

## Compte rendu de la réunion de négociation du 06 novembre 2024

### Un compromis acceptable !

À l'issue de la dernière réunion de négociation portant sur l'accord de mobilité, une fois que les dernières propositions et contre-propositions aient été formulées, un texte définitif a été proposé et soumis à la signature des organisations syndicales.

Au préalable, nous tenons à préciser aux salariés, que le texte proposé n'est pas celui de la CGT, toutefois, un certain nombre de ses remarques et de ses revendications a bien été pris en compte dans le texte final.

Ce nouvel accord n'est pas strictement le même que le précédent, mais il a comme vertu de constituer un compromis acceptable permettant de « protéger » les salariés dans le cadre d'une mobilité subie.

De plus, le maintien de l'ensemble des éléments de rémunération jusqu'à la fin de la carrière après 21 ans d'ancienneté comme dans le précédent accord est préservé.

**Avec cette disposition et quelques autres, la CGT considère que l'essentiel est sauf, que le contrat est rempli et qu'elle pourra donc engager sa signature sur cet accord qui lui semble équilibré.**

### Les avancées obtenues :

- **Le maintien de la Prime d'Ancienneté en cas de mobilité sur un poste de groupe et d'indice inférieur :**

Les salariés dans cette situation bénéficieront le cas échéant d'une prime additionnelle d'ancienneté.

- **La déconnexion de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge :**

Les notions d'ancienneté et d'âge continuent d'exister. Le maintien à 100 % est acquis au bout de 21 ans d'ancienneté **ou** à l'âge de 52 ans.

- **La suppression de l'ancienneté en cas d'accident du travail :**

Dans l'accord précédent, il fallait 10 ans d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire à 100 % en cas de mobilité directement liée aux conséquences d'un accident du travail.

**Avec le nouvel accord, il n'y a plus de notion d'ancienneté en cas d'accident du travail. Il s'agit d'une revendication de la CGT qui a été satisfaite.**

- **La différenciation de la mobilité subie et de la mobilité choisie pour motif personnel :**

Il s'agit d'une nouvelle notion qui permet de « protéger » les salariés dans le cadre d'une mobilité subie en tenant compte de l'ancienneté complète dans l'entreprise.

- **Des périodes d'indemnisation supplémentaire par rapport à l'accord précédent :**

L'ancien texte prévoyait **3 périodes d'indemnisation sur 42 mois** (et jusqu'à la fin de la carrière si l'ancienneté était supérieure à 21 ans). Le nouvel accord prévoit **7 périodes d'indemnisation sur 90 mois** (et jusqu'à la fin de la carrière si l'ancienneté est supérieure à 21 ans en cas de mobilité subie).

### Les reculs constatés :

Quelques éléments sont moins favorables que dans l'accord précédent, notamment, l'âge du maintien à 100 % (pour les salariés **n'ayant pas 21 ans d'ancienneté**) passe de 47 à 52 ans et la possibilité de suspendre la compensation un mois si le salarié refuse une contrainte pour laquelle il est compensé (ex : travail du dimanche ou férié).

# Comparons les deux tableaux :

## Aujourd'hui

Ancienneté à la date de la mobilité	18 mois	12 mois	12 mois
Inférieure à 4 ans	100 %	60 %	0 %
Supérieure ou égale à 4 ans	100 %	80 %	0 %
Supérieure à 10 ans	100 %	90 %	80 %
Supérieure à 16 ans	100 %	100 %	80 %
Supérieure à 21 ans ou Âge 47 ans et plus	100 % jusqu'au retour à une situation d'origine ou la fin du contrat de travail		

## Les points principaux de l'accord :

- Une indemnisation plus longue 90 mois contre 42 mois dans l'accord précédent.
- La maintien de salaire intégral après 21 ans d'ancienneté dans l'entreprise en cas de mobilité « subie ».
- Suppression de la notion d'ancienneté avec maintien intégral du salaire en cas de mobilité liée à un accident du travail.
- Conservation des 10 ans d'ancienneté pour le maintien intégral de salaire en cas de mobilité liée à une maladie professionnelle.

## Le nouvel accord en cas de mobilité subie

Ancienneté dans l'entreprise	1 <sup>ère</sup> période	2 <sup>ème</sup> période	3 <sup>ème</sup> période	4 <sup>ème</sup> période	5 <sup>ème</sup> période	6 <sup>ème</sup> période	7 <sup>ème</sup> période
	18 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois
Inf à 4 ans	100 %	60 %					
>= 4 ans	100 %	80 %	60 %				
>= 10 ans	100 %	90 %	80 %	60 %	40 %	20 %	
>= 16 ans	100 %	100 %	100 %	80 %	80 %	60 %	30 %
>= 21 ans ou = à 52 ans	100 % jusqu'au retour à une situation identique à celle d'origine ou la fin du contrat de travail.						

## Le nouvel accord en cas de mobilité pour motif personnel :

Ancienneté dans la condition spécifique	1 <sup>ère</sup> période	2 <sup>ème</sup> période	3 <sup>ème</sup> période	4 <sup>ème</sup> période	5 <sup>ème</sup> période	6 <sup>ème</sup> période	7 <sup>ème</sup> période
	18 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois
Inf à 4 ans	100 %	60 %					
>= 4 ans	100 %	80 %	60 %				
>= 10 ans	100 %	90 %	80 %	60 %	40 %	20 %	
>= 16 ans	100 %	100 %	100 %	80 %	80 %	60 %	30 %
>= 21 ans	100 % jusqu'au retour à une situation identique à celle d'origine ou la fin du contrat de travail.						

**Ce nouvel accord constitue un compris acceptable qui permet de préserver l'essentiel pour les salariés.**

**La CGT considère qu'elle peut engager sa signature sur ce texte qui maintient les équilibres et surtout qui neutralise les effets de la nouvelle convention collective qui ne prévoyait pas grand chose, pour ne pas dire rien en matière de mobilité.**