

**AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DE  
LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE A L'ADEME**

Négocié entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie représentée par son Président,  
Monsieur Bruno LECHEVIN,

d'une part,

et :

L'organisation syndicale CFDT représentée par Madame Sophie ROLANT et Messieurs  
Nicolas NOYON, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale SNE-FSU représentée par Madame Véronique LOISON et  
Messieurs Denis MAZAUD et Ruven GONZALEZ, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale CGT représentée par Mesdames Marie France MORETTI et Lydia  
MOLINA, déléguées syndicales,

d'autre part.

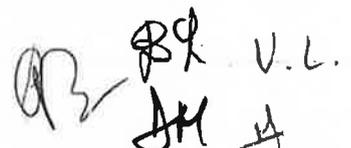
décident

**PREAMBULE**

En substitution des mesures déjà présentes dans l'accord collectif du 18 décembre 2012 sur  
la Gestion prévisionnelle et des compétences, les parties signataires souhaitent conforter et  
améliorer les actions d'accompagnement à la mobilité géographique des salariés au sein de  
l'agence.

La mobilité géographique est un élément essentiel de la politique des ressources Humaines  
de l'ADEME avec pour objectifs de :

- concourir au développement professionnel des salariés (parcours de carrière) ;
- contribuer à l'adaptation des ressources humaines en vue de l'accomplissement des  
missions et des priorités d'actions de l'entreprise en prenant en compte l'évolution  
de l'environnement externe ;
- favoriser des réponses internes à l'offre et à l'évolution des emplois dans un  
contexte de contrainte sur les effectifs.

Handwritten signatures and initials, including 'BR', 'V.L.', 'JM', and 'H'.

- Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des salariés en facilitant leurs souhaits éventuels de mobilité (rapprochement de conjoint etc.)

## **Article 1 – Champ d'application et Conséquences du présent avenant sur les accords et les usages précédents**

### **Article 1-1 : Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel (sauf exception expressément mentionnée ci-dessous), lié par un contrat de travail (hors détachement ou mis à disposition) disposant d'une ancienneté minimale de 3 ans sur son poste, dont sa candidature, sur un poste ouvert en un autre lieu géographique que le poste occupé au moment de la candidature, aura été retenue.

A cet effet, sont exclues du présent avenant les situations de demande de mutation pour motif personnel d'ordre familial, ou pour causes médicales ne faisant pas l'objet d'une ouverture de poste.

Sont également exclues du présent avenant les missions temporaires et les nouvelles embauches (en CDD ou confirmation du CDI après un CDD).

Enfin, et sauf exception acceptée par la Direction et pour laquelle le comité de suivi de l'accord sera informé, les salariés ayant bénéficié des mesures du présent avenant sont affectés pendant une période d'au moins 3 ans sur le même lieu d'emploi avant une nouvelle mobilité géographique.

### **Article 1-2 : Conséquences du présent avenant sur les accords et usages précédents**

Les présentes dispositions se substituent, dès la date d'entrée en vigueur de l'avenant à celles résultant des usages, des décisions unilatérales et des accords précédents relatives à l'accompagnement des mobilités, notamment géographiques, et à l'article 3.3 de l'accord d'entreprise sur la GPEC du 18 décembre 2012, au titre des mesures d'encouragement et d'accompagnement des mobilités.

## **Article 2 – Définitions à retenir dans le cadre la mobilité géographique**

Les parties au présent avenant s'entendent sur les définitions suivantes :

- Résidence administrative : territoire de la commune sur lequel se situe le lieu de travail habituel du collaborateur et mentionné dans le contrat de travail ;
- Résidence familiale : territoire de la commune sur lequel se situe le domicile du collaborateur ;
- Constitue une seule et même commune, la ville de Paris et les communes limitrophes ;

*Handwritten signatures:*  
J DM  
PR VCB

- Ne constitue qu'un seul département : les départements 75, 92, 93 et 94 ;
- Mobilité géographique : le changement d'affectation entraîne un changement de résidence familiale du salarié (déménagement) ou un éloignement significatif de la résidence familiale par rapport au nouveau lieu de travail.

Hors région parisienne, la distance séparant la résidence familiale du nouveau lieu de travail entraîne au moins un temps de trajet égal à 1 heure (aller) ;

Pour la région parisienne, la distance séparant la résidence familiale du nouveau lieu de travail entraîne un temps de trajet d'au moins 1 heure et 30 minutes (aller).

Si le changement d'affectation répond aux critères ci-dessus, la situation est alors constitutive d'une modification du contrat de travail.

- Temps de trajet en voiture et/ou en transport collectif s'entend comme le trajet le plus économique aux heures de pointe (calculé sur la base d'outils calculateurs de distance et temps de trajet).
- Date de prise de poste effective : date précisant la nouvelle affectation géographique dans l'avenant au contrat de travail

**Article 3 – Principes généraux régissant l'application des mesures liées à la mobilité professionnelle assortie d'une mobilité géographique:**

Il s'agit d'accompagner la mobilité géographiquement librement acceptée par un salarié de l'ADEME.

De manière générale, la direction se réserve la possibilité d'instruction et de décision de prise en charge de situations particulières, et en rendra compte au comité de suivi de l'accord. Ainsi, et notamment s'il est constaté dans le cadre des mobilités géographiques, une ou des situations relevant d'un traitement exceptionnel, la direction s'attachera à rechercher la réponse la plus adaptée pour faciliter l'accompagnement nécessaire et à la mettre en œuvre.

D'autre part, la mobilité peut, le cas échéant, entraîner une augmentation de la rémunération et du niveau de classification si l'évolution du niveau de responsabilité et des compétences nécessaires au titre du nouveau poste le justifie.

**Article 4 – Dispositif d'accompagnement à la mobilité géographique avec changement de lieu de résidence habituelle ou familiale.**

**Article 4.1 – Préparation, accompagnement et suivi du salarié dans son projet de mobilité et d'installation sur le nouveau site**

La mobilité géographique fait l'objet d'un avenant au contrat de travail lequel définira les modalités d'application d'une période d'adaptation.

DM RH  
 V.L.  
 H

Cette dernière a pour objectif de permettre, lorsque cela est nécessaire, l'acquisition des savoir-faire et des connaissances pour occuper les nouvelles fonctions, dans le cadre d'un parcours d'intégration bâti et faisant l'objet d'un suivi régulier par le manager. Pour ce faire, la DRH définira avec le salarié l'accompagnement au changement nécessaire à la prise de ce nouveau poste suivant les mêmes modalités prévues à l'article 3.3 de l'accord GPEC, ceci dans un délai de 2 mois à compter de la nomination officielle sur le poste.

C'est un facteur-clé de sécurisation de la mobilité : elle doit être considérée comme une période d'accompagnement du salarié pour assurer sa montée en compétence et sa bonne intégration au sein de sa nouvelle équipe.

➤ Un référent au sein de la DRH identifié selon la répartition précisée dans une liste mise à jour régulièrement et consultable sur IntraDEME assure l'accompagnement et l'information des salariés dans le cadre de leurs projets de mobilité géographique et notamment de leurs démarches administratives et d'organisation du changement d'affectation géographique. Le référent assure également le lien entre les hiérarchies du salarié (poste de départ et d'arrivée). Il assure enfin un suivi individuel d'intégration : un mois après la prise de poste effective puis à nouveau 3 et 5 mois lors d'entretiens (au moins téléphoniques) avec le salarié ;

Le manager d'origine et celui d'accueil veilleront à accompagner, à soutenir et à intégrer au mieux le salarié quelle que soit sa nouvelle fonction dans son évolution professionnelle. A ce titre, les managers concernés devront respecter un minimum d'un ou deux entretiens avec le salarié concerné. Ces entretiens se dérouleront suite à la nomination et entre 1 ou 2 mois après la date effective de prise de poste.

➤ Afin de faciliter l'intégration du salarié au sein de son nouvel environnement et de l'aider à prendre quelques repères dans ses premiers pas au sein du nouveau du service, le manager pourra proposer la désignation d'un « parrain » au sein du site d'accueil.

#### **Article 4.2 – Aide à la découverte du site d'accueil**

Il est accordé, pour chaque salarié muté, un congé exceptionnel de 4 jours ouvrés.

Ce congé peut être utilisé pour effectuer un voyage de découverte sur place en compagnie d'une personne de son choix afin de faciliter les différentes démarches nécessaires à son installation. Dans ce cas, l'ADEME prend en charge le coût du transport dans la limite de deux aller/retour ainsi que les frais d'hébergement et de restauration (dans la limite de 3 nuits maximum) selon les modalités et barèmes en vigueur dans le guide des frais de mission de l'ADEME. Ce congé intègre les durées de trajet, sauf pour les DOM-TOM pour lesquels les durées du trajet s'y ajoutent.

#### **Article 4.3 – Aides à l'installation sur le nouveau site**

Une attestation justifiant la mobilité géographique sera fournie au salarié par la DRH de l'ADEME pour lui faciliter ses démarches notamment de recherche de logement.

➤ Aide au titre de la recherche du logement

Les frais d'agence immobilière sont remboursés par l'ADEME dans la limite de 500 € TTC sur présentation d'une facture de la prestation et au plus tard dans les 6 mois après la prise de poste effective.

En outre, les salariés qui souhaitent recourir à l'accession à la propriété bénéficient des prêts immobiliers dans le cadre et selon les règles du 1% logement.

Les salariés satisfaisant aux conditions de ressources peuvent également avoir accès, de façon prioritaire, à une location de logement social dans le cadre du 1% logement.

Les coordonnées de l'organisme 1% logement et la plaquette de présentation du 1% logement seront remises par la DRH au salarié.

En cas de location, le montant du dépôt de garantie reste à la charge du salarié.

#### **Article 4.4 – Frais de double résidence**

Un remboursement de frais de double résidence est possible dans la limite de 6 mois à compter de la prise effective du nouveau poste.

Une indemnité forfaitaire compensatrice de double résidence est prévue à hauteur de 600 € bruts par mois.

Cette indemnité soumise à charges sociales, à la CSG et à la CRDS sera versée sur présentation des justificatifs de double résidence.

#### **Article 4.5 – Prise en charge du déménagement**

La prise en charge du déménagement est effectuée selon les modalités en vigueur dans le guide réglementaire frais de changement de résidence de l'ADEME, à savoir, à la date de signature du présent avenant, les notes D SMG 07 et D SMG 08, ainsi que la convention de travail de l'ADEME et le décret n°89-271 du 12 avril 1989 (Outre-Mer) et le décret 90-437 du 28 mai 1990 (France métropolitaine), lesquels sont joints en annexe au présent avenant.

#### **Article 4.6 – Indemnité compensatrice de mobilité**

Afin d'assumer les contraintes induites par l'installation au sein du nouveau domicile et les frais liés au transfert vers la nouvelle zone géographique, il est attribué une indemnité forfaitaire sous forme de prime de 30 points d'indice.

Le salarié pourra demander une avance sur le versement de 80% de la prime pour la prise en charge des frais d'installation.

##### **➤ Clause de dédit**

Si le salarié démissionne dans les 12 mois suivant la prise effective du poste, le remboursement total ou partiel de cette indemnité est prévu de la façon suivante :

- 75% du montant net de l'indemnité si la démission intervient dans les 4 mois suivants la prise effective du poste ;
- 50% du montant net de l'indemnité si elle se produit entre le 5<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> mois suivant la prise effective du poste ;
- 25% du montant net de l'indemnité si elle a lieu entre le 9<sup>ème</sup> et le 12<sup>ème</sup> mois suivant la prise effective du poste.

Si le salarié renonce à son nouveau poste et demande sa réaffectation prévue à l'article 4.8 laquelle sera effectuée sur son ancien poste ou sur un poste équivalent, aucune aide à la

*Handwritten signatures and initials:*  
DRH  
VL.  
H

réinstallation ne sera accordée et aucune demande d'indemnisation des nouveaux frais occasionnés par le changement ne pourra être sollicitée auprès de la Direction de l'agence.

#### **Article 4.7 – Aides à la recherche d'un nouvel emploi au conjoint du salarié**

Par conjoint dans la suite du texte, il s'entend le conjoint marié, concubin ou partenaire lié par un PACS. Si la mobilité du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, l'agence s'engage à accompagner ce dernier dans sa recherche d'emploi dans la nouvelle région d'affectation.

La prise en charge de la recherche d'emploi est limitée à un an et pourra intervenir dans les 3 mois suivant le déménagement effectif dans le nouveau logement.

Elle comprendra les services d'un cabinet spécialisé intégrant la réalisation d'un bilan professionnel, les conseils sur les techniques de recherche d'emploi, l'assistance pour la recherche d'un poste sur la nouvelle zone géographique et le suivi régulier pendant toute la période mentionnée ci-dessus. Cette aide de l'agence, dans la limite de 6 000 € TTC par bénéficiaire, se comprend comme un simple soutien, sans aucune obligation de résultat de sa part mais aboutissant à, au moins, trois offres d'emploi (offre d'emploi dans le ou les domaines d'activités recherchés, située à moins de 50 kilomètres du nouveau lieu de résidence habituelle ou familiale et proposant d'une rémunération au moins égale à 80% du salaire précédent de la personne en recherche d'emploi).

#### **Article 5 – Accompagnement du changement de résidence administrative sans changement de résidence familiale**

Un soutien pourra également être proposé en fonction de la distance, ou du temps de trajet séparant le domicile familial de ce nouveau lieu de travail et sera limité à une durée maximale d'un an à compter de la prise effective du poste.

En effet, au-delà de l'application de l'article 5.4 ci-dessus concernant l'indemnité de double résidence, si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail est supérieure à 100 kilomètres (aller) et qu'elle entraîne un temps de trajet de plus d'une heure et demie, le salarié a la possibilité de bénéficier d'une prise en charge de deux aller/retour par mois et d'un abonnement transport sur le trajet en question selon les dispositions prévues dans le guide des frais de mission en vigueur à l'ADEME

S'agissant des territoires ultra-marins, et dans l'attente des résultats du groupe de travail organisé spécifiquement sur les mobilités depuis ou vers les Outre-Mer (dont les résultats sont attendus pour la fin 2015), cette possibilité est ouverte au salarié dans la limite de 1500€ TTC pendant l'année d'installation dans sa nouvelle résidence administrative.

Les conclusions du groupe de travail feront l'objet d'une présentation au comité de suivi de l'accord en vue de leur intégration dans celui-ci après négociation avec les signataires de l'accord.

Un point sur la situation de résidence et de son impact, abordé avec le salarié préalablement à sa nomination, sera organisé avec la RH pour examiner les conséquences de la situation d'emploi créée sur les conditions de vie personnelle et d'emploi.

RP y JM RP  
RP VL 92

Une organisation particulière du travail pourra être mise en œuvre à titre transitoire ou pour l'ensemble de la période, permettant la prise en charge des contraintes de déplacements visées, et notamment pour assurer au salarié le bénéfice d'un repos complet en fin de semaine.

En toute hypothèse, ces dispositions ne s'appliquent pas si le(la) salarié(e) a d'ores et déjà changé sa résidence familiale au moment de sa demande.

#### **Article 6 – Cas des conjoints travaillant tous les deux à l'ADEME :**

En cas de mutation de deux conjoints travaillant à l'ADEME, dans une période de douze mois et sur la même zone géographique, le dispositif ne bénéficiera qu'à un seul des conjoints mutés sauf les dispositions suivantes qui bénéficient à chacun :

- congé exceptionnel prévu à l'article 4.2
- indemnité compensatrice de mobilité prévue à l'article 4.
- prise en charge de deux aller/retour mensuels prévus à l'article 5 ou remboursement des frais kilométriques ;

#### **Article 7 – Evaluation du dispositif**

Une évaluation du dispositif sera réalisée par période de 6 mois pendant au moins les deux premières années d'application de ces nouvelles dispositions.

Il sera rendu compte de cette évaluation auprès du comité de suivi de l'accord GPEC, prévu à son article 4.3.

#### **Article 8 – Date d'application**

Le présent avenant, à l'exception de l'article 4.7 prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, étant entendu que, pour apprécier l'éligibilité aux dispositifs du présent avenant, est prise en compte la date de prise de fonction du (de la) salarié(e) à un poste dans sa nouvelle affectation géographique.

#### **Article 9 – Autres**

Les autres termes de l'accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 18 décembre 2012 restent inchangés.

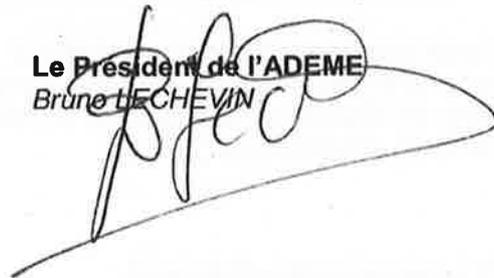
### Article 10 – Publicité

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (dont une version papier et une version électronique) auprès de la direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, unité territoriale du Maine et Loire.

Il sera également remis un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le **13 MAI 2015**  
En huit exemplaires originaux

Le Président de l'ADEME  
Brune ECHEVIN



### **Les délégués syndicaux**

Pour la CFDT :  
S. ROLANT

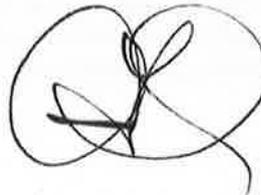
N. NOYON



Pour le SNE :  
V. LOISON

R. GONZALEZ

D. MAZAUD



### **Annexes à l'accord :**

- note D SMG 07
- note D SMG 08
- décret n°89-271 du 12 avril 1989
- décret 90-437 du 29 mai 1990