
objet : **Modalités d'application de la décision n°7 du 21 juillet 2011 signée de Bruno Mettling sur les mobilités solidaires**

prise d'effet
immédiat

liste de diffusion **Codir RH Groupe élargi, délégués territoriaux, F. Bayle, C. Couturier**

références et date **relevé de décision N° 4 du 20 février 2012**

En complément de la décision FT/DRH du 21 juillet 2011 sur « les mobilités solidaires » et au vu de quelques mois de pratiques, vous trouverez ci-après des précisions sur le processus opérationnel de mise en œuvre.

Rappel

Une mobilité solidaire correspond au croisement de deux critères :

- Le contexte de la situation d'origine

Ce sont des situations individuelles cumulant des difficultés diverses (charges familiales, raisons de santé, situations de handicap, reclassement interne...) et qui n'ont pu trouver de solution locale dans l'entité. Dans ce contexte, la mobilité permet au salarié d'évoluer favorablement ou de se stabiliser dans un nouvel environnement. Pour cette raison la mobilité doit faire l'objet d'un traitement rapide et coordonné par les entités concernées.

- La nature du recrutement dans l'entité d'arrivée

Il s'agit de mobilités non sollicitées par le service preneur soit par ce qu'il n'y a pas de poste ouvert soit parce que les compétences sont en fort décalage avec les besoins du service preneur.

1- Qualification de la mobilité solidaire

Elle est effectuée par les DRH des services partagés (DRH SP) cédant et accueillant sur la base :

- d'un rapport médical et/ou social, managérial et RH réalisé par les acteurs du territoire cédant. Ce rapport doit être formalisé et a pour objet :

- d'expliquer les difficultés rencontrées par le salarié et les raisons de procéder à une mobilité solidaire,
- de déterminer les compétences du salarié (ex. bilan Orange Avenirs).
- de rappeler les solutions envisagées et les explications de leurs échecs.

- d'une synthèse des attentes et des motivations du salarié, réalisée par le coordonnateur « mobilités solidaires » du territoire d'accueil (voir ci-dessous), après un entretien avec le salarié.

C'est sur la base de ces éléments que les DRH SP cédant et accueillant qualifieront la mobilité comme solidaire et porteront ensemble la responsabilité de la mobilité. Dans le cas d'une mobilité sur le même bassin d'emploi, le DRH SP porte la responsabilité de la mobilité.

2- Recherche de la « solution d'accueil », délai de mise en œuvre et suivi d'intégration

Ces étapes nécessitent une coopération de tous les acteurs.

- Un coordonnateur « mobilités solidaires » est identifié par le DRH SP dans chaque bassin territorial. Il est chargé de mettre en relation et de coordonner les acteurs (managers, RH, SST) pour déterminer la solution d'accueil la plus équilibrée.
- Un contact amont est réalisé systématiquement avec le DRH du bassin d'emploi d'arrivée souhaité, pour qualifier ensemble la demande avant de lancer le montage du dossier. Il est ainsi indispensable de qualifier les difficultés rencontrées par le salarié et de rappeler l'ensemble des solutions déjà explorées et les raisons de leurs échecs.
- C'est au territoire preneur de piloter la mobilité dans un délai de 3 mois, sauf situation particulière. Ce délai dépassé, les DRH SP cédant et accueillant ont la responsabilité de faire la saisine conjointe de la mission nationale de soutien et de médiation qui apportera un soutien à la résolution de la situation.
- Un suivi sera réalisé par le coordonnateur « mobilités solidaires » avec les acteurs concernés, pendant une période d'un an minimum pour suivre l'intégration du salarié et proposer des mesures adaptées si nécessaire.

3- Prise en compte de la mobilité solidaire dans l'analyse de gestion

L'analyse de gestion doit tenir compte de l'effort de solidarité dans l'appréciation de la situation de l'entité les années n et n+1.

Le transfert doit être tracé par les entités concernées (prenante et cédante) afin de permettre l'analyse quantitative (charges) en « business review », mais aussi l'analyse qualitative (intégration, difficultés rencontrées, ...).

Par exception à la règle générale, le paiement des frais liés à la mobilité en application de la décision 5 est à la charge de l'entité cédante.



Christine Petit

Directrice des Services Partagés France