

Charte pour la mobilité professionnelle Intra Groupe Arcade – Pôle Hlm

28 novembre 2014 – V2

PREAMBULE

La mobilité professionnelle constitue un objectif stratégique pour le développement et la croissance du Groupe Arcade - Pôle Hlm. Elle contribue à l'accompagnement de ses ressources humaines et de ses besoins de développement de compétences pour s'adapter en permanence aux évolutions économiques et réglementaires et aux évolutions de ses métiers.

La mobilité est un levier majeur de management des ressources humaines, à la fois individuel et collectif. Chacun est acteur de la réussite de la politique de mobilité. Ainsi, les salariés, les managers, les Directions des ressources humaines et les dirigeants sont co-responsables de sa mise en œuvre et de son succès.

L'implantation des sociétés du Groupe Arcade - Pôle Hlm sur l'ensemble du territoire national est un atout pour favoriser les opportunités de mobilité et les perspectives d'évolution professionnelle.

Favoriser la mobilité interne implique que le Groupe Arcade - Pôle Hlm développe des dispositifs, des procédures et met en place des moyens nécessaires pour faciliter et fluidifier les opérations de mobilité intra entreprise et/ou intra groupe, dans le cadre d'une charte commune de la mobilité, tout en respectant l'autonomie de chaque société.

La « Charte pour la mobilité interne » rappelle les principes généraux qui doivent s'appliquer aux mobilités de manière à éviter toute discrimination et à respecter, l'égalité des chances et l'équité de traitement entre les salariés.

Sommaire

1 - DEFINITION DE LA MOBILITE INTERNE	4
2 - FAVORISER LA MOBILITE INTERNE	4
3 - DISPOSITIF DE LA MOBILITE INTERNE	4
3.1 Encourager la formation professionnelle	4
3.2 Informer sur les postes disponibles et prioriser les candidatures	5
3.3 Valoriser les missions spécifiques.....	5
3.4 Recourir à l'approche directe	5
3.5 Assurer l'exécution du processus de la mobilité	5
4 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE INTRA GROUPE ARCADE – Pôle Hlm	6
4.1 Découverte de l'environnement du poste de travail	6
4.2 Accompagnement dans la prise de poste.....	6
4.3 Accompagnement par une adaptation des compétences.....	6
4.4 Accompagnement financier de la mobilité	6
5 - PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE	7
5.1 Transfert du contrat de travail intra Groupe Arcade – Pôle Hlm	7
5.2 Prise en charge des frais inhérents à la mobilité géographique intra Groupe Arcade – Pôle Hlm	8
6 - OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITE INTERNE	9
6.1 Mise en place d'une bourse de l'emploi.....	9
6.2 Création d'une commission de mobilité au sein du groupe	9
Le Comité DRH, mis en place au niveau du Groupe Arcade - Pôle Hlm, met en place une commission de mobilité.	9
6.3 Désignation de référents RH mobilité	9
7 - LA COMMUNICATION.....	9
Favoriser la mobilité interne nécessite d'informer et de communiquer sur les emplois et les métiers du groupe ainsi que sur leur évolution. La Direction des Ressources Humaines est le principal vecteur de communication en matière de mobilité interne.	9
7.1 Information auprès de l'ensemble des salariés.....	9
7.2 Information auprès du management.....	10
7.3 Information auprès des représentants du personnel	10

1 - DEFINITION DE LA MOBILITE INTERNE

La mobilité interne s'inscrit dans la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences engagée par le Groupe Arcade - Pôle Hlm et vient compléter les plans d'actions portant sur la formation professionnelle, la prévention des risques psycho-sociaux, l'emploi intergénérationnel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déclinés dans les sociétés et contribue à la qualité de vie au travail.

La mobilité interne s'entend comme :

- individuelle sur demande du salarié,
- fonctionnelle ou hiérarchique sur proposition du management dans le cadre de mesures individuelles ou collectives d'organisation courantes et d'adaptation des effectifs aux évolutions des métiers,
- géographique : changement de lieu de travail qui peut être exclusif ou associé à une mobilité individuelle, fonctionnelle ou hiérarchique.

La présente charte a vocation à traiter de la mobilité entre les sociétés du Groupe Arcade - Pôle Hlm (Intra groupe).

2 - FAVORISER LA MOBILITE INTERNE

La gestion par la mobilité interne favorisée par la Direction du Groupe Arcade - Pôle Hlm doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions de métiers et aux aspirations des salariés et d'apporter des modalités pratiques de mise en œuvre rassurantes pour tous les acteurs de la mobilité.

Inciter à la mobilité engage tous les acteurs de l'entreprise :

- La Direction générale de l'entreprise qui définit sa vision stratégique des métiers et les compétences dont elle aura besoin,
- Le salarié qui est acteur de sa mobilité et veille à maintenir et développer ses compétences professionnelles en saisissant les opportunités qui lui sont offertes,
- La ligne hiérarchique qui fait du développement des compétences de ses collaborateurs une priorité et veille à la réalisation des actions de formation et de perfectionnement pour préparer et accompagner la mobilité,
- La Direction des RH qui veille au respect des règles encadrant la mobilité et contribue à l'animation de la mobilité,
- Les représentants du personnel qui veillent au maintien de l'employabilité des salariés, dont la mobilité professionnelle constitue un levier majeur.

3 - DISPOSITIF DE LA MOBILITE INTERNE

3.1 Encourager la formation professionnelle

La mobilité constitue l'un des leviers essentiels pour l'essor du développement professionnel des salariés. Encourager la formation professionnelle contribue à favoriser la mobilité.

Ainsi, en complément des actions de formation inscrites dans les plans annuels de formation professionnelle de chaque société du Groupe Arcade - Pôle Hlm, les salariés occupant le même poste depuis 5 ans bénéficient d'un bilan professionnel et d'un accès prioritaire à la formation professionnelle sur un poste pour conforter ses compétences.

Cette disposition ne doit pas faire obstacle à ce qu'un poste soit occupé sur une durée plus longue, dès lors que le maintien dans le poste participe du choix de son titulaire et/ou des besoins de l'organisation pour des motifs relevant par exemple, de l'expertise ou de l'expérience dans une fonction.

3.2 Informer sur les postes disponibles et prioriser les candidatures

A l'exception des postes de cadres dirigeants, chaque société du Groupe Arcade - Pôle Hlm porte à la connaissance de ses salariés en priorité, l'ensemble des postes à pourvoir en son sein.

Les informations sur les postes disponibles peuvent être accessibles par différents moyens laissés à l'appréciation des sociétés du Groupe : Site internet Société, Intranet RH, ou tout autre mode de communication interne propre à chaque entité.

Concomitamment, tous les postes vacants sont proposés à tous les salariés du Groupe Arcade - Pôle Hlm et à l'externe, au moyen d'une base commune accessible à tous sur le site Internet du Groupe Arcade - Pôle Hlm et sur les sites Internet de chaque société du Groupe.

Les salariés du Groupe Arcade – Pôle Hlm ont l'assurance d'un examen de leur candidature. A compétences égales, les candidatures internes de salariés appartenant aux métiers sensibles, c'est à dire susceptibles de modification ou de transformation à moyen terme, sont privilégiées. Ainsi, l'ordre de priorité de candidature est la suivante :

- 1 - salariés de l'entreprise sur les métiers sensibles,
- 2 - salariés du groupe sur les métiers sensibles,
- 3 - salariés de l'entreprise sur les métiers non sensibles,
- 4 - salariés du groupe sur les métiers non sensibles,
- 3 - candidatures externes.

3.3 Valoriser les missions spécifiques

Les contributions apportées sur des projets transverses ou dans le cadre de remplacements temporaires sont des modes de travail et de collaboration à développer au sein de chaque société et en intra groupe. Elles développent la polyvalence, favorisent la bonne collaboration entre les services et constituent des opportunités d'enrichissements et d'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés.

Elles peuvent contribuer à la construction d'un projet professionnel à plus long terme.

Ces missions doivent faire l'objet d'une attention particulière et être formalisées par un écrit qui fixe le contenu, les objectifs, la durée et les modalités d'exécution du projet ou de la mission afin d'être actées et valorisées dans le parcours professionnel du salarié.

3.4 Recourir à l'approche directe

Les gestionnaires RH sont amenés dans le cadre de leurs fonctions à échanger avec les managers et recueillir des informations sur l'évolution professionnelle des salariés. Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui recrute peut être amenée à prendre directement contact avec un salarié de son entreprise, sous réserve d'en informer préalablement son manager.

3.5 Assurer l'exécution du processus de la mobilité

La mobilité interne est une opportunité pour chacun d'enrichir son parcours professionnel, quel que soit son métier ou son niveau de responsabilité. Pour la réussite du développement humain de notre

groupe, il est nécessaire que chacun adopte un comportement responsable et apporte l'assurance de la transparence, du dialogue et du travail partagé, à toutes les étapes du parcours de mobilité.

Ainsi, les Directions des ressources humaines des sociétés concernées par un projet de mobilité se coordonnent et veillent au bon déroulement du processus avec les managers.

En cas de mobilité à l'initiative d'un salarié, le manager du salarié est informé de la mobilité, dès que le salarié a officiellement fait acte de candidature. Il échange avec son collaborateur pour comprendre ses motivations et partage les décisions avec sa hiérarchie et la Direction des ressources humaines.

En outre, il est immédiatement associé à la détermination d'un plan de succession de son collaborateur avec son entreprise pour maintenir le bon fonctionnement de son service.

Le salarié qui se porte candidat à un emploi disponible dans le Groupe Arcade – Pôle Hlm est assuré que sa demande sera accueillie avec bienveillance par son manager et qu'il n'y aura pas de conséquences négatives pour lui quelle que soit la réponse apportée à sa candidature.

Le salarié qui postule est assuré d'être informé de l'avancement de son dossier. S'il est recruté, il est informé par écrit et bénéficie des conditions de mobilité de la société d'accueil.

4 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE INTRA GROUPE ARCADE – Pôle Hlm

4.1 Découverte de l'environnement du poste de travail

Avant de porter son choix sur un poste à pouvoir, le salarié peut demander à la DRH un entretien pour découvrir la structure d'accueil, afin de bien comprendre les attendus et la réalité quotidienne du poste visé et obtenir les informations portant sur l'environnement social de l'entreprise (régimes prévoyance et retraite....).

4.2 Accompagnement dans la prise de poste

La période d'intégration est un facteur important de mobilité interne. Elle doit être considérée comme une période d'accompagnement d'une durée suffisante pour permettre l'acquisition des savoir-faire et des connaissances de base pour occuper le poste et assurer la montée en compétence du salarié.

La période d'intégration doit être bâtie et suivie régulièrement par le manager et le référent RH. La période d'intégration est distincte de la période d'essai : la première intervient en cours de carrière au sein de l'entreprise, la seconde n'est mise en œuvre qu'au moment de l'embauche.

4.3 Accompagnement par une adaptation des compétences.

Des programmes de formation d'adaptation, de développement ou de reconversion professionnels sont étudiés selon les cas de mobilité, notamment pour des salariés occupant des métiers sensibles ou pour des salariés en mobilité fonctionnelle nécessitant le perfectionnement de leurs compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

A titre exceptionnel et dans l'hypothèse de mobilité fonctionnelle ou hiérarchique, une période probatoire pourrait être envisagée à l'initiative des sociétés concernées.

4.4 Accompagnement financier de la mobilité

Les conditions d'emploi sont fixées par les dispositions conventionnelles et les règlements en vigueur dans l'entreprise d'accueil, elles sont définies et portées à la connaissance des candidats potentiels

au moment de la publication de l'offre d'emploi. Les conditions de rémunérations sont définies lors des entretiens de recrutement.

La mobilité garantit la reprise de l'ancienneté dans le groupe.

Chaque entité du groupe dispose de ses propres règles et barèmes de remboursement de frais de déplacement professionnels. Toutefois les sociétés du Groupe Arcade - Pôle Hlm s'engagent à respecter un socle commun de frais à rembourser en cas de mobilité géographique intra groupe (cf. Paragraphe 5.2)

Pour renforcer l'engagement de coresponsabilités, faciliter l'acte de volontariat et ne pas pénaliser les candidatures internes au regard des candidatures externes, la prise en charge des frais facilitant la mobilité intra-groupe est partagée entre les sociétés.

- Les frais liés à la découverte de l'environnement de travail, et ceux liés au premier entretien de recrutement sont pris en charge par l'entreprise cédante,
- Les frais liés à la poursuite du processus de recrutement sont pris en charge par l'entreprise d'accueil.

5 - PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE

Le processus à décliner dans le cadre de la mobilité interne doit s'exercer en toute transparence et s'organiser de la manière suivante :

Etape 1

- Le salarié qui a eu accès aux offres d'emploi prend contact avec le référent RH de son entreprise ou de l'entreprise du groupe qui recrute pour faire acte de sa candidature,
- Il rédige son CV et prépare son entretien pour présenter efficacement son projet professionnel. Il peut demander à être aidé dans cette démarche par le référent RH.

Etape 2

Dans le cas où sa candidature est retenue :

- Le salarié se rend disponible pour les entretiens menés par le référent RH et le manager de l'entreprise qui recrute. Il informe alors sa hiérarchie actuelle de l'avancée du processus de recrutement,
- Cette dernière le libère le temps nécessaire pour les entretiens de recrutement,
- La décision définitive est formalisée par écrit par la DRH qui recrute :
 - En cas de réponse positive, le salarié confirme son choix et se rend disponible dans les délais requis. Pour favoriser la réussite de la mobilité, l'entité cédante s'engage à libérer le salarié dans des délais compatibles, tant avec les besoins de l'entreprise d'accueil, qu'avec ses propres contraintes.
 - En cas de réponse négative, le salarié peut solliciter un entretien approfondi avec le référent RH de l'entreprise qui recrute, pour analyser les raisons de cette décision.
- Quelque soit la procédure mise en place par l'entreprise qui recrute, le candidat interne y sera soumis.

Parallèlement au déroulement de cette seconde étape, l'organisation de la succession du salarié en mobilité est organisée par la Direction des RH en accord avec la hiérarchie de l'entreprise cédante.

5.1 Transfert du contrat de travail intra Groupe Arcade – Pôle Hlm

Une convention tripartite, dite « *convention de mobilité* », rédigée par l'entreprise d'accueil est signée par le salarié, l'entreprise cédante et l'entreprise d'accueil.

Cette convention de mobilité garantit les points suivants :

- la reprise de l'ancienneté acquise au sein du groupe,
- l'absence de période d'essai,
- les modalités de la période probatoire si celle-ci est requise,
- le transfert des droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Compte Epargne Temps (CET),
- les droits à congés payés,

Les congés payés sont, soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, soit transférés dans le CET s'il existe dans l'entreprise d'accueil, au choix du salarié.

En sus de cette convention, le salarié signe un contrat de travail avec son nouvel employeur.

Le contrat de travail précise les dispositions non reprises dans la convention tripartite, notamment celles relatives au type de contrat, à l'emploi, au salaire, à la durée du travail, à la classification ainsi qu'à la convention collective et aux accords d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

La Direction des ressources humaines de chaque société active son processus d'information de mouvement du personnel auprès des services de comptabilité, du contrôle de gestion de l'informatique et des moyens généraux.

5.2 Prise en charge des frais inhérents à la mobilité géographique intra Groupe Arcade – Pôle Hlm

Une fois le candidat retenu, si sa mobilité entraîne un changement de résidence (*) en raison de la distance entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail, l'entreprise d'accueil prend en charge le déménagement du lieu de résidence.

() Changement entraînant une distance subie supérieure à 70 Km ou une durée supérieure à 1h 45 mn en transport en commun par voyage.*

Le salarié bénéficie sur présentation de justificatifs d'un remboursement de ses frais listés ci après inhérents à la mobilité dans les conditions suivantes :

- Par l'entreprise cédante
 - Les frais de transport du salarié pour les deux premiers entretiens recrutement,
 - Les frais de transport du salarié, éventuellement du conjoint et des enfants pour le voyage de reconnaissance,

Ces frais sont pris en charge en application des modalités applicables dans l'entreprise cédante.

- Par l'entreprise d'accueil
 - Les frais de transport du salarié, éventuellement du conjoint et des enfants pour les allers/retours liés au déménagement, dans la limite de deux déplacements aller/retour,
 - Les frais de déménagement entre deux logements sur accord préalable après présentation de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par l'entreprise d'accueil ou sur présentation de justificatifs de devis de location de véhicule de déménagement.
 - Le salarié bénéficie en priorité des prestations des dispositifs LOCAPASS et MOBILIPASS (sous réserve d'évolution réglementaire ultérieure).
 - En complément des dispositifs LOCAPASS et MOBILIPASS, et dans la limite des plafonds applicables dans l'entreprise d'accueil communiqué au salarié :
 - ❖ Les frais de garde meuble,
 - ❖ Les frais d'agence immobilière,
 - ❖ Les frais d'installation (remise en état, serrurerie, électricité, eau, gaz, courrier.....)
 - ❖ Frais de soutien scolaire dans la limite de 20 heures,
 - ❖ Frais de recherche d'emploi du conjoint,

Ces frais sont pris en charge en application des modalités applicables dans l'entreprise d'accueil.

Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail, dans les six mois du transfert, à l'initiative de l'employeur de l'entreprise d'accueil, les indemnités de licenciement légales ou conventionnelles dues au salarié seraient prises en charge au prorata du temps passé dans l'entreprise cédante et l'entreprise d'accueil.

6 - OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITE INTERNE

6.1 Mise en place d'une bourse de l'emploi

Pour faciliter l'accès aux offres d'emplois, le Groupe Arcade - Pôle Hlm met à la disposition de l'ensemble des salariés une bourse de l'emploi accessible à l'ensemble des salariés du Groupe sur le site Internet institutionnel du Groupe Arcade - Pôle Hlm.

6.2 Création d'une commission de mobilité au sein du groupe

Le Comité DRH, mis en place au niveau du Groupe Arcade - Pôle Hlm, met en place une commission de mobilité.

Sa mission est d'échanger sur les emplois et les métiers disponibles. Elle est composée de représentants des Directions des Ressources Humaines de chaque société.

6.3 Désignation de référents RH mobilité

Chaque société désigne au sein de son équipe RH un « Référent Mobilité » qui a pour mission d'accompagner, de faciliter et de veiller à l'application des conditions de la mobilité auprès du manager et du salarié en mobilité.

6.4 Création d'un entretien mobilité et d'aides à la mobilité

Le Référent Mobilité apportera l'aide nécessaire au salarié demandeur pour construire son parcours professionnel lors d'un entretien spécifique à la mobilité. Au cours de cet entretien, le référent RH peut aider le salarié à rédiger son CV, préparer ses entretiens de recrutement ou lui proposer un bilan de compétences.

7 - LA COMMUNICATION

Favoriser la mobilité interne nécessite d'informer et de communiquer sur les emplois et les métiers du groupe ainsi que sur leur évolution. La Direction des Ressources Humaines est le principal vecteur de communication en matière de mobilité interne.

7.1 Information auprès de l'ensemble des salariés

La Direction des Ressources Humaines dispose des moyens de communication auprès de l'ensemble des salariés pour leur donner de l'information à jour sur les postes disponibles.

Il est envisagé de compléter ces informations par une mise à disposition de référentiels de compétences (ou fiches métiers) dans les sociétés qui n'en possèdent pas. Chaque salarié pourra ainsi se situer par rapport à un autre métier et envisager éventuellement de changer de métier.

Chaque société du Groupe Arcade - Pôle Hlm s'engage à mettre à jour les informations de la bourse de l'emploi et à ce que chaque salarié qui postule à un emploi disponible soit contacté et bénéficie d'une réponse écrite. Tous les salariés doivent avoir accès à la bourse de l'emploi.

7.2 Information auprès du management

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines recense les souhaits de mobilité au travers des informations recueillies dans le traitement des entretiens annuels et les porte à la connaissance de la Direction et des managers lors des revues de personnel (identification des ressources et des compétences clés pour l'avenir).

7.3 Information auprès des représentants du personnel

La Direction des Ressources humaines communique chaque année au Comité d'Entreprise les informations et des données chiffrées portant sur les évolutions de l'emploi, les mobilités fonctionnelles et géographiques.

Elle participe à la Commission Emploi et Compétences du Comité d'Entreprise en charge de la mobilité professionnelle.

* * *