

GRDF

met en place une

Prime Mobilités

et supprime l'Aide Individualisée au Logement (AIL)

Attention aux yeux qui pétillent !!!



Préambule

Comme annoncé dans notre compte-rendu CSE-C du 20 mai 2021, la Direction a décidé unilatéralement de supprimer certaines dispositions des DP 20-154 et 20-159. Elle instaure en lieu et place la Prime Mobilités. C'est pourquoi vous avez reçu un courrier de GRDF soit dans Digiposte, soit en recommandé à votre domicile. Pour la CGT, cette façon de procéder ne respecte pas la législation. En effet, même si la Direction a le droit de dénoncer ces DP, elle doit respecter un cadre réglementaire précis : elle doit d'abord dénoncer, puis ouvrir une période de négociations et enfin présenter le nouveau projet en CSE-C avant sa mise en application. Ici, elle a d'abord ouvert une concertation (qui n'est une négociation) où elle a présenté son document quasi finalisé, puis passé le dossier en CSE-C et enfin informé les salariés. Pour information, la CGT n'a été conviée qu'à une seule réunion de concertation.

Nous avons néanmoins pu faire prendre en compte l'union libre et les enfants à charge même s'ils ne sont pas sur la feuille d'imposition sur le revenu du salarié.

Initialement, la Direction ne prévoyait pas de les intégrer et considérait alors l'agent comme célibataire. Quoi qu'il en soit, aucune vraie négociation n'a été ouverte. Celle-ci aurait permis des allers-retours au cours desquels chaque OS aurait pu porter ses revendications.

Le courrier de la Direction de GRDF sans explication complémentaire vous a amené à solliciter la CGT. La Direction aurait dû communiquer très vite, plutôt qu'attendre septembre.

Bien que nous ne cautionnions ni la manière de procéder, ni un certain nombre de points contenus dans ce nouveau dispositif, il est nécessaire que nous vous fournissions ces explications.

Date de mise en application

La Direction précise que la Prime Mobilités sera mise en place à compter du **1er octobre**.

Les conventions d'AIL signées avant cette date continueront de produire leurs effets jusqu'à leur date d'échéance.

Se pose la question des postes qui passeront en CSP en juin ou en septembre avec une prise de fonction en octobre ou en novembre. Est-ce la date de la CSP ou la date de prise de poste qui fera foi ?

Les dispositifs qui disparaissent

Aide Individualisée au Logement (AIL) proratisée en cas de déménagement différé de la famille après une période de célibat géographique, aide à la famille et travail du conjoint et Aide Individualisée au Logement (AIL).

Les dispositifs maintenus

Il s'agit entre autres des autres dispositions encadrant le célibat géographique, des dispositifs liés aux réorganisations, de l'Article 30, de la prise en charge du déménagement, de l'aide à la recherche de logement (Mobilipass), de l'indemnité mensuelle perte de logement ou encore de l'aide à la création d'entreprise sont maintenus.

Modalités d'attribution de la Prime Mobilités

- ☞ **Mobilités ouvrant droit à l'Article 30**, c'est-à-dire nécessitant un déménagement. Une exception pourra être faite pour les mutations sur un emploi en difficulté de grément (deux publications infructueuses dans les six mois précédents) ou dans une région en difficultés d'attractivité même sans déménagement.
- ☞ **La durée du trajet entre le nouveau lieu de travail et le nouveau lieu d'habitation** ne devra pas excéder :
 - 45 minutes pour la Province,
 - 1h15 pour Paris et l'Île de France.

Ouvrants-droit

- ☞ Agents statutaires.
- ☞ Le dispositif sera étendu aux alternants sortants, embauchés sur un site nécessitant un déménagement.

La Prime Mobilités

Lorsque le salarié se présentera à son entretien, le montant total de la Prime Mobilités qui lui serait alloué lui sera remis avec les conditions de prise de poste.

Comme il s'agit de primes, **les montants versés seront soumis aux cotisations et à l'impôt sur le revenu.**

Le montant maximum si tous les critères et le bonus sont attribués à 100 % sera de 109.000 € mais elle pourra aussi ne s'élever qu'à 9.254 €.

Elle sera versée **en parts égales une fois par an pendant quatre ans.**

Les critères

Le montant de la Prime Mobilités sera déterminé selon trois critères et un bonus.

Critère 1 : La part Mobilité géographique

Elle représente au maximum 56 % de 109.000 € (soit, au mieux, 61 000 euros).

Elle ne sera plus indexée sur le salaire. Des salariés mutés dans une même ville et dont la composition familiale est identique percevront la même part géographique, quels que soient leurs collègues.

Vous pouvez consulter la liste des villes et les pourcentages des 61.000 € associés à l'aide de [ce lien](#).

Son montant dépend :

- ☞ **Du prix du marché locatif de la ville dans laquelle est situé le futur site de travail**, quelle que soit la ville du futur lieu d'habitation. Ce montant est indexé sur l'indice CLAMEUR mis à jour tous les ans.
- ☞ **Du nombre de chambres nécessaires** pour le futur logement en fonction de la composition familiale.

Les couples en union libre avec ou sans enfants sont éligibles.

Les enfants nés d'une union précédente mais qui ne sont pas à la charge exclusive du salarié seront pris en compte dans la taille du logement (garde alternée, enfant à la charge de l'autre parent mais qui séjourne chez le salarié GRDF le week-end et/ou les vacances par exemple).

Exemple de parts géographiques possibles pour un agent qui mute à Nantes :

Type de logement	1 chambre	2 chambres	3 chambres	Au moins 4 chambres
% part géographique	31,09 %	32,53 %	35,79 %	42,86 %
Montant part géographique	18.965 € Soit 4.741 € / an	19.843 € Soit 4.960 € / an	21.832 € Soit 5.458 € / an	26.144 € Soit 6.536 € / an

Avis CGT

Les écarts de pourcentage en fonction de la taille du logement ne sont pas suffisants. En effet, dans l'exemple précédent, la différence de part géographique entre un type 2 et un type 3 n'est que de 878 € pour 4 ans, soit 18 euros par mois. Or les écarts de prix entre ces deux types de logement sont bien plus importants.

De plus, pour les villes où les critères sont déjà à 100%, la part géographique ne pourra plus augmenter d'autant que la Direction n'envisage pas de réhausser le montant maximal de l'enveloppe globale. Enfin, au regard d'une étude fournie par la Direction, la plupart des agents se situent dans les deux premières colonnes. Certains montants peuvent donc faire rêver mais attention au désenchantement.

Critère 2 : La part Managériale

Entre 0 et 20 % des 109 000€ (soit de 0 à 22 000 euros).

Cette part est à la main exclusive du Directeur d'Unité.

Avis CGT

Celle-ci est complètement subjective. Le Directeur décidera seul d'attribuer la totalité de cette part, seulement une partie ou rien du tout sans critères objectifs clairement établis.

Cela peut représenter jusqu'à 22.000 € et, dans l'hypothèse de plusieurs postulations sur un même poste, le Directeur pourrait ne pas activer ce levier puisqu'il aura l'embaras du choix concernant les postulants. Nous craignons également que ce critère soit attribué « à la tête du client ».

Critère 3 : La part Attractivité

Entre 0 et 15 % des 109 000€ (soit de 0 à 16 000 euros).

Elle n'est déclenchée que **pour des emplois et/ou des territoires où des problèmes d'attractivité existent**.

Elle sera automatique si un même emploi sur un même lieu de travail a été publié deux fois dans les six mois précédents sans candidat ou sans candidat retenu.

L'annonce concernant la troisième publication portera alors la mention « Part Attractivité ».

C'est la seule part de la Prime Mobilités où le candidat ne sera pas obligé de déménager.

- ☞ Si un seul des deux critères est applicable (emploi en difficulté de gréement ou territoire en difficultés d'attractivité), le salarié bénéficiera de 7,5 % de la Prime Mobilités (8.000 euros).
- ☞ Si les deux critères sont applicables, il bénéficiera de 15 % de la Prime Mobilités (16.000 euros).
- ☞ Si aucun des deux critères n'est applicable, cette part sera nulle.

La Direction précise que, par dérogation, le Directeur d'unité ne sera pas obligé d'attendre la troisième publication pour déclencher cette part attractivité s'il sait que le gréement sera compliqué.

Dans le cas d'un couple d'agents, celui qui postulera pourra bénéficier de la Prime Mobilités. Le conjoint qui sera aussi contraint à une mutation ne bénéficiera que d'une part attractivité s'il postule sur un emploi ou sur le même territoire en difficulté de gréement. A défaut, il ne bénéficiera de rien.

Avis CGT

Bien souvent, au bout de deux publications infructueuses, l'entreprise recourt à une embauche externe. Comme elle est engagée pour plusieurs années sur une réduction d'effectifs, cela signifie-t-il que l'entreprise préférera laisser le poste vacant en espérant que cette prime permettra de recruter en interne plutôt que recourir à une embauche externe ?

De plus, l'entreprise a pris l'habitude de publier certains emplois sur plusieurs sites de travail possibles. Comment cela sera-t-il pris en compte à l'avenir ?

La Direction n'a pas défini ce qu'est un territoire en difficultés d'attractivité. Cela ouvre une porte aux interprétations locales.

Critère 4 : Le Bonus

Montant fixe de 10.000 euros.

Ce bonus sera versé systématiquement si, en mutant, l'agent remplit au moins un des trois critères suivants :

- ☞ Le nouveau logement de l'agent est situé à moins de 30 minutes du lieu de travail en province ou en Île de France ou à moins de 50 minutes du lieu de travail à Paris,
- ☞ Changement de collègue avec une prise de fonction nécessitant une mobilité géographique,
- ☞ Le salarié a bénéficié de deux Article 30 (dont celui lié à la mobilité à venir).

Que l'agent remplisse un ou plusieurs de ces critères, le bonus sera de 10.000 euros.

Accompagnement de la famille dans la mobilité géographique

La Direction a choisi d'inclure un dispositif visant à accompagner la famille de l'agent dans sa mobilité. Ce dispositif sera activé si l'agent le souhaite.

1. Le Week-end Découverte

L'agent pourra se rendre avec sa famille pendant un week-end de deux jours sur son futur lieu de travail et de vie pour le découvrir.

Les frais seront remboursés sur fourniture des justificatifs.

La liste des frais pris en charge et les modalités de prise en charge ne nous ont pas encore été communiquées.

2. Mise en place d'un réseau interne de « Welcomers »

Des salariés volontaires pourront aider l'agent, lui répondre et le conseiller sur le futur lieu de vie.

3. Un montant dédié pour bénéficier de certains services liés à la famille

L'agent pourra disposer d'une enveloppe de 3.000 euros maximum pour l'aider dans ses démarches ou payer certains services. La liste exhaustive des services concernés n'a pas été communiquée mais cela peut concerner l'enfance, la recherche d'un nouveau logement ou d'un logement temporaire, des démarches administratives, la recherche d'un établissement pour un ascendant en perte d'autonomie ...

Attention, si cette enveloppe est utilisée par le salarié, elle sera déduite de l'enveloppe de la Prime Mobilités à laquelle il peut prétendre. Cette enveloppe pourra être inférieure à 3.000 euros si le salarié le souhaite.

Autrement dit, si le salarié ouvre droit à une enveloppe mobilités de 27.000 euros et utilise ces services à hauteur de 1.500 euros, la Direction prendra en charge ces 1.500 euros mais en contrepartie, le montant de la Prime Mobilités sera de 25.500 euros (27.000 - 1.500).

Autrement dit, cette enveloppe sera à la charge du salarié.

4. L'accompagnement professionnel du conjoint

Le conjoint qui doit abandonner son emploi pour suivre l'agent muté pourra être accompagné dans ses démarches de recherche d'un nouvel emploi par des cabinets RH identifiés par l'entreprise.

Cet accompagnement sera soumis à approbation du Directeur d'Unité.

Il est indépendant de l'enveloppe liée à la Prime Mobilités.

L'entreprise n'a, en revanche, rien acté pour favoriser la mutation d'un conjoint lui aussi salarié de GRDF et qui devra suivre son partenaire.



**N'hésitez plus,
Syndiquez-vous!**



**LE SERVICE PUBLIC
EST UNE ÉNERGIE
D'AVENIR**

**TOUS ENSEMBLE
MANIFESTONS À PARIS
LE 22 JUIN 2021**

