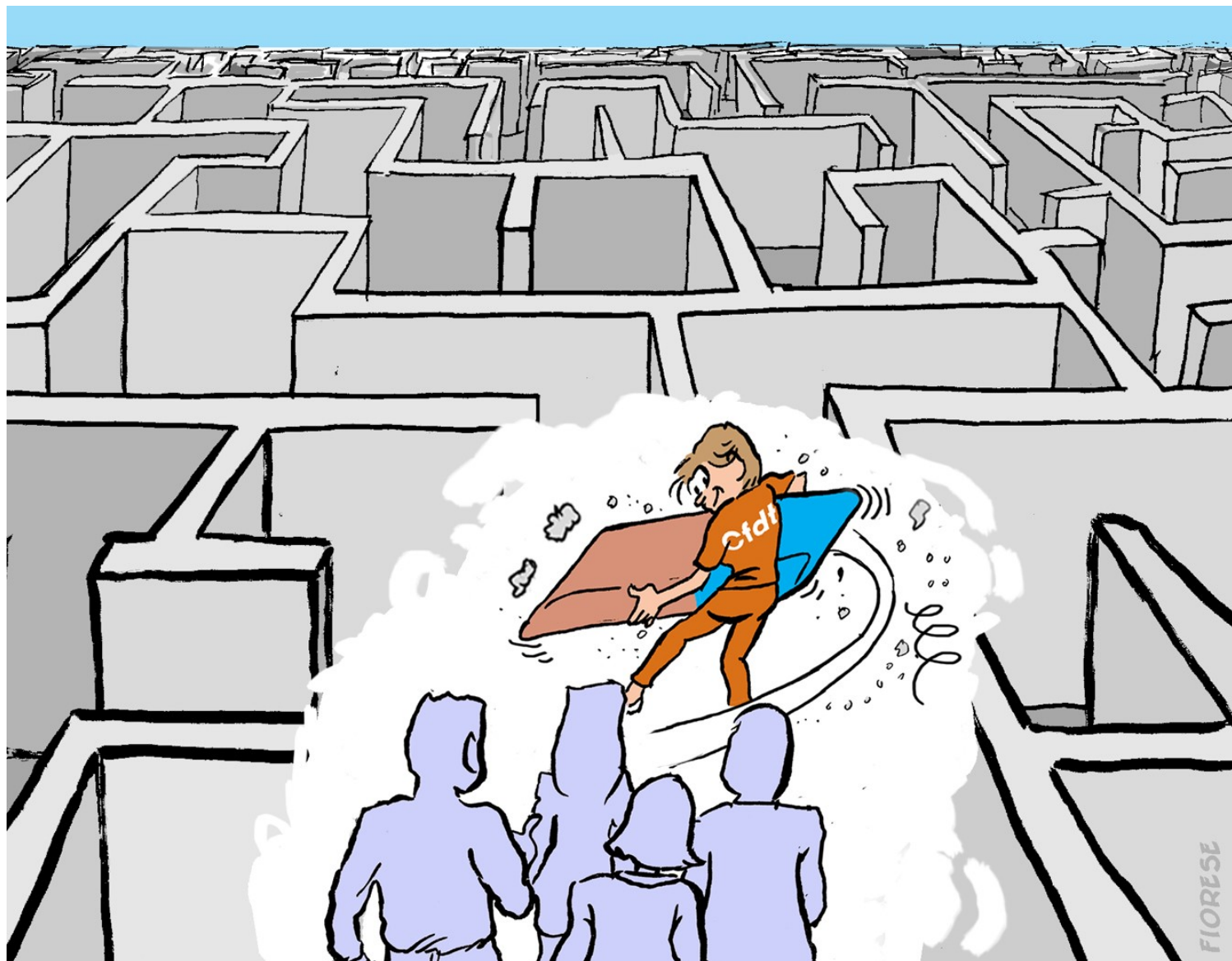


Cfdt:

SECURISER LA MOBILITE DES SALARIES



LA CFDT A NEGOCIÉ DES DROITS ETENDUS AU PROFIT DE TOUS LES SALARIÉS DU GROUPE

En matière de mobilité géographique (fonctionnelle ou pas), seules quelques entités du groupe bénéficiaient de dispositifs d'accompagnement. A l'occasion de la mise en place du Statut Unique du Crédit Mutuel Alliance Fédérale, la Cfdt a posé comme principe l'ouverture d'une négociation sur le sujet pour aboutir à un socle commun.

Cfdt CM Alliance Fédérale #notremonderéal

L'accord qui a été conclu distingue 2 types de mobilité :

- ⇒ La mobilité à l'**initiative du salarié** qui est définie comme une demande personnelle (ex: suivre son conjoint muté). Elle nécessite une action RH pour trouver un poste, là où il n'y a pas forcément de besoin identifié.
- ⇒ La mobilité à l'**initiative de l'employeur** qui répond à un besoin de l'entreprise formalisé par une annonce JOBS, ou bien à une proposition de l'entreprise, dans le cadre d'un parcours professionnel (cette mobilité sera alors différenciée en petite et grande mobilité selon certains critères)

A l'instar du fascicule édité par la Cfdt sur la convention de groupe, nous avons pris le parti de mettre à votre disposition l'essentiel des mesures de cet accord. Pour entrer dans le détail, vous pouvez vous adresser aux militants Cfdt et bien-sûr consulter l'accord et son avenant sous Pixis.

QUAND IL Y A CHANGEMENT D'EMPLOYEUR: QUID DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat n'est pas rompu, **il est poursuivi**. Dans ce cas, il n'y a pas de période d'essai. Une convention de transfert tripartite (entreprise de départ, d'arrivée et salarié) est signée. Elle va définir la date du transfert, les conditions de celui-ci et éventuellement les modalités d'un retour sur le poste d'origine pendant une période probatoire.

Il y aura transfert :

- ⇒ Des droits à congés payés, du CET, maintien des droits au Contrat groupe Prévoyance et Frais de santé, conditions de banque, ancienneté,
- ⇒ Des droits acquis au titre du 13ème mois,
- ⇒ Des droits acquis au titre de l'épargne salariale (intéressement / participation) qui intégreront les droits acquis et aussi les futurs avec ouverture d'un nouveau compte en cas de transfert en cours d'année.

MOBILITÉ A L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Lorsqu'un salarié prend l'initiative de la mobilité, en sollicitant une mutation ou un transfert (par exemple pour suivre son conjoint qui est muté), il bénéficie des dispositions suivantes :

Prise en charge :

- ◆ Par l'employeur d'origine, du temps nécessaire au déplacement et à l'entretien d'embauche et au temps de déplacement pour s'y rendre.
 - ◆ Par l'entreprise d'accueil, des frais de déplacement à cet entretien et de déménagement sur présentation de 2 devis.
- ⇒ Paiement d'une prime d'installation forfaitaire, **d'un montant de 1.666,67€**, majorée de 25% par enfant vivant au foyer ou habituellement accueilli au foyer, dans la limite de 3 enfants. Ce montant est afférent à celui fixé par la Convention de Branche Crédit Mutuel ainsi que ses revalorisations. Il est exonéré de charges sociales à hauteur d'un montant fixé par l'URSSAF.

LA MOBILITÉ A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Il y a **GRANDE MOBILITE**, au-delà d'1h30 de trajet et 50 Kms, entre le domicile initial et la nouvelle affectation.

Ces mesures s'ajoutent aux dispositions appliquées à la mobilité à l'initiative du salarié.

- ⇒ Prise en charge de 2 déplacements pour 2 personnes (voyage hébergement, repas) afin de faciliter les recherches de logement, école, etc...
- ⇒ Prise en charge temporaire des frais de double résidence (voir conditions à l'article 5.1. de l'accord)
- ⇒ Prise en charge d'un abonnement pour 1 aller-retour hebdomadaire au tarif SNCF seconde classe et remboursement des frais kilométriques et péages s'il n'y a pas de transport collectif.
- ⇒ Accompagnement à la mobilité du conjoint également salarié du groupe.
- ⇒ Prise en charge (1000 € maxi) d'une aide extérieure à la recherche d'un emploi pour les conjoints non-salariés du groupe.
- ⇒ La prime d'installation de **1666,67 €** est augmentée à hauteur de 4000 € et majorée de 25% par enfant avec un maximum de 7000 €.
- ⇒ Une aide au paiement d'un loyer, par une prime mensuelle versée pendant la mobilité et au maximum pendant 5 ans. Le montant de cette prime est variable suivant les situations familiales et les régions (se reporter à l'accord).
- ⇒ Une aide à l'achat d'un logement, par des prêts immobiliers à taux bonifiés (voir: Pixis/ conditions salariés) ainsi qu'une prime mensuelle (modalités suivant les régions).

Si le salarié ne peut pas déménager et qu'en accord avec lui, la DRH valide la mobilité, il peut opter pour un pied-à-terre pendant la semaine et bénéficiera :

- ⇒ D'une indemnité mensuelle (voir modalités dans l'article 5.1 de l'accord)
- ⇒ Du remboursement d'un abonnement pour un aller-retour hebdomadaire au tarif SNCF ou remboursement des frais kilométriques et péages s'il y a absence de transport collectif.
- ⇒ Si le salarié n'a pas de pied-à-terre et se déplace chaque jour de son domicile à son lieu de travail, l'employeur prend en charge 100% de son transport.
- ⇒ S'il utilise son véhicule personnel, il bénéficie des règles relatives à la petite mobilité (cf. ci-dessous)
- ⇒ Prise en charge (1000 € maxi) d'une aide extérieure à la recherche d'un emploi pour les conjoints non-salariés du groupe.

LES CONDITIONS DE LA PETITE MOBILITÉ

Il y a **PETITE MOBILITE** dès lors que la **GRANDE MOBILITE** ne s'applique pas.

Il faut alors que le trajet domicile-lieu de travail soit allongé et supérieur à 30 Km.

S'il y a déplacement en voiture, le salarié bénéficiera d'une prise en charge partielle pendant 5 ans.

Pour les transports collectifs, la prise en charge est intégrale.

Le conseil de la Cfdt

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, prenez contact avec les partenaires du Groupe notamment "Action Logement " ainsi qu'avec vos représentants CFDT.

LES AIDES DES PRESTATAIRES SPECIALISÉS

Les prestataires spécialisés dans la mobilité géographique des salariés sont : Action Logement, Muter-Loger, MLVS (Mieux Loger Vos Salariés), ou Exécutive Relocations. Ces prestataires peuvent intervenir sous différentes formes :

◆ **Dépenses finançables par une subvention:**

- La recherche de logement, respectant une distance de 70 km entre l'ancienne et la nouvelle résidence ou plus de 1 h 15 entre l'ancienne résidence et le nouveau lieu de travail,
- L'accompagnement individuel de la famille et la réalisation des démarches administratives pour la mise en service du logement,
- L'assistance à l'installation dans le logement

◆ **Prêt préférentiel pour couvrir certaines dépenses liées à la mobilité professionnelle :**

- Sur le site de départ : frais d'assistance à la mise en location ou à la vente de mon logement, indemnités de remboursement anticipé de mon prêt immobilier ou des intérêts intercalaires de mon prêt relais,
- Sur le site d'arrivée : frais d'agence immobilière ou de notaire dans le cadre de la signature d'un nouveau bail .

Au final, ces nouveaux droits homogènes pour l'ensemble du groupe sont une avancée mais nous n'avons pas pu aborder une difficulté majeure qui pourtant nous concerne tous : la durée de nos déplacements quotidiens qui sont très variables et parfois très longs, au regard du peu de kilométrage parcouru. Les critères retenus par la Direction et les préconisations de l'URSSAF ne l'ont pas permis. Ce sera certainement une piste d'amélioration de nos accords dès que la réglementation le permettra.



**Avec la Cfdt,
MA MOBILITÉ EST
ACCOMPAGNÉE !**

Cfdt Crédit Mutuel Alliance fédérale

Cfdt.cmut@wanadoo.fr