

Décision DRHG/GPC/46 du 12 juin 2006

Gestion prévisionnelle de l'emploi, développement des compétences et mobilité pour FTSA

Le groupe France Télécom s'est donné pour ambition de devenir, dans les trois prochaines années, l'opérateur de référence des nouveaux services de télécommunications en Europe. C'est dans ce sens que le projet « La Nouvelle Expérience des Télécoms » (NEXT) a été lancé, regroupant l'ensemble des plans d'actions qui concourront à la création de nouvelles sources de croissance.

Cette transformation des activités de l'entreprise va modifier sensiblement le contenu des métiers et requérir, de la part de ses collaborateurs, un professionnalisme accru qui contribuera à fonder cette référence.

La présente note a pour objet de préciser d'une part les moyens par lesquels une visibilité sera donnée sur l'évolution des métiers et les besoins de compétences, et d'autre part les dispositifs permettant de soutenir ou accompagner les collaborateurs.

Elle concerne l'ensemble des collaborateurs quel que soit leur statut, dans le respect de la réglementation. Elle ne remet en cause ni les dispositions des accords et conventions collectifs applicables dans FTSA, ni les droits et obligations statutaires des fonctionnaires. Elle se substitue aux notes du 10 mai 2000 et du 22 juillet 2002 relatives à l'accompagnement de la mobilité à FTSA.

1) LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Le Groupe doit poursuivre le développement de sa compétitivité et sera particulièrement attentif à renforcer les ressources sur les activités d'avenir, reconnues comme secteurs prioritaires. La mobilité et l'adaptation des compétences vers ces secteurs prioritaires seront privilégiées.

Pour cela, le Groupe apportera de la visibilité sur les opportunités et les contours de chaque domaine de métiers et soutiendra l'engagement des collaborateurs pour gagner en compétences, notamment par un effort de formation et de reconnaissance des nouveaux acquis.

Afin d'étudier dans une perspective à moyen terme les évolutions de métiers, le groupe France Télécom a mis en place des filières métiers dont le rôle est de permettre l'identification des grands changements d'activité et les besoins de compétences du Groupe. Dans le cadre de ces filières métiers, sont étudiées les évolutions technologiques dans leur domaine, les changements et les nouvelles compétences à acquérir. Ainsi, sont inventoriés les savoir-faire existants et les besoins d'ajustement en fonction des évolutions du secteur. L'analyse des métiers par activité permet également l'identification des passerelles possibles d'une filière à l'autre, la localisation des activités, les opportunités offertes par la dimension internationale du Groupe, et donne des points de repères de performance.

L'architecture d'analyse des métiers (domaines, familles, sous-familles et emplois-groupe) est commune à l'ensemble du Groupe. Les référentiels de compétences construits à partir de cette segmentation permettent d'identifier les écarts de compétences et les actions de développement et de formation à conduire en lien avec les besoins opérationnels et les aspirations professionnelles des collaborateurs.

Grâce à ces définitions communes, des cartographies de métiers par filière sont possibles. Le travail prospectif sur les évolutions prend notamment en compte les travaux de l'Institut des Métiers de France Télécom et les travaux de l'Observatoire des Métiers de la Branche professionnelle. C'est à partir des cartographies de besoins pour l'avenir que seront identifiés les passerelles entre filières et les parcours de professionnalisation permettant d'accéder à de nouvelles compétences et qualifications.

Pour connaître l'évolution de sa filière métiers et les perspectives d'évolution dans le Groupe, chaque collaborateur disposera des informations sur :

- la famille de métiers et l'emploi-groupe auxquels son poste actuel est rattaché ;
- les activités existantes dans le Groupe ;
- les parcours possibles au sein d'une filière métier ;
- les passerelles possibles d'une filière à l'autre ;
- la prévision de la localisation des emplois ;
- les opportunités offertes par la dimension internationale du Groupe ;
- des points de repères externes sur le métier exercé ou recherché.

Ces informations concernant les perspectives et les parcours professionnels repères seront mises en visibilité sur le portail RH Anoo, et seront actualisées une fois par an.

2) LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS

Pour atteindre les objectifs liés à sa stratégie, le groupe France Télécom estime nécessaire d'investir :

- au niveau de la formation initiale : le Groupe souhaite faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, et leur permettre d'acquérir des qualifications par la mise en œuvre d'une politique active de l'alternance.
- au niveau de la formation continue : le Groupe donnera à ses collaborateurs les outils nécessaires au développement de leurs compétences professionnelles utilisables tout au long de leur vie professionnelle.

2.1 – Objectifs de la formation professionnelle

La formation professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- garantir un accès à la formation pour tous ses collaborateurs quel que soit leur statut, leur sexe, leur âge ou leur handicap ;
- garantir l'adaptation des collaborateurs à leur poste de travail ;
- accompagner le développement des compétences et favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs ;
- faciliter l'acquisition de compétences et connaissances aux fins de reconversion professionnelle.

C'est notamment par la formation continue que l'entreprise pourra maintenir et développer les compétences de ses collaborateurs afin qu'ils puissent s'inscrire dans des parcours variés tout au long de leur vie professionnelle.

2.2 – La définition des besoins en formation

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de détecter en amont les besoins de formation existants dans le Groupe, mais aussi d'évaluer régulièrement les compétences et capacités de chacun, et de favoriser l'expression des souhaits d'évolution des collaborateurs.

- L'entretien individuel dont bénéficient actuellement les collaborateurs du groupe France Télécom représente un moment d'échange privilégié, de dialogue entre le collaborateur et sa hiérarchie, pendant lequel ils analysent ensemble les compétences et performances de l'intéressé, et établissent en conséquence les actions de formation à mettre en œuvre. C'est pourquoi il est indispensable que chaque collaborateur bénéficie au moins une fois par an d'un tel entretien avec son manager.

- Cet entretien pourra être complété par un travail sur le projet professionnel, effectué dans le cadre des Espaces Développement.

Le collaborateur pourra, s'il le souhaite, préparer la mise en œuvre de ce projet en le formalisant avec son manager au moyen d'un engagement de développement personnel : l'engagement de développement personnel formalisera les conditions et le contenu du parcours de professionnalisation et de la mobilité vers les secteurs prioritaires¹ ou les postes stratégiques².

Au-delà de cet entretien, le collaborateur peut également solliciter à tout moment sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines pour évoquer ses souhaits ou besoins de formation.

Deux types de bilan seront proposés pour permettre aux collaborateurs quel que soit leur statut, notamment ceux qui sont sur des métiers en décroissance, d'évoluer vers de nouveaux métiers et élargir ainsi leurs perspectives professionnelles :

- Un bilan de compétences ou professionnel³ réalisé à l'extérieur de l'entreprise par un prestataire habilité externe.
- Un bilan professionnel interne⁴ effectué par les conseillers développement des Espaces Développement dans le cadre du soutien à la mobilité .

D'autres outils comme le passeport formation viendront soutenir le développement des compétences et enrichir la définition des besoins en formation professionnelle.

2.3 Mise en place des parcours de professionnalisation

Le groupe France Télécom, pour la période 2006-2008, créera des parcours de professionnalisation pour soutenir les évolutions des compétences des collaborateurs dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de la transformation des activités du Groupe et de l'accompagnement du comblement des postes stratégiques.

2.3.1. Définition

Les parcours de professionnalisation interviennent en soutien d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une mobilité fonctionnelle et/ou géographique. Ils sont construits de manière à accompagner et soutenir une progression de qualification menant à un poste stratégique ou à un secteur prioritaire.

Ils sont constitués d'actions de formation, éventuellement en alternance (formation en présentiel, à distance, auto-formation), de points d'étape (évaluation des acquis) et d'actions de professionnalisation autres que des actions de formation (participation à un projet opérationnel, stage terrain, benchmark, mémoire...).

Ces parcours sont définis de façon précise dans leurs modalités, leurs objectifs et leur durée. Ils peuvent être consignés dans un engagement de développement personnel.

Les parcours de professionnalisation types seront communiqués sur le portail RH anoo.

2.3.2. Contexte légal

FTSA s'appuie sur les dispositifs inscrits dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications du 24 septembre 2004).

¹ Les postes prioritaires sont les postes appartenant aux secteurs prioritaires identifiés par la DRH Groupe France Télécom, réactualisés en fonction des besoins de l'entreprise. L'appel à candidature fera apparaître distinctement le terme de « poste prioritaire ».

² Les postes stratégiques se caractérisent par la rareté des compétences dans le domaine et le niveau d'expertise. Ils contribuent fortement à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'entité. L'appel à candidature fera apparaître distinctement le terme de « poste stratégique ».

³ Conformément aux dispositions de l'article L 900-2 et L 900-4-1 du code du travail et de l'arrêté du 7 janvier 1997, le bilan de compétences pour les ACO et le bilan professionnel pour les AFO permettent aux collaborateurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, afin de définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation. Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être adressés qu'à l'intéressé. Ils ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec son accord.

⁴ Le bilan professionnel interne est une prestation réalisée au sein des Espaces Développement. Il a pour objectif de permettre aux collaborateurs d'analyser leur parcours professionnel et d'identifier leurs domaines de compétences afin de définir un projet professionnel interne ou externe et, le cas échéant, un parcours de professionnalisation visant à la réalisation dudit projet professionnel. Ce bilan professionnel interne peut être réalisé en toute confidentialité et sans retour vers le manager si le collaborateur le souhaite.

Les parcours de professionnalisation peuvent s'appliquer à tous les collaborateurs du groupe France Télécom même si leurs modalités de mise en œuvre varient selon que le collaborateur est fonctionnaire ou sous convention collective. Le groupe France Télécom intégrera les évolutions légales, réglementaires et conventionnelles, dès leur mise en application, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires à tous les dispositifs (périodes de professionnalisation, DIF...).

2.3.3. Mise en oeuvre

Les parcours de professionnalisation s'appuient notamment sur des actions de formation inscrites dans les plans de formation .

La mise en œuvre opérationnelle du parcours de professionnalisation est ajustée en fonction des besoins du collaborateur concerné et des compétences déjà acquises. Aussi, le collaborateur et le manager formaliseront la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation afin de tracer les modalités et étapes spécifiques du parcours de ce collaborateur. Ceci pourra également figurer dans l'engagement de développement personnel.

Un accompagnement est prévu avec un tuteur volontaire qui se chargera de définir des points d'étape pour faire, au fur et à mesure du parcours de professionnalisation, une évaluation des acquis avec le collaborateur.

2.3.4. Validation des parcours de professionnalisation

Consciente de l'importance de l'effort d'adaptation demandé aux collaborateurs, l'entreprise souhaite reconnaître l'évolution des compétences des collaborateurs qui ont suivi un parcours de professionnalisation.

Les parcours de professionnalisation seront validés par :

- des diplômes et titres à finalité professionnelle attribués par le Ministère du Travail et de l'Emploi,
- des diplômes de l'Éducation Nationale,
- des certificats de qualification professionnelle (notamment de la Branche du secteur des Télécoms),
- des certificats France Télécom,
- des attestations de suivi de formation.

Chaque collaborateur pourra établir, à son initiative un « passeport formation ».

Les titres, diplômes et certificats de qualifications professionnelles seront accessibles notamment par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

L'entreprise propose de labelliser la progression des compétences par la création de « certificats FT » . Ces certificats seront créés dans des domaines où il n'existe pas de certification proposée par la Branche professionnelle, par l'Éducation Nationale ou par les autres organismes externes habilités. Ils seront élaborés en partenariat avec des organismes externes ayant une notoriété dans le domaine de l'acquisition de compétences.

2.4. Les actions de formation du plan de formation

2.4.1. Les actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation des collaborateurs au poste de travail constituent un temps de travail effectif et doivent donner lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles correspondent aux actions de catégorie 1. Par exemple, les actions d'adaptation au poste de travail permettent d'apporter à un collaborateur les connaissances pour être opérationnel à son poste de travail. Ces formations se font sur le temps de travail dans une logique d'adaptation aux évolutions du poste et d'insertion professionnelle pour les collaborateurs handicapés. Ces formations ont un effet immédiat dans la tenue du poste de travail.

2.4.2. Les actions de formation liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi et au développement des compétences

Au-delà des actions de formation destinées à adapter les collaborateurs à leur poste, l'entreprise souhaite permettre aux collaborateurs de maintenir leurs compétences dans l'emploi et d'étendre leur champ de compétences et de connaissances en rapport avec les évolutions des métiers du Groupe :

- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Par exemple, les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à accompagner les collaborateurs dans un contexte de changement de métier ou de contenu des métiers (nouvelles pratiques). Ces formations se font sur le temps de travail avec une logique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de métiers et sont identifiées en catégorie 2.
- Les actions de formation visant à développer les compétences des collaborateurs permettent d'acquérir des compétences transférables, et peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 932-1 du code du travail. Par exemple, les actions de développement des compétences visent à développer de nouvelles compétences dans un métier, notamment lors d'un changement de famille d'emplois. Ces formations sont possibles sur le temps de travail effectif, mais aussi en dehors du temps de travail effectif et notamment dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) quand il s'applique, avec une logique d'accroissement des compétences et sont identifiées en catégorie 3.

Ces formations doivent contribuer à la réalisation d'un projet professionnel, soit dans la propre filière de métiers d'origine du collaborateur, soit dans une autre filière de métiers. Ces formations peuvent s'inscrire dans le cadre des parcours de professionnalisation.

Les formations de développement des compétences inscrites au Plan de formation sont proposées par l'employeur ou demandées par le collaborateur et validées par l'employeur. L'identification des besoins collectifs de formation reposera sur les analyses faites en matière d'évolution des métiers. Les conditions de réalisation des formations doivent être distinguées selon qu'il s'agit de répondre à un besoin collectif ou individuel.

2.4.2.1. Actions de formation s'insérant dans un cadre collectif

En fonction des enjeux stratégiques qu'il aura ainsi définis pour son développement et de sa vision d'évolution des métiers, le groupe France Télécom pourra estimer nécessaire d'accroître le niveau de compétences de certaines catégories de collaborateurs concernés par la mise en œuvre de cette stratégie.

En effet, l'entreprise doit veiller à maintenir les capacités de ses collaborateurs à occuper un emploi et plus particulièrement lorsqu'elle a identifié des enjeux ou évolutions significatifs dans ses métiers ou lorsqu'elle envisage de modifier son organisation ou de changer les technologies qu'elle utilise

Ainsi, les collaborateurs qui devront suivre les formations collectives bénéficieront des conditions de réalisation prévues pour les actions d'adaptation au poste de travail et d'évolution de l'emploi et maintien dans l'emploi, y compris lorsque la formation suivie est diplômante ou qualifiante.

2.4.2.2. Actions de formations individuelles en rapport avec les métiers du Groupe ou le projet professionnel.

2.4.2.2-1. Formations diplômantes ou qualifiantes

Le groupe France Télécom souhaite favoriser l'accès de ses collaborateurs aux formations diplômantes ou qualifiantes en lien avec les secteurs prioritaires ou métiers stratégiques.

Les actions de formation diplômantes ou qualifiantes devront, chaque fois que possible, s'inscrire dans le cadre des parcours de professionnalisation. Elles pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L.932-1 du code du travail . Les collaborateurs pourront aussi utiliser leur droit à DIF.

Comme précisé dans la partie traitant des parcours de professionnalisation, le groupe France Télécom intégrera les évolutions légales et réglementaires, dès leur mise en application, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires au dispositif du DIF.

Lorsque le collaborateur souhaite engager une action de formation diplômante ou qualifiante par le biais de la VAE, il présentera son dossier auprès de son responsable ressources humaines qui étudiera les conditions dans lesquelles le Groupe pourra l'accompagner dans son projet. Afin de préparer et soutenir son dossier de présentation de VAE auprès du jury, le collaborateur pourra bénéficier d'une dispense d'activité accordée par sa hiérarchie sous la forme d'un congé de validation, avec maintien de sa rémunération habituelle. La durée de cette dispense d'activité variera en fonction du projet de l'intéressé, le nombre d'heures de dispense ne pouvant excéder 30 heures de travail effectif par dossier. Au-delà, le collaborateur devra utiliser ses JTL ou tout autre jour de repos à sa disposition pour effectuer sa préparation. Il pourra également utiliser son crédit d'heures de DIF, au besoin en sollicitant l'anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

2.4.2.2-2 Formations non diplômantes et non qualifiantes

Les formations non diplômantes et non qualifiantes ayant pour objectif le développement des compétences des collaborateurs en vue d'une évolution professionnelle pourront être intégrées aux Plans de Formation concernés. La formation devra permettre au collaborateur de développer le niveau de ses compétences en cohérence avec les métiers du Groupe.

Ces formations doivent être proposées par l'employeur, ou demandées par le collaborateur et validées par l'employeur. L'utilisation du DIF est possible dans les conditions fixées par l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications.

2.5 - Les actions de formation à l'initiative du collaborateur

L'un des nouveaux enjeux de la formation est de rendre les collaborateurs acteurs de l'évolution de leurs compétences tout au long de leur carrière. Le Groupe souhaite faciliter l'accès à la formation continue au-delà des obligations s'inscrivant légalement dans le cadre du plan de formation.

Lors de la définition du projet professionnel, des collaborateurs peuvent souhaiter effectuer une mobilité qui ne répond pas à un besoin d'évolution au sein du Groupe. Ces formations sont utilisables à la seule initiative du collaborateur, non demandées par le Groupe mais acceptées par le manager, compte tenu du projet professionnel présenté par l'intéressé.

Deux outils de formation devront prioritairement être utilisés par les collaborateurs concernés : le Droit Individuel à la Formation (DIF) dès lors qu'il peut être mis en œuvre, et le Congé Individuel de Formation (ou congé formation pour les fonctionnaires). En effet, ces dispositifs permettent aux collaborateurs d'être à l'initiative de la formation pour préparer leurs projets professionnels.

Le Groupe soutiendra également les demandes des collaborateurs voulant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre d'un projet professionnel validé par le manager menant à une mobilité externe.

Afin de préparer et soutenir son dossier de présentation de VAE auprès du jury, le collaborateur pourra bénéficier d'une dispense d'activité accordée par sa hiérarchie sous la forme d'un congé de validation, avec maintien de sa rémunération habituelle. La durée de cette dispense d'activité variera en fonction du projet de l'intéressé, le nombre d'heures de dispense ne pouvant excéder 30 heures de travail effectif par dossier. Au-delà, le collaborateur devra utiliser ses JTL ou tout autre jour de repos à sa disposition pour effectuer sa préparation. Il pourra également utiliser son crédit d'heures de DIF, au besoin en sollicitant l'anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

3) LA MOBILITE

Afin d'atteindre les objectifs de NEXt, la mobilité, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est un enjeu essentiel de l'entreprise pour mobiliser les ressources au bon moment et au bon endroit en anticipant ses besoins en compétences.

Elle constitue aussi une opportunité pour le collaborateur :

- de réaliser un projet de développement personnel,
- de concilier au mieux aspirations professionnelles et personnelles.

La mobilité prend place entre les entités du Groupe, dans le bassin d'emploi qui est le territoire pertinent au regard des équilibres entre les besoins et les ressources du Groupe, le bassin d'emploi étant l'espace géographique au sein duquel le développement des compétences de chaque salarié est favorisé tout au long de sa vie professionnelle.

3.1 - La mobilité interne collective et individuelle

3.1.1 - Les modalités de mise en œuvre des mobilités collectives

Les mobilités peuvent être soit fonctionnelles soit géographiques. Les collaborateurs peuvent effectuer une mobilité fonctionnelle vers des postes offerts dans leur activité, la même filière de métiers ou un changement de filière sans changement géographique. Il peut s'agir aussi de mobilités vers des postes stratégiques ou prioritaires. Elles sont alors accompagnées de parcours de professionnalisation pour permettre aux collaborateurs d'acquérir les compétences nécessaires à leur nouveau métier.

Le collaborateur reste sous la responsabilité de son manager pendant tout le processus de recherche de poste, jusqu'à son affectation sur le nouveau poste.

Chaque collaborateur sera reçu en entretien par son manager ou son responsable Ressources Humaines afin de recueillir ses souhaits, cerner ses contraintes et l'informer sur les possibilités de postes. De plus, le soutien de l'Espace Développement sera proposé systématiquement à chaque collaborateur concerné par une mobilité à l'initiative de l'entreprise.

Dans ce cadre, il sera proposé au collaborateur, en priorité, et dans la mesure du possible, de suivre l'activité de son service, puis de rejoindre un poste prioritaire ou un poste stratégique. Pour les collaborateurs du Groupe (Bandes A à Dbis ou Classes 1 à 3 à France Télécom SA), le bassin d'emploi recouvre le territoire géographique de la direction régionale sur lequel ils travaillent sauf l'Ile de France qui constitue un seul bassin d'emploi.

Une mission temporaire pourra être proposée au collaborateur pour une durée maximale de 12 mois, le temps de retrouver un poste. Si la mission temporaire conduit à exercer une activité dans un site différent du site d'origine, alors la mission pourra faire l'objet d'un accompagnement financier sur la base des mesures prévues dans le cas des mobilités géographiques sans changement de résidence principale. Les termes de la mission temporaire seront formalisés dans le cadre d'un prêt de compétences avec signature du collaborateur, du manager cédant et du manager preneur. Ce document comprendra le descriptif de la mission, les échéances, les responsabilités et les facilités laissées par le manager recruteur au collaborateur pour poursuivre sa recherche de poste. Le collaborateur en mission temporaire bénéficie de l'aide de l'Espace Développement et reste sous la responsabilité de son manager pendant tout le processus de recherche de poste, jusqu'à son affectation.

3.1.2 - Les modalités de mise en œuvre des mobilités individuelles

Chaque collaborateur est acteur de son projet professionnel qu'il construit avec son manager, au regard des évolutions des métiers en croissance ou décroissance, de l'anticipation des besoins en compétences élaborées par les filières métiers et les activités opérationnelles et /ou de son projet personnel.

L'entretien individuel constitue un moment privilégié entre le manager et son collaborateur pour échanger sur le projet professionnel. Ce projet prend en compte les aspirations du collaborateur et doit s'inscrire dans le cadre des besoins de l'entreprise en termes de compétences, métier et localisation géographique.

L'Espace Développement accompagne le collaborateur dans l'élaboration et la réalisation de son projet professionnel, en soutien du manager qui valide le projet.

Afin d'assurer la transparence du marché interne de l'emploi, l'information sur les postes à pourvoir est accessible à l'ensemble des collaborateurs et managers du Groupe sur le portail RH anoo.

Lorsqu'il envisage un recrutement, le service recruteur s'assure auprès du responsable RH que le projet de mobilité du collaborateur a été validé par le manager.

Après acceptation du poste par le candidat, suite au processus de recrutement décrit ci-dessus, la mobilité sera réalisée dans un délai de 3 mois maximum sauf accord du recruteur pour un délai supérieur.

3.1.3 – Changement de société au sein du groupe France Télécom

A - Reprise de l'ancienneté

Lorsqu'un collaborateur change de société au sein du Groupe pour rejoindre FTSA, son ancienneté est intégralement reprise, de même que son ancienneté au sein du groupe d'emplois de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, ou par assimilation pour les autres Conventions Collectives. Le collaborateur ne se verra pas imposer une nouvelle période d'essai. Le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) est également repris.

B - Congés et Compte Épargne Temps (CET)

- Congés : le collaborateur aura la possibilité de transférer ses congés payés correspondant aux droits acquis avant le transfert dans la limite de 10 jours.
- CET : en cas de mobilité d'un collaborateur détenteur d'un CET, les droits acquis par le collaborateur sont transférés.

C - Prise en compte pour les fonctionnaires du parcours professionnel réalisé en filiale :

Le groupe France Télécom reconnaît et valorise le parcours professionnel des fonctionnaires détachés en filiale dans le déroulement de leur carrière administrative, selon les règles statutaires en vigueur.

3.1.4 – Les mesures financières d'accompagnement des mobilités

Ces mesures concernent les mobilités au sein de FTSA et entre FTSA et les sociétés du groupe France Télécom en France dès lors qu'elles se font dans l'intérêt de l'entreprise, qu'elles soient à l'initiative de cette dernière ou à celle du collaborateur. Elles peuvent également concerner le collaborateur qui, à la suite d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, effectuerait une mission temporaire d'une durée maximale de 12 mois.

Le détail des mesures d'accompagnement des mobilités figure en Annexe 1.

Sont exclus du champ d'application du présent article :

- les mouvements résultant de procédures disciplinaires,
- les retours suite à suspension temporaire d'activité à l'initiative du collaborateur à l'exception des congés maternité et congés parentaux d'éducation.

A - Mesures d'indemnisation des mobilités géographiques

Les mesures d'accompagnement seront communiquées par écrit au collaborateur avant son acceptation du poste proposé, avec les conditions d'exercice du poste.

A1 - Mobilité géographique avec changement de résidence principale

Pour l'application des présentes dispositions, la notion de conjoint comprend : le conjoint légalement marié, la personne liée au collaborateur par un PACS et le concubin. (cf. article 515-8 du code civil).

Les mesures d'indemnisation concernent :

- les frais liés aux déplacements du collaborateur et de son conjoint sur le futur lieu d'habitation pour visite préalable et les frais de garde d'enfant dans la limite de 2 jours maximum,
- les frais de déménagement (+ éventuellement de garde-meubles) sur la base de 3 devis,
- les frais de réinstallation (montant forfaitaire)
- les frais de recherche d'emploi du conjoint contraint de quitter son employeur, sauf si le conjoint est fonctionnaire : FTSA prend en charge le service d'un prestataire externe choisi parmi les cabinets référencés. Dans le cas où le recours à ce prestataire ne débouche pas sur un nouvel emploi, 3 mois après le début de la recherche, le collaborateur peut bénéficier d'une allocation forfaitaire en fonction du niveau de revenu perçu par le conjoint sur son emploi précédent. Cette allocation est renouvelable 3 fois à intervalle de 3 mois si la recherche n'aboutit pas dans ces délais.

A2 - Aggravation du temps de trajet

Les mesures suivantes s'appliquent en cas de mobilité à l'initiative de l'entreprise.

- Lorsque la localisation du nouveau poste engendre une aggravation du temps de trajet domicile-lieu de travail supérieure à 20 minutes par trajet, le montant de l'indemnité tiendra 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 du salarié.
- En l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule familial supplémentaire (sur présentation d'un justificatif) peut éventuellement être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation, qui est alors majorée. (cf. Annexe 1).

B - Mesures d'accompagnement des mobilités vers les postes stratégiques et/ou prioritaires

B.1 - Prime d'incitation à la mobilité

Les collaborateurs effectuant une mobilité vers un poste stratégique et/ou prioritaire bénéficient d'une prime dont le montant est compris entre 1 et 3 mois de salaire fixe brut, accordée sur décision managériale, après prise en compte des critères suivants qui peuvent se cumuler :

- mouvement vers les postes stratégiques et/ou prioritaires ;
- changement personnel lié à la mobilité ;
- mobilité d'un bassin de province vers l'Île de France ou vers un bassin d'emploi déficitaire.

Dans le cas des mobilités vers les DOM, cette prime ne pourra excéder 3 mois, sauf cas exceptionnel et argumenté (dans la limite de 6 mois maximum), pour prendre en compte d'éventuelles situations particulières.

B.2 - Mesures d'indemnisation des mobilités géographiques avec changement de résidence principale

En complément des mesures présentées au paragraphe A -, une participation, dégressive dans le temps (5 ans), au différentiel de coût du loyer entre la zone de départ et celle d'arrivée sera versée. Elle nécessite une décision managériale à double niveau et doit être contractualisée lors de l'entretien de finalisation du recrutement.

Cette indemnité peut être versée au collaborateur qui décide de louer ou d'acheter un logement. Elle est assujettie aux cotisations sociales.

Si des contraintes familiales obligent à différer le déménagement (scolarité des enfants par exemple), l'entreprise prend en charge les trajets aller retour hebdomadaires et les frais de double résidence, pendant 6 mois maximum, sur la base du prix moyen d'un studio dans la zone d'arrivée et déduction faite des montants remboursés directement au collaborateur dans le cadre des dispositions du 1% logement (Mobili-Pass).

Dans le cas où le collaborateur qui diffère son déménagement bénéficie de l'indemnité dégressive facultative, celle-ci peut prendre effet à partir de la date de prise effective de fonction du collaborateur et, pour simplifier le paiement des mesures d'accompagnement, couvrir alors les frais de double résidence et de trajets aller-retour.

B.3 - Mobilité géographique sans changement de résidence principale

B 3.1- Principes généraux :

Ce type de mobilité offre une solution alternative lorsque le déménagement avec transfert de la famille s'avérerait nécessaire mais n'est pas envisageable par le collaborateur. Il revêt un caractère exceptionnel et est réservé aux mouvements vers des postes prioritaires et/ou stratégiques et fait l'objet d'une validation managériale à double niveau. La possibilité de faire appel en partie au télétravail sera examinée. La compatibilité avec les exigences du nouveau poste doit être le facteur déterminant dans l'acceptation par le manager.

La durée de l'indemnisation, prévue aux paragraphes B.3.2 et B.3.3 est au maximum de 3 ans. A l'issue d'une période de 3 ans, la situation du collaborateur doit être réexaminée et peut, au cas par cas, être prorogée dans l'intérêt de l'entreprise et du collaborateur, en réexaminant les conditions pour une nouvelle période maximale de 3 ans.

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 classique (déménagement + réinstallation + indemnité dégressive éventuelle).

B.3.2 - Mobilité sans changement de résidence principale avec aller-retour hebdomadaire

Les mesures d'indemnisation concernent exclusivement le logement et le transport.

Logement :

- si le collaborateur passe l'essentiel de la semaine sur son nouveau lieu de travail, l'indemnisation se fait sur la base du coût du loyer d'un studio au prix moyen de la zone d'arrivée, déduction faite des montants remboursés directement au collaborateur dans le cadre des dispositions du 1% logement (Mobili-Pass).
- si une option de télétravail est retenue lors de la finalisation du recrutement et conduit le collaborateur à ne passer qu'une ou deux nuits par semaine sur le nouveau site, les nuits d'hôtel sont prises en charge dans le respect des règles fixées par la politique voyages Groupe et à condition que le coût cumulé sur l'année ne soit pas supérieur à celui d'une location de studio.

Transport :

Les frais de transport (carte d'abonnement + 1 aller-retour hebdomadaire) sont pris en charge sur la base du transport en commun le mieux adapté dans le respect des règles fixées par la politique voyages en vigueur au sein de l'entreprise.

B.3.3 – Mobilité sans changement de résidence principale avec aller-retour quotidien

Dans certains cas, on peut envisager la solution d'un aller et retour quotidien à condition que le temps de trajet aller-retour n'excède pas au total 2 h en province et 2h30 en Ile de France.

- Le coût du transport (carte d'abonnement et aller retour journalier) est remboursé sur la base du transport en commun le mieux adapté dans le respect des règles fixées par la politique voyages en vigueur au sein de l'entreprise . L'usage de l'avion comme moyen de transport est alors exclu.
- En l'absence de transports en commun adaptés , la participation à l'achat d'un véhicule familial pourra être prise en compte, sur présentation d'un justificatif (cf. Annexe 1).

3.2 - L'essaimage et le projet personnel accompagné

L'entreprise accompagne et soutient les formes de mobilité que constituent l'essaimage et le projet personnel accompagné, dans l'intérêt conjoint des collaborateurs et du Groupe.

3.2.1 - L'essaimage

L'essaimage poursuit un double objectif : accompagner les collaborateurs dans la création ou la reprise d'une entreprise et contribuer à la fluidité de l'emploi au sein du groupe France Télécom. Elle organise l'accompagnement du collaborateur tout au long de sa démarche.

A - Le dispositif

A.1 - Rôle de l'Espace Développement

Le collaborateur intéressé par un projet d'essaimage peut prendre contact avec l'Espace Développement qui lui propose un premier entretien individuel ou un atelier de 3 ou 4 collaborateurs destinés à approfondir ses motivations, ses compétences, la viabilité de son projet. Lors de cet entretien, les premières informations utiles sur l'essaimage sont communiquées au collaborateur.

A.2 - Le Délégué à l'Essaimage

L'Espace Développement transmet au Délégué à l'Essaimage, rattaché à l'Agence pour l'Essaimage et les Projets Personnels Accompagnés, les projets des collaborateurs après une première qualification. Sur ces bases et suite à des échanges avec le collaborateur, le Délégué à l'Essaimage approfondit l'étude et détermine l'opportunité et la viabilité du projet.

Le collaborateur intéressé par un projet d'essaimage peut également prendre contact directement avec le Délégué à l'Essaimage.

A.3 - La validation du projet d'essaimage

Lorsque le projet est suffisamment abouti, le Délégué à l'Essaimage propose au collaborateur de présenter son projet au Comité de Sélection Local (composé de son manager, du responsable RH, du Délégué à l'Essaimage, du collaborateur). En cas de refus du projet, les raisons en sont communiquées par écrit au collaborateur.

A l'issue de cette étape, le plan d'affaires est finalisé.

Après acceptation du projet par le Comité, une Convention d'Essaimage formalisant l'accord entre l'employeur et le collaborateur est rédigée.

Cette convention est un engagement réciproque qui définit notamment les modalités du processus :

- formation, accompagnement (avec les Chambres de Commerce et d'Industrie, les Boutiques de Gestion, ou des experts du Groupe...),
- aménagement du temps de travail, prime d'essaimage, logistique diverse (remboursement de frais de transport, matériel...),
- suivi pendant 3 ans (ou plus, au cas par cas),
- modalités de remboursement en cas d'abandon avant départ en création, de retour après création ou de rupture pour non respect de la Convention d'Essaimage (en cas d'abandon avant le départ, remboursement intégral de la prime d'essaimage, remboursement de 2/3 de la prime en cas de retour ou rupture la 1^{ère} année, et de 1/3 de la prime, en cas de retour ou rupture la 2^e année, si l'entreprise le demande, et sur rapport du Délégué à l'Essaimage. Le remboursement pourra faire l'objet d'un échéancier).

Le collaborateur, porteur de projet garde un lien avec l'entreprise pendant une durée variable, selon son souhait et selon son statut. L'Agence pour l'Essaimage représentée par le Délégué à l'Essaimage sert d'appui au créateur d'entreprise en apportant son soutien, ses conseils et son expertise.

B - Collaborateurs concernés

Tout collaborateur de FTSA (fonctionnaire ou salarié sous contrat français, y compris en expatriation) est concerné, sous réserve d'avoir 3 ans d'ancienneté minimum, de ne pas concurrencer les activités du groupe France Télécom, de détenir une participation significative au capital de l'entreprise créée et d'y travailler, et que la faisabilité et la viabilité du projet soient confirmées.

C – Durée du congé et conditions de la réintégration

- pour les fonctionnaires : 2 ans de disponibilité pour création d'entreprise en plus des disponibilités pour convenances personnelles (maximum 10 ans sur toute la carrière).
- pour les collaborateurs sous convention collective : un an renouvelable une fois de congé pour création d'entreprise suivi de 11 mois de congé sabbatique, puis de 2 ans de congé pour projet personnel externe, renouvelable une fois maximum (voir paragraphe 3.3.4).

Le retour au sein du groupe France Télécom est garanti, pendant les périodes de disponibilité ou de congés, en cas d'échec ou d'abandon, à condition de respecter les termes de la convention ou de la charte de l'essaimage et en fonction du statut du collaborateur :

- pour les fonctionnaires de niveau A à E inclus (classes 1 à 4.2), le suivi est assuré par l'Espace Développement de départ et la réintégration s'effectue dans le bassin d'emploi d'origine au moment du départ, à défaut dans un bassin d'emploi limitrophe.
- pour les fonctionnaires de niveau F, G (à partir de 4.3), le suivi est assuré par l'Espace Développement de départ et la réintégration s'effectue dans le bassin d'emploi d'origine au moment du départ ; à défaut sur le bassin d'emploi national.
- pour les collaborateurs sous convention collective, en fonction de leur contrat de travail et uniquement à la fin de chaque période de congé, suivi par l'Espace Développement de départ.

3.2.2 - Le projet personnel accompagné

Le projet personnel accompagné consiste à accompagner les collaborateurs dans un projet en dehors du groupe France Télécom ne relevant pas de la création d'entreprise (exemple : prise de poste dans une autre entreprise, dans une association, nécessitant un accompagnement en formation, un stage, un aménagement du temps de travail...) avec une possibilité de retour au sein du Groupe.

A - Le dispositif

Le collaborateur ayant un projet personnel prend contact avec l'Espace Développement qui lui propose un entretien individuel ou un atelier collectif afin d'échanger sur le projet et d'obtenir les informations utiles. Il peut également prendre contact directement avec le Délégué à l'Essaimage.

Le Délégué à l'Essaimage intervient en soutien, conseil et expertise. Il étudie l'opportunité et la viabilité du projet avant présentation à un Comité de Sélection Local (composé du manager, du responsable Ressources Humaines, du Délégué à l'Essaimage et du collaborateur).

Le projet validé donne lieu à l'établissement d'une Convention de Projet Personnel formalisant l'engagement réciproque entre l'entreprise, représentée par le supérieur hiérarchique, et le collaborateur.

La convention de Projet Personnel détermine selon les cas :

- l'aménagement du temps de travail,
- la formation / accompagnement,
- le montant de la prime au projet personnel (aide accordée en fonction des projets),
- les éléments de logistique divers (remboursement de frais de transport, matériel...),
- un suivi pendant 2 ans (ou plus, au cas par cas),
- le recours aux services d'une entreprise à temps partagé (articles L. 124-24 à L. 124-32 du code du travail).

La Convention définit et contractualise les modalités de remboursement en cas d'abandon avant départ, les modalités de retour ou de rupture pour non respect de la Convention (en cas d'abandon avant le départ, remboursement intégral de la prime de projet personnel, remboursement de 2/3 de la prime en cas de retour ou rupture la 1^{ère} année, et de 1/3 de la prime, en cas de retour ou rupture la 2^e année, si l'entreprise le demande, et sur rapport du Délégué à l'essaimage. Le remboursement pourra faire l'objet d'un échéancier).

Le collaborateur, porteur de projet, garde un lien avec l'entreprise pendant une durée variable, selon son souhait et selon son statut.

B - Les collaborateurs concernés

Tout collaborateur de FTSA (y compris en expatriation) est concerné, sous réserve de détenir 3 ans d'ancienneté minimum, de ne pas concurrencer les activités du Groupe et que la faisabilité et la viabilité du projet soient confirmées.

C – Durée du congé et conditions de réintégration

- pour les fonctionnaires : disponibilité pour convenances personnelles (maximum 10 ans sur toute la carrière).
- pour les collaborateurs sous convention collective : 11 mois de congé sabbatique suivi d'un congé pour projet personnel externe d'une durée de 2 ans, renouvelable une fois au maximum (voir paragraphe 3.3.4.).

Le retour au sein du groupe France Télécom est garanti, pendant les périodes de disponibilité ou de congés, en cas d'échec ou d'abandon, à condition de respecter les termes de la Convention de Projet Personnel et en fonction du statut du collaborateur, porteur de projet.

Les conditions de réintégration sont les suivantes :

- pour les fonctionnaires de niveau A à E inclus (classes 1 à 4.2), le suivi est assuré par l'Espace Développement de départ et la réintégration s'effectue dans le bassin d'emploi d'origine au moment du départ ; à défaut dans un bassin d'emploi limitrophe.
- pour les fonctionnaires de niveau F, G (à partir de 4.3) le suivi est assuré par l'Espace Développement de départ et la réintégration s'effectue dans le bassin d'emploi d'origine au moment du départ ; à défaut sur le bassin d'emploi national.
- pour les collaborateurs sous convention collective, en fonction de leur contrat de travail et uniquement à la fin de chaque période de congé et suivi par l'Espace Développement de départ.

3.2.3 – Le dispositif du congé pour projet personnel externe

Pour contribuer à la réussite de ces projets de mobilité (essaimage ou projet personnel accompagné), FTSA propose aux collaborateurs sous convention collective la création d'un « congé pour projet personnel externe ». Ce congé qui constitue une période de suspension du contrat de travail, s'ajoute aux congés légaux à la disposition des collaborateurs sous convention collective pour permettre à ceux-ci de partir plus longtemps afin d'assurer la réussite de leur projet tout en leur donnant l'assurance, pendant une période de deux ans (renouvelable une fois), de pouvoir demander une réintégration dans le groupe France Télécom.

A - Le dispositif

Le congé pour projet personnel externe s'exerce une fois les congés légaux épuisés. Il est d'une durée de deux ans et peut être renouvelé une fois.

B - Conditions

B.1 - Condition d'ancienneté

Le droit au congé pour projet personnel externe est ouvert à tout collaborateur qui, à la date de prise d'effet de ce droit, justifie d'une ancienneté dans le Groupe d'au moins 3 ans.

B.2 - Demande déposée par le collaborateur et accord de l'entreprise

Le collaborateur informe son supérieur hiérarchique, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au moins 3 mois à l'avance de la date à laquelle il souhaite partir en congé pour projet personnel externe. Des dérogations exceptionnelles à ces délais pourront être accordées en fonction des nécessités de service.

B.3 - Obligation de non-concurrence

Sauf autorisation particulière accordée par la hiérarchie du collaborateur, le congé ne pourra être utilisé pour occuper, dans une entreprise concurrente, un emploi susceptible de porter un préjudice au Groupe France Télécom.

C - Situation du collaborateur pendant le congé

Pendant le congé, le contrat de travail du collaborateur est suspendu. Cette période de suspension n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

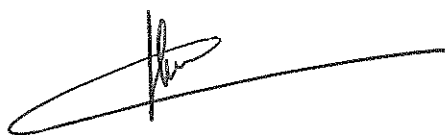
D - Fin du congé et retour du collaborateur dans l'entreprise

Le collaborateur peut exercer son droit à réintégration dans le groupe France Télécom sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois minimum. Il fera part de ses intentions à son service d'origine ou au CSRH par une lettre recommandée avec accusé de réception.

La réintégration du collaborateur s'effectuera, en fonction de son contrat de travail et uniquement à la fin de chaque période de congé. Il sera suivi par l'Espace Développement dont il dépendait au moment de son départ.

E - Rupture du contrat de travail

Le collaborateur a la possibilité de quitter définitivement le groupe France Télécom durant ou à l'issue de son congé. Le contrat de travail sera rompu à l'initiative du collaborateur.



Guy-Patrick Cherouvrier
Directeur Exécutif – Fonction Ressources Humaines

ANNEXE 1

Mesures d'accompagnement des mobilités

| Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique : avec déménagement de la famille | |
|---|---|
| Indemnisation des frais de visite du nouveau lieu de vie | 2 jours d'absence maxi frais de transport/hébergement/restauration pris en charge y compris ceux du conjoint selon les conditions de la société. Les frais de garde des enfants sont pris en charge durant deux jours sur présentation de justificatifs. Prise en charge par l'entité cédante. |
| Paiement des frais de déménagement et garde-meubles | Selon les règles en vigueur (devis le moins cher sur présentation de 3 devis émanant exclusivement des 4 sociétés de déménagement référencées par les achats au niveau du Groupe FT). La prise en charge des prestations de garde meuble est au maximum de 3 mois. Prise en charge par l'entité prenante. |
| Indemnisation des frais de réinstallation | Ils sont indemnisés forfaitairement à hauteur de 1 700 €+ 850 € par enfant à charge Prise en charge par l'entité prenante. |
| Prestation d'accompagnement dans la recherche d'emploi pour le conjoint | Cette prestation est proposée lorsque le conjoint est contraint de quitter son emploi du fait du changement de domicile. Le RH du service preneur passe commande à un cabinet d'outplacement choisi parmi ceux référencés par la Direction des achats du Groupe FT. Prise en charge par l'entité prenante. |
| Indemnisation perte emploi du conjoint | Si le conjoint bénéficie d'une prestation d'aide à la recherche d'emploi financée par une entité et dans le cas où le recours à ce prestataire ne débouche pas sur un nouvel emploi 3 mois après le début de la recherche, le salarié bénéficie d'une indemnité forfaitaire (brute) à fixer entre 1 500 et 3 000 € en fonction du niveau de revenu du conjoint dans son emploi précédent. Cette indemnité est attribuée suivant les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> - salaire brut annuel du conjoint inférieur ou égal à 25 000 € : indemnité trimestrielle (brute) de 1 500 €, - salaire brut annuel du conjoint supérieur à 25 000 € mais inférieur à 50 000 € : indemnité trimestrielle (brute) calculée sur la base de 6% du salaire annuel brut, soit de 1 500 à 3 000 €. - salaire brut annuel du conjoint égal ou supérieur à 50 000 € : indemnité trimestrielle (brute) de 3 000 €. - Cette allocation est renouvelable 3 fois à intervalle de 3 mois si la recherche n'aboutit pas dans ces délais (soit une période d'indemnisation maximum de 12 mois). Prise en charge par l'entité prenante. |
| Aggravation du temps de trajet domicile - lieu de travail | |
| Prime aggravation temps de trajet | <ul style="list-style-type: none"> • De 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet : 1 000 € • De 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet : 1 700 € • Au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet : 3 300 € <ul style="list-style-type: none"> • En l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule familial supplémentaire peut donner lieu à une indemnité de 2 000 € (sur pièces justificatives). Prise en charge par l'entité prenante. |

| Mesures d'accompagnement des mobilités vers les postes stratégiques et/ou prioritaires | |
|--|--|
| Prime d'incitation à la mobilité vers les postes stratégiques et / ou prioritaires | <p>Le montant de cette prime est compris entre 1 et 3 mois de salaire fixe brut, accordé sur décision managériale après prise en compte des critères suivants qui peuvent se cumuler :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mouvement vers un poste stratégique et/ou prioritaire - changement personnel lié à la mobilité - mobilité d'un bassin de province vers l'Île de France ou vers un bassin d'emploi déficitaire <p>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |
| Mobilité géographique avec déménagement de la famille : mesures spécifiques complémentaires | |
| <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>Présente un caractère exceptionnel pour accompagner les mobilités vers des postes stratégiques et/ou prioritaires pour l'entreprise.</p> | <p>Fait l'objet d'une décision managériale à double niveau. L'accompagnement est interrompu avant la fin de la période d'indemnisation (5 ans) en cas de nouvelle mobilité géographique.</p> <p>L'indemnisation est versée selon un mode de calcul unique que le collaborateur opte pour la location ou pour l'achat de son logement.</p> <p>Indemnité dégressive sur 5 ans à compter de la date de déménagement</p> <ul style="list-style-type: none"> 1^{ère} année : 100% 2^{ème} année : 100% 3^{ème} année : 75% 4^{ème} année : 50% 5^{ème} année : 25% <p>Surfaces standard des logements :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 personne 50 m² au-delà d'une personne (40+15*n) m² n= nombre de personnes <p><u>Loyer standard de la zone de départ</u> C'est le produit de la surface standard par le prix standard du m2 de départ.</p> <p><u>Loyer standard de la zone d'arrivée</u> C'est le produit de la surface standard par le prix standard du m2 d'arrivée.</p> <p>3 zones de prix standard :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paris : 20 €/m2 - Grandes villes et première couronne de Paris : 11 €/m2. La liste des « grandes villes » est celle de la politique voyage (voir le site intranet). - Autres agglomérations : 7 €/m2 <p>Le différentiel de coût de loyer entre la zone de départ et la zone d'arrivée est majoré d'un correctif qui permet de tenir compte de l'incidence de l'augmentation du revenu dans le calcul de l'impôt.</p> <p>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |
| Mobilité géographique sans déménagement de la famille avec aller-retour hebdomadaire | |
| Indemnisation des frais d'installation | <p>Dans le cas d'une mobilité sans changement de résidence principale avec Aller Retour hebdomadaire faisant appel à la location d'un studio, une indemnité de frais d'installation égale à 1 700 € est versée au collaborateur.</p> <p>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |
| Indemnisation des frais de loyer de la double résidence permanente | <p>Déduction faite du forfait Mobili-Pass de 1 600 €, la société rembourse le loyer et les charges locatives sur la base d'un studio au prix du marché local. Le manager arrête le niveau de la prise en charge financière de la société au vu des conditions de location que le collaborateur lui présente et de l'appréciation du niveau de loyer de marché. Il peut se faire aider en cela par le CIL. 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>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |
| Remboursement des frais de transport hebdomadaires | <p>Le coût du transport (carte d'abonnement et Aller Retour) est remboursé, sur la base du transport en commun le mieux adapté dans le respect des règles fixées par la politique voyage de l'entreprise.</p> <p>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |

| | |
|--|---|
| Remboursement des nuits d'hôtel si l'option location de studio n'est pas retenue | 2 nuits d'hôtel par semaine sur le nouveau site sont remboursées en frais professionnels dans le respect des règles fixées par la politique voyages Groupe et à condition que le coût cumulé sur l'année ne soit pas supérieur à celui d'une location de studio. Prise en charge par l'entité prenante. |
| Mobilité géographique sans déménagement de la famille avec aller-retour quotidien | |
| Remboursement des frais de transport quotidien domicile / travail | <p>Le temps de trajet aller-retour domicile - lieu de travail ne doit pas excéder au total 2 H 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 et Aller Retour journalier) est remboursé, dans le respect des règles fixées par la politique voyages, sur la base du transport en commun le plus pertinent et le plus économique compte tenu du trajet à effectuer. Si une option télétravail a été retenue lors de la finalisation du recrutement, le nombre d' Aller Retour pris en charge est réduit d'autant. Prise en charge Aller-Retour quotidien en transports en commun (carte d'abonnement +1AR/jour).</p> <p>En cas d'absence de transports, l'achat d'un véhicule familial supplémentaire peut donner lieu à une indemnité de 2 000 € (sur pièces justificatives).</p> <p>Prise en charge par l'entité prenante.</p> |

Rappel des prestations Mobili-Pass, Loca-Pass, Pass-Travaux proposées par le 1% logement

La subvention **Mobili-Pass** permet, sans intervention de l'entreprise et à hauteur de 1 600 €, de financer des dépenses de :

- * Location : indemnisation des frais d'agence
- * Location : indemnisation des frais de loyer de double résidence temporaire 6 mois maxi
- * Dépenses sur le site de départ (frais d'assistance à la mise en location ou à la vente du logement...)
- * Dépenses sur le site d'arrivée (frais d'établissement de contrat de bail)

Le Mobili-Pass peut être porté à 3 200 € après accord de l'employeur soit pour couvrir les dépenses listées ci dessus, soit pour financer la prestation de recherche de logement et de sous-traitance des démarches administratives liées au déménagement par le biais du CIL (collecteur interprofessionnel du logement) de chaque entité.

Le dispositif gratuit **Loca-Pass** servi par les organismes collecteurs du 1% logement propose :

- * Une prestation de garantie de paiement des loyers
- * Un prêt gratuit couvrant le dépôt de garantie de loyer

La prestation **Prêt Pass-Travaux** pour le financement de travaux d'amélioration de la résidence principale qui est servie par le CIL compétent que l'on soit propriétaire ou locataire.

Les prêts pour l'acquisition d'un logement, prêts relais et Pass-Travaux ainsi que les aides Mobili-Pass et Loca-Pass sont servis par les organismes collecteurs 1% logement dans le cadre de la réglementation. Ces services et produits sont toutefois susceptibles de modifications selon les évolutions de la politique définie en la matière par l'Etat. Les sociétés du groupe ont précisé les conditions d'accès pour leur périmètre.

Assujettissement aux cotisations sociales

Sont admis au titre des frais professionnels et donc non soumis aux cotisations sociales :

- l'indemnisation des frais de visite du nouveau lieu de vie, hormis les frais de garde d'enfants,
- les frais de déménageur / garde-meubles,
- l'indemnisation des frais de loyer de double résidence temporaire 6 mois maxi si suivi d'un déménagement de la famille,
- le remboursement des frais de transport hebdomadaires et des nuits d'hôtel (pas la location de studio). Dans cette situation, le collaborateur devra conserver les preuves de son activité sur le site de travail (agenda, convocations, compte rendu de réunion,...),
- le remboursement des frais quotidiens de transports collectifs domicile/travail.

Les autres primes, indemnités et remboursements sont assujettis à cotisations.