ACCORD RELATIF A LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE GROUPAMA

DU 7 MAI 2010

Entre les soussignés :

GROUPAMA SA qualifiée d'entreprise dominante au titre des entreprises placées sous son contrôle, 8/10, rue d'Astorg-Paris 8ème, représentée par Jean AZEMA, son Directeur Général ;

L' UNITE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL GROUPAMA (UDSG) au titre de ses membres, 8/10, rue d'Astorg-Paris 8ème, représentée par Alain Kahn, son Président ;

D'une part ;

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe :

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Services (CFDT),
Représentées respectivement par
Hubert BABAUDOU
M. Martial LE PENNEC

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (SNEEMA)
Représenté par

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC
Représentée par Ludovic Mellet

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI) et la Fédération CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CSFV)
Représentées respectivement par
Richard LOP (CSFV) Philippe NICO CFTC Agri

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
Représentée par Dalila Guerinecle
Thierry DU VERNAY

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)
Représentée par
Alain AUZEMÉRY

La Fédération des Employés et Cadres (FO)
Représentée par
Alain CHARLET

D'autre part ;

a été convenu le présent accord.

SOMMAIRE

Préambule		p. 4
Titre I	**Cadre juridique de l'accord mobilité interentreprises au sein du Groupe**	p. 4
Article 1	Objet de l'accord	p. 4
Article 2	Périmètre d'application	p. 4
Article 3	Portée de l'accord	p. 5
Titre II	**Principes directeurs de la mobilité interentreprises au sein du Groupe**	p. 5
Article 4	Définition de la mobilité	p. 5
Article 5	Enjeux de la mobilité	p. 5
Article 6	Mobilisation des acteurs	p. 5
Article 7	Communication	p. 6
Article 8	Non discrimination	p. 6
Article 9	Examen des candidatures	p. 6
Titre III	**Organisation de la mobilité interentreprises au sein du Groupe**	p. 6
Article 10	Information sur les postes disponibles et candidature à une mobilité	p. 6
Article 10.1	Les moyens d'information sur les postes disponibles	p. 6
Article 10.2	La candidature à une mobilité	p. 7
Article 11	Règles de confidentialité	p. 7
Article 12	Frais de transport et/ou d'hébergement et/ou repas des salariés reçus en entretien	p. 7
Article 13	Délai de mobilité	p. 8
Article 14	Intégration dans l'entreprise d'accueil	p. 8
Titre IV	**Gestion du contrat de travail et des droits afférents dans le cadre de la mobilité interentreprises au sein du Groupe**	p. 8
Article 15	Contrat de travail	p. 8
Article 15.1	Convention tripartite	p. 9
Article 15.2	Droit Individuel à la Formation (DIF)	p. 9
Article 15.3	Congés et RTT	p. 9
Article 15.4	Compte Épargne Temps (CET)	p. 9
Article 15.5	Épargne salariale	p. 9
Titre V	**Mesures d'accompagnement de la mobilité interentreprises au sein du Groupe**	p. 10
Article 16	Les conditions matérielles liées à une mobilité	p. 10
Article 16.1	Voyage de reconnaissance	p. 10
Article 16.2	Changement de résidence principale	p. 10
Article 16.3	Déménagement	p. 11
Article 16.4	Emploi du conjoint	p. 11
Article 16.5	Prise en charge des frais de double résidence ou prise en charge des frais d'hébergement temporaire	p. 11
Article 16.6	Avance sur salaire	p.11
Article 17	La mobilité des salariés handicapés	p. 12
Article 18	Le détachement	p. 12
Article 19	La mobilité internationale	p. 12
Titre VI	**Dispositifs de mesure et de suivi de l'accord**	p. 12
Article 20	Dispositif de mesure	p. 12
Article 21	Commission de suivi	p. 12
Titre VII	**Dispositions finales**	p. 13
Article 22	Durée de l'accord	p. 13
Article 23	Réexamen de l'accord	p. 13
Article 24	Dénonciation	p. 13
Article 25	Formalités de dépôt	p. 13
Annexe I	Liste des indicateurs	p. 15
Annexe II	Modèle de convention tripartite type	p. 16
Annexe III	Périmètre d'application de l'accord	p. 19

PREAMBULE

Conscientes que la mobilité professionnelle des salariés est de nature à favoriser leur développement de compétences et leur évolution professionnelle, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place des mesures destinées à faciliter la mobilité volontaire et interentreprises des salariés au sein du Groupe.

Cette mobilité permettra également aux entreprises du Groupe une évolution et une adaptation plus rapide dans un contexte concurrentiel en perpétuelle mutation. Cette démarche s'inscrit ainsi dans le cadre d'une politique globale souhaitée par le Groupe : « Gage de réactivité pour l'entreprise et de progression pour les salariés, la mobilité interne est un outil essentiel de la politique des ressources humaines du Groupe ».

Dans cette perspective, les dispositions du présent accord mobilité interentreprises au sein du Groupe organisent l'accompagnement des salariés souhaitant s'engager dans une telle démarche.

Partant du constat que la mobilité des salariés du Groupe repose avant tout sur le volontariat et, en conséquence, sur leur motivation personnelle, les parties ont souhaité définir les principales mesures à développer et actions à réaliser afin d'encourager la mobilité des salariés dans le cadre de parcours professionnels choisis.

Cette démarche repose également sur l'implication du management et de la fonction ressources humaines afin de réunir tous les facteurs de succès dans la mise en œuvre du projet professionnel du salarié et pour les entreprises.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords interentreprises existant au sein du Groupe dès lors que les dispositions de ceux-ci sont plus favorables. Cet accord ne traite pas de la mobilité intra-entreprise et, en conséquence, ne remet pas en cause les accords s'y rapportant, ceux-ci continuant de s'appliquer.

Les parties ont, à travers les différents articles, abordé les divers points susceptibles de faciliter la mobilité des salariés, arrêté des mesures d'accompagnement de la mobilité et cherché à développer les outils d'information et d'organisation de celle-ci.

Titre I – Cadre juridique de l'accord mobilité interentreprises au sein du Groupe

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à faciliter la mobilité interentreprises volontaire et individuelle des salariés par la mise en place de règles communes.

Ces dispositions sont destinées à favoriser le développement de la mobilité en permettant aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et au Groupe d'accompagner ses projets stratégiques et de s'adapter aux évolutions du secteur, voire de les anticiper.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité du présent accord constitueront les règles applicables *a minima* à tout transfert de salariés entre les entreprises du Groupe.

Article 2 - Périmètre d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe en France, y compris en Outre-Mer.

Ces entreprises sont celles comprises dans le périmètre évolutif du Comité de Groupe tel que défini dans l'accord relatif à la mise en place du Comité de Groupe du 21 avril 1999.

La liste des entreprises comprises dans le périmètre du Comité de Groupe à la date de signature du présent accord figure en annexe III de celui-ci.

Article 3 – Portée de l'accord

Le présent accord, conclu au niveau du Groupe, est un socle de base et n'est pas exclusif d'une adaptation entre le salarié et l'entreprise d'accueil en fonction des accords concernant la mobilité qui existeraient au sein de cette dernière, sans qu'il soit toutefois possible d'y déroger dans un sens moins favorable.

Toute disposition d'un accord de mobilité interentreprises qui serait plus favorable que les dispositions du présent accord continuera de s'appliquer.

Titre II – Principes directeurs de la mobilité interentreprises au sein du Groupe

Article 4 - Définition de la mobilité

La mobilité géographique et/ou fonctionnelle dès lors qu'elle est volontaire et interentreprises repose sur la rencontre du projet professionnel du salarié et des besoins en compétences au sein des entreprises du Groupe.

Elle fera l'objet d'une acceptation formelle par le salarié, sous la forme d'un nouveau contrat de travail. Ce dernier s'inscrit dans le cadre plus global de la convention tripartite, évoquée à l'article 15.1 du présent accord, ayant pour principal objet d'encadrer les modalités de la mobilité.

Article 5 - Enjeux de la mobilité au sein du Groupe

Pour les entreprises du Groupe :

- Fidéliser les salariés et favoriser le brassage d'expériences,
- Optimiser et capitaliser sur les compétences au bénéfice des entreprises du Groupe,
- Capitaliser l'expérience des salariés en examinant prioritairement les candidatures à la mobilité interne, le recrutement externe demeurant une alternative,
- Favoriser, notamment par l'expérience de la mobilité, le développement professionnel et l'emploi du salarié.

Pour le salarié :

- Développer son adaptabilité, ses compétences et ses capacités d'évolution,
- Élargir les opportunités d'évolution au-delà de sa propre entreprise,
- Permettre des changements d'orientation professionnelle.

Pour le manager :

- Diversifier les profils dans ses équipes,
- Avoir des salariés plus rapidement opérationnels de par leur connaissance de la culture du Groupe,
- Mieux appréhender l'expérience antérieure du salarié par rapport à un recrutement externe.

Grâce à la mobilité interentreprises, le Groupe peut déployer une stratégie d'optimisation de ses ressources humaines et le salarié peut y puiser un nouvel élan pour sa carrière.

Article 6 - Mobilisation des acteurs

La mise en place d'un accord mobilité constitue un axe stratégique au niveau du Groupe qui nécessite, au regard de ses enjeux, la mobilisation des managers, des équipes ressources humaines et de l'ensemble des salariés comme de leurs représentants. Ces derniers sont associés au niveau du Groupe à l'examen du bilan annuel d'application du présent accord dans le cadre de la Commission de suivi, visée à l'article 21.

Le salarié est acteur de son évolution professionnelle dans le cadre des besoins des entreprises du Groupe.

Le management a la responsabilité :

- de contribuer au développement professionnel des salariés, notamment par la mobilité au sein du Groupe articulée, le cas échéant, avec une formation (plan de formation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, congé individuel de formation, GPEC...),
- d'accompagner la réflexion de ses salariés concernant leur évolution à l'intérieur ou à l'extérieur de sa structure, voire du Groupe. Ce sujet pourra être évoqué à l'occasion de l'entretien annuel.

La Direction des ressources humaines de chaque entreprise est responsable de l'adéquation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise et de l'accompagnement du développement professionnel des salariés.

Article 7 – Communication

L'information du management et de l'ensemble des salariés est primordiale pour la mise en œuvre du présent accord.

Dans cette perspective, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'ensemble de leurs salariés, les dispositions de l'accord mobilité interentreprises au sein du Groupe par tous moyens et via tous les outils de communication interne existants tant au niveau du Groupe que dans les entreprises (intranet, newsletter, etc.).
- sensibiliser le management à l'intérêt de la mobilité des salariés au sein du Groupe, à la nécessité d'évoquer ce sujet dans le cadre de l'entretien annuel avec leurs équipes.

Article 8 - Non discrimination

Les entreprises s'engagent, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la Diversité et à l'égalité des chances au sein de Groupama, à ce que les candidatures internes soient traitées sans discrimination au regard des critères légaux quel que soit le profil des salariés et leur entreprise d'origine.

Article 9 – Examen des candidatures internes

Les entreprises du Groupe veilleront à encourager l'évolution professionnelle de leurs salariés et à ce que les candidatures internes soient examinées en priorité par rapport aux candidatures externes au Groupe.

Dans cette perspective, la Direction des ressources humaines Groupe veillera à rappeler cet engagement dans le cadre de l'animation des différentes instances ressources humaines et notamment auprès du réseau en charge du recrutement et de la mobilité.

Titre III – Organisation de la mobilité interentreprises au sein du Groupe

Article 10 - Information sur les postes disponibles et candidature à une mobilité

Article 10.1 - Les moyens d'information sur les postes disponibles

Les entreprises du Groupe s'engagent :

- à rédiger des offres suffisamment précises (description du métier, rattachement hiérarchique, fourchette de rémunération fixe et variable, dans la mesure du possible) pour favoriser l'efficacité des échanges lors de l'entretien,
- à diffuser toutes les offres de poste à pourvoir via le site dédié à la mobilité interentreprises, nommé Mouvy, et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés d'accéder à ce site.,

- à mettre à jour les informations relatives aux postes ouverts dans Mouvy et les suspendre ou les archiver dès lors que le poste est pourvu ou annulé.

Les entreprises ont aussi la possibilité de diffuser leurs offres destinées aux cadres supérieurs et dirigeants via le site de l'Université.

La Direction des ressources humaines Groupe, qui gère le site Mouvy, s'engage à diffuser régulièrement des informations sur les métiers des entreprises du Groupe (descriptions et évolutions des métiers, témoignages de salariés...).

Article 10.2 - La candidature à une mobilité

Le salarié intéressé par une offre d'emploi proposée via l'outil Mouvy peut postuler directement. Il peut également adresser de la même manière une candidature spontanée à une entreprise.

Pour accompagner le salarié dans sa démarche, un modèle de curriculum vitae ainsi qu'une lettre de motivation seront mis à disposition sur Mouvy.

Il revient au candidat à la mobilité de fournir, éventuellement avec l'aide de la fonction ressources humaines, les principaux éléments de son parcours professionnel, et notamment :

- ses formations (initiale et continue) et/ou, s'il en dispose, son passeport-formation,
- ses domaines de compétences,
- ses expériences professionnelles acquises au sein d'une ou de plusieurs entreprises du Groupe ou à l'extérieur de celui-ci ainsi que les différents emplois occupés,
- ses motivations au regard du poste envisagé,
- et, de manière générale, toute information que le salarié estime utile.

Les entreprises s'engagent à répondre à toutes les candidatures qu'elles soient retenues ou non. En tout état de cause, les entreprises s'engagent, dans un délai d'un mois à compter du recrutement réalisé sur le poste à pourvoir, à prévenir les salariés dont la candidature n'a pas été retenue que le poste est pourvu.

Par ailleurs, si le salarié, dont la candidature n'a pas été retenue, en fait la demande, l'entreprise recrutante s'engage à lui fournir des précisions complémentaires.

Article 11 - Règles de confidentialité

L'ensemble des recruteurs du Groupe s'engage à partager et à respecter les règles suivantes dans le cadre d'une démarche de mobilité :

- Le premier entretien est confidentiel pour l'entreprise recrutante. Seul le candidat peut lever la confidentialité de celui-ci.
- En préalable au deuxième entretien, il sera demandé au candidat d'informer son entreprise (hiérarchie et fonction RH) de sa démarche de candidature et de signaler à l'entreprise recrutante que l'entreprise d'origine est informée de cette démarche.

En tout état de cause, toutes les parties concernées par la mobilité s'engagent à respecter le principe d'impartialité.

Article 12 - Frais de transport et/ou d'hébergement et/ou repas des salariés reçus en entretien

L'entreprise recrutante rembourse en tout ou partie les éventuels frais de transports et/ou d'hébergement et/ou de repas des salariés candidats qu'elle reçoit dans le cadre d'un entretien. Ce remboursement est convenu préalablement à l'entretien et est réalisé sur la base des frais réels éventuellement plafonnés, avec présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Toutefois, la prise en charge des frais par l'entreprise d'accueil ne pourra être inférieure pour :

- l'hébergement à 80 euros par nuitée en province et à 100 euros pour la région parisienne,
- le repas à 20 euros en province et à 25 euros pour la région parisienne.

Article 13 - Délai de mobilité

Une fois la décision de mobilité confirmée, la prise de fonction du salarié dans son nouveau poste doit être réalisée dans les meilleurs délais, après accord entre la fonction RH recrutante, la fonction RH d'origine du candidat retenu et, le candidat.

Ce délai ne pourra pas être supérieur à trois mois.

Il doit tenir compte des nécessités du service dans lequel le salarié se trouve, de l'urgence à pourvoir le poste d'affectation, des contraintes de remplacement et, notamment, dans le cadre d'une mobilité géographique, des éventuelles contraintes personnelles et/ou familiales du salarié.

Il sera demandé au salarié en cours de mobilité d'assurer de façon optimale la mise en œuvre de la phase de transition ou de relais nécessaire.

Cette mobilité ne doit pas pour autant conduire le salarié à tenir deux postes simultanément dans le cadre d'un temps plein. A cette fin, des éléments de calendrier pourront utilement figurer dans la convention tripartite, visée à l'article 15.1 du présent accord.

Article 14 - Intégration dans l'entreprise d'accueil

Les mobilités interentreprises ne font pas l'objet de période d'essai, période probatoire ou période de repentance.

L'entreprise d'accueil s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter l'intégration et la prise de fonction du salarié dans les meilleures conditions possibles.

Une période d'adaptation du salarié à son nouveau poste de travail permettra d'accompagner cette prise de fonction. Celle-ci pourra inclure, le cas échéant, une ou plusieurs action (s) de formation.

Au terme de cette période, qui ne peut être supérieure à six mois suivant la prise de fonction du salarié, un bilan d'intégration peut être réalisé entre ce dernier et le manager et/ou un représentant de la fonction ressources humaines.

Ce bilan, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié, a pour objet d'échanger sur les mesures d'accompagnement matériel et/ou professionnel convenues dans le cadre de la mobilité et, le cas échéant, d'adapter la mise en application de celles-ci en fonction du résultat de l'intégration.

Afin d'assurer une continuité dans le suivi de carrière du salarié, la fonction ressources humaines de l'entreprise d'origine s'engage à transmettre à l'entreprise recrutante le dossier professionnel de ce dernier.

Titre IV - Gestion du contrat de travail et des droits afférents

Chaque situation de mobilité étant unique, les entreprises s'efforceront de prendre en compte les problématiques individuelles de chaque salarié et de leur apporter toute l'aide nécessaire afin que leur mobilité se réalise dans les meilleures conditions.

Article 15 - Contrat de travail

Le candidat recruté adopte le dispositif conventionnel de l'entreprise d'accueil et un nouveau contrat de travail est conclu.

Article 15.1 - Convention tripartite

Une convention tripartite est rédigée dans les meilleurs délais entre le salarié, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, avec pour principal objet :

- de confirmer l'embauche du salarié par l'entreprise d'accueil avec laquelle sera établi un nouveau contrat de travail à durée indéterminée,
- de garantir au salarié le maintien de l'ancienneté qu'il a acquise dans le Groupe pour l'ensemble des droits et avantages liés à celle-ci au sein de l'entreprise recrutante,
- d'acter la rupture d'un commun accord, sans lettre de démission, du contrat de travail conclu par le salarié avec son entreprise d'origine.

Un modèle de convention tripartite type figure en annexe II du présent accord. Celui-ci pourra évoluer en fonction de la situation particulière du salarié en mobilité.

Article 15.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le salarié bénéficie du transfert de la totalité de son contingent d'heures au titre du DIF - solde des droits acquis et droits en cours d'acquisition - de son entreprise d'origine vers l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre de sa mobilité, et en accord avec la fonction ressources humaines de l'entreprise d'accueil, le salarié aura la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation du DIF.

Article 15.3 - Congés et RTT

Dans le cadre de la convention tripartite, il conviendra de préciser si les congés payés acquis par le candidat sont transférés dans l'entreprise recrutante ou payés par l'entreprise d'origine, au choix du salarié.

En tout état de cause, les jours RTT non pris sont payés lors du départ de l'entreprise d'origine.

Article 15.4 - Compte Épargne Temps (CET)

Les jours placés au CET sont transférés vers l'entreprise d'accueil si cette dernière a un dispositif CET le permettant.

Dans le cas où l'entreprise d'accueil ne dispose pas de dispositif CET, ou que le salarié n'en souhaite pas le transfert, les jours placés au CET lui seront payés par l'entreprise d'origine. Ces modalités seront précisées dans la convention tripartite.

Article 15.5 - Épargne salariale

15.5.1 - Modalités relatives au transfert des avoirs PEE

Les modalités de transfert, de regroupement ou d'affectation des avoirs inscrits au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) du salarié faisant l'objet d'une mobilité seront précisées dans la convention tripartite qui sera établie entre l'entreprise d'accueil, l'entreprise d'origine et le salarié et dont les termes seront communiqués à Groupama Epargne Salariale pour mise en oeuvre.

1 / Si l'entreprise d'accueil et l'entreprise d'origine disposent d'un PEE proposant les mêmes Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), la convention tripartite précisera l'affectation sous le nom du nouvel employeur du compte PEE.

2 / Dans l'hypothèse où les PEE(s) proposent des gammes de FCPE différentes dans l'entreprise d'accueil et dans l'entreprise d'origine, le salarié sera invité à transférer ses avoirs en choisissant parmi les FCPE de son nouvel employeur.

A défaut de volonté du collaborateur d'affecter ses avoirs PEE sous le nom de son nouvel employeur, et selon les dispositions de l'accord PEE en vigueur dans son entreprise d'origine, les frais afférents à la gestion et à la tenue de comptes seront directement prélevés par Groupama Epargne Salariale sur ses avoirs. Le premier prélèvement débutera à l'issue d'une période de 12 mois suivant la date du changement effectif d'employeur du collaborateur en mobilité au sein du Groupe.

15.5.2 - Modalités relatives au transfert des avoirs PERCO-I

Les modalités de transfert, de regroupement ou d'affectation des avoirs inscrits au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) du salarié faisant l'objet d'une mobilité, seront également précisées dans la convention tripartite. Le salarié sera ainsi informé de l'affectation automatique de ses avoirs sous le nom de son nouvel employeur qui prendra à sa charge les frais afférents au compte du collaborateur.

Titre V - Les mesures d'accompagnement de la mobilité interentreprises au sein du Groupe

Article 16 - Les conditions matérielles liées à une mobilité

Les mesures ci-dessous s'appliquent dès lors que la mobilité interentreprises entraîne un changement de bassin d'emploi ou de lieu de résidence principale liée au changement de lieu de travail impliquant un accroissement du trajet domicile/travail de l'ancien logement au nouveau lieu de travail de plus de 2 heures par jour aller/retour.

Toutefois, les mobilités au sein du bassin parisien entraînant un allongement très conséquent du trajet domicile/travail seront examinées au cas par cas.

Article 16.1 - Voyage de reconnaissance

La prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement et/ou de repas engagés par le salarié et sa famille pour la réalisation du voyage de reconnaissance sera assurée par l'entreprise recrutante selon les modalités en vigueur au sein de celle-ci.

Ce remboursement, convenu préalablement, est réalisé sur la base de frais réels éventuellement plafonnés avec présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Toutefois, la prise en charge des frais par l'entreprise d'accueil ne pourra être inférieure pour :

- l'hébergement à 80 euros par nuitée en province et à 100 euros pour la région parisienne (base chambre simple),
- le repas à 20 euros par personne en province et à 25 euros par personne pour la région parisienne.

Le cas échéant, l'entreprise recrutante et le salarié pourront convenir, au préalable, d'une avance sur frais.

Article 16.2 - Changement de résidence principale

Les entreprises proposeront la prestation d'un organisme extérieur pour accompagner le salarié dans :

- la recherche d'un nouveau logement et l'arbitrage des choix de gestion de son patrimoine « résidence principale »,
- toutes les démarches administratives liées au changement de résidence (état des lieux, abonnement EDF/GDF, inscriptions diverses, formalités administratives : fiscales, bancaires...),
- les démarches d'intégration liées au nouveau cadre de vie (scolarité des enfants, accueil associatif...).

L'entreprise recrutante s'engage, dans le cas où le salarié sollicite l'attribution du 1 % logement, à l'informer et à l'accompagner dans la constitution de son dossier.

Dans le cas où l'entreprise recrutante est propriétaire d'un parc immobilier locatif ouvert aux salariés, celle-ci s'engage à informer le salarié en mobilité des possibilités de location. A la demande de ce dernier, elle s'engage à lui proposer tout logement vacant de son parc correspondant aux souhaits exprimés et à sa situation.

Article 16.3 - Déménagement

L'entreprise recrutante s'engage à prendre en charge, en tout ou partie, certains frais liés au déménagement. Seront, ainsi pris en charge :

- les frais réels de déménagement sur présentation de deux devis,
- les frais de transport de la famille,

Cette prise en charge, convenue au préalable, est réalisée sur présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 16.4 - Emploi du conjoint

Un accompagnement de la mutation professionnelle du conjoint[1] pourra être organisé au moyen du financement d'un consultant spécialisé, en fonction du profil professionnel du conjoint, et selon les modalités définies avec l'entreprise recrutante.

Le consultant sera proposé par l'entreprise recrutante laquelle s'engage au financement de sept heures de prestation, au minimum.

Lorsque le conjoint est un salarié du Groupe, l'entreprise recrutante s'engage, en outre, à examiner les possibilités d'emploi de celui-ci au sein de son organisation au regard des compétences de ce dernier comme des postes éventuellement à pourvoir.

Article 16.5 - Prise en charge des frais de double résidence ou prise en charge des frais d'hébergement temporaire

Dans le cas de figure où la date de prise des nouvelles fonctions du salarié ne coïnciderait pas avec la date de son déménagement, l'entreprise recrutante pourra prendre en charge ses déplacements et ses frais d'hébergement temporaire (résidence locative, hôtel, repas...).

Cette prise en charge, convenue au préalable, est réalisée sur présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise, lesquelles doivent préciser notamment la durée de cette prise en charge ainsi que l'assujettissement social et fiscal des éventuels loyers.

Article 16.6 - Avance sur salaire

L'entreprise recrutante s'engage à examiner et à accorder, dans le respect du cadre fixé par la loi, toute demande d'avance sur salaire émanant du salarié en mobilité, notamment lorsque la demande vise à faciliter l'accès à un logement.

Article 17 – La mobilité des salariés handicapés

Les salariés handicapés ou ayant un conjoint ou un enfant handicapé bénéficient, s'ils le souhaitent, lors des différentes étapes de la mobilité, d'un accompagnement personnalisé avec l'appui des correspondants Diversité des entreprises d'origine et d'accueil.

[1] marié(e), pacsé (e) ou en union libre (sur présentation d'un justificatif)

Les correspondants Diversité pourront échanger afin d'organiser dans les meilleures conditions la prise de fonction du salarié et notamment procéder, le cas échéant, aux aménagements du poste de travail qui seraient nécessaires.

Article 18 - Le détachement temporaire

Le détachement peut être, dans certains cas, une étape préalable à la mobilité.

Il consiste à affecter, de manière temporaire, un salarié dans une autre entreprise sans rompre le contrat de travail initial (mise à disposition de personnel à but non lucratif). Un avenant est rédigé, fixant les conditions du détachement (durée, lieu de travail du détachement...) pour le salarié et une convention de détachement est passée entre les deux entreprises concernées.

Si le détachement s'opère en dehors du bassin d'emploi du salarié, l'entreprise d'accueil s'engage à proposer des mesures visant à faciliter sa mission (prise en charge des frais d'hébergement en résidence locative ou hôtel, et/ou aux frais de transport...) dans les conditions visées à l'article 16.

Article 19 - La mobilité internationale

Les mesures d'accompagnement de la mobilité internationale sont différentes et adaptées en fonction des spécificités du pays d'accueil et du type de missions (expatriation, détachement, staffing ou affectation de courte durée, contrat local...).

Le présent article vise les salariés d'entreprises françaises du Groupe qui effectuent une mobilité vers une filiale implantée en dehors du territoire français, ainsi que les salariés de ces dernières qui réalisent une mobilité vers une entreprise implantée sur le territoire français.

Les modalités de la mobilité internationale sont convenues avec le salarié par écrit (avenant, contrat d'expatriation), incluant, le cas échéant, les conditions de prise en charge de frais y afférents.

Titre VI - Dispositifs de mesure et de suivi de l'accord

Article 20 - Dispositif de mesure

La mise en place d'indicateurs permettra aux entreprises de mesurer le développement de la mobilité interentreprises au sein du Groupe.

La liste des indicateurs relatifs à la mobilité interentreprises, figurant en annexe I au présent accord, donne lieu à un bilan de la mobilité interentreprises au sein du Groupe.

Ce bilan est présenté annuellement à la Commission de suivi de l'accord ainsi qu'au Comité de groupe.

Article 21 - Commission de suivi

Il revient aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe de désigner chacune quatre représentants qui siègeront à la Commission de suivi de l'accord.

La Commission de suivi se tient une fois par an, dans la perspective de la présentation du bilan mobilité au Comité de groupe.

A cette occasion, sont exposées, par la Direction des ressources humaines Groupe aux représentants des organisations syndicales, l'évolution de la mobilité au sein du Groupe à partir du suivi des indicateurs visés à l'article 20, ainsi que les actions menées en application de l'accord et les bonnes pratiques recensées dans le Groupe.

Dans ce cadre, est également examinée la nécessité d'actualiser les montants de prise en charge des frais évoqués dans le présent accord. Le cas échéant, un avenant, au présent accord, formalisera les montants actualisés. Ces derniers seront transmis aux entreprises du Groupe.

Ce bilan est ensuite communiqué aux entreprises en vue d'une présentation aux membres du Comité d'entreprise (ou à défaut, aux délégués du personnel).

Le secrétaire du Comité de Groupe participe en tant que membre observateur à la Commission de suivi.

Titre VI - Dispositions finales

Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l'accord Mobilité

Le présent accord de niveau Groupe est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 23 - Réexamen de l'accord

La Commission de dialogue social Groupe se réunira tous les 3 ans, 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur de l'accord, afin de procéder à une évaluation des conditions de sa mise en œuvre, à partir, notamment, du dernier bilan présenté devant la Commission de suivi et le Comité de Groupe.

Ainsi, il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant, si cela s'avérait nécessaire, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Article 24 - Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation globale par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

Article 25 - Formalités de dépôt

Conformément aux articles D 2231-3, D 2231-5, D 2231-6 et D 2231-2, L 2261-1 et L 2262-8, du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle de Paris et remis également en un exemplaire original, au Secrétariat-greffe du conseil de Prud'Hommes, de Paris.

Chacune des Organisations syndicales signataires en recevra un exemplaire original.

Fait à Paris le, 7 mai 2010

Pour GROUPAMA SA, représentée par Jean AZEMA, son Directeur Général ;

Pour l'UNITE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL GROUPAMA (UDSG), représentée par Alain Kahn, son Président ;

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe :

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Services (CFDT),
Représentée respectivement par
Hubert BABADOU
Martine LE PENNEC
Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (SNEEMA)
Représenté par

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC
Représentée par

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI) et la Fédération CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CSFV)
Représentées respectivement par
Richard FORT (CSFV)
Philippe Nico CFTC Agri

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
Représentée par
Danielle Guenneau
Thierry DUVERNAY

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)
Représentée par
Alain AUZEMERY

La Fédération des Employés et Cadres (FO)
Représentée par
Alain CHARLET

ANNEXE I

LISTE DES INDICATEURS RELATIFS A L'ACCORD MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DE GROUPAMA

Données chiffrées relatives aux mobilités interentreprises, par entreprise, au sein du Groupe sur un exercice :

- Répartition par âge (moyenne et répartition par tranches)
- Répartition par ancienneté (moyenne et répartition par tranches)
- Répartition par sexe
- Répartition par taux d'activité
- Répartition par famille emploi groupe
- Répartition par statut (cadre, non cadre)
- Répartition des salariés administratif et commerciaux
- Ventilation par activités

A partir des outils dédiés, en tout ou partie, à la mobilité interentreprises du Groupe :

- Nombre de salariés ayant créé leur fiche candidat
- Nombre de salariés ayant déposé une candidature
- Nombre d'offres diffusées
- Nombre d'offres par familles métiers

Annexe II

Modèle de convention tripartite type

Entre

Nom de l'entreprise *(nom de l'entreprise d'origine)*
Adresse :
N° SIRET :
Représenté par, _____, Directeur des Ressources Humaines de (*nom de l'entreprise d'origine)*,

et

Nom de l'entreprise *(nom de l'entreprise d'accueil)*
Adresse :
N° SIRET :
Représenté par, _____, Directeur des Ressources Humaines de (*nom de l'entreprise d'accueil)*,

et

Monsieur/Madame _____
Adresse :
N° Sécurité Sociale :

Article 1er

A compter du _____*(date de départ),* Monsieur/Madame_____, jusqu'alors employé(e) par _____ *(nom de l'entreprise d'origine)* en qualité de « _____ », est engagé dans le cadre d'une mobilité volontaire Groupe par _____ *(nom de l'entreprise d'accueil)* avec lequel est conclu, concomitamment à la signature de la présente convention, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, lui conférant les fonctions de « _____».

Article 2

Il est convenu qu'à l'occasion de cette mobilité, _____ *(nom de l'entreprise d'accueil)* maintient à Monsieur/Madame _____ l'ancienneté qu'il/elle a acquis(e) au sein des entreprises du Groupe depuis le _____ *(date d'entrée dans le groupe)* pour l'ensemble des droits et avantages liés à celle-ci.

Article 3

Les droits à congés payés de Monsieur/Madame_____, non utilisés à la date de la présente convention, seront transférés à _____ *(nom de l'entreprise d'accueil).*

Il est convenu que le remboursement correspondant aux congés transférés est exclu de la base d'imposition à la TVA de _____par application de l'article 267-II-2 du Code Général des Impôts.

Article 4

Les jours placés au Compte Epargne Temps (CET) de Monsieur/Madame_____,au sein de _____ *(nom de l'entreprise d'origine)* sont :

- transférés au sein du CET de _____ *(nom de l'entreprise d'accueil).*

ou

- sont réglés par _____ *(nom de l'entreprise d'origine)* pour un montant de _____*euros.*

Article 5

Cas 1 : L'entreprise d'accueil et l'entreprise d'origine disposent d'un PEE proposant les mêmes Fonds Communs de Placement d'entreprise (FCPE).

Monsieur/Madame_____ a souscrit au PEE de _____ *(nom de l'entreprise d'origine)* et autorise, par la présente convention, Groupama Epargne Salariale à affecter sous le nom de son nouvel employeur _____ *(nom de l'entreprise d'accueil)* son compte PEE.

A cet effet, les avoirs inscrits aux comptes individuels de *Monsieur/Madame* _____et investis dans le plan d'épargne entreprise (PEE) de *(nom de l'entreprise d'origine)*, seront automatiquement transférés par Groupama Epargne Salariale vers le PEE de *(nom de l'entreprise d'accueil]* sans modification de leur affectation dans les différents FCPE ni de la durée de blocage des avoirs.

ou

Cas 2 : L'entreprise d'accueil et l'entreprise d'origine disposent d'un PEE proposant des Fonds Communs de Placement d'entreprise (FCPE) différents.

Monsieur/Madame _____a souscrit au PEE de _____ *(nom de l'entreprise d'origine)* et autorise Groupama Epargne Salariale à affecter sous le nom de son nouvel employeur _____ *(nom de l'entreprise d'accueil)* son compte PEE selon la répartition retenue dans le bulletin de choix adressé à Groupama Epargne Salariale.

A cet effet, Monsieur/Madame _____devra préciser à Groupama Epargne Salariale les FCPE dans lesquels il/elle souhaite transférer ses avoirs.

A défaut d'avoir effectué cette démarche et si à l'issue d'une période de 12 mois les comptes sont toujours affecter sous le nom de son ancien employeur, les frais afférents à la gestion et à la tenue des comptes seront directement prélevés par Groupama Epargne Salariale sur les avoirs de Monsieur/Madame _____.

Article 6

Les avoirs inscrits aux comptes individuels de Monsieur/Madame _____ et investis dans le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) Groupe sous le nom de_____ *(nom de l'entreprise d'origine)*, seront automatiquement affectés sous le nom de son nouvel employeur, _____ *(nom de l'entreprise d'accueil)*, sans modification de leur affectation dans les différents FCPE.

Article 7

Il est convenu que Monsieur/Madame _____, conservera ses droits acquis et non utilisés au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), soit _____ *(heures de Dif non consommées et heures en cours d'acquisition)*.

Article 8

Le contrat de travail, précédemment conclu entre Monsieur/Madame _____, et _____ *(nom de l'entreprise d'origine)*, est rompu d'un commun accord entre les parties à effet du _____ au soir.

Fait en trois exemplaires, à _____ Le _____.

Le (la) salarié (e) *(nom de l'entreprise d'origine)* *(nom de l'entreprise d'accueil)*

ANNEXE III

PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD RELATIF A LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE GROUPAMA

07 mai 2010

PERIMETRE DU COMITE DE GROUPE

SOCIETE	ACTIVITE
FNG ET HOLDINGS	
Groupama SA	Responsabilité du pilotage des activités opérationnelles du Groupe, de la réassurance des Caisses régionales, de l'optimisation des protections de réassurance du Groupe et de ses principales filiales, et enfin du développement et du pilotage des filiales.
Fédération Nationale Groupama	Organisation professionnelle ayant pour objet de définir et contrôler les orientations générales du groupe mutualiste, de représenter au plan national et de défendre les intérêts collectifs des caisses de réassurance mutuelle adhérentes et de développer la vie mutualiste au sein des caisses de réassurance mutuelle adhérentes.
Groupama Holding	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
Groupama Holding II	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
CAISSES REGIONALES	
Groupama Alpes Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.
Groupama Alsace	
Groupama Antilles-Guyane	
Groupama Centre Atlantique	
Groupama Centre Manche	
Groupama Grand Est	
Groupama Loire Bretagne	
Groupama Nord Est	
Groupama d'OC	
Groupama Océan Indien	
Groupama Paris Val de Loire	
Groupama Rhône Alpes Auvergne	
Groupama Sud	
MISSO (Mutuelle des Sylviculteurs du Sud Ouest)	Assureur spécialisé dans l'assurance des forêts – production, de bois d'œuvre et d'industrie – de pins maritimes, contre le risque incendie.
CENTRES INFORMATIQUES	
CIBAMA	Groupement auquel adhère Groupama Loire Bretagne pour développer et exploiter les outils informatiques nécessaires à l'exercice de leur activité.

SOCIETE	ACTIVITE
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE	
Sociétés d'assurances	
Groupama Gan Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.
Gan Assurances	
Gan Eurocourtage	Assureur généraliste dédié au marché du courtage proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages.
Gan Patrimoine	Intermédiaire d'assurance
Caisse fraternelle d'épargne	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Intermédiaire d'assurance
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Assureur généraliste en assurance de dommages dédié à la commercialisation par Internet
REUNIMA	Assurance vie mixte
Groupama Transport	Toutes les activités d'assurance dommages et RC « Marine et transport » de ses clients et d'assurance « Aviation et spatial » des pools La Réunion Aérienne et La Réunion Spatiale.
Groupama Chegaray Services	Prestations de services ou opérations liées aux prestations de services au profit des sociétés du Groupe Groupama et principalement de Groupama Transport et au profit de tous clients de ces sociétés, gestion d'opérations d'assurance et/ou de co-assurances, prise de participation directe ou indirecte dans toutes sociétés de courtage d'assurances.
Groupe Fast Souscription d'assurances	Représentation de compagnies d'assurances françaises ou étrangères pour la souscription et le placement de contrats d'assurances généralement quelconques. Toutes opérations d'études et de conseils en analyses de risques, en prévention et en assurance, polices d'assurances ou programmes d'assurances.
SGPS	Société dédiée au projet Groupama Santé Active qui développe une activité de gestion des contrats et des prestations sinistres santé.
Groupe SAVE	Analyse et gestion des risques supportés par les acteurs en intervenant dans la chaîne du transport et de la logistique, gestion de franchise et de sinistres y afférent.

SOCIETE	ACTIVITE
Sociétés de services	
Centaure Aquitaine	Formation à la conduite automobile à destination des entreprises et des particuliers.
Centaure Bretagne	
Centaure Grand-Est	
Centaure Midi-Pyrénées	
Centaure Normandie	
Centaure Nord Pas de Calais	
Centaure Provence Méditerranée	
Centaure Rhône Alpes	
Centaure Ile de France	
Cofintex 6	Télésurveillance des biens.
FMB	Réparation en nature des dommages après sinistres dégâts des eaux, bris de glace et incendie. Evaluation à distance de dommages et de travaux.
Groupama Assurance Crédit	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.
GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
Gan Industrie Services	Audit, ingénierie, formation professionnelle, assistance dans l'appréciation des risques, conseil en prévention, en protection et en sécurité des risques.
Capsauto	Toutes formes d'interventions et notamment la mise en relation de compagnies d'assurances et de réparateurs automobiles. Toutes prestations de services au bénéfice de sociétés d'assurances et de leurs clients dans des domaines liés à l'automobile, et au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Assistance	Assistance.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Présence verte	Téléassistance des personnes et des biens.
SYNAPS	Toutes prestations de services au bénéfice de tous professionnels de l'industrie, de la réparation et de la distribution automobiles. Achat centralisé, pour le compte de tous professionnels de l'industrie, de la distribution et de la réparation automobiles, de pièces détachées automobiles.
Société pour le développement des services à la personne	Plates-formes de services à la personne.
Groupama Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
POLE FINANCIER	
Banque et établissements financiers	
Groupama Banque	Banque de particuliers, activités de Banque de Groupe et d'institutionnels, de banque patrimoniale et de Banque d'entreprises
CGG	Opérations de cautionnement, études des problèmes financiers, techniques, juridiques et commerciaux, relatifs aux constructeurs d'immeubles.

SOCIETE	ACTIVITE
Sociétés de gestion de fonds	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Groupama Private Equity	Gestion d'actifs non cotés pour le compte de tiers.
Sociétés financières	
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissement	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service et des sociétés d'assurances et de capitalisation, gestion et contrôle desdites sociétés, exercice direct d'activités financières, commerciales, industrielles ou de services.
SCEPAR	Prises de participation dans toutes sociétés et entreprises financières, commerciales, industrielles et mobilières.
Sociétés immobilières (hors SCI)	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers.
ACTIPAR	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
CELESTE	
60 rue Claude Bernard	
Compagnie foncière parisienne	
CNF	
For'Gan	
Haussmann Drouot Immobilier	Marchands de biens (N.B : société n'ayant plus d'activité mais figurant toujours dans le périmètre du Comité de Groupe).
Haussmann Lafitte Immobilier	Marchands de biens (vente en bloc à la découpe de biens immobiliers).
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SAS 14 Madeleine	
Nereide	Rachats/cessions d'entreprises et activité de marchand de biens.
5/7 Percier	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société immobilière Rennes-Vaugirard	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SOPRESTIM	Prestations de services en matière de gardiennage et de sécurité auprès des propriétaires ou occupants d'immeubles.
SAS 9 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Sociétés immobilières (SCI)	
Gan Foncier	Constitution et gestion d'un patrimoine composé exclusivement d'immeubles, de droits réels immobiliers ou de valeurs émises en représentation de tels droits.
Gan Investissement Foncier	Support des contrats ACAVI
Gan Foncier II	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

SOCIETE	ACTIVITE
GROUPEMENTS	
GIE Autama	Optimisation du coût des achats externes des membres.
GIE Groupama Logistique	Dans un but d'intérêt professionnel, approche, mise en commun et optimisation des activités logistiques et des services généraux des membres.
GIE Groupama Gan Antilles-Guyane	Services administratifs pour le compte des adhérents.
GIE RIP	Principalement, assurer la gestion administrative de contrats d'assurances souscrits auprès de ses membres.
Groupama SI	Conception et développement des systèmes d'information, exploitation des applications et gestion des infrastructures
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
POLE INTERNATIONAL	
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.