

Décision n° 5 du 29 avril 2011

Mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié

Cette décision unilatérale s'inscrit dans le cadre du nouveau contrat social qui vise à permettre chacun de maîtriser son parcours professionnel et notamment à renforcer les moyens pour accompagner tous les salariés.

Conformément aux dispositions de l'accord sur « les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité », il est rappelé que la politique de mobilité du groupe est essentiellement basée sur le volontariat.

L'objet de la présente décision est de préciser les conditions dans lesquelles seront accompagnées les mobilités internes à l'initiative du salarié sur le périmètre de l'UES FTSA/Orange. La présente décision se substitue ainsi à l'article 3.1.4 de la décision DRHG/GPC/46 du 12 juin 2006 et à l'article 3.1.4 de la décision DMG/DRH/OF du 10 juillet 2006. Les autres dispositions de la décision DRHG/GPC/46 et de la décision DMG/DRH/OF cessent de s'appliquer à la date de signature de la présente décision.

La présente décision se substitue également à la décision DRHF/GPC/78 du 14 décembre 2006.

Il est rappelé que la présente décision ne concerne que la mobilité interne à l'initiative du salarié. En effet, conformément à l'accord sur « les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité », l'entreprise garantit une prise en charge des coûts réels directs et induits d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise. Il est également rappelé qu'une mobilité volontaire est le résultat d'une démarche personnelle et ne peut être la conséquence d'une annonce orale de suppression de poste, toute suppression de poste devant faire l'objet d'une notification écrite.

Par ailleurs il est indispensable que les conditions de mobilité soient parfaitement connues et acceptées par le salarié avant la mobilité, comme précisé dans l'article 1.4 de ce même accord.

« Avant l'acceptation du poste par le candidat, le manager ou le responsable Ressources Humaines prenant, communiquera par écrit aux salarié(s) une information sur les conditions liées à leur mobilité afin d'éclairer leur décision. Ainsi, le nom du manager, de l'entité prenante, du lieu de travail, du régime de travail, des principaux éléments liés à la rétribution, de la date prévue de la mobilité, et des éventuelles modalités d'accompagnement en formation et/ou d'accompagnement financier sont communiqués.

Après acceptation du poste par le candidat, les termes de la mobilité visés ci-dessus sont précisés par écrit aux salarié(s) avant la prise de fonction. »



1 – Primes de mobilité fonctionnelle, d'accompagnement exceptionnel et de suivi d'un parcours professionnalisation

<p>Prime de mobilité fonctionnelle</p>	<p>Cette prime vise à reconnaître l'investissement entrepris par le salarié lors d'une mobilité fonctionnelle. L'éligibilité du poste à la prime est obligatoirement précisée dans l'appel à candidature.</p> <p>Cette prime est exprimable en euros ou en % du SGB Brut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ si la prime est exprimée en % du SGB brut, son montant ne peut excéder 25 % (3 mois) de SGB brut ; ○ si la prime est exprimée en euros, son montant ne peut excéder 6000 € brut. <p>Le montant définitif est déterminé par le manager dans le cadre d'une décision managériale à double niveau et peut notamment prendre en compte la localisation géographique du poste, la nature du métier et l'effort d'adaptation lié à la mobilité</p> <p>Dans le cas des mobilités hors métropole, cette prime ne pourra pas excéder 3 mois de SGB brut, sauf cas exceptionnel et argumenté (dans la limite de 6 mois maximum), pour prendre en compte d'éventuelles situations particulières.</p>
<p>Accompagnement exceptionnel</p>	<p>Pour certains postes ayant des <u>caractéristiques spécifiques</u>, par exemple présentant des difficultés particulières de comblement, il pourra être proposé, dans le cadre d'une décision managériale à double niveau, un accompagnement exceptionnel présentant les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contractualisation d'une durée minimale de présence sur le poste qui ne saurait excéder 3 ans, avec engagement de l'entreprise sur les conditions de retour éventuel (poste, localisation), avec comme contrepartie : <ul style="list-style-type: none"> ○ attribution d'une prime mensuelle d'un montant maximum de 500 € brut pour la durée contractualisée (durée maximale de 3 ans), ○ ou prime versée en une fois à la prise de poste (avec engagement de remboursement en cas de retour anticipé), ○ ou prime versée en une fois à l'issue de la durée contractualisée.

<p>Prime de parcours de professionnalisation</p>	<p>Une prime est prévue qui vise à reconnaître l'acquisition et la mise en œuvre réussie de nouvelles compétences (sur son poste ou un autre poste) après validation d'un parcours de professionnalisation.</p> <p>Le montant de cette prime est égal à 13% du SGB annuel brut.</p> <p>Cette prime est versée automatiquement après validation du parcours de professionnalisation et de la mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.</p> <p>Les conditions d'attributions de cette prime ainsi que son montant sont notifiées au salarié avant son entrée dans le cursus de formation.</p> <p>Cette réussite est validée par le manager au cours d'un entretien formalisé par écrit avec le (la) salarié(e) concerné(e) qui se déroule dans les 3 mois au plus tôt et dans les 6 mois au plus tard qui suivent la prise de poste ou la mise en œuvre des nouvelles compétences.</p> <p>Tout refus exceptionnel d'attribution de prime se devra d'être motivé et justifié par écrit.</p> <p>La part variable des salarié(e)s éligibles est maintenue pendant la période passée au sein du parcours de professionnalisation sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le (la) salarié(e) au cours des 12 mois précédant l'entrée dans le parcours.</p> <p>La prime de parcours de professionnalisation est attribuée en complément d'une éventuelle prime de mobilité fonctionnelle.</p>
--	---

2 – Les mesures d'indemnisation des mobilités géographiques avec changement de résidence principale

<p>Indemnisation des frais de visite sur le nouveau site de vie</p>	<p>2 jours d'absence maxi, frais de transport/hébergement/restauration pris en charge y compris ceux du conjoint et des enfants selon les conditions de la société.</p> <p>Les frais de garde des enfants sont pris en charge durant deux jours sur présentation de justificatifs.</p> <p>En cas de mobilité hors métropole, ces 2 jours sont portés à 4 jours.</p>
---	---

<p>Indemnisation des frais de réinstallation</p>	<p>Les frais d'installation sont indemnisés forfaitairement à hauteur de 2.500€ + 1.000€ par enfant à charge.</p> <p>Dans le cas où la personne a opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile, elle peut – si elle décide de déménager dans un délai de 12 mois - bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.</p>
<p>Paiement des frais de déménagement et garde-meubles éventuel</p>	<p>Selon les règles en vigueur : devis le moins cher sur présentation de 3 devis émanant exclusivement des sociétés de déménagement référencées par la Direction des achats au niveau du Groupe FT.</p> <p>La prise en charge des prestations de garde meuble est au maximum de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, sur présentation de justificatifs.</p>
<p>Prestations d'aide au déménagement et à l'installation</p>	<p>Accès à des prestations réalisées à la place de la personne via ASTRIA Services pour la prise en charge des formalités administratives liées au déménagement (sur présentation de justificatifs) : assistance état des lieux, démarches liées au changement d 'adresse, inscriptions d'écoles, présentation de l'offre locale de garde d'enfants...</p> <p>Dans le cadre de l'aide mobili-pass*, proposée par ASTRIA Services, possibilité de bénéficier d'une recherche de logement en cohérence avec les attentes du salarié et de sa famille, proposition de visite de 3 logements au moins dans le parc privé, découverte de la localité, du quartier, des équipements, des transports.</p> <p>Les salariés en mobilité professionnelle peuvent également prétendre, avec l'offre mobili-pass*, à un prêt au taux de 1% sur une durée de 36 mois, permettant de financer la double charge de loyers pendant 4 mois, ainsi que les frais afférents à la location sur le site d'arrivée.</p> <p><i>sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur</i></p>
<p>Prestation recherche d'emploi pour le conjoint</p>	<p>Proposée lorsque le conjoint est contraint de quitter son emploi du fait du changement de domicile, sur présentation préalable d'une attestation du pôle Emploi pour les salariés de droit privé, et sur attestation du service de rattachement pour les fonctionnaires.</p> <p>Le service preneur passe commande à un prestataire externe d'aide à la recherche d'emploi choisi parmi ceux référencés par la Direction des Achats du Groupe FT.</p>

<p>Indemnisation perte emploi du conjoint</p>	<p>Une indemnité calculée sur la base de 40% du salaire annuel brut du conjoint avec un minimum de 14.000 euros et un maximum de 20.000 euros annuels, est versée au conjoint fonctionnaire ou salarié de droit privé ayant perdu son emploi pour suivre le salarié FT.</p> <p>L'indemnité est versée sur des périodes de 3 mois, elle est renouvelable 3 fois maximum à intervalle de 3 mois (12 mois maxi).</p> <p>Elle est subordonnée à la présentation d'une attestation du pôle emploi pour les salariés de droit privé, ou du chef de service pour les fonctionnaires, précisant que le conjoint n'a touché aucune indemnité liée à la perte d'emploi, et n'a pas retrouvé d'emploi.</p>
<p>Compensation du différentiel de coût de loyer entre la zone de départ et la zone d'arrivée ou participation à l'achat d'un logement</p> <p><i>décision managériale à double niveau</i></p>	<p>C'est une décision managériale à double niveau à caractère exceptionnel pour accompagner ce type de mobilité.</p> <p>L'indemnisation est versée selon un mode de calcul unique que la personne ait opté pour une location ou un achat sur la base du différentiel entre le prix réel moyen du m² du marché de la ville de départ (lieu de travail) et de celui de la ville d'arrivée (lieu de travail) (évaluation faite au niveau local par les services RH).</p> <p>La surface standard des logements : 1 personne : 50 m², au-delà d'une personne (40+15xn) m² (n étant le nombre de personnes concernées).</p> <p>Indemnité dégressive mensuelle versée sur 5 ans à compter de la date de déménagement : 100% la 1ère et la 2ème année ; 75% la 3ème année ; 50% la 4ème année et 25% la 5ème année.</p> <p>Elle est interrompue avant la fin des 5 années en cas de nouvelle mobilité géographique.</p> <p>L'indemnité est corrigée d'un correctif fiscal qui vise à limiter au mieux son impact dans la fiscalité de la personne.</p>

3 – Les mesures d'indemnisation des mobilités géographiques sans changement de résidence principale avec aller retour hebdomadaire (décision managériale à double niveau)

<p>Indemnisation des frais d'installation</p>	<p>Dans le cas d'une mobilité sans changement de résidence principale avec aller retour hebdomadaire faisant appel à la location d'un studio,</p> <p>Une indemnité de frais d'installation de 2.000 € est versée à la personne.</p>
<p>Indemnisation des frais de loyer de la double résidence permanente</p> <p><i>Limitée à 36 mois</i></p>	<p>FT rembourse le loyer et les charges locatives et fiscales (taxe d'habitation) sur la base d'un studio au prix du marché local (zone d'arrivée).</p> <p>Dans le cadre de l'aide mobili-pass*, proposée par ASTRIA Services, possibilité de bénéficier d'une recherche de logement en cohérence avec les attentes du salarié et de sa famille, proposition de visite de 3 logements au moins dans le parc privé, découverte de la localité, du quartier, des équipements, des transports.</p> <p>Les salariés en mobilité professionnelle peuvent également prétendre, avec l'offre mobili-pass*, à un prêt au taux de 1% sur une durée de 36 mois, permettant de financer la double charge de loyers pendant 4 mois, ainsi que les frais afférents à la location sur le site d'arrivée.</p> <p>Le manager avec le soutien du RH arrête le niveau de la prise en charge financière au vu de l'appréciation du niveau de loyer du marché.</p> <p>L'indemnité est corrigée d'un correctif fiscal qui vise à limiter au mieux son impact dans la fiscalité de la personne.</p> <p>La prise en charge est au plus de 3 ans. Cette prise en charge et l'indemnité de frais d'installation sont exclusives d'autres mesures d'indemnisation éventuelle (déménagement, ...).</p> <p><i>* sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur</i></p>
<p>Remboursement des frais de transport hebdomadaires</p> <p><i>Limité à 36 mois</i></p>	<p>Le coût du transport (carte d'abonnement et 1 aller/retour hebdomadaire) est remboursé, sur la base du transport en commun le mieux adapté dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe (sur présentation de justificatifs).</p>

<p>Remboursement des nuits d'hôtel si l'option location de studio n'est pas retenue</p> <p><i>Limité à 36 mois</i></p>	<p>Les nuits d'hôtel sur le nouveau site sont remboursées (sur présentation de justificatifs) en frais professionnels dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe et à condition que le coût cumulé sur l'année ne soit pas supérieur à celui d'une location de studio.</p>
--	--

La durée de l'indemnisation prévue est de 3 ans maximum. À l'issue de cette période de 3 ans, la situation des personnels concernés est réétudiée et pourra, au cas par cas, être prorogée dans l'intérêt de l'entreprise et des personnels, en réexaminant les conditions et pour une nouvelle période maximale de 3 ans.

Les personnels qui auraient opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile peuvent – s'ils décident de déménager dans un délai de 12 mois – bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.

Le coût global généré sur l'ensemble de la période d'indemnisation ne doit pas dépasser 80% du montant total des indemnités liées au changement de résidence dans une mobilité avec changement de résidence.

4 – Les mesures d'indemnisation des mobilités sans changement de résidence principale avec aller / retour quotidien (décision managériale à double niveau)

<p>Remboursement des frais de transport quotidien domicile / travail</p> <p>Limité à 36 mois</p>	<p>Les transports en commun sont dans tous les cas privilégiés.</p> <p>Le temps de trajet total aller/retour domicile - lieu de travail ne doit pas excéder 2h en province et 2h30 en Ile de France. L'usage de l'avion comme moyen de transport est exclu.</p> <p>Le coût du transport (carte d'abonnement hebdomadaire, mensuelle, annuelle, et aller/retour journalier et parking) est remboursé, dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe, sur justificatifs et sur la base du transport en commun le plus pertinent et le plus économique compte tenu du trajet à effectuer.</p> <p>En l'absence de transports en commun adaptés, une indemnité forfaitaire destinée à prendre en compte les coûts induits par la mobilité et l'utilisation d'un véhicule personnel est versée à la personne. Cette indemnité (y compris parking, péage etc.,...) est d'un montant maximal de 4.000 euros. Elle est fixée après examen des coûts induits.</p> <p>Également, en l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule supplémentaire (sur présentation d'un justificatif) peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation, qui est alors majorée d'un montant maximum de 3.000 euros, portée à 4.000 euros dans le cas de l'achat d'un véhicule éco responsable.</p> <p>Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.</p>
--	---

La durée de l'indemnisation prévue est de 3 ans maximum. À l'issue de cette période de 3 ans, la situation des personnels concernés est réétudiée et pourra, au cas par cas, être prorogée dans l'intérêt de l'entreprise et des personnels, en réexaminant les conditions et pour une nouvelle période maximale de 3 ans.

Les personnels qui auraient opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile peuvent – s'ils décident de déménager dans un délai de 12 mois – bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.

Le coût global généré sur l'ensemble de la période d'indemnisation ne doit pas dépasser 80% du montant total des indemnités liées au changement de résidence dans une mobilité avec changement de résidence.

5 – Les mesures d'indemnisation liées à l'aggravation du temps de trajet (décision managériale à double niveau)

Le montant de l'indemnité tient compte des caractéristiques des réseaux de transport en commun ainsi que des conditions géographiques et climatiques locales. La prime est versée en une seule fois, sauf demande expresse des personnels. Dans tous les cas, l'utilisation des transports en commun est privilégiée, sinon, une participation à l'achat d'un véhicule personnel pourra être prise en compte.

<p>Aggravation du temps de trajet domicile/lieu de travail</p>	<p>Indemnité en cas d'aggravation du temps de trajet :</p> <ul style="list-style-type: none">- de 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet aller : 1.200 €- de 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet aller : 2.000 €- au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet aller : 3.500 € <p>Les transports en commun sont dans tous les cas privilégiés. En l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule supplémentaire (sur présentation d'un justificatif) peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation, qui est alors majorée d'un montant maximum de 3.000 euros, porté à 4.000 euros dans le cas de l'achat d'un véhicule éco responsable. Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.</p>
--	--

Fait à Paris le 29 avril 2011.



Bruno METTLING
Directeur des Ressources Humaines Groupe