

REFERENTIEL NATIONAL

D'AIDE A LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS ERDF - GrDF

sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations

📁 Documents de référence :

Accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à ERDF- GrDF,
Article 30 du statut et Pers 309,
PERS 212,
Note N70-49,
DP 20-159,
DP 20-154,
DP 31-167.

CONDUITE DU VOLET RH DES REORGANISATIONS

Pourquoi un entretien ?

Il permet d'examiner la situation individuelle de chaque agent statutaire et porte sur tous les points suivants :

- l'information sur les possibilités de parcours professionnel offertes au salarié;
- les éléments relatifs à la situation du salarié;
- l'expression du projet professionnel du salarié y compris hors de l'entreprise;
- la (les) proposition(s) d'affectation qui lui est (sont) faite(s). lorsque cela est possible en fonction de la connaissance des organisations au moment de l'entretien;
- les mesures d'accompagnement qui sont appliquées au salarié selon sa situation et les caractéristiques des propositions d'affectations envisagées;
- les éléments relatifs aux éventuels engagements d'évolution de la rémunération dans l'année.

Exemple de trame d'entretien :

FICHE DE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN HIERARCHIQUE AGENT EN VUE DE L'AFFECTATION DE Monsieur, Madame.....
--

1. Date de l'entretien :
2. Date de l'information préalable sur les métiers, formations....
3. Nom et qualité du responsable hiérarchique chargé de conduire l'entretien :.....
4. Examen de la situation individuelle et proposition d'affectation

Situation actuelle du salarié

Nom Prénom du salarié :	
Unité	
Lieu de travail	
Intitulé de l'emploi	
Plage M3E / GF / NR / Echelon	

Proposition d'affectation

Unité	
Lieu de travail	
Intitulé de l'emploi	
Plage M3E / GF / NR / Echelon	
Date de mutation	

Remarques du salarié

--

5. Mesures d'accompagnement susceptibles d'être appliquées à l'agent compte tenu de la proposition d'affectation

--

(Formations, montant des indemnisations, primes et aides ...)

6. Engagements pris par la hiérarchie vis-à-vis de l'agent :

--

7. Signature par le responsable hiérarchique validant la proposition (identification et fonction du manager, date) :

--

8. En cas de changement d'employeur, validation par le représentant de la hiérarchie prenante (date, réserves éventuelles, signature) :

9. Suite réservée par le salarié à la proposition (date, signature) :

Acceptation :

Réserves éventuelles :

Quel soutien apporté aux managers de proximité en cas de réorganisations ?

Les managers de proximité doivent être informés le plus en amont possible du projet dans le respect des prérogatives des IRP. Ils informent leurs équipes (après la concertation avec les organisations syndicales et dans le respect des prérogatives des IRP) sur le projet, ses conséquences envisagées et les mesures d'accompagnement. Ils répondent aux questions ou préoccupations des salariés. A cette fin, il est recommandé :

- d'apporter aux managers de proximité une information claire sur le projet (objectifs, plannings, conditions, populations concernées, mesures d'accompagnement...),
- de leur mettre à disposition des supports d'information pour l'animation des réunions au sein de leur équipe,
- s'ils ne sont pas en capacité de répondre à certaines questions ou s'ils ont besoin de conseils sur la conduite des entretiens, ils pourront avoir recours au coordonnateur du projet.

Lors de réorganisations, existe-t-il des dispositions particulières en faveur des travailleurs handicapés ?

Des mesures spécifiques sont effectivement prévues par les accords ERDF - GrDF pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés. Il est précisé qu'en cas de réorganisation:

- le correspondant handicap diversité est informé des projets de réorganisation. Il identifie, avec le management, les salariés handicapés susceptibles d'être concernés par le projet et il en informe le comité régional de suivi des accords pour l'intégration des travailleurs handicapés,
- un accompagnement spécifique et des mesures complémentaires sont accordés aux salariés handicapés. Ils sont déterminés au cas par cas par le correspondant handicap qui sollicite autant que de besoin le réseau d'acteurs opérationnels locaux. Le correspondant handicap diversité informe le comité régional des mesures prises pour les salariés handicapés concernés,
- en cas de difficultés liées à la mobilité inter-unités, le correspondant handicap diversité en est informé et apporte sa contribution à la recherche de solution. En cas de difficultés persistantes, ou hors périmètre régional, le Chef de Projet Handicap est informé et œuvre de manière à identifier une solution prenant en compte au mieux les intérêts des parties en présence.

MESURES FINANCIÈRES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES REORGANISATIONS

☛ MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Quelles sont les conditions d'attribution d'un article 30 ?

Lorsqu'un changement de résidence est nécessaire pour permettre à l'agent de prendre ses nouvelles fonctions, la mutation entraîne pour celui-ci le bénéfice d'une indemnité correspondant à deux mois de salaire brut. Le droit est ouvert par l'unité prenante qui assure le paiement de l'indemnité. Le versement intervient une fois le déménagement effectué.

Le bénéfice de l'article 30 est réservé aux agents statutaires.

Lorsqu'un couple d'agents statutaires (conjoints, concubins ou partenaires d'un PACS) est amené à déménager, le bénéfice de l'article 30 est attribué à l'un des deux salariés au choix du couple.

Qu'est-ce qu'une mobilité géographique prioritaire ?

Il s'agit de mobilité correspondant à des redéploiements sur des métiers jugés prioritaires et à fort enjeu pour l'entreprise dont l'arbitrage ne relève que d'une décision nationale après concertation avec les organisations syndicales dans le cadre d'une réorganisation à maille nationale.

Les métiers sont déclarés en mobilité géographique prioritaire pendant une période de temps donnée.

Qu'est-ce qu'une mobilité géographique encouragée ?

Il s'agit d'une mesure spécifique visant à favoriser la mobilité au périmètre de certains métiers et/ou zones géographiques. Les métiers sont déclarés en mobilité géographique encouragée pendant une période de temps donnée.

Dans le cadre de réorganisations à la maille nationale, les mobilités géographiques encouragées peuvent être décidées par la DRH d'ERDF / GrDF après concertation avec les organisations syndicales.

Par subsidiarité, sous réserve qu'elles soient explicitement prévues par le national, elles peuvent être activées au niveau local par la conclusion d'accord collectif.

Dans le cadre de réorganisations à la maille régionale ou locale, la direction de l'entité décisionnaire pourra après concertation avec les organisations syndicales procéder à des mobilités encouragées. Cette mesure est mobilisable en passant par la conclusion d'accord collectif.

Comment sont attribuées les primes d'incitation à la mobilité MIPPE ?

Pour pouvoir bénéficier du versement d'une prime MIPPE, les agents doivent obligatoirement ouvrir droit au versement de l'indemnité de changement de résidence (article 30 du Statut National) et relever d'emplois déclarés en mobilité « encouragée » ou « prioritaire ».

Si l'emploi est déclaré en mobilité « encouragée » le montant de la MIPPE est de deux mois de salaire brut (y compris ARTT s'il y a lieu). S'il est déclaré en mobilité « prioritaire » géographique le montant est de quatre mois de salaire brut (y compris ARTT s'il y a lieu).

En cas d'incitation à la mobilité par l'unité cédante (exemple : mobilité encouragée de départ), il revient à cette dernière d'assurer le paiement de l'indemnité. Lorsque l'unité prenante est à l'initiative de l'incitation à la mobilité (exemple : mobilité encouragée d'arrivée) elle prend en charge le paiement de l'indemnité.

En tout état de cause, le versement est réalisé au moment de la mutation, il peut s'effectuer en 1, 2 ou 3 fois à la demande du salarié.

Comment est déterminée l'AIL ?

Elle est versée aux salariés qui sont conduits à déménager dans le cadre d'une mobilité ouvrant droit au bénéfice de l'article 30, qu'ils louent ou qu'ils achètent un logement. L'installation dans un logement dont l'agent est déjà propriétaire n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité mensuelle.

L'AIL constitue un levier pour encourager les mobilités vers les sites ou régions déficitaires, en particulier en utilisant toute l'amplitude de la fourchette qu'elle peut offrir, en tenant compte des situations individuelles et du contexte locatif local.

L'AIL prend la forme d'une indemnité mensuelle versée par l'unité prenante. Son montant est fixé dans une fourchette allant de 10% à 30%, du salaire brut augmenté de l'ARTT s'il y a lieu. Le plafond est porté à 40% en région parisienne. Le cas de familles d'au moins 3 enfants à charge doit faire l'objet d'un examen particulier tout en restant au sein de la fourchette.

Le montant de l'indemnité mensuelle ne doit pas couvrir plus de 80% du loyer mensuel (hors charges) du logement du loyer marché en cas d'accession à la propriété (prix agences avec contrôle de l'unité).

Le niveau de l'indemnité mensuelle ne peut pas dépasser 1700€.

Lorsque la mobilité concerne un couple de salariés (conjoint, concubins ou partenaires d'un PACS), il n'y a qu'une seule aide. Cette dernière est versée à l'un des deux salariés au choix du couple.

Quelles sont les modalités de formalisation d'une AIL ?

L'AIL fait l'objet d'un échange entre le salarié et sa hiérarchie, et d'une convention qui précise à la fois le montant de l'indemnité mensuelle et la période de versement. L'agent bénéficiaire de l'AIL s'engage à se loger dans un périmètre compatible avec la nature de l'emploi exercé, et a minima, dans la zone retenue pour l'accession à la propriété.

En l'absence de nouvelle mobilité géographique, elle est versée, à compter de la date d'emménagement :

- pendant cinq ans à taux plein (montant non révisé pendant cette période),
- lors des cinq années suivantes, elle évolue à un rythme fixé par le management. La diminution du montant de l'indemnité mensuelle de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ne doit pas dépasser 20% du montant initial.
- dans tous les cas l'indemnité mensuelle est égale à 0 au début de la 11^{ème} année.

En cas de réorganisation, l'accord ERDF - GrDF prévoit la possibilité d'un réaménagement de la dégressivité ainsi que de la durée de l'AIL lorsqu'un salarié accepte à la demande de son management de poursuivre son activité sur le même lieu de travail au-delà des échéances prévues.

De même, lorsque, le salarié bénéficiant déjà d'une AIL est affecté dans un nouvel emploi sans être dans l'obligation de déménager, l'AIL continue d'être versée par la nouvelle unité selon les termes définis initialement et dans le respect de la DP 20-159.

Quelle prise en charge par l'entreprise des frais de déménagement ?

Ils sont payés par l'entreprise pour les salariés ouvrant droits à l'article 30, sous réserves que les salariés fournissent 2 devis de déménageurs sélectionnés dans les marchés cadres des entreprises.

La validation du devis et la commande d'achats se font par l'unité prenante.

Quelles sont les aides vis-à-vis du travail du conjoint ?

Lorsque la mobilité géographique d'un salarié a pour conséquence d'obliger son conjoint (ou concubin ou partenaire PACS) à mettre fin à des activités professionnelles rémunérées. Le Directeur peut décider de l'une des trois mesures suivantes :

- prestations de recherche d'emploi dans le cadre de marchés cadres passés avec des sociétés spécialisées,
- versement d'une indemnité mensuelle de perte de revenus, pendant un an maximum, d'un montant au plus égal au salaire national de base,
- une aide à la création – reprise d'entreprise, qui prendra la forme de conseils du correspondant régional essaimage et de prêts octroyés en fonction du projet.

Cas particuliers :

Lorsque le conjoint est fonctionnaire, le directeur d'unité interviendra en tant que de besoin et à la demande du salarié, auprès de l'administration concernée pour appuyer la demande de mutation.

Si le conjoint est lui-même salarié d'ERDF - GrDF, les entreprises s'efforceront de lui proposer à terme une solution d'affectation dans la région de mutation.

Quelles mesures vis-à-vis de la scolarité des enfants ?

Lorsque la mutation géographique d'un salarié le contraint à prendre un logement indépendant pour y installer un enfant qui poursuit ses études sur place, il perçoit, aussi longtemps que dure l'ICFE (et ce pour chaque enfant concerné) une indemnisation complémentaire trimestrielle égale au SNB .

Le paiement se fait par l'unité prenante dès l'ouverture du droit.

Quelles mesures vis à vis de la garde des enfants?

Conformément au paragraphe 5.3 : « mesures d'accompagnement supplémentaires pour les réorganisations de maille régionale ou local », de l'accord ERDF - GrDF l'entité décisionnaire peut à titre d'exemple mettre en place une participation financière au CESU pour la garde d'enfant en cas d'allongement de temps de transport. Cette mesure spécifique s'apprécie en fonction du contexte et des besoins locaux. Elle est bornée dans le temps et mobilisable selon les dispositions prévues dans le paragraphe 5.3.

Quelles aides pour les travaux ?

Une indemnité permet de financer les travaux locatifs à hauteur maximale de 4500€. Elle est versée en une fois, sur décision du Directeur d'Unité au vu des justificatifs (factures acquittées) des travaux réalisés. Cette indemnité n'est pas versée en cas d'accession à la propriété. Lorsque

la mobilité concerne un couple de salariés (conjoints ou partenaires d'un PACS), il n'y a qu'une seule indemnité. Cette dernière est versée à l'un des deux salariés au choix du couple.

Le salarié ouvre-t-il droit aux aides 1% logement de CILGère ?

En cas de déménagement à plus de 70 km de son lieu d'habitation pour des raisons professionnelles, le salarié peut effectivement bénéficier d'une aide de 1600€ (pouvant être portée à 3200€ avec l'accord de l'unité) pour couvrir les :

- doubles loyers (6 mois maximum),
- frais d'agence immobilière,
- pénalités de remboursement anticipé de prêt immobilier,
- frais de main levée d'hypothèque,
- émoluments de notaire.

Ces différentes aides sont à la charge de CILGERE, elles sont financées par les cotisations employeurs au titre du 1%.

Quels appuis dans la recherche de logement ?

Les salariés éligibles à l'AIL peuvent à leur demande, être aidés par des prestataires sélectionnés dans des marchés cadres, pour la recherche d'un logement à louer ou à acheter.

Cette prestation est financée :

- soit directement par l'unité prenante si le salarié utilise la totalité du mobili-pass pour un autre objet (exemple : règlement de frais d'agence...) ou si la réglementation du mobili-pass ne le permet pas (exemple mutation de moins de 70 km).
- soit par le mobili-pass obtenu par le salarié auprès de CILGERE 1600€ (pouvant être portée à 3200€ avec l'accord de l'unité).

Quelles dispositions en cas d'accession à la propriété ?

Les salariés bénéficient d'un prêt supplémentaire d'accession à la propriété en fonction du nombre de mobilités ayant donné lieu au versement de l'article 30. A noter, les mobilités naturelles compte pour 2, celles prioritaires ou encouragées comptent pour trois.

☛ MOBILITE FONCTIONNELLE

Quand attribuer une prime d'adaptation ?

Elle est versée aux agents dont la mutation se traduit par un changement d'emploi qui nécessite :

- des actions de formation lourdes d'une durée d'adaptation au nouvel emploi comprise entre 6 mois et un an,
- ou un effort d'adaptation lourd avec une mise à niveau directement sur le poste de travail comprise entre 6 mois et un an.

L'examen de l'ouverture du droit à la prime d'adaptation est réalisé par le directeur d'unité prenante (ou son délégué) au moment de la mutation, indépendamment du caractère promotionnel ou non de celle-ci, et quelque soit le collège d'appartenance du salarié.

Le montant de cette prime est fixé à 2 mois de salaire brut (augmenté éventuellement de l'ARTT). Elle est à la charge de l'unité prenante.

Une adaptation permettant à un agent d'évoluer au sein de son métier ne relève pas de ce dispositif.

En cas d'immersion préalable à la prise de poste dans un emploi nécessitant une adaptation.

Quand attribuer une prime de mobilité prioritaire fonctionnelle ?

Il peut être pertinent de favoriser certaines mobilités fonctionnelles, sans qu'elles soient subordonnées à une mobilité géographique, par exemple pour quitter un métier en décroissance ou au contraire rejoindre un métier d'appel. Les métiers sont déclarés en mobilité prioritaire fonctionnelle pendant une période de temps donnée.

Son montant représente deux mois de salaire brut (augmenté éventuellement de l'ARTT). En cas d'incitation à la mobilité par l'unité cédante (exemple : mobilité prioritaire fonctionnelle de départ), il revient à cette dernière d'assurer le paiement de l'indemnité. Lorsque l'unité prenante est à l'initiative de l'incitation à la mobilité (exemple : mobilité prioritaire fonctionnelle d'arrivée) elle prend en charge le paiement de l'indemnité.

Dans le cadre de réorganisations à la maille nationale, les mobilités prioritaires fonctionnelles peuvent être décidées par la DRH d'ERDF / GrDF après concertation avec les organisations syndicales.

Par subsidiarité, sous réserve qu'elles soient explicitement prévues par le national, elles peuvent être activées au niveau local par la conclusion d'accord collectif.

Dans le cadre de réorganisations à la maille régionale ou locale, la direction de l'entité décisionnaire pourra après concertation avec les organisations syndicales procéder à des mobilités prioritaires fonctionnelles. Cette mesure est mobilisable en passant par la conclusion d'accord collectif.

Montant d'une prime d'accompagnement de changement de métier ?

Le montant de cette prime est fixé à 1 mois de salaire brut (augmenté éventuellement de l'ARTT). Elle est à la charge de l'unité prenante.

L'examen de l'ouverture du droit se fait indépendamment du caractère promotionnel ou non de la mutation et quelque soit le collègue d'appartenance du salarié.

Les primes d'adaptation et d'accompagnement de métier ne sont pas cumulables entre elles. En revanche, elles peuvent se cumuler avec une prime liée à la mobilité.

👉 DISPOSITIF D'AIDE AU CELIBAT GEOGRAPHIQUE

Afin de répondre à des situations particulières, il est possible d'avoir recours au dispositif d'aide au célibat géographique dans le respect des dispositions prévues par la DP20-154.

Est qualifié de « célibat géographique » la situation d'un salarié qui, dans le cadre d'une mutation ouvrant droit potentiellement au bénéfice de l'article 30, se loge à proximité de son nouveau lieu de travail, mais dont la famille ne déménage pas, ou pas immédiatement.

Cette définition ne couvre pas les situations des salariés :

- « migrants quotidiens »,
- dont l'activité comporte des grands déplacements fréquents,
- en télétravail.

La mise en œuvre du dispositif d'aide au célibat géographique repose sur les trois principes suivants :

- la situation de célibat géographique résulte d'une demande explicite du salarié ; elle ne peut être imposée par les entreprises, celles-ci ne cherchant pas à encourager ces situations mais à les accompagner,
- le coût des mesures d'accompagnement correspondantes ne peut être supérieur pour l'entreprise à celui du déménagement de la famille sur le nouveau lieu de travail (tous frais confondus),
- les mesures retenues ne dérogent pas aux textes ou aux règles en vigueur (résidence principale unique, tarifs particuliers...),

Le Chef d'unité a la latitude d'accepter ou de refuser de prendre en compte cette situation particulière.

L'article 30 n'est pas versé aux salariés relevant de cette situation, mais les autres aides prévues par les textes en vigueur (MIPPE, compensation de pertes de primes,...) peuvent être attribuées si leurs conditions spécifiques sont remplies.

En cas de déménagement de la famille, la période passée en célibat géographique vient en déduction de la durée de versement de l'AIL à taux plein.

☛ FRAIS SUPPLEMENTAIRES DE TRANSPORT ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE DE TRAJET

Comment sont calculées les indemnités de temps supplémentaire de transport ?

Les agents faisant l'objet d'une mutation dans le cadre d'une réorganisation qui ne déménagent pas, mais subissent un trajet plus important en temps pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, bénéficient de cette indemnité de temps supplémentaire de transport, selon les modalités suivantes :

Par trajet simple	Temps de trajet (N70-49)	Franchise	Temps maximum indemnisé
Région Parisienne	1H	30 mn	30 mn
Zone ICFS	1H	30 mn	30 mn
Zone Hors ICFS	40 mn	15 mn	25 mn

Le calcul de l'indemnité se fait sur la base de la différence de temps entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-lieu de travail sans pouvoir dépasser le temps maximum rappelé ci-dessus. Le taux horaire retenu est celui correspondant au NR d'un agent à l'échelon 4, plafonné au NR 100.

Le nombre de jours indemnisé est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service.

Cette indemnité est versée mensuellement pendant une période de trois ans après le transfert (indemnité journalière X nombre de jours de travail effectifs). A la demande des agents elle peut être versée sous la forme d'un capital payé en deux fois (première moitié à la mutation, deuxième moitié un an après, si et dans la mesure où le droit à indemnisation subsiste).

Cette indemnité est prise en charge par l'unité prenante.

Comment sont calculées les indemnités de frais supplémentaires de transport ?

Les agents faisant l'objet d'une mutation dans le cadre d'une réorganisation qui ne déménagent pas, mais qui subissent un coût de trajet plus important pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, bénéficient d'une indemnité de frais supplémentaires de transport.

La prise en charge des frais de transport en véhicule personnel est envisageable dans le cas où l'utilisation des transports en commun est manifestement inadaptée.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, la base de calcul des indemnités kilométriques est de 5CV fiscaux et au-delà de 20 000 km.

Le nombre de jours indemnisé est calculé au prorata du nombre de jours travaillés (indépendamment du nombre d'heures travaillées) sur la base du tableau de service.

Cette indemnité est versée mensuellement pendant une période de trois ans après le transfert (indemnité journalière X nombre de jours de travail effectifs). A la demande des agents elle peut être versée sous la forme d'un capital payé en deux fois (première moitié à la mutation, deuxième moitié un an après, si et dans la mesure où le droit à indemnisation subsiste).

Cette indemnité est prise en charge par l'unité prenante.

☛ COMPENSATION DES PRIMES ET INDEMNITES

Dans le cadre d'une réorganisation :

Si la mutation se traduit par une perte de prime et indemnités, liées à la fonction et ayant un caractère permanent de salaire celle-ci est compensée.

Si le salarié retrouve dans son nouvel emploi des primes et indemnités de même nature, celles-ci viennent en déduction de la compensation. La compensation est versée lors de la mutation sous forme de capital, ou à la demande du salarié, en indemnité mensuelle résorbable.

En cas de mobilité encouragée le capital est égal au montant des primes et indemnités afférentes à 12 mois d'exercice normal de la fonction X 2.

En cas de mobilité prioritaire le capital est égal au montant des primes et indemnités afférentes à 12 mois d'exercice normal de la fonction X 4.

Le montant est réduit de 25% si la durée d'exercice est comprise entre 1 et 2 ans, de 50% si elle est inférieure à 1 an.

Enfin, l'ouverture du droit est déterminée par l'unité cédante qui en assure le paiement.

☛ PRET POUR ACHAT DE VEHICULE

Les salariés bénéficiaires d'une indemnisation de frais de transport sous la forme de frais kilométriques, et placés dans l'obligation d'acquérir ou de renouveler un véhicule, peuvent prétendre, dans les trois ans qui suivent leur mutation, à un prêt pour l'achat d'une automobile.

L'accord ERDF – GrDF de 2010 a par ailleurs prévu que dans le cadre d'une réorganisation, le management examine la possibilité d'étendre le bénéfice du prêt pour l'achat d'un second véhicule, dès lors que le salarié est affecté par un changement significatif de ses horaires de travail ou par un changement de lieu de travail de nature à modifier son mode habituel de déplacement.

En tout état de cause le salarié ne peut prétendre qu'à un seul prêt pour l'achat d'un véhicule.

PRECISIONS LIEES A LA MISE EN PLACE DES ACCORDS

Quelles dispositions s'appliquent pour des réorganisations engagées avant l'entrée en vigueur des accords ERDF - GrDF, mais dont la mise en œuvre se poursuit après celle-ci ?

Si la date d'effet de la décision de réorganisation (après passage en CE) intervient avant l'entrée en vigueur des accords ERDF – GrDF, les dispositions antérieures s'appliquent. Si elle intervient après celle-ci, les dispositions prévues par les nouveaux accords sont applicables.

Tableau de synthèse

Primes mobilités géographique et fonctionnelle lors de réorganisations

Type de mesure	Niveau de décision	Primes	Cumul des Primes
Mobilité géographique prioritaire	Possibilité de mise en place par le niveau national après concertation avec les OS	4 mois de salaire pour les agents mobiles	<p>Les primes de mobilités prioritaire, encouragée ou prioritaire fonctionnelle ne sont pas cumulables entre elles. Le salarié qui ouvrirait droit à plusieurs types de mobilité se voit attribuer le dispositif le plus favorable.</p> <p>En revanche, les primes liées à la mobilité peuvent se cumuler avec une prime d'adaptation ou une prime d'accompagnement de changement de métier.</p>
Mobilité géographique encouragée Mobilité fonctionnelle prioritaire	<u>Projet national :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Possibilité de mise en place par le niveau national après concertation OS. 	Attribution par les différentes régions de 2 mois de salaire aux agents mobiles qui relèvent des métiers et/ou des zones géographiques déterminés.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Par subsidiarité, possibilité d'activer des mobilités encouragées et des mobilités fonctionnelles prioritaires au niveau local par la conclusion d'un accord collectif. 	2 mois de salaire pour les agents mobiles relevant des métiers et/ou des zones géographiques déterminés dans l'accord.	
	<u>Projet régional ou local :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Possibilité d'activer des mobilités encouragées et des mobilités fonctionnelles prioritaires en passant par un accord collectif. 	2 mois de salaire pour les agents mobiles relevant des métiers et/ou des zones géographiques déterminés dans l'accord.	
Prime d'adaptation	<u>Unité</u>	2 mois de salaire pour les agents mutés dont le changement de métier s'accompagne d'une période d'adaptation lourde.	<p>Les primes d'adaptation et d'accompagnement de métier ne sont pas cumulables entre elles. En revanche, elles peuvent se cumuler avec une prime liée à la mobilité.</p>
Prime d'accompagnement de changement de métier	<u>Unité</u>	1 mois de salaire pour les agents mutés qui sont amenés à changer de métier dans le cadre d'une réorganisation.	