

JUILLET
2024

MOBILITÉ : Un accord à revoir.

Nos talents (surtout les jeunes) amenés à bouger pour évoluer doivent pouvoir se reloger dans leur nouvelle région d'accueil.

Notre accord relatif au développement de la Mobilité Professionnelle au sein du groupe Schneider Electric en France date de mars 2013.

Il est temps de le revoir et de le réactualiser par rapport à la réalité économique du marché de l'immobilier dans tous les bassins d'emploi.

HISTORIQUE ET CONTEXTE

Cet accord a pu être moderne en son temps et permettre au groupe de faire évoluer son organisation en accompagnant les mobilités géographiques. Il a offert aux collaborateurs un soutien économique adapté et une logistique nécessaire aux mobilités lors d'évolutions professionnelles choisies ou imposées. En 10ans, même si le dogme de la mobilité obligatoire s'est atténué, nos façons de travailler ont profondément changé. Avec le télétravail par exemple, pour les emplois éligibles.

Parfois, faute de trouver un espace libre en flex-office ou une place de parking disponible, les collaborateurs rentrent chez eux. Mais le télétravail nécessite un espace dédié et quelques m2 supplémentaires à domicile. Ne faudrait-il pas prendre en compte ces nouvelles contraintes d'espace et la présence récurrente 2, 3 voire 5 jours par semaine pour les personnes travaillant sur les organisations internationales ou transverses ?

AUJOURD'HUI

Le décalage entre les conditions de l'accord existant et la réalité économique et sociale s'est creusé. Alors que l'entreprise réorganise son outil industriel, relocalise certaines activités tertiaires et que la mobilité est liée aussi au choix des collaborateurs préférant être hébergés en région plutôt que sur les gros sites tertiaires, notamment pour éviter les conditions de transport d'Ile de France, un accord attractif de mobilité reconsidéré pour les transferts province vers province serait un moyen de lever les freins à l'évolution professionnelle.

Du point de vue de la CFE-CGC, cet accord n'est plus suffisamment incitatif et reflète l'envie d'évolution quand elle est volontaire, et n'est pas assez compensateur quand elle est contrainte.

Cette perte de dynamique conduit la CFE-CGC à demander une revue de l'accord en profondeur et cela dans le cadre d'une renégociation au niveau de la Direction du territoire France.

Certains termes auxquels l'accord fait référence, en particulier les aides et indemnités financières indexées sur les écarts locatifs entre villes, sont à reconsidérer du fait d'une non-revalorisation depuis plus de 10 ans (inflation, coût du logement) mais aussi du mode de calcul des compensations immobilières décorrélé avec notre barème par zones géographiques daté de 2012. Les temps de trajet intégrant de plus en plus la mobilité douce (parfois faute d'alternative de parking) ont également eu une incidence sur la vie des salariés et cela doit être pris en compte.

CFE-CGC, Le syndicat des Ingénieurs, Cadres, Agents de maîtrise, Techniciens et Administratifs.

www.cfe-cgc-se.fr



Schneider Electric

Des indemnités inchangées depuis 2013 = une évolution importante des coûts de l'immobilier VERSUS un tableau de compensation ICFR des écarts par bassin (ICFR = indemnité de compensation et frais de réinstallation)

VILLES	MEDIAN DES APPARTEMENTS ANCIENS (En € par M ²)			VARIATION DES PRIX DE L'IMMOBILIER (à 10 ans en M ²)
	2013	2017	2023	
Paris	8 260	8 670	10 730	29,90 %
Lyon	3 220	3 560	5 050	56,83 %
Bordeaux	2 750	3 550	4 660	69,45 %
Nice	3 510	3 630	4 460	26,60 %
Nantes	2540	2 730	3 950	55,51 %
Lille	3 050	2 970	3 840	25,90 %
Rennes	2 400	2 400	3 820	59,51 %
Strasbourg	2 200	2 400	3 820	56,36 %
Montpellier	2 680	2 600	3 290	22,76 %
Toulouse	2 480	2 590	3 260	31,45 %
Rouen	2 310	2 140	2 790	20,78 %
Dijon	2 070	1 880	2 550	23,19 %
Grenoble	2 220	2 180	2 540	23,19 %
Metz	1 730	1 640	2 390	38,15 %
Marseille	2 320	2 300	2340	0,86 %

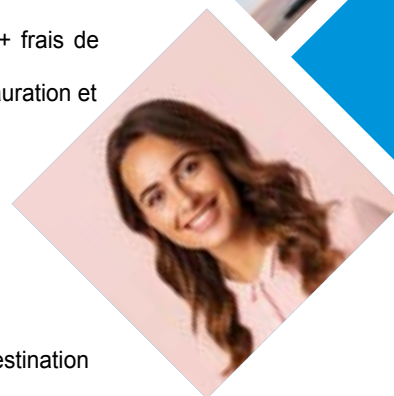
AGGLOMÉRATIONS	COÉFFICIENTS				
	Région Parisienne	Sophia Carros	Grenoble	Grande agglomération	Petite & Moyenne agglomération
Région Parisienne vers →	1	1	1	1	1
Sophia Carros vers →	3	-	1	1	1
Grenoble vers →	4	2	-	1	1
Grande agglomération vers →	5	4	3	1	1
Petite & moyenne agglomération vers →	6	5	4	3	1

Même si l'évolution des loyers et l'inflation cumulée sur 10 ans reste contenue, le coût à l'achat a sérieusement bondi. Au point de freiner la mobilité géographique. Rares sont les provinciaux qui pourraient envisager de devenir propriétaires en Ile de France. Mettant en suspens une envie d'évoluer qui risquerait la paupérisation familiale.

POUR RAPPEL = LES DISPOSITIFS ACTUELS D'ACCOMPAGNEMENT PRÉVUS DANS L'ACCORD COURANT.

Ils nécessitent une évolution, notamment sur les parties financières mais aussi pour une meilleure lisibilité et facilité d'usage.

- ▶ **Mobilité** = si Mutation avec éloignement du domicile ET nouveau lieu de travail éloigné de plus de 40Km ou 1H de trajet
 - | Augmentation de salaire de 5% sous forme d'augmentation individuelle
- ▶ **Mobilité AVEC Changement de domicile** SI écart de distance minimal de 20Km ou 1H de trajet en région parisienne ouvre droit à :
 - | 5 jours ouvrés pour découverte/recherche habitation
 - | Jusqu'à 4 nuits d'hôtel
 - | 1 voyage de reconnaissance préalable à l'acceptation de la mobilité (1 A/R pour 2 personnes + frais de restauration et d'hébergement)
 - | 1 voyage de déplacement après acceptation de la mobilité (1 A/R pour 2 personnes + frais de restauration et d'hébergement)
 - | Frais de déménagement sur 12 mois dont :
 - Remboursement du déménagement
 - Garde meubles (300€/mois / maxi 6 mois)
 - ICFR indemnité de ré installation :
 - 2300€ personne seule
 - 2800€ pour un couple
 - 4000€ pour un couple avec un enfant
 - +1000€ par enfant à charge avec un maximum de 5 (+1200€ pour un enfant handicapé)
 - Indemnité de logement en fonction de la composition familiale et des zones géographique de destination et de départ (cf. tableau). L'indemnité de base est de :
 - 2000€ pour le salarié + 1000€ (conjoint) + 1000€ pour enfant à charge (+1200€ pour un enfant handicapé)
 - Double résidence :
 - 15 premiers jours : hôtel et restauration
 - Ensuite et pour 6 mois maximum : forfait par jour ouvré de 40€ et 60€ en région parisienne + 1 voyage A/R train hebdomadaire
 - En cas de Location
 - Remboursement des frais d'agence
 - Prêt de l'entreprise pour la caution





- Si achat de résidence :
 - Prise en charge de l'assistance d'un tiers montage de dossier
 - Remboursement des intérêts d'un éventuel prêt relais ou bancaire dans la limite de 1.5% et maximum 1500€
- Aide au conjoint :
 - A la recherche d'un nouvel emploi
 - Allocation d'une indemnité de préjudice pendant 3 mois maximum et plafonnée à 2000€

▶ **Mobilité SANS Changement de domicile** SI distance comprise entre 40 et 100 Km OU 1H à 2H de trajet Aller simple ouvre droit à (4 ans maximum et sur note de frais) :

| Remboursement des frais réels sur justificatifs avec un maximum de 700€

- En cas d'utilisation du véhicule personnel :
 - Remboursement des frais Km base SE dans la limite de 100 km / jour avec franchise de 10 km + Péage.

Ou

- Si transport en commun : remboursement des cartes d'abonnement

▶ **Mobilité SANS Changement de domicile** SI distance supérieure à 100 Km OU plus de 2H de trajet Aller simple ouvre droit à (4 ans maximum et sur note de frais) :

SOIT

| Une indemnité de double résidence avec prise en charge d'un loyer de studio :

- 550€ en province
- 700€ en région parisienne
- Un A/R hebdomadaire vers sa résidence principale

Ou

| Remboursement des frais réels sur justificatifs avec un maximum de 700€ dont :

- En cas d'utilisation du véhicule personnel :
 - Remboursement des frais Km base SE dans la limite de 100 km / jour avec franchise de 10 km

Ou

| Si transport en commun : remboursement des cartes d'abonnement

Au-delà des 4 ans, possibilité de bénéficier de la prise en charge du déménagement et ICFR



CONCLUSION

Par ce tract, la CFE-CGC demande l'ouverture de la négociation de l'accord de mobilité.

Notamment pour envisager la compensation des coûts directs et indirects de l'immobilier (location – achats), en revoyant le système des coefficients par bassin d'emploi qui est décorré de l'évolution du marché, en apportant une meilleure lisibilité et une facilitation à la mise en œuvre du futur dispositif.

Pour la CFE-CGC, redonner du boost à cet accord bénéficiera à l'attractivité de l'entreprise, à ceux qui font l'effort de bouger, contraints ou volontaires, souvent les plus jeunes qui ont rarement une assise financière robuste. Des dispositifs non explorés par SE existent.

La CFE-CGC sera force de propositions en ce sens si l'entreprise décide d'ouvrir cette négociation.



VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

**Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC**



Schneider Electric