



# L'UNSA, c'est mon choix

## Accord de Performance Collective (APC) Sur la mobilité



**La Direction**, n'ayant pas pu obtenir un accord majoritaire sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), a décidé de lancer une consultation par référendum auprès des salariés de l'UES Matmut et de passer outre l'opposition majoritaire des syndicats.



Cette proposition de la **Direction** avec l'aval de la CFDT et CFE /CGC inclut un APC sur la mobilité. Si c'est 2 syndicats s'étaient opposés au protocole de référendum, celui-ci ne pourrait avoir lieu. Sur l'aspect de la gestion des parcours professionnels, peu d'avancées selon nous. Les dispositifs de mobilité existants sont repris dans l'accord avec des primes en hausse et quelques nouvelles mesures d'accompagnement qui peuvent se cumuler. Ces dispositifs s'appliquent sous réserves que votre nouveau poste soit à + de 75 kms de votre domicile ou à plus d'1 heure de trajet.



MOBILITÉ  
professionnelle

**Si la mobilité est choisie, c'est gagnant-gagnant.**

**Mais si elle est imposée et subie, c'est gagnant pour  
la Direction et perdant pour les salariés !**

## L'UNSA ne peut cautionner cette proposition et vous alerte !

**Ce type d'accord peut avoir des conséquences importantes sur votre avenir professionnel et votre vie privée.**



Après recueil de l'avis du CSE (qui n'est que consultatif) dans le cadre d'une information-consultation pour des projets de transformation définis à l'article 24, **la Direction** déclencherait le dispositif de mobilité accompagnée et des entretiens individuels pour les salariés concernés (article 26).

Vous êtes bien dans votre travail, avec vos collègues, vous avez des enfants ou non, un crédit sur votre logement pendant encore plusieurs années. Vous avez organisé votre vie et



trouvé une stabilité pour vous et votre famille. Imaginez tous les impacts sur votre vie si, pour raison d'organisation de l'entreprise, **la Direction** vous impose un poste à 200 kms voire à 500 kms de votre domicile.

### Tout votre quotidien est remis en cause !

En effet, l'accord prévoit, qu'au bout de 3 refus de votre part de propositions de mobilité de la RH, vous serez licencié et vous ne pourrez pas contester ce licenciement au Conseil des Prud'hommes.



**Extrait de l'accord sur les conséquences en cas de 3 refus de mobilité accompagnée.**

Chapitre 5 - Accompagnement individuel des refus de mobilité accompagnée au sein de l'UES

Article 39 – Conséquence du refus de toutes les propositions

Dès lors que le collaborateur aura, à son initiative, fait part explicitement et délibérément de sa volonté de n'accepter aucune des propositions de mobilité qui lui auront été formulées en application de l'article 27-2 du présent accord et n'aura pas accepté une proposition d'avenant à son contrat de travail en application de l'article 27-3 du présent accord, alors il déclenchera la procédure de fin anticipée de collaboration avec l'entreprise telle que prévue à l'article L 2254-2 du code du travail.

Ce processus sera déclenché dans un délai de deux mois à compter de la notification par le collaborateur de son choix de refuser les propositions de mobilités qui lui auront été faites en application de l'article 27-2 du présent accord. L'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle versée au collaborateur dans cette hypothèse sera majorée de 15%.

**Alors, avant de voter fin janvier, réfléchissez bien !**

Mais votez car sachez qu'il n'y aura pas de quorum dans ce référendum. C'est-à-dire que si une minorité des salariés vote et décide de voter oui à la question posée, l'accord s'appliquera avec cette mobilité risquée



**La question posée sera la suivante :**

**"Etes-vous favorable à l'entrée en vigueur de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement à la gestion des emplois et des parcours professionnels du 31 octobre 2025"**

**Notre conseil : votez NON**

**L'UNSA, le syndicat l'aceur d'alerte : rejoignez-nous !**

Le 09/01/2026

**Unsa-Matmut**

**tél. 06 09 11 95 86**

**unsa.matmut@gmail.com**

