



Décision FT/DRH n° 7 du 21 juillet 2011

Mobilités solidaires

L'accord Perspective - emploi et compétences - Développement professionnel - formation - Mobilité et l'accord équilibre vie privée / vie professionnelle, signés en mars 2010, rappellent que certaines situations (charge familiale, raisons de santé, situations de handicap, reclassement interne) doivent retenir une attention particulière pour ce qui concerne l'accompagnement de la mobilité.

Si beaucoup de ces situations trouvent aujourd'hui une réponse adaptée, certains projets de mobilité interne, peuvent être ralentis notamment lorsque le recrutement n'est pas sollicité par le service preneur ou parce que les compétences sont en fort décalage avec les besoins.

Pour ces salariés dont la situation est identifiée comme difficile, je souhaite à travers cette décision préciser les règles qui doivent accompagner la mise en œuvre de ces mouvements.

Ces situations doivent être étayées nécessairement par un rapport médical et/ou un rapport social, un rapport managérial et un rapport RH qui témoigneront que l'entité cédante a épuisé toutes ses pistes internes.

La qualification de ces situations doit être validée par le DRH des services partagés territorial et est soumis à son homologation. Ils portent ensemble la responsabilité de la mobilité.

C'est au territoire preneur que revient la responsabilité de piloter la mobilité dans un délai de trois mois. Ce délai dépassé, les DRH des services partagés concernés doivent saisir la mission nationale de soutien et de médiation qui apportera un support à la résolution de la situation.

Afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre opérationnelle de ces mobilités, une coordination dès le départ de l'ensemble des acteurs concernés (préventeur, assistant(e) social, médecin, RH de proximité, conseiller Orange avenir ...) est indispensable.

Je souhaite que les moyens adaptés et notamment de soutien aux managers accueillant soient mis à disposition et formalisés afin de réunir les conditions optimales d'intégration. Pour le service accueillant, une attention particulière doit aussi être apportée à la détermination des objectifs individuels ou collectifs.

Je rappelle que l'accompagnement de ces salariés justifie la détermination et la solidarité de tous et engage l'ensemble de l'entreprise.



Bruno Mettling

Document communiqué en vertu de la loi n° 178 du 17 janvier 1978 (droit de accès à l'information)