

# MOBILITÉ

**CE 7 AVRIL, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ AUX OS UN ÉTAT DES LIEUX DE LA MOBILITÉ GROUPE. CE QU'IL EN RESSORT :**

- **1 SALARIÉ SUR 5 MOBILE,**
- **AUGMENTATION DE 4.3% DES MOBILITÉS MARQUÉE PAR LES RÉORGANISATIONS,**
- **MOBILITÉ VERS LES FILIALES HORS IEG FRAGILE,**
- **MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INTRA-EDF À 70% PAR DES CADRES,**
- **MOBILITÉ MAJORITAIREMENT MASCULINE...**

**LA MOBILITÉ DOIT DEVENIR UN VÉRITABLE ASCENSEUR SOCIAL, ACCESSIBLE À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS !**

**POURTANT, POUR BEAUCOUP D'ENTRE NOUS (SURTOUT EN EXÉCUTION ET MAÎTRISE) ELLE RESSEMBLE MOINS À UN TREMPLIN QU'À UNE ÉPREUVE :**

**UNE MISE EN VISIBILITÉ DES EMPLOIS DÉFECTUEUSE**

**DES DISPOSITIFS D'AIDE À LA MOBILITÉ INSUFFISANTS ET MAL DÉPLOYÉS**

**DES RESPONSABILITÉS ACCRUES SANS RECONNAISSANCE**

**DES RÉORGANISATIONS QUI IMPOSENT PLUS QU'ELLES NE PROPOSENT**

**IL EST TEMPS QU'EDF FASSE DE LA MOBILITÉ UN CHOIX STRATÉGIQUE INDISPENSABLE À LA RÉUSSITE DE SES PROJETS, ET NON UNE CONTRAINTE POUR LES SALARIÉS.**

# LA FNME-CGT PORTE NOTAMMENT, AU TRAVERS DES NÉGOCIATIONS SUR LES EMPLOIS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES AXES FORTS SUR LA MOBILITÉ :

## UNE MOBILITÉ QUI INFORME

La FNME-CGT demande la mise en place de pôles mobilité locaux pour aider les salariés dans la construction de leur projet professionnel : des outils clairs, des offres visibles, du conseil.

## UNE MOBILITÉ QUI RECONNAÎT

La mobilité professionnelle permet de valoriser son expérience et de mettre à profit ses compétences. S'engager dans un nouvel emploi doit être reconnu. Pour la FNME-CGT, il n'est pas acceptable de constater, dans les commissions secondaires, que plus de 65 % des emplois sont pourvus sans prise de NR/GF.

## UNE MOBILITÉ GROUPE QUI PROTÈGE

La FNME-CGT propose un contrat social pour garantir les mobilités en filiales hors IEG, ainsi qu'un contrat de parcours sécurisé pour les salariés impactés par des suppressions d'effectifs ou des transferts d'activités dans une autre région.

## UNE MOBILITÉ QUI S'ACCOMPAGNE

La FNME-CGT demande des dispositifs d'aide à la mobilité renforcés (aide accrue à la construction du projet professionnel, aides à la reconversion, aides financières à la mobilité géographique pour le logement, accompagnement du conjoint, etc.), ainsi que des solutions locales réelles pour celles et ceux qui ne peuvent partir.

**Le projet industriel, l'IA et le plan d'économies transforment durablement les emplois et imposent d'anticiper les parcours professionnels des salariés concernés.**

**Pour la FNME-CGT, l'entreprise ne peut faire porter aux seuls salariés les conséquences de ses choix économiques. Choisie et accompagnée, la mobilité peut être un levier d'évolution ; imposée, elle devient une injustice.**

**Nous exigeons une politique de gestion des parcours anticipée, protectrice et fondée sur les droits des salariés, afin que chacun puisse construire son avenir professionnel avec de véritables garanties.**

**La première richesse d'EDF ce sont ses salariés, femmes et hommes, dont l'engagement et les compétences sont indispensables à la réussite des objectifs d'électrification. La gestion des emplois et des parcours professionnels se doit donc d'être ambitieuse.**

**La FNME-CGT continuera de se battre pour faire de la mobilité un droit réel et un outil d'ascension sociale, non un instrument de flexibilisation au service de la seule stratégie financière.**

MINES-ÉNERGIE

la  
cgt

EDF SA