

## Accord relatif aux Missions Régionales Temporaires

### ***Entre d'une part***

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Bernard Veber.

### ***D'autre part, les organisations syndicales,***

CFDT, représentée par Messieurs Christian GUITTER, Christophe VEILLON et Eric VIGNERON

CFE-CGC SNEEMA représentée par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Eric GESBERT et Christophe Le PORT

CFTC représentée par Madame Anne Murielle CESCHINO et Messieurs Yoann DESNOS et Luc TANGUY

EV    JCA    CIP  
PV    ARC    YO

## **PREAMBULE**

Afin de favoriser l'inter-connaissance des métiers, de développer la transversalité et d'accompagner la mobilité interne, la réalisation de missions temporaires est encouragée au sein de l'entreprise.

Les parties ont souhaité définir par le présent accord le cadre de ces interventions.

## **Article 1 – OBJET**

Une mission régionale temporaire correspond à un besoin de l'entreprise dans le cadre d'un projet identifié, d'une mission ponctuelle par exemple en termes de formation, d'accompagnement, de remplacement d'un collaborateur absent.

Toute mission régionale temporaire d'une durée d'au moins 6 mois fera l'objet d'un remplacement du collaborateur concerné.

Ce dispositif s'adresse à tout collaborateur en CDI. En lien avec l'accord relatif au Contrat de génération, les compétences pédagogiques et la culture d'entreprise des seniors pourront leur permettre notamment de prendre en charge des missions ponctuelles telles que :

- un accompagnement des collaborateurs nouvellement embauchés,
- un rôle de relais dans les formations internes (produits, outils,...)
- une expertise en cas de sinistre,
- une mission de formateur occasionnel,

## **Article 2 – INFORMATION DES COLLABORATEURS**

Les missions temporaires font l'objet si nécessaire d'une information auprès des collaborateurs leur permettant, s'ils sont intéressés, de faire acte de candidature.

## **Article 3 – MODALITES**

La durée de la mission est fixée entre 3 mois et 12 mois. Elle peut être prorogée de 6 mois. Elle s'exerce au sein de la Caisse Régionale.

Il est possible à chaque partie de mettre un terme anticipé à cette mission sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

A la prise de fonction et pour la durée de la mission, le salarié perçoit un salaire de fonction au moins égal à celui du Salaire Minimal de Fonction de la classe du poste occupé ou si son salaire de fonction est déjà équivalent, une prime mensuelle correspondant à l'augmentation prévue par l'article 23 de l'ANG ; la classe de rattachement du salarié pendant la durée de la mission devient celle de la classe du poste occupé.

Ni l'augmentation temporaire du salaire de fonction, ni la prime ci-dessus mentionnée ne sont considérées comme une augmentation individuelle de rémunération au sens de l'article 24 de l'ANG, susceptible d'interrompre le délai prévu par cet article.

Si le collaborateur était éligible à la rémunération variable ou additionnelle, il bénéficie d'une garantie pendant la durée de la mission régionale temporaire ; le calcul s'effectuant au prorata sur la moyenne de la rémunération variable ou additionnelle du métier

EV Jérémy 40  
Mv Ark

d'origine pour les 3 dernières années, ou sur la moyenne du collaborateur ayant exercé le même métier pour les 3 dernières années si celle-ci lui est plus favorable.

Dans l'hypothèse d'une absence au cours de la 3ème année de référence de plus d'un mois pour maternité ou accident de travail, ou de plus de 3 mois pour maladie, la moyenne de rémunération du collaborateur à comparer à la moyenne métier sera calculée sur les 2 premières années.

A l'inverse, si le collaborateur est nommé temporairement à un poste relevant de la rémunération variable ou additionnelle, alors qu'il n'en bénéficiait pas auparavant, le dispositif de rémunération variable ou additionnelle applicable au métier lui sera appliqué, avec une garantie minimale calculée sur la dernière moyenne métier (source indicateur 2.2 du rapport sur l'égalité professionnelle) au prorata de la durée de la mission.

L'exercice d'une mission régionale temporaire fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

#### **Article 4 – MOBILITE**

Les dispositions de l'accord relatif à la mobilité ne sont pas applicables aux missions temporaires régionales.

Le déplacement domicile/nouveau lieu de travail est indemnisé selon le barème d'IK en vigueur en cas d'utilisation du véhicule personnel.

Le collaborateur qui disposait d'un véhicule d'entreprise peut continuer à l'utiliser, dans ce cas le trajet domicile/nouveau lieu de travail n'est pas déclaré en kilomètres privés.

En cas d'utilisation de transport collectif, l'entreprise participe à la prise en charge de l'abonnement conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque le temps de trajet entre le lieu d'affectation de la mission temporaire et le domicile est supérieur à 1 heure, le collaborateur peut bénéficier à sa demande de la prise en charge, selon les barèmes en vigueur, des frais d'hébergement et de repas du soir. Il en est de même des frais de voyage aller/retour weekend.

#### **Article 5 – SITUATION AU TERME DE LA MISSION TEMPORAIRE**

A l'issue de la période de détachement, le collaborateur retrouve son poste ou un poste similaire dans une même zone géographique (site de gestion, groupe d'agences, département selon la situation initiale du collaborateur) assorti de la classe et de la rémunération initiales.

#### **Article 6 – PRISE EN COMPTE DES MISSIONS REGIONALES TEMPORAIRES**

Afin que l'existence éventuelle de missions spécifiques ou à caractère ponctuel, intervenues au cours de la période écoulée, soit reconnue et qu'il en reste une trace écrite, il est prévu dans la démarche de l'EAEP qu'un temps d'échange sur ce sujet y soit consacré.

Les perspectives évoquées seront analysées au vu des possibilités offertes au niveau de l'entreprise et des potentialités d'acquisition de nouvelles compétences par le collaborateur.

~~CG~~  
EV Jea CIP  
40  
Bv ANC

Un mois avant le terme de la mission régionale temporaire, une rencontre de partage est organisée entre le collaborateur, son N+1 actuel et le N+1 de son poste initial. L'objectif est d'échanger sur la période écoulée et les perspectives. A cette occasion, les besoins de formation sont identifiés et l'organisation proposée.

#### **Article 7 – SUIVI DE L'ACCORD**

Un état des détachements sera communiqué mensuellement aux délégués du personnel. Cet état devra permettre de s'assurer que le nombre de collaborateurs en mission régionale temporaire n'excède pas 5% de l'effectif en CDI.

#### **Article 8 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Durant le second semestre 2018, une nouvelle négociation sera menée ; cette négociation décidera ou non de la conclusion d'un nouvel accord.

#### **Article 9 – DEPOT**

L'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives en application de l'article L2231-5 du code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L2231-6, L2231-7, et D2231-4 du même code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, il sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et remis en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à RENNES, le 4 octobre 2016

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,

Pour la CFE CGC SNEEMA,

Pour la CFTC,