

Accord relatif au projet social (2005) mobilité

La Cfdt vous informe de vos droits !

version 05/09/2022

Qui est concerné ?	Les salariés de l'EFS régis par un contrat de droit privé ou public ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics en position de détachement.
Qu'est-ce que c'est ?	La mobilité peut être fonctionnelle ou géographique. Elle peut être aussi au sein d'un même établissement temporaire. Dans ces deux cas elle est basée sur du volontariat. Elle peut résulter du transfert définitif du lieu de travail.

Focus sur la mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique

Qu'est-ce que c'est ?	La prise en compte des candidatures internes prioritairement aux recrutements externes. C'est également un outil de gestion des ressources humaines
Comment ?	L'EFS s'engage à communiquer le plus en amont possible les postes à pourvoir.
Quels outils ?	Les souhaits de mobilité peuvent être formulés lors des entretiens annuels d'évaluations (EAE) ou des bilans professionnels.
Quelles garanties ?	A durée de travail équivalente, le salarié bénéficie d'une garantie de maintien du niveau de sa rémunération fixe (salaire de base, prime d'expérience) quelque soit le niveau du poste occupé.
Y a-t-il une période probatoire ?	L'avenant peut la prévoir mais elle ne peut excéder la durée de la période d'essai correspondant à la nouvelle position envisagée en cas de mobilité fonctionnelle. En cas de mise en œuvre de cette renonciation, le salarié doit retrouver son ancien emploi ou un emploi strictement équivalent sur son site d'origine.
Quels avantages ?	Lorsque la modification du lieu de travail entraîne un déménagement, le salarié bénéficie des avantages suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement du déménagement, • Remboursement des frais de voyage du salarié ainsi que ceux de sa famille, • 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour rechercher un logement, • 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour le déménagement et l'installation, • Aide à la recherche d'un logement, • Aide à l'intégration du salarié et de sa famille, • Assistance à la recherche d'un emploi pour le conjoint.

Accord relatif au projet social (2005) mobilité

La Cfdt vous informe de vos droits !

version 05/09/2022

Focus sur la mobilité temporaire régionale

Qu'est-ce que c'est ?	La mobilité temporaire est mise en œuvre en vue d'assurer la continuité de service public et de santé publique et de pallier les situations imprévisibles mettant en cause le fonctionnement des services.
Quelle mise en place ?	C'est sur la base du volontariat qui s'apprécie à chaque affectation La négociation régionale doit définir le périmètre géographique concerné ainsi que les activités concernées.
Quel périmètre ?	Au sein d'un même établissement régional au-delà du lieu unique de rattachement mention obligatoire du contrat de travail.
Quelles contreparties ?	<p>Sans accord régional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un véhicule de service ou la prise en charge des frais de déplacement supplémentaires engagés, • Le temps de trajet supplémentaire intégralement compensé par du repos conventionnel, • Une prime exceptionnelle de mobilité temporaire par jour en mobilité. <p>Avec accord régional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'équipes spécialisées de polyvalents ou tournants, • Définition du périmètre géographique concerné, • Prime mensuelle égale à un pourcentage du minimum conventionnel de la position de chacun des personnels concernés ne pouvant être inférieur à 10%.

Suite page(s) suivante(s)

Accord relatif au projet social (2005) mobilité

La Cfdt vous informe de vos droits !

version 05/09/2022

Focus sur le transfert du lieu de travail

Qu'est-ce que c'est ?	C'est un accompagnement de l'EFS en cas de transfert du lieu de travail.
Quand a-t-il lieu ?	Quand le transfert a lieu dans une zone maximale de 50 km ou de 1H de trajet autour du site initial d'affectation du personnel (trajet aller entre l'ancien et le nouveau site d'affectation).
Peut-on refuser ?	Oui dans le cadre d'un transfert total et définitif mais dans ce cas c'est une cause de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur.
Aides	<p>Avec déménagement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la recherche d'un nouveau logement • 3 jours pour la recherche d'un nouveau logement • 3 jours pour le déménagement • Remboursement des frais de déménagement et de voyage du salarié et de sa famille • Une prime d'installation barème URSSAF, pour 2022 : 1547,20 € + 129,00 € par enfants dans la limite de 1933,90€. <p>Sans déménagement (aides accordées pour 12 mois) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'il y a une augmentation des coûts de transports quotidiens : prise en charge de ce supplément • Si plus de 30 minutes de trajet par rapport au trajet initial : 100€ bruts mensuels. <p>Pour ceux qui cumulent augmentation de temps et de coût c'est l'augmentation la plus avantageuse pour le personnel qui est appliquée.</p>
Comment le faire ?	Ce n'est pas automatique, il faut en faire la demande par écrit au plus tard dans un délai d'un mois après la prise de poste sur le nouveau lieu d'affectation.