



La newsletter spéciale fusion des équipes  
CFDT BPATL, BPO, CMBN et CMA

Retrouvez aussi toutes nos informations  
sur nos sites internet :  
[www.cfdtbpatl.jimdo.com](http://www.cfdtbpatl.jimdo.com) et [www.cfdtbpo.fr](http://www.cfdtbpo.fr)

# CFDT INFOS FUSION N°

Lundi 25 septembre 2017



**Les mesures d'accompagnement  
liées à la fusion :  
Nos propositions portées lors des  
négociations**



**FUSION  
LA CFDT EN ACTION !**

## LES SALARIES CONCERNES

Nous avons demandé aux Directions Générales que tous les collaborateurs des services centraux et du réseau puissent bénéficier des mesures d'accompagnement qu'ils soient impactés directement ou indirectement par la fusion.

Pour la CFDT sont concernés tous ceux dont le poste est supprimé et tous ceux qui libèrent un poste permettant le reclassement d'un collègue dont le poste est supprimé.

## MOBILITE GEOGRAPHIQUE

### Sans déménagement

Rendre éligibles aux mesures d'accompagnement:

- Les salariés devant effectuer 20 km supplémentaires par rapport à leur emploi actuel (40 km aller-retour)
- Si couple de salariés concernés par une mobilité géographique, sans déménagement, les deux doivent pouvoir bénéficier des mesures

### Avec déménagement

- Le déménagement devra intervenir au plus tard 12 mois après la prise de poste
- 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche du logement et le déménagement
- Prise en charge de 3 trajets A/R pour le salarié et son conjoint
- Prise en charge des frais d'hébergement à hauteur de 110 € par nuit et 21€ par repas (42€ en cas de présence du conjoint)
- Pas de plafond de montant pour les frais de déménagement
- Prise en charge des frais de recherche de logement (par exemple: honoraires d'agence...)
- Crédit relais à 0% sur une durée de 18 mois renouvelable

### Primes et indemnités

- Prime d'installation sur justificatifs à hauteur de 5000€ (doublée si le salarié, son conjoint ou un de ses enfants est handicapé)
- Indemnité pour préjudice subi en cas de mobilité géographique avec déménagement (15000€ /salarié, 20000€ si couple de salariés, + 3000€ par personne fiscalement à charge)
- Aide au reclassement pour le conjoint par un cabinet de spécialisé pendant un an

### Dans le cas d'une double résidence

- Prise en charge des frais de double loyer (ou de remboursement de prêt) dans la limite de 900€/mois sur 12 mois
- Prise en charge du surcoût des frais de garde d'enfant pendant 12 mois

# MOBILITE FONCTIONNELLE

## **Période d'adaptation**

- La rendre systématique sans que le salarié en ai fait explicitement la demande. Durée 2 mois (ou 1 mois renouvelable) et 5 jours de préavis

## **Rémunération en cas de mobilité**

- En cas de reclassement sur un poste de classification supérieure, proposer une rémunération en cohérence avec ce dernier
- Prévoir un maintien de rémunération et de statut si le salarié est contraint d'accepter un poste de moindre classification
- Valider les évolutions fonctionnelles par des changements de classification
- Prime de 1500€ et intégration automatique au salaire après un an pour une mobilité entre services
- Prime de 2000€ et intégration automatique au salaire après un an pour une mobilité des services centraux vers le réseau
- Pour les mobilités groupe, indemnité différentielle de 400€/mois pendant 18 mois

## **Formation d'adaptation au nouveau poste de travail**

- Pour prendre le nouveau poste
- Avec le détail des actions et des types de formation (tutorat, e-learning...)
- Avec un calendrier prévisionnel de mise en œuvre
- Formalisé au plus tard 30 jours après l'accord sur le poste d'atterrissage

## **Accompagnement**

- Stage de découverte de 2 jours
- Le stage de découverte doit avoir lieu avant l'entretien (doit permettre de tester son souhait de mobilité)
- Offrir la possibilité de faire plusieurs stages d'immersion en cas d'hésitation entre plusieurs postes

## **Formalisation du repositionnement**

- Ne pas faire évoluer le périmètre de mobilité géographique à l'occasion du repositionnement
- Préciser la date de prise de poste, les modalités d'accompagnement et les modalités d'exercice du droit à la deuxième chance

## **Intégration**

- Tutorat systématique (éviter le N+1)
- Formations actées, avec un calendrier et un accompagnement après la formation
- Suivi de l'intégration: point hebdo et bilan mensuel + bilan RH après 3 mois (ou plus tôt si demande du salarié)
- Elargir les possibilités de télétravail ou travail à distance
- Geler les objectifs des collaborateurs et de leurs unités pendant la période d'intégration (pour le nouveau et pour son tuteur)

## MESURES D'AGE

### Départs volontaires à la retraite

- Ouvrir à tous les salariés des services centraux et du réseau
- Indemnités de départ volontaire à la retraite : 9 mois (en plus de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite)

### Congés de fin de carrière (CFC)

- Éligible pour les salariés en mesure de liquider leur retraite à taux plein dans un délai de 24 mois suivant la date d'entrée du CFC
- Faire en sorte que l'ancienneté continue de courir pendant le CFC (calcul IFC, médaille du travail..)
- Le salarié doit continuer à bénéficier de l'épargne salariale
- Prévoir un montant plancher pour l'allocation versée
- Prévoir un versement par anticipation d'un pourcentage de l'indemnité de départ en retraite à l'entrée du CFC

## DEPARTS VOLONTAIRES

### Départs volontaires

- Faire bénéficier tous les salariés souhaitant quitter l'entreprise et bénéficiant d'un contrat en CDI à l'extérieur ou d'un projet de création d'entreprise
- Disposer d'une solution de recours en cas de refus d'éligibilité par la DRH
- Ouvrir les mesures d'accompagnement à tous les salariés sans distinction de siège ou réseau

### Indemnités de départs volontaires

En plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement économique, mettre en place une indemnité progressive selon l'ancienneté groupe;

- Ancienneté de moins de 5 ans, 2 mois
- Ancienneté entre 5 et 10 ans, 4 mois
- Ancienneté entre 10 et 15 ans, 6 mois
- Ancienneté de plus de 15 ans, 9 mois

**Prise en charge des frais de formation** pour reconversion à hauteur de 10000€ par salarié avec maintien du contrat de travail pendant la durée de formation

**C'est la CFDT qui a été à l'initiative et a obtenu la mise en œuvre d'un Plan de Départ Volontaire améliorant les conditions financières légales de départ!**



**FUSION  
LA CFDT EN ACTION !**

