

0 Table des matières

0	Table des matières	1
1	Préambule	2
2	Revendications communes à l'ensemble des parcours de mobilité externe	2
3	Parcours n°1 : nouvel emploi ou recherche d'emploi	2
4	Parcours n°2 : Formation de reconversion professionnelle.....	3
5	Parcours n°3 : création ou reprise d'entreprise	3
6	Congé mobilité.....	4
7	Départ en retraite	5
	a) Cas des retraites à taux plein	5
	b) Transition de fin de carrière (congé de fin de carrière).....	6
	c) Rachat de trimestres.....	6
8	Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	6
	a) Salaire de référence.....	6
	b) Indemnité plancher individuelle	6
	c) Indemnité plancher moyenne UES pour les bas salaires.....	6
	d) Prime liée à l'âge.....	7
	e) Indemnité liée aux personnes à charge	7
	f) Cas des salariés RQTH.....	7

1 Préambule

La CFDT préconise avant tout la sécurisation des parcours professionnels (emploi ET employabilité). L'ensemble des revendications ci-dessous s'inscrit dans cette démarche.

2 Revendications communes à l'ensemble des parcours de mobilité externe

- Un salarié engagé sur un avenant de temps partiel senior doit pouvoir bénéficier de l'accord RCC.
- Nous souhaitons la levée des clauses de non-concurrence pour les salariés quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC.
- Les salariés souhaitant une mobilité externe devront avoir accès au PIC (Point Information Conseil Alixio Mobilité) avant de candidater.
- Pas de dédit-formation pour les parcours de mobilité externe (ce qui va de soi).
- Prévoir des versements anticipés de l'indemnité (ICL ou IDR), dès l'adhésion au congé mobilité et donc avant la rupture effective du contrat de travail à l'issue du congé mobilité ou avant le départ en retraite.
- Pendant le congé de mobilité, le salarié doit pouvoir bénéficier **notamment** des dispositifs suivants :
 - RTT, congés payés et congés d'ancienneté
 - Dispense d'activité sur missions
 - Maintien de la complémentaire santé et du régime de prévoyance
 - Participation : le congé de mobilité doit être considéré comme une période de présence dans l'entreprise.
 - Intéressement : le congé de mobilité doit être considéré comme une période de présence dans l'entreprise.

3 Parcours n°1 : nouvel emploi ou recherche d'emploi

- Prise en charge des frais de formation dans la limite de **10 000 € HT** par salarié.
- Indemnité différentielle de salaire de base constatée : **500 € sur 24 mois**.
- Prise en charge des frais de déménagement : mêmes mesures que pour la mobilité interne (exemple : le conjoint bénéficie des mêmes dispositifs, dont l'accompagnement par le cabinet Alixio Mobilité).
- Aide à la recherche d'emploi via Alixio, à travers éventuellement le réseau d'entreprises partenaires (des groupes industriels ont un plan de recrutement significatif cette année).

- Accompagnement des salariés dans les forums d'entreprise qui embauchent.
- Aide renforcée de +50% pour les frais de formation :
 - Les salariés RQTH et conjoints RQTH (accompagnement par des consultants spécialisés)
 - Les proches-aidants
 - Les salariés de plus de 50 ans
- Application de la politique de frais UES (la plus favorable) sans plafond sur la durée de la recherche d'emploi (pour couvrir les déplacements liés à un entretien d'embauche par exemple).

4 Parcours n°2 : Formation de reconversion professionnelle

- Aide à la constitution du dossier de candidature aux parcours de formation.
- Prise en charge des frais de formation dans la limite de **20 000 € HT** par salarié.
- En cas de dépassement exceptionnel du budget individuel alloué et justifié d'une formation cohérente avec le projet professionnel du salarié, un système de mutualisation du budget de formation est mis en place pour couvrir ce dépassement.
- Le salarié pourra demander de bifurquer vers le parcours 1 en cas d'arrêt de la formation.
- Ventilation possible du budget maximum sur plusieurs formations.
- Pas de restriction sur le nombre minimal d'heures de formation.
- Application de la politique de frais UES (la plus favorable) sans plafond sur la durée de la formation.
- Aide renforcée de +50% pour les frais de formation :
 - Les salariés RQTH et conjoints RQTH (accompagnement par des consultants spécialisés)
 - Les proches-aidants
 - Les salariés de plus de 50 ans

5 Parcours n°3 : création ou reprise d'entreprise

- Prise en charge des frais de formation et d'adaptation : **10 000 € HT**
- Aide financière à la création ou reprise d'entreprise : **20 000 € HT**
- Le salarié pourra demander à entrer dans ce parcours y compris dans le cas où ces documents ne seraient pas finalisés, sous réserve d'un avis favorable d'Alixio éventuellement, avec la possibilité pour le salarié de bifurquer vers le parcours 1 si le projet s'avère finalement trop difficile à mener à son terme.
- La création ou la reprise de l'entreprise peut avoir lieu à tout moment durant le congé de mobilité

- Application de la politique de frais UES (la plus favorable des 2 UES) sans plafond sur la durée de la création ou reprise d'entreprise.
- Aide renforcée de +50% pour les frais de formation :
 - Les salariés RQTH et conjoints RQTH (accompagnement par des consultants spécialisés)
 - Les proches-aidants
 - Les salariés de plus de 50 ans

6 Congé mobilité

- Le congé de mobilité sera systématique quel que soit le parcours (1, 2 ou 3).
- La date de début du congé de mobilité est comprise entre la date d'application au plus tôt de l'accord et le 1/04/2027.
- Accompagnement spécifique pendant la durée du congé de mobilité par Alixio (conseils uniquement).
- Durée :

Critère 1 : ancienneté

- 12 mois pour les salariés ayant < 10 ans d'ancienneté ;
- 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 10 ans et < 20 ans ;
- 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 20 ans et < 25 ans ;
- 30 mois pour les salariés ayant une ancienneté \geq 25

Critère 2 : âge

- 12 mois pour les salariés avec âge \geq 35 ans
- 16 mois pour les salariés avec $35 < \text{âge} \leq 45$ ans
- 24 mois pour les salariés avec $45 < \text{âge} \leq 55$ ans
- 30 mois pour les salariés avec âge > 55 ans

Critère 3 : statut RQTH

- 30 mois pour les salariés RQTH.

- ⇒ Le critère le plus avantageux sera retenu.
- ⇒ La durée maximale d'exonération des cotisations sociale est de 24 mois dans le cas d'une reconversion (parcours 2). **La durée minimale pour une reconversion sera de 24 mois.**
- ⇒ **D'autre part, une formation diplômante sera de 36 mois maximum, en fonction du type de diplôme.**

- Rémunération :
 - 100 % de la rémunération brute sur les 3 premiers mois.
 - 100 % de la rémunération brute sur les 6 premiers mois pour les salariés RQTH.
 - 85 % de la rémunération brute au-delà.

- Pas de perte de salaire net au-delà des 12 mois.
- Cotisation à 100% pour la retraite complémentaire prise en charge par l'entreprise pendant la durée du congé de mobilité.
- Il est possible de suspendre le congé mobilité dans le cas d'une signature de CDD, de période d'essai, d'un contrat de travail temporaire (CTT). A l'issue du CDD, à la fin de la période d'essai (si rupture) ou à la fin du CTT, le congé mobilité reprend sur la base de la durée initiale, sans décalage du terme du congé.
- Suspension avec décalage du terme du congé de mobilité en cas de maladie jusqu'à 3 mois.
- Suspension avec décalage du terme du congé de mobilité en cas de congé maternité.
- Suspension avec décalage du terme du congé de mobilité en cas de congé d'adoption ou de congé paternité.

- Indemnité de capitalisation :
 - 100 % du montant des allocations de congé de mobilité pour les 2 premiers mois.
 - 75 % au-delà.

7 Départ en retraite

a) Cas des retraites à taux plein

- Le salarié devra liquider sa retraite à taux plein au plus tard le **30/09/2027**, afin que les volontaires aient le temps de solliciter un rachat éventuel de trimestres auprès de la Carsat, dans le cas où ils n'auraient pas tout à fait le taux plein pour partir en retraite (les délais par exemple de réponse de la CARSAT de Normandie varient entre 6 mois et 15 mois).
- Indemnité de départ à la retraite : 6 mois + triplement Indemnité de départ à la retraite (IDR) légale.
- Possibilité d'avoir une avance sur l'indemnité de départ volontaire pour payer un éventuel rachat de trimestres, avant le départ effectif en retraite.

b) Transition de fin de carrière (congé de fin de carrière)

- ⇒ Cas des salariés ayant atteint l'âge légal mais sans taux plein
- ⇒ Cas des salariés qui n'ont pas atteint l'âge légal

- Engagement de liquider ses droits à la retraite au **31/12/2030** au plus tard.
- Indemnité de départ à la retraite : 6 mois + triplement IDR légale.
- Congé de fin de carrière : dispense de présence en entreprise, dispense de mission.
- Possibilité d'avoir une avance sur l'indemnité de départ volontaire pour payer un éventuel rachat de trimestres, avant le départ effectif en retraite.

c) Rachat de trimestres

Nous proposons l'aide au rachat de trimestres suivant des modalités communiquées ultérieurement.

8 Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Il conviendra de trouver un équilibre entre durée du congé mobilité qui permet une sécurisation individualisée des parcours professionnels et le montant de l'indemnité de rupture.

Nous ne souhaitons pas de distinction de statuts entre salariés Cadre et Non cadre.

a) Salaire de référence

- Le Salaire de référence est le SAT qui inclue les primes et 100% du nominal des variables.

b) Indemnité plancher individuelle

- Indemnité plancher individuelle : 6 mois de salaire mensuel de référence.
- Nous souhaiter compléter cette indemnité plancher par 1 mois de salaire mensuel par année d'ancienneté.

Soit :

Indemnité de Base= 6 mois de salaire mensuel de référence + <Ancienneté en années> × <Salaire mensuel de référence >

c) Indemnité plancher moyenne UES pour les bas salaires

- Valeur du plancher moyenne UES : 6 × (salaire de référence mensuel **moyen au niveau UES**).
- On retient le **meilleur** des 2 planchers :
 - Soit : indemnité plancher individuelle
 - Soit : indemnité plancher moyenne UES

d) Prime liée à l'âge

- Ajout de 2 mois de salaire si âge \geq 50 ans

Soit :

Une prime totale égale à : <indemnité plancher > + <Ancienneté en années> \times <Salaire Référence moyen> + 2 mois de salaire.

e) Indemnité liée aux personnes à charge

- Prime additionnelle de + 1 500 € bruts par personne fiscalement à charge.

f) Cas des salariés RQTH

- Indemnité totale décrite ci-dessus \times 2.