



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Déménagement à Cergy !

## La CFDT vous informe de l'avancée des négociations

Les négociations qui étaient en cours depuis le mois d'octobre, ont abouti au terme de 8 réunions à la signature de deux accords. L'un portant sur le dialogue social durant le déroulement du projet, l'autre portant sur les mesures sociales d'accompagnement relatives à la mise en place de la plateforme sur Cergy. Dès le début des négociations la Direction a insisté sur le fait qu'elle entendait faire un maximum d'efforts en ce qui concerne le reclassement interne. Nous sommes heureux d'avoir réussi à lui faire entendre que face aux nombres de salariés qui risquaient de ne pas pouvoir suivre sur Cergy, il n'était pas possible de limiter les mesures d'accompagnement aux seuls salariés restant dans l'entreprise.

Parmi les points négociés, voici ce que nous avons réussi à obtenir :

### Mesures en faveur du reclassement.

- ✓ **Le maintien du salaire en cas de reclassement sur un autre poste.**
- ✓ **Le Maintien du statut cadre pour les salariés cadres basés en établissements qui accepteront leur transfert sur Cergy.**
- ✓ **Des garanties en ce qui concerne les indemnités de licenciement conventionnelles** pour les salariés FHP qui vont changer de convention collective et dans l'éventualité où ils viendraient à se faire licencier ultérieurement.
- ✓ **Une prime de mobilité professionnelle** égale à 2 mois de salaire pour les salariés qui signeront un nouveau contrat de travail avec un minimum de 4 000 € (portée à 8 000 € pour les salariés ayant plus de 50 ans).
- ✓ **Une prime de mobilité géographique** égale à 2 mois de salaire pour les salariés qui vont devoir aller travailler à plus de 10 kms de leur ancien lieu de travail (portée à 8 000 € dans le cas où le nouveau lieu de travail serait situé à plus de 100 kms)
- ✓ **Des aides au déménagement** comprenant notamment une participation aux frais réels à hauteur de 3 000 €, une prime d'installation de 5 000 €, une participation aux frais de double résidence (maxi 500 € par mois sur 12 mois et limitée à 4 000 €), et des jours de congés supplémentaires pour déménager (de 3 à 5 en fonction de la distance de l'établissement d'accueil).
- ✓ **L'octroi de journée de découverte métier** pour ceux qui souhaitent découvrir un nouveau métier dans le cadre d'un projet de reclassement.
- ✓ **La prise en charge d'un voyage de reconnaissance** afin de faciliter l'installation du salarié dans un autre établissement.
- ✓ **La reprise du télétravail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018** pour les salariés initialement basés au siège et qui en bénéficiaient au 18 janvier 2018.
- ✓ **L'octroi d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire** pour les élus en établissement pendant les deux mois au moment du passage sur la plateforme.
- ✓ **Des mesures visant à favoriser les départs volontaires**

Nous avons enfin obtenu que chaque salarié concerné par ce projet puisse recevoir, à l'occasion d'une réunion d'information qui se tiendra début janvier 2018, un courrier l'informant que son poste risque d'être supprimé ! Il est important que ceux qui souhaitent être reclassés se fassent connaître le plus rapidement possible auprès de la DRH de leur établissement ou du siège !

### MUTUALISATION DES SERVICES



### Mesures accompagnant les départs

- ✓ **Des indemnités de licenciement** équivalent à environ 1 mois de salaire par année de présence avec une majoration pour les salariés ayant plus de 50 ans.
- ✓ **Un congé de reclassement** d'une durée de 10 mois portée à 15 mois pour les salariés ayant plus de 50 ans.
- ✓ **Une prime de reclassement rapide** égale à 60 % des sommes restant dues au titre du congé de reclassement.
- ✓ **Une prime à la reprise ou à la création d'entreprise** d'un montant de 10 000 €
- ✓ **Une aide à la formation** d'un montant de 6 000 € portée à 8 000 € en cas de formation diplômante (Diplôme de niveau 4 au minimum).
- ✓ **Des indemnités différentielles temporaires dégressives** dans le cas où le salarié retrouve un emploi moins bien rémunéré.
- ✓ **L'assistance d'un cabinet d'out-placement** garantissant que chaque salariés licencié se verra proposé au minimum 2 entretiens d'embauche et au minimum 1 proposition de contrat de travail (2 pour les salariés de plus de 50 ans).
- ✓ **La prise en compte de critères objectifs** lorsque tous les salariés d'une même catégorie ne sont pas tous licenciés et prenant en compte notamment, l'Age, la situation familiale, l'ancienneté, le handicap.
- ✓ **La mise en place d'une commission de suivi** disposant de temps et de moyens afin de pouvoir suivre le déroulement du projet du début à la fin.

