

<p style="text-align: center;"><b>ACCORD-CADRE SUR LA MOBILITE VOLONTAIRE INTERFEDERALE</b></p>
---

**ARTICLE 1 :**

Le présent accord fixe un certain nombre de règles afin de faciliter la mobilité, volontaire interfédérale au sein des Organismes entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de Branche Crédit Mutuel.

Il est constitué une Bourse des Emplois ouverte aux postes d'Employés, de Gradés et de Cadres fonctionnant sous la responsabilité de la Confédération Nationale et des Fédérations du Crédit Mutuel.

**ARTICLE 2 : Fonctionnement de la Bourse des Emplois**

Les Fédérations fournissent à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel un descriptif des postes vacants (remplacements et prévisions de création) et non pourvus par mutation interne.

Celui-ci comporte au minimum les mêmes indications que celles paraissant dans la presse, notamment les coordonnées de la personne susceptible de fournir de plus amples renseignements sur chaque poste et, dans la mesure du possible, la classification et une fourchette de rémunération.

**ARTICLE 3 : Diffusion des offres et des demandes d'emploi**

1) Diffusion des offres d'emploi

La Confédération assure la diffusion des offres d'emploi à l'ensemble des Fédérations.

L'information des salariés est effectuée par celles-ci dans un document spécifique.

La rapidité de la transmission de l'information étant une condition essentielle de l'efficacité de la Bourse des Emplois, dans toute la mesure du possible, l'offre interfédérale sera diffusée avant l'annonce presse et au minimum simultanément à cette annonce.

Les Fédérations s'engagent à publier, à destination de l'ensemble des salariés, toutes les offres d'emplois reçues, le plus rapidement possible et dans un délai maximum de huit jours à compter de leur réception.

## 2) Diffusion des demandes d'emploi

La Confédération assure également auprès des Fédérations la diffusion des demandes d'emploi émanant des salariés du Crédit Mutuel.

## 3) Bourse des emplois télématique

Une application télématique, assurant la diffusion des offres et des demandes d'emploi, sera réalisée dès que les conditions techniques de faisabilité seront réunies.

### **ARTICLE 4 : Information des Instances Représentatives du Personnel**

La Confédération Nationale du Crédit Mutuel et les Fédérations informent régulièrement les Comités d'Entreprise ou l'instance représentative équivalente, des mutations ou des recrutements effectués dans le cadre de la mobilité interfédérale.

Les statistiques annuelles sont intégrées dans l'Année Sociale et dans les bilans sociaux des Fédérations, à partir du 1er janvier 1992.

La Confédération Nationale du Crédit Mutuel en informe régulièrement le Comité de Groupe.

La Confédération Nationale du Crédit Mutuel transmet à chaque Délégué Syndical National l'ensemble des offres paraissant dans la Bourse des Emplois.

### **ARTICLE 5 : Régime des candidatures**

Tout salarié intéressé par un poste communiqué par la Bourse des Emplois peut demander, avant de faire acte de candidature officielle, une information complémentaire sur ce poste et son environnement auprès de la Direction des Relations Humaines de la Fédération qui recrute. Ces demandes sont traitées confidentiellement. A profil équivalent, le Crédit Mutuel s'engage à donner la préférence à ses salariés.

Tout salarié désirant postuler doit faire acte de candidature en présentant un curriculum vitae. Il peut faire usage du téléphone à son poste de travail et du courrier interne pour accomplir sa démarche de candidature.

### **ARTICLE 6 : Traitement des candidatures**

Dès qu'une décision de recrutement a été prise, l'employeur qui recrute s'engage à informer par écrit tout postulant du sort réservé à sa candidature.

L'employeur qui recrute s'engage à :

. Recevoir les candidats du Crédit Mutuel lorsque le profil semble correspondre au poste.

. Donner des précisions concernant l'environnement du poste et quelques éléments significatifs sur la Fédération.

. Adresser une réponse motivée aux candidats, lorsque ceux-ci ont été reçus.

### **ARTICLE 7 : Période probatoire et droit au retour**

La mobilité volontaire interfédérale fait l'objet d'une négociation préalable entre le salarié et les deux Fédérations concernées, assurant la continuité du contrat de travail.

#### 1) Période probatoire et principe du droit au retour

Dans le cadre de cette négociation, la Fédération d'accueil peut exiger une période probatoire, qui ne peut excéder 3 mois.

Pendant cette période probatoire, et si la Fédération d'accueil juge celle-ci non concluante, le salarié bénéficie de plein droit de la réintégration ou de la réaffectation dans sa Fédération d'origine.

Deux types de périodes probatoires sont envisageables :

- Le salarié démissionne de sa Fédération d'origine et est embauché sous période probatoire dans la Fédération d'accueil, avec un droit au retour. Il est rémunéré par la Fédération d'accueil.

- Le salarié est détaché par la Fédération d'origine vers la Fédération d'accueil, avec un droit au retour. Il est rémunéré par sa Fédération d'origine, qui se fait rembourser auprès de la Fédération d'accueil de l'ensemble des salaires et charges sociales. Ce n'est qu'à l'issue de la période probatoire, si celle-ci s'avère concluante, que le salarié fera acte de démission auprès de sa Fédération d'origine.

#### 2) Autres dispositions

L'accord tripartite écrit doit fixer, préalablement au départ du salarié, les conditions de son éventuelle réintégration ou réaffectation, dans un emploi de niveau équivalent et dans une circonscription géographique déterminée.

En principe, l'accord tripartite prévoit également un droit au retour à la demande du salarié, pour convenances personnelles, pendant cette période probatoire.

### **ARTICLE 8 : Reprise de l'ancienneté**

Les dispositions de la Convention Collective et/ou de l'Accord d'Entreprise de l'employeur d'accueil s'appliquent en tenant compte de l'ancienneté acquise par le salarié au Crédit Mutuel.

Il en est de même pour tous les autres droits liés à l'ancienneté, droits électoraux, congés, médailles du travail et indemnités de licenciement.

### **ARTICLE 9 : Frais de déplacement**

Lorsqu'un salarié est convoqué à des entretiens de sélection, l'employeur qui recrute lui rembourse ses frais de déplacement, selon les barèmes en vigueur dans la Fédération concernée ou, en l'absence de barèmes, sur la base des tarifs SNCF 2<sup>de</sup> classe.

### **ARTICLE 10 : Frais de déménagement**

Les frais de déménagement sont pris en charge par le nouvel employeur selon les règles en vigueur dans la Fédération d'accueil.

Lorsqu'il n'existe pas de dispositions spécifiques dans la Fédération, l'accord tripartite doit prévoir les modalités de prise en charge de ces frais, prenant en compte notamment la composition familiale et la distance.

### **ARTICLE 11 : Prime d'installation**

Une prime d'installation est versée par le nouvel employeur, selon les règles en vigueur dans la Fédération d'accueil.

Celle-ci ne peut être inférieure à 1/12<sup>e</sup> de la garantie de ressource annuelle à la titularisation fixée par accord de branche ou par la Convention Collective de la Fédération.

Un supplément pourra être accordé en fonction de la composition familiale.

### **ARTICLE 12 : Accueil du salarié**

Le nouvel employeur facilite l'accueil et l'intégration du salarié dans son poste de travail et dans son environnement. Il met en place un processus d'adaptation au poste.

### **ARTICLE 13 : Prêts en cours**

Les deux Fédérations et le salarié conviennent des conditions de maintien des prêts en cours et de la mise en place éventuelle de prêts relais.

**ARTICLE 14 :**

Tout litige résultant de l'application du présent accord pourra faire l'objet d'un recours devant la Direction des Ressources Humaines de la Confédération et, en cas d'échec, devant la Commission Paritaire Confédérale.

**ARTICLE 15 :**

Le présent accord, applicable dès signature, annule et remplace l'accord-cadre sur la mobilité volontaire interfédérale du 18 septembre 1986 et son avenant du 15 février 1989.

L'existence du présent accord sera portée à la connaissance de tous les salariés.

Les parties signataires s'engagent à en faire annuellement le bilan d'application.

**ARTICLE 16 :**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter du 27 novembre 1991 et est ensuite tacitement reconductible par période d'un an, sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée aux autres parties trois mois au moins avant la fin de la période en cours.

Après la première période d'application de deux ans, les parties pourront à tout moment convenir d'une rediscussion sur les différentes modalités de l'accord.

Fait à Paris,  
en 9 exemplaires,  
le 27 novembre 1991

Pour la Confédération Nationale du Crédit Mutuel  
Le Président de la Commission de la Négociation

Louis OGER

Pour la Fédération Française des  
Syndicats de banque et  
Etablissements Financiers  
C.F.D.T.  
*Signé*

Pour la Fédération Française des  
Syndicats Chrétiens de Banque et  
Etablissements Financiers  
C.F.T.C.  
*Signé*

Pour la Fédération Nationale  
des Personnels des secteurs financiers  
C.G.T.  
*Signé*

Pour la Fédération des Employés et Cadres  
C.G.T.-F.O.  
*Signé*

Pour la Fédération Nationale des  
Organisations Syndicales autonomes  
du Crédit Mutuel et des personnels des  
banques à statut légal spécial  
F.O.S.A.B.  
*Signé*

Pour le Syndicat National de la Banque  
et du Crédit  
S.N.B.  
*Signé*