

# MOBILITE DES COMPETENCES

## DU NOUVEAU SUR LES AIDES AU LOGEMENT ET UN NOUVEAU DISPOSITIF DE FIDELISATION

La politique Mobilité d'Enedis, née en 2019, évolue régulièrement. Elle s'oriente maintenant vers une nouvelle appellation : « **Mobilité et Fidélisation des Compétences** ». FO vous en explique les nouveaux dispositifs.

### FINIE L'ANL, VOICI LE CAM

L'Aide Nationale au Logement est remplacée par le Capital Attractivité Modulé

**L'idée** : augmenter significativement l'aide au logement dans les zones déficitaires ou peu attractives.

**Comment ?** en versant un capital en 5 fois sur 4 ans, sans dégressivité et non plafonné sur le coût du logement du salarié. Un capital différencié en fonction des besoins de l'entreprise.

Le CAM a une base de calcul, semblable à l'ANL, en fonction du coût du montant locatif de la commune du site de travail, du salaire du salarié, du coefficient familial. Les conditions d'accès sont les mêmes que pour l'ANL.

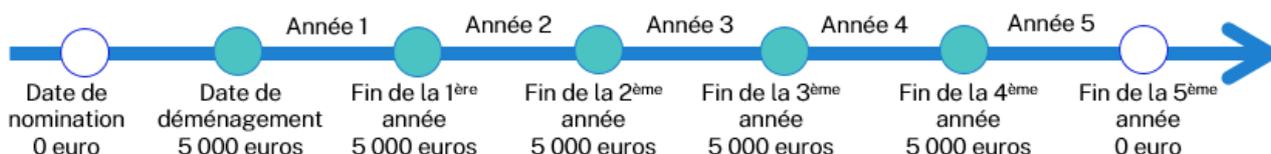


➔ **Nouveauté** : dans les métropoles, pour éviter les inégalités de montant locatif entre arrondissements/quartiers, un montant moyen sera calculé sur l'ensemble de la zone concernée.

L'ANL « jeunes embauchés » continue de s'appliquer. Ils ne bénéficieront donc pas du CAM.

Type de mobilité	Montant du CAM	Précisions
<b>NATURELLE</b> : toute mobilité vers ou au sein d'Enedis est une mobilité naturelle	<b>CAM</b>	
<b>RENFORCEE</b> : les mobilités renforcées sont réservées aux sites déficitaires, définis nationalement Signature d'un <u>CERNE obligatoire</u>	<b>CAM * 4</b>	La liste de ces sites sera disponible dans la note d'application et mise à jour chaque année
<b>SOUTENUE</b> : décidée localement par les RRH à la demande du management Signature d'un <u>CERNE obligatoire</u>	<b>CAM * 2</b>	Chaque unité disposera d'un nombre de tickets de mobilités soutenues en fonction de son contexte (difficulté d'attractivité, recherche de compétences rares)

Exemple de versement d'un capital de 25 000 euros sur 4 ans :



La mise en application du CAM débutera pour les postes publiés à partir du 1<sup>er</sup> octobre.  
Le type de mobilité sera précisé dans la publication d'emploi.

## BOM : un outil d'aide pour les managers

La politique Mobilité se voulait simple, mais se complexifie au fur et à mesure de ses évolutions. Il a donc fallu créer la Boîte à Outil de la Mobilité (BOM) pour aider les managers à chaque étape du recrutement.

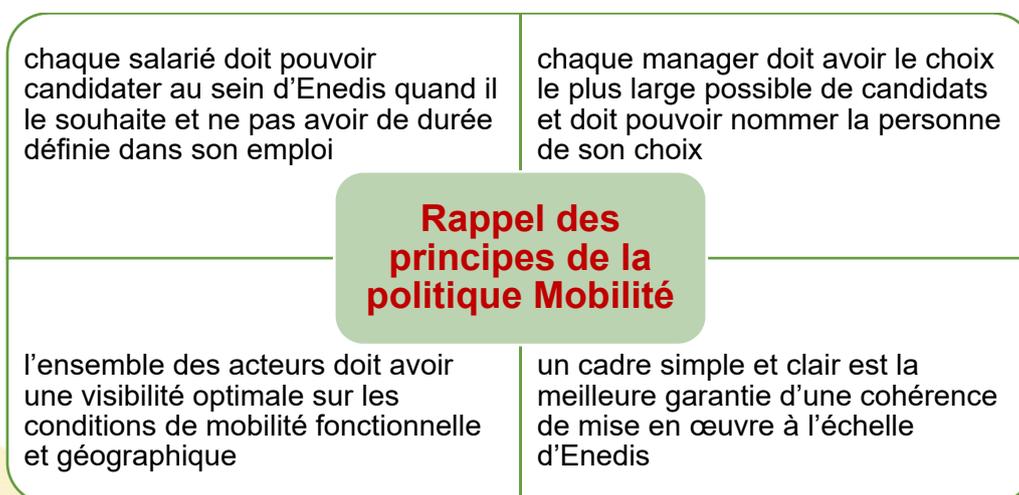
FO salue cette initiative mais regrette que l'équivalent n'existe pas pour les agents.

## La PIF : pour fidéliser les compétences sur certains territoires

**L'idée** : une Prime Individuelle de Fidélisation pour inciter les salariés à rester et conserver les compétences sur des métiers en tension ou sur des zones non attractives.

**Comment ?** en proposant une prime équivalente à un mois de salaire, ou plus. Elle ne peut être proposée qu'à la fin d'une mesure d'attractivité (fin de CAM ou d'ANL). La signature d'un CERNE est obligatoire

Un certain nombre de tickets « PIF » seront attribués aux unités, en fonction de leur contexte. Plusieurs tickets peuvent être utilisés pour un même salarié, à la demande du management



**CERNE's (parce qu'il y a plusieurs types de CERNE), CODIS\*, CODIA\*, Job en proximité, bilan financier, ANL, CAM, BOM, PIF ...**

**Vous avez du mal à vous y retrouver dans la politique Mobilité ?  
N'hésitez pas à contacter vos représentants FO pour vous aider !**

\* dispositifs spécifiques aux agents en services continus ou en astreinte