

**ACCORD SUR LES MOBILITES LIEES AU PROCESSUS DE  
FUSION DES CAISSES REGIONALES DES ALPES DE HAUTE  
PROVENCE, DES ALPES MARITIMES ET DU VAR.**

Entre les soussignés :

- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Alpes de Haute Provence représentée par Monsieur Pierre François VALERY, Directeur Général,
- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Alpes Maritimes représentée par Monsieur Pierre François VALERY, Directeur Général,
- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Var représentée par Monsieur Bernard LAMY, Directeur Général,

d'une part

- et les Organisations syndicales représentées par :

C.G.C.	CR Alpes de Haute Provence
C.F.D.T.	CR Alpes de Haute Provence
F.O.	CR Alpes de Haute Provence
C.G.T.	CR Alpes de Haute Provence
C.G.C.	CR Alpes Maritimes
C.F.D.T.	CR Alpes Maritimes
F.O.	CR Alpes Maritimes
C.F.T.C.	CR Alpes Maritimes
S.N.I.A.C.A.M.	CR Alpes Maritimes
S.U.D/ S.E.C.C.A.M.	CR Alpes Maritimes
FGSOA	CR Alpes Maritimes
C.G.C.	CR du Var
C.F.D.T.	CR du Var
F.O.	CR du Var
C.G.T.	CR du Var
S.N.I.A.C.A.M.	CR du Var
S.U.D./S.D.A.C.A.V	CR du Var

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1: Cadre de l'accord**

- Le présent accord définit les modalités des mobilités liées à la mise en oeuvre de l'organisation des sites administratifs de la Caisse Régionale Provence Cote d'Azur, créée suite à la fusion des Caisses Régionales des Alpes de Haute Provence, des Alpes Maritimes et du Var.
- Le processus de mise en oeuvre de l'organisation des sites se déroulera, en principe, entre le mois de septembre 98 et le 6ème semestre 1999.
- Les dispositions suivantes sont mises en oeuvre dans le respect de l'accord du 25 mars 1998 sur les principes généraux.

CE Br m J.D. YRC JPL MM RE J RR // EC J BMS

## Article 2: Les bénéficiaires

- Tous les agents sous contrat à durée indéterminé participent au processus d'affectation défini dans le dossier d'organisation détaillée.
- Les agents dont le contrat de travail est suspendu pour longue maladie ou pour congé sans solde feront l'objet des mêmes règles d'affectation et de mobilité.
- Les agents sous contrat de travail à durée déterminée sont à priori non concernés par le processus d'affectation et conservent leur contrat de travail selon les mêmes modalités jusqu'au terme prévu. Toutefois dans la mesure où une décision de mobilité fonctionnelle serait rendue nécessaire, avant le terme de leur contrat, le présent accord leur serait applicable.

## Article 3: Rappel des principes

Les principes généraux ont été définis dans l'annexe 2 de l'accord du 25 mars 1998. La définition est rappelée ci-dessous :

- ◇ l'équité : permettre à tout agent des sites concernés de s'exprimer sur sa future affectation, et d'obtenir un poste définitif et affecté (sauf mesures transitoires spécifiques).
- ◇ la priorité : donner aux agents dont les activités sont maintenues sur le site et qui le souhaitent, une priorité d'affectation dans ces activités. Par ailleurs, les mobilités fonctionnelles seront préférées à celles géographiques.
- ◇ le volontariat : la déclinaison en est prévue dans les dispositifs et modalités ci-après.

## Article 4: Rappel des situations et des modalités

Le processus d'affectation est défini dans le dossier d'organisation détaillée. Le rappel du processus est joint en annexe.

## Article 5: Mesures générales concernant les mobilités

Mesures d'accompagnement :

- ◇ Neutralisation de la matrice d'équité la première année dans la mesure où la couverture des exigences de l'emploi ne serait pas complètement satisfaite.
- ◇ Maintien de la REC, la première année de la mobilité, sur la base de la situation de départ, sauf conditions d'arrivée plus favorables.
- ◇ Les mobilités liées au processus de fusion ne doivent pas constituer un handicap au déroulement de carrière des agents concernés.
- ◇ Une cellule d'aide à la mobilité sera mise en place dans chaque site. Cette cellule apportera toute assistance aux agents faisant une mobilité :
  - géographique (mise en relation pour l'habitat, contacts administratifs,...)
  - fonctionnelle (conseils, diagnostics, formation, information métier,...)

MM

GE  
Pw    M    D.J.    YRC    EC    JPL    PE    J    RR    H.    B    JS    BMS

## Article 6: Mobilités géographiques de site à site

- ◇ **Définition** : Changement de lieu de travail vers l'un des 3 sites géographiques de Draguignan, Manosque, Saint Laurent du Var. Elles doivent être acceptées par la Direction
  - ◇ **Principe** : Conformément aux principes généraux ces mobilités ne peuvent concerner que les agents volontaires.
  - ◇ **Mesures d'accompagnement** : Elles seront accompagnées d'une aide financière adaptée
  - Ces mesures d'accompagnement devront s'adapter à la situation personnelle de l'agent. Elles prendront donc différentes formes.
  - Les différentes aides sont destinées à :
    - Eviter les doubles charges de résidence
    - Couvrir les frais de déménagement et d'installation
- Liste en annexe 3

## Article 7: Mobilités fonctionnelles sur un même site géographique

- ◇ **Définition** : Mobilité vers un emploi composé d'activités différentes sur le même site géographique
- ◇ **Période d'essai de 6 mois** : Un bilan écrit sera fait au bout de 6 mois, après la prise de fonction, pour confirmer la mobilité, avec éventuellement une formation complémentaire, ou préparer une autre affectation en cas de difficulté. S'agissant de mobilités consécutives à la disparition de l'emploi occupé précédemment, les cas d'inadaptation seront traités par la recherche d'une autre affectation sur le même site.
- Les affectations et les dates de prise de fonction effective seront indiquées après l'adoption du traité de fusion par les AGE, en fonction du calendrier de bascule organisationnelle. La mobilité se mettra en place dans la phase de bascule organisationnelle prévue entre le 2ème semestre 98 et le 2ème semestre 99.
- La date effective de changement sera confirmée au moins 1 mois avant son entrée en application.

## Article 8: Mobilité Sièges Réseaux:

- **Définition** : Ces mobilités sont à la fois fonctionnelles et géographiques. Elles se traduisent par un changement de lieu de travail et de fonction, au sein d'un même département.
- Elles seront faites prioritairement sur la base du volontariat. L'affectation se fera dans un rayon qui ne saurait excéder 30 km du site et/ou sans éloignement du domicile pour les cas de mobilités non liées au volontariat.
- **Période d'essai** : Un retour sur le site d'origine est possible en cas de difficulté d'adaptation au poste, ou à la demande de l'agent. Un premier point d'étape sera formalisé au bout de 6 mois, à compter de la prise de fonction. La décision définitive sera prise au plus tard le 9ème mois. L'éventuelle organisation du retour sera mise en oeuvre avant la fin du 12ème mois.

GE

PN

m

JV

YRC

EC

JPL

MM

PS

J

RR

||

EC

J

MB

MB

MB

MB

- Mesures d'accompagnement : Pour les agents n'ayant jamais exercé d'activité dans le réseau, il comprendra obligatoirement un stage de découverte et de mise en situation réelle dans une affectation différente de l'affectation cible envisagée.

Les mobilités siège réseau sur un même site, au delà d'un rayon de 30 km, effectuées par des agents volontaires et acceptées par la Direction bénéficient des dispositions d'accompagnement prévues à l'annexe 3, si elles donnent lieu à un déménagement.

### Article 9: Orientation et Formation:

#### **Orientation :**

- Deux types de démarches seront offertes aux agents volontaires :
  - ◊ Bilan de compétence (légal) : les modalités seront proposées par les services formation en relation avec les commissions de formation.
  - ◊ Aide à l'orientation : utilisation du logiciel d'auto-évaluation (modèle PerformanSe).

#### **Formation :**

- Des plans individuels de formation prenant en compte les écarts de compétence identifiés par rapport à la tenue du nouvel emploi seront mis en place par les services formation en relation avec les agents concernés et les responsables d'unité.

Ces plans individuels intégreront, si nécessaire, des périodes de stage.

Des tuteurs seront désignés en tenant compte des qualités nécessaires pour cette mission. Ils bénéficieront d'une formation adaptée.

Les orientations et les mesures de formation seront soumises en préalable à l'avis du CCE.

### Article 10: Cas de désaccord liés aux mobilités:

- Mode d'expression des désaccords:

Les cas de désaccords persistants sont ceux qui subsisteraient après la phase de traitement des vœux et souhaits et après la recherche d'une première solution.

En cas de désaccord tout agent pourra faire appel à la commission de suivi.

Les agents formaliseront leur désaccord par écrit.

- Commission de suivi :

#### ◊ Attributions :

Cette commission sera chargée d'apporter des propositions de solution aux cas de désaccord définis ci dessus.

#### ◊ Composition :

1 représentant de chaque organisation syndicale ayant un délégué sur le site. Les représentants de l'Employeur seront des membres de la Direction et de la fonction RH. La présence de l'assistante sociale sera possible à la demande de l'intéressé.

#### ◊ Fonctionnement :

La commission se réunira dans les 15 jours suivant la demande du salarié. Elle recevra toute les informations utiles préalablement à la tenue de la réunion.

CE  
 An  
 QU  
 YRC  
 EC  
 JPL  
 PE  
 RR  
 #  
 G  
 BHS

**Article 11: Moyens de mise en oeuvre de l'organisation (fusion organisationnelle):**

- Les mouvements de personnes réalisant des mobilités fonctionnelles ou géographiques devront se faire dans un ordonnancement favorisant les transferts d'activité. Pour ce faire les renforts nécessaires sous forme de contrats à durée déterminée seront mis en oeuvre, afin de prévoir les périodes d'adaptation et de formation nécessaires à une bonne intégration.

**Article 12: Impact sur les dispositions sociales**

- En cas de mobilité géographique de site à site et dans l'attente de l'harmonisation des pratiques sociales, il sera appliqué aux agents concernés les dispositions sociales du site d'origine, sauf pour le régime des frais de déplacements et de repas qui seront appliquées, à titre transitoire, selon celles du site de destination si elles sont plus favorables au salarié.
- L'appréciation annuelle de l'année au cours de laquelle la mobilité aura été effectuée sera réalisée en commun par les 2 responsables successifs en faisant ressortir la mobilité.

**Article 13: Conditions de mise en oeuvre**

- Le présent accord est signé sous condition suspensive de l'adoption du traité de fusion par les AGE.

**Article 14: Durée de l'accord:**

Le présent accord entrera en application, sous réserve de la condition suspensive prévue à l'article 13, le 1er juillet 1998.

Il a une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 1999

Tous les cas de mobilité définis dans l'article 1 et qui auront une date de genèse comprise dans cette période sont intégrés dans l'application du présent accord, même si leur réalisation se fait ultérieurement.

En cas de prolongement de la période de bascule organisationnelle, les parties conviennent de se revoir pour fixer une nouvelle date d'échéance du présent accord.

Au terme le présent accord cessera de produire tous ses effets.

nn

CE  
Dn a g.v. TRC EC JPL. PE f RR // R JR 13/13

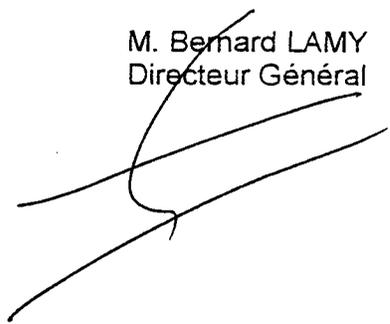
Fait à Manosque le 18 juin 1998, en 15 exemplaires originaux.

Pour la Caisse Régionale des Alpes de  
Hautes Provence et celle des Alpes  
Maritimes:

M. Pierre François VALERY  
Directeur Général

Pour la Caisse Régionale du VAR

M. Bernard LAMY  
Directeur Général



Pour les Organisations syndicales

Caisse Régionale des Alpes  
de Hautes Provence

Caisse Régionale des Alpes  
Maritimes

Caisse Régionale du Var

M. VASLIN  
Délégué syndical CGC

M. YR CORNIL  
Délégué syndical CGC

M. Eusebio  
Délégué syndical CGC

M. Colonna  
Délégué syndical CFDT

M. Luccini JP  
Délégué syndical CFDT

M.  
Délégué syndical CFDT

M. DULIOT JP  
Délégué syndical FO

M. R REVENEY  
Délégué syndical FO

M. B Patrice BÉLLEU  
Délégué syndical FO

M.  
Délégué syndical CGT

M.  
Délégué syndical CGT

M. S Tavecchi  
Délégué syndical SUD  
SECCAM

M.  
Délégué syndical SUD  
SDACAV

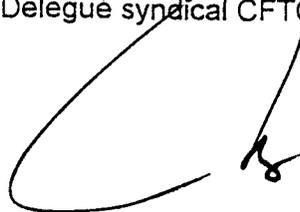
M. MEYNIEL  
Délégué syndical SNIACAM

M.  
Délégué syndical SNIACAM

M. M. B. B. B.  
Délégué syndical FSSOA

M. Lambertini  
Délégué syndical  
FSSOA

M. Bernard BUKIN  
Délégué syndical CFTC



**ACCORD SUR LES MOBILITES LIEES AU PROCESSUS DE FUSION DES  
CAISSES REGIONALES DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES  
MARITIMES ET DU VAR.**

**ANNEXE 1**

**Définition des termes utilisés**

Les différents termes utilisés peuvent à la fois revêtir le sens commun, ou posséder un sens plus contractuel ou conventionnel, auquel cas le texte devra le préciser.

- Fonction : Terme générique désignant l'ensemble des composantes des attributions professionnelles d'une personne. Si le terme fait référence à la définition conventionnelle, il en sera fait précision
- Emploi : Comme pour la fonction, ce terme peut désigner soit la notion de relation de travail, soit la définition conventionnelle. Dans ce 2ème cas la précision en sera donnée
- Poste : Désigne la situation de travail et les activités prescrites par l'emploi dans une localisation donnée;
- Affectation : Processus de désignation de la situation de travail à une personne.
- Pré-affectation : Processus de désignation de la situation de travail à une personne qui ne change ni de site, ni de métier, ni d'activités essentielles (il ne s'agit donc pas d'une mobilité). De même le changement de l'outil de travail ou du mode d'organisation interne à une unité ne constituent pas des mobilités fonctionnelles dès lors que la nature des activités significatives n'est pas modifiée.
- Métier: Définition de savoir faire acquis dans l'exercice de la fonction. Ce terme fait référence au processus de formation ou d'apprentissage.
- Qualifications: Eléments qui décrivent le contenu en compétences, savoir faire, comportements. Par ailleurs les PQE rémunèrent la qualification requise à priori pour accomplir la prestation demandée dans un emploi.

nm

GE  
An  P.J. YRC EC JPC. RE  RR 1/1  BB

**ACCORD SUR LES MOBILITES LIEES AU PROCESSUS DE FUSION DES  
CAISSES REGIONALES DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES  
MARITIMES ET DU VAR.**

ANNEXE 2

Rappel des situations (Dossier Organisation détaillée)

## LE PROCESSUS D'AFFECTATION DES PERSONNES

### DÉFINITION

Le processus d'affectation prévisionnelle, qui débute avec la remise de ce document, est basé sur un ensemble de situations et de règles qu'il convient de préciser pour comprendre le déroulement général. Ces notions sont définies ci-dessous.

### LA PRE-AFFECTATION

Cette situation correspond à celle où un salarié est maintenu sur un poste, dont le contenu est identique ou voisin de celui qu'il occupe actuellement, et bien sûr localisé sur le site où le salarié exerce aujourd'hui ses activités.

Les salariés concernés par une pré-affectation seront informés directement par leur responsable hiérarchique et recevront simultanément un courrier.

Si le salarié accepte cette pré-affectation qui vaut confirmation dans son poste actuel, le poste correspondant ne sera pas "ouvert" ultérieurement, lors des étapes d'itération destinées à organiser une affectation prévisionnelle pour tous les salariés des sièges.

Ceux qui ne souhaiteront pas bénéficier de cette pré-affectation pourront le faire savoir jusqu'au 7 mai prochain, par écrit, au service Ressources Humaines de leur site.

### LA POSTULATION

Cette situation intéressera tous les salariés pour lesquels une pré-affectation n'aura pas été possible. Elle peut également concerner les salariés qui l'auront refusée.

Dans ce cas de figure, les agents concernés devront émettre trois vœux correspondant, par ordre de priorité, à leur préférence d'évolution professionnelle. Les vœux devront se faire sur les situations de travail ouvertes indiquées dans le fascicule 2.

### L'AFFECTATION POST-FUSION

Cette situation se rencontrera pour les agents non pré-affectés et pour lesquels aucun des trois vœux n'aura pu être satisfait. Dans cette hypothèse, la Direction procédera à l'affectation du salarié sur un poste de son site d'origine (unités du site, unité d'assistance fusion, mobilité réseau). *MM*

CE

*Pw* *an* *QV* *YRC* *EC* *JPL* *PE* *RR* *||.sa* *BS* *BM*

## L'EXPRESSION DE VŒUX

Les vœux permettront aux salariés non pré-affectés d'exprimer leur préférence d'affectation sur les emplois ouverts de la nouvelle entreprise.

Chaque personne concernée par la postulation sera individuellement informée par courrier remis par le responsable hiérarchique actuel.

## L'EXPRESSION DE SOUHAITS D'EVOLUTION

Pour ajouter de la souplesse au processus d'affectation et satisfaire le plus grand nombre, il a paru utile de permettre aux salariés d'exprimer un souhait d'évolution en parallèle à la procédure de pré-affectation et de postulation. Cette expression est facultative pour le salarié, et informative pour la cellule Information Conseil-Orientation. Ainsi :

Tout bénéficiaire de la procédure de pré-affectation peut exprimer un souhait d'évolution sur un poste de la nouvelle entreprise (ouvert ou non) sans renoncer pour autant à sa pré-affectation.

Tout agent participant à la procédure de postulation peut également exprimer un souhait d'évolution sur un poste non ouvert de la nouvelle Caisse Régionale.

Les souhaits d'évolution ne seront pris en compte qu'après le dépouillement et le traitement des vœux des agents participant à la postulation. Ils ne bénéficieront d'aucune priorité. En revanche, et au moment de sa prise en compte éventuelle, chaque souhait d'évolution sera compris comme la plus grande préférence du salarié, lui permettant d'être affecté sur ce poste.

Concrètement, si à la fin du processus d'affectation, le poste souhaité se retrouvait non pourvu, le salarié y serait naturellement affecté après examen de son profil par rapport aux exigences de l'emploi. Ses vœux ou son acceptation de pré-affectation ne seraient dès lors plus pris en compte.

## PERSONNES CONCERNÉES PAR LE PROCESSUS D'AFFECTION

Conformément aux engagements sociaux, tous les salariés, sous contrat à durée indéterminée, employés au siège de l'une des trois Caisses Régionales, sont concernés par le processus d'affectation.

## AGENTS EN ACTIVITÉ

Les agents CDI dont les activités sont maintenues sur un poste identique ou voisin pourront être confirmés dans leur poste actuel. (cf. paragraphe 11).

Les agents CDI ne faisant pas l'objet d'une pré-affectation, ou l'ayant refusée devront exprimer des vœux. (cf. paragraphe 12).

### Cas particuliers

Les salariés âgés de plus de 59 ans pourront exprimer, comme tous les agents non pré-affectés, des vœux concernant leur future affectation. Cependant, compte tenu du planning de fusion organisationnelle qui concernera leur unité (actuelle ou future), ils pourraient être maintenus sur leur poste actuel (si sa disparition est envisagée postérieurement à leur 60<sup>e</sup> anniversaire), ou bien affectés à l'unité « Assistance Fusion » de leur site pour faciliter la gestion de leur fin de carrière.

MM

es

Par ou J.D. YRC EC JPL PE J RR // EL  BMS

Les agents absents pendant les phases clés du processus (congé, maladie, maternité, ...) seront intégrés dans le déroulement général. Un calendrier spécifique pourra être prévu avec la cellule Information et Conseil-Orientation du site d'origine. Seule la date limite du refus de pré-affectation ne pourra pas être décalée au delà du ..... afin de ne pas nuire aux droits des autres salariés. L'éventuel refus de pré-affectation intervenant au delà de cette date sera alors considéré comme un simple souhait d'évolution et traité comme tel.

## AGENTS DONT LE CONTRAT EST SUSPENDU

Les personnes dont le contrat est suspendu (congé parental, création d'entreprise...) et qui doivent normalement réintégrer l'une des trois Caisses Régionales, seront informées par courrier des enjeux du processus et le présent dossier sera tenu à leur disposition auprès du Département Ressources Humaines de leur site d'origine.

S'ils se trouvent dans l'impossibilité de se déplacer pour le consulter, et à leur demande, le dossier complet pourra leur être envoyé à domicile.

Le calendrier détaillé s'impose à eux comme aux autres agents des Caisses Régionales.

## PERSONNES NON CONCERNÉES PAR LE PROCESSUS D'AFFECTION

Ne seront pas concernées :

Les personnes employées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Leur contrat est transféré automatiquement dans la Caisse Régionale Provence Côte d'Azur à la date de la fusion juridique.

Les agents des réseaux, y compris les personnels des unités hébergées dans les sièges et qui sont considérées comme appartenant au réseau commercial.

MM

GE  
PR M J.J. YRC EC J.P. PE J RR 1/1 EC → B.M.

**ACCORD SUR LES MOBILITES LIEES AU PROCESSUS DE FUSION DES  
CAISSES REGIONALES DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, DES ALPES  
MARITIMES ET DU VAR.**

**ANNEXE 3**

**MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre des mobilités géographiques.

En dehors des dispositions existantes relatives à la prise en charge des frais de déménagement sur la base d'un devis accepté par la C.R, les mesures complémentaires seront adaptées à la situation familiale de l'intéressé et convenues au préalable avec la C.R.

Ces mesures consistent à la prise en charge par la C.R. des frais supplémentaires supportés par le salarié dans le cadre de sa mobilité volontaire.

Elles concerneront notamment :

**Mobilité géographique avec changement de résidence principale**

<b>Acquisition d'une nouvelle résidence</b>	<b>Location d'une nouvelle résidence</b>
Frais d'installation	Frais d'installation
Frais de déménagement	Frais de déménagement
Frais d'acquisition	Différentiel loyer
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels
Neutralisation des remboursements	Dépôts de garantie

**Remboursement des frais d'installation**

Une enveloppe de 25.000 Francs sera attribuée, afin de permettre une installation durable dans un nouveau logement (sans tenir compte des frais de déménagement), par la prise en charge sur justificatifs des frais engagés, et sous forme de prime au delà des justificatifs dans la limite du plafond.

Pour les agents en phase de recherche d'une résidence principale, les frais d'hébergement et de repas entreront dans les remboursements et dans l'enveloppe ci-dessus.

**Acquisition d'une nouvelle résidence**

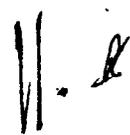
**Prêt d'acquisition**

Une bonification de 3 points, avec un taux plancher de 0,10%, sera accordée au delà des conditions préférentielles de taux aux agents qui souhaitent acquérir une nouvelle résidence principale pendant une durée de 5 ans.

- Pas de frais de dossier, ni de garantie hypothécaire.
- Les frais d'acte et de garantie, inhérents à l'acquisition, seront intégrés dans le plan de financement.

Dans le cas où le salarié décide de vendre sa résidence actuelle et d'en acquérir une nouvelle. Un financement relais peut être envisagé dans les règles normales de solvabilité.

MM

CE  
 ARV  YRC EC JPL. PE  RR   BHS

Le remboursement du prêt de l'ancienne résidence ne donnera pas lieu à une IRA ou indemnité compensatrice. Les éventuels frais de main levée d'hypothèque seront pris en charge.

Neutralisation des remboursements en cours sur 2 ans maximum dans le cas d'une revente du logement principal et d'acquisition d'une autre résidence, ou prise en charge d'un loyer sur la même durée.

### Location d'une nouvelle résidence Différentiel de loyer

Prise en charge du différentiel de loyer sur 5 ans (pour un logement équivalent)  
L'employeur avancera le dépôt de caution à l'agent locataire, et le récupérera au franc le franc au bout de 5 ans. Les éventuels frais d'agence seront pris en charge sur justificatif.

### Congés exceptionnels

Un crédit exceptionnel et maximum de 3 jours de congés pourra être demandé en sus des congés prévus par la convention collective (recherche de logement, inscription scolaires, démarches administratives ...).

### Différé des mesures d'accompagnement

Toutes les conditions d'acquisition pour un locataire, n'ayant pas déménagé, sont maintenues pendant trois ans après sa mutation.

S'agissant d'un agent en location ayant déjà bénéficié des frais d'installation et de déménagement, les conditions de prêts d'acquisition lui seront maintenues pendant 3 ans.

## Mobilité géographique sans changement de résidence

### Mise à disposition d'un véhicule

Pour les personnes qui ne souhaitent pas déménager ou versement des indemnités kilométriques pour se rendre du domicile au nouveau lieu de travail (avec les frais autoroutier).

117

GE  
Pr

m od - YRC EC PL - PE

l

RR

11.11

15

13/15