

CHARTRE ÉTHIQUE MOBILITÉ

Tous les acteurs de l'entreprise doivent partager la même vision prospective de l'emploi et des compétences.

La richesse de l'entreprise est la somme des compétences de ses collaborateurs, dans une politique volontariste de promotion interne et de formation.

Dans la gestion de l'emploi et des compétences, la mobilité interne librement consentie est une opportunité d'enrichissement professionnel et personnel, un facteur d'évolution.

Pour la réussite du développement humain lié à la mobilité chacun doit adopter un comportement responsable et transparent

- oo Le salarié est l'acteur principal de sa mobilité dans le respect de sa hiérarchie et de la structure qui l'emploie,
- oo La hiérarchie fait du développement des compétences et de carrière de ses collaborateurs sa priorité, au-delà du fonctionnement au quotidien,
- oo La DRH contribue à l'animation de la mobilité et veille au respect des règles encadrant la mobilité.

Les règles de la mobilité sont mises en œuvre de manière à éviter toute discrimination et à respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

La mobilité interne est ouverte aux salariés entre contrat à durée indéterminée qui justifient d'une ancienneté d'au moins deux ans (sauf exception) dans l'entreprise.

Les principes ou valeurs fondamentales sont les suivantes :

1. Transparence de l'information et de la communication

Par le biais du site bouger-dans-le-groupe, l'entreprise porte à la connaissance des salariés, y compris ceux des filiales étrangères, les postes à pourvoir dans le groupe. L'entreprise s'engage à examiner toutes les candidatures internes et à apporter une réponse à chacune d'entre elles.

Premier cas

- oo Mobilité à l'initiative du salarié, en cours d'année
- oo Mobilité sollicitée lors de l'entretien annuel

Le candidat à la mobilité s'inscrit sur le site bouger-dans-le-groupe, puis les RH se saisissent du dossier pour confirmation du souhait mobilité.

Les RH contactent le manager pour échanges en vue de la validation du projet avec établissement du dossier suivi mobilité.

La candidature rejoint le « vivier mobilité » ou la « bourse mobilité » dans l'attente d'une opportunité.

Deuxième cas

- oo Le salarié se porte candidat à une offre interne à la mobilité

Même process initial que dans le premier cas puis intégration du candidat dans la procédure recrutement standard du groupe.

La hiérarchie de l'entité de départ s'engage :

- à rester bienveillante face à la candidature,
- à transmettre des informations fiables relatives au candidat, via le filtre RH (dossier suivi RH),
- à continuer à faire preuve de bienveillance même si la candidature n'est pas retenue.

 *Approche directe d'un salarié : seuls les RH y sont autorisés en concertation avec la hiérarchie concernée.*

2. Respect du processus de recrutement

Prise en charge de la demande mobilité par le référent RH alerté automatiquement lors de la saisie candidature sur le site <https://bouger-dans-le-groupe.jobs.net>

Le salarié accepte et suit le parcours recrutement interne : entretien RH, tests éventuels, entretiens entité d'accueil.

L'entité de départ accepte de libérer le salarié pour les entretiens.

L'entité d'arrivée ne cherche pas à influencer le salarié ou à surenchérir son offre et s'engage à respecter le délai de libération du candidat s'il est retenu.

La décision de recrutement est rendue par la Direction des Ressources Humaines dans une communication apaisée.

En cas de mobilité internationale, le référent RH informe le candidat des statuts existants ou proposés et des implications sociales et fiscales.

 *Plus de détails sur le processus de recrutement dans le schéma chronologique du suivi mobilité en annexe.*

3. Engagement partagé

Le coût de la mobilité intra groupe (hors prêt de personnel dans le cadre d'activité partielle ou réorganisation)

Pour renforcer l'engagement partagé, mais aussi pour ne pas pénaliser ou favoriser les candidatures internes face aux externes, la prise en charge des coûts visant à favoriser la mobilité intra groupe est répartie entre l'entité de départ et l'entité.

Dans le processus de recrutement :

- Prise en charge du temps passé aux entretiens (avec les RH, et l'entité d'accueil), par l'entité de départ,
- Prise en charge des frais logistiques (si déplacement nécessaire dans l'entité d'accueil) par l'entité d'accueil.

Au cours de la période probatoire :

- Prise en charge de cette période par l'entité d'accueil.

Remplacement du salarié mobile dans son entité de départ :

- Prise en charge des frais de recrutement par l'entité de départ.

Les frais liés à la mobilité du salarié

Si la mobilité entraîne un changement de résidence (à plus de 70 kms) l'entité d'accueil prend en charge le déménagement du lieu de résidence.

Un panel de services complémentaires peut être proposé par le partenaire mobilité du groupe, en particulier pour une mobilité à l'étranger.