



Direction des Ressources Humaines FTSA

france telecom

# L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE A FRANCE TELECOM SA



## PREAMBULE

Conformément à la politique emploi-compétences présentée en Instance de Groupe, l'accompagnement des mobilités des salariés relève de la responsabilité de chaque société.

La présente note définit, dans le prolongement de la note n°40 du 10 mai 2000, les principes d'accompagnement de la mobilité au sein de FTSA.

Elle permet aux managers d'accompagner leurs collaborateurs dans leur effort de s'adapter aux évolutions nécessaires de l'organisation, des modes de fonctionnement et de la structure de l'emploi en termes de répartition géographique des activités et d'ajustement qualitatif des compétences et des métiers.

Ce dispositif d'accompagnement comporte quatre dimensions :

Trois liées à la situation personnelle du salarié :

- l'accompagnement du développement des compétences,
- l'accompagnement professionnel individuel,
- l'accompagnement familial.

Une liée au type de mobilité :

- l'accompagnement financier.

## PRINCIPES DU DISPOSITIF

Quelles que soient la nature et les conditions de la mobilité, les conditions d'accompagnement de la mobilité, en particulier financières, sont formalisées entre le salarié, le manager recruteur, et le manager cédant le cas échéant, lors de l'entretien de finalisation du recrutement. A l'exclusion de la prise en charge des frais de déménagement, elles ne présentent aucun caractère d'automatisme.

Le coût financier des mesures d'accompagnement est en principe à la charge du manager recruteur, sauf dans le cas d'ajustement de l'organisation où tout ou partie du coût peut être pris en charge par le manager cédant.

Ce dispositif d'accompagnement doit être économiquement pertinent pour préserver la compétitivité de l'entreprise tout en accompagnant mieux les mobilités utiles au Groupe. Il s'appuie sur la distinction claire entre les mesures d'incitation et les mesures d'indemnisation qui ne sont pas exclusives les unes des autres.

Les mesures d'incitation visent à accélérer les mobilités dans le temps pour des postes stratégiques dans des bassins ou des activités déficitaires et dans les cas d'ajustement de l'organisation. Elles sont appréciées dans le cadre de la décision à double niveau.



## CHAMP D'APPLICATION DE LA MOBILITE

Il recouvre toutes les situations de changements de poste, de métier, de lieu géographique au sein de FTSA sur le territoire national (y compris les Départements d'Outre Mer).

La mobilité peut être :

- en anticipation de développement de compétences,
- managée, afin d'adapter l'organisation de l'entreprise au contexte du marché,
- courante, dans une logique d'évolution professionnelle.

La mobilité concerne tous les salariés du Groupe, fonctionnaires ou sous convention collective, pour les mouvements entre les entités de France Télécom SA et les mouvements en provenance des filiales.

«La mobilité est reconnue et accompagnée lorsqu'elle est utile pour l'entreprise».

Certains mouvements sont exclus du dispositif comme ceux afférents aux procédures disciplinaires (déplacement d'office, ...) ou à la disponibilité.

Certaines mesures étant liées à la composition familiale, toutes les personnes étant au domicile du salarié sont prises en compte pour la détermination de la taille de la famille.

## L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Il constitue la composante majeure de l'accompagnement, en particulier pour les mobilités fonctionnelles.

Il s'appuie sur les entretiens annuels et les identifications de compétences nécessaires pour tenir le poste. Il est déterminé par les managers en fonction des besoins de chaque salarié en adéquation avec l'environnement et les exigences du poste.

Le plan de développement des compétences doit être valorisé financièrement.

Il peut prendre la forme de formation au poste de travail formation en alternance, stages, parcours qualifiants, mise en place de tuteur, CAPP Avenir dans les cas de reconversion. Il est valorisé financièrement et entre dans le calcul du coût global d'une mobilité.

En complément du dialogue avec le manager au cours de l'entretien de progrès et du conseil apporté par le responsable ressources humaines, un soutien individualisé peut être mis en œuvre.

Ce soutien peut comporter la réalisation d'un bilan professionnel en interne ou un bilan de compétences externe, une aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, une formation à l'entretien de recrutement, une aide à la meilleure connaissance du marché interne de l'emploi, voire un accompagnement psychologique.



## L'ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL

### Les mesures d'incitation

France Télécom a la volonté de permettre à ses salariés de concilier vie familiale et vie professionnelle. Elle cherche à favoriser le rapprochement familial. Pour cela, des mesures incitatives sont mises en œuvre pour mieux prendre en compte la situation familiale et les contraintes personnelles à l'occasion d'une mobilité géographique vers les activités et/ou les bassins d'emploi déficitaires, nécessitant un déménagement. Il s'agit de faciliter et d'accélérer l'installation du salarié et/ou de sa famille dans le nouveau cadre de vie.

Ces mesures concernent les démarches de recherche de logement et de réinstallation, l'accueil et l'intégration dans le nouvel environnement d'une part, la recherche d'emploi pour le conjoint d'autre part.

Elles sont assurées par des prestataires externes qualifiés par France Télécom qui en assure le paiement. Elles permettent au salarié et à l'entreprise d'avoir un interlocuteur compétent et unique pour l'organisation de la mobilité géographique, pour une meilleure efficacité et un gain de temps.

Le niveau de prestation attendu est défini avec le prestataire choisi et proposé au salarié lors de l'entretien de finalisation du recrutement pour contractualisation.

Dans le cas où le recours à un prestataire extérieur ne débouche pas sur un nouvel emploi pour le conjoint, 3 mois après le début de la recherche avec le prestataire extérieur, le salarié peut bénéficier d'une allocation forfaitaire de 1500 € pour perte d'emploi du conjoint.

Cette allocation est renouvelable 3 fois pour le même montant tous les trois mois dans le cas où la recherche n'aurait pas abouti dans ces délais.

### Les mesures d'indemnisation

Elles concernent les prestations liées au déménagement et sont payées sur production de justificatif, sauf exception.

- les frais de déménagement sont pris en charge selon une procédure d'agrément par la DAL d'entreprises ce déménagements.
- les frais de réinstallation : ils sont forfaitisés et couvrent les dépenses de réinstallation dans le nouveau logement. Le montant est de 1 600 € avec un complément de 800 € par enfant à charge.
- les frais liés aux déplacements sur le futur lieu d'habitation pour la visite du logement :
  - \* autorisation d'absence dans la limite de deux jours,
  - \* frais d'hébergement et de repas pour le salarié et son conjoint dans la limite d'une nuit et deux jours : selon les modalités du système de remboursement des frais professionnels en vigueur,



- \* un voyage aller-retour pour le salarié et son conjoint selon les moyens économiquement appropriés,
- \* frais de garde des enfants pour deux jours maximum : sur justificatif.

### **Les mesures pour le logement**

Elles correspondent à une participation, dégressive dans le temps, au différentiel de coût du loyer entre la zone de départ et la zone d'arrivée, sur décision du manager recruteur. De caractère exceptionnel, elles permettent d'accompagner les mobilités stratégiques pour l'entreprise concernant des compétences spécifiques.

Elles prennent la forme d'une indemnité dégressive sur 5 ans et facultative dont le montant, soumis à la décision à double niveau, est contractualisé lors de l'entretien de finalisation du recrutement.

Cette indemnité est calculée à partir de la surface standard déterminée suivant la taille de la famille du salarié et d'un différentiel de coût du m<sup>2</sup> entre la zone de départ (base loyer standard) et la zone d'arrivée (base loyer du marché dont la connaissance est facilitée par l'agence de réinstallation). Elle prend normalement effet à la date du déménagement.

Les modalités pratiques se trouvent dans l'annexe sur "l'accompagnement logement".

#### **Cas particulier du déménagement différé de la famille :**

Afin de tenir compte de certaines contraintes familiales liées par exemple à la scolarité des enfants et l'emploi du conjoint, France Télécom prend en charge des éventuels frais de double résidence ainsi que des trajets hebdomadaires aller/retour pendant 6 mois maximum.

Les frais de double résidence sont pris en charge sur la base du loyer marché d'un studio dans la zone d'arrivée.

Dans le cas où le salarié bénéficie de l'indemnité dégressive facultative et afin de simplifier le paiement des mesures d'accompagnement, cette indemnité peut prendre effet à partir de la date de prise effective de fonction du salarié, et couvrir alors les frais de double résidence et de trajets aller/retour.

Dans le cadre de la décision à double niveau, le délai de 6 mois peut être prolongé, sous réserve que ceci soit économiquement pertinent.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation sur le 1% Logement, des mesures d'accompagnement peuvent être offertes aux salariés en mobilité professionnelle : aide à la recherche d'un logement locatif, remboursement des frais d'agence, des charges de double loyer, avance du dépôt de garantie, garantie de paiement de loyer, financement de certains travaux d'aménagement ainsi que l'octroi d'un prêt à l'accession ou d'un prêt relais en cas d'acquisition de la nouvelle résidence principale.

Les modalités pratiques de ces prestations proposées par l'OCIL, collecteur 1% Logement choisi par France Télécom SA, se trouvent dans l'annexe sur l'Accompagnement Logement.



## L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

### Les mesures d'incitation

Le contexte concurrentiel impose à France Télécom de mobiliser plus rapidement les salariés vers les activités stratégiques ou en croissance et vers certains bassins d'emploi.

Cette prime d'incitation exceptionnelle concerne avant tout les mobilités utiles pour l'entreprise et entraînant une prise de fonction rapide ainsi qu'une rupture forte pour le salarié.

Elle est définie dans le cadre de la décision à double niveau et son montant ainsi que les modalités pratiques de paiement (fractionnement éventuel...) sont contractualisés lors de l'entretien de finalisation du recrutement. Compte tenu de son caractère exceptionnel, son montant, lorsqu'il y a mobilité géographique, représente en moyenne un mois de salaire global de base mais peut aller jusqu'à trois mois lorsqu'il s'agit d'un mouvement rapide vers un poste stratégique. Pour prendre en compte les conditions particulières d'éloignement dans les D.O.M., ce montant peut excéder ce plafond.

### Les mesures d'indemnisation

Elles prennent en compte une éventuelle détérioration des conditions de trajet liée à un plan de réorganisation, à une fermeture de site ou à un ajustement ponctuel.

Elles prennent en compte les caractéristiques du réseau de transport en commun ainsi que les caractéristiques géographiques et climatiques locales.

Elles se présentent sous forme d'une indemnité forfaitaire, payée pour une aggravation du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 20 minutes.

- 20 à 40 minutes d'aggravation par trajet : 800 à 1600 €
- au delà de 40 minutes d'aggravation par trajet : 1500 à 3200 €
- au-delà d'une heure d'aggravation par trajet : la question de la pertinence d'une telle mobilité se pose et son indemnisation doit faire l'objet d'une étude particulière par le manager.

L'achat d'un véhicule supplémentaire peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation qui est alors majorée de 1600 € sur production d'un justificatif.



## LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Dans le cadre de la politique générale de mobilité et en cohérence au sein des entités ou des bassins d'emploi, la mise en œuvre est assurée par le service prenant dans le cadre de la décision à deux niveaux avec, le cas échéant l'implication du service cédant.

Les diverses mesures d'indemnisation et d'incitation sont imposables et soumises aux cotisations sociales obligatoires selon le régime dont relève le salarié concerné, ainsi qu'à CSG et CRDS, à l'exception notamment :

- des frais de déménagement
- et des frais de réinstallation pour leur partie inférieure à 762 €.



Direction des Ressources Humaines FTSA

# ANNEXE

\*\*\*\*

# L'ACCOMPAGNEMENT LOGEMENT



## PRINCIPES DE BASE

L'accompagnement logement est un accompagnement réservé aux mobilités géographiques.

L'intégralité du loyer est à la charge de l'occupant à l'issue d'une période de cinq ans :

- L'accompagnement est donc temporaire,
- L'occupant est responsabilisé dans le choix de son logement.

La responsabilisation du manager est matérialisée par :

- La nécessaire connaissance du marché immobilier local, facilitée par l'intervention proposée de l'agence de réinstallation dans le cadre du processus de mobilité,
- La maîtrise du montant initial de l'accompagnement qui est cependant soumis à une décision à deux niveaux.

Cet accompagnement ne vaut que sur le poste d'arrivée. Il disparaît en cas de nouvelle mobilité géographique (qui peut cependant donner lieu à un nouvel accompagnement).

Il est exceptionnel mais peut concerner tout salarié de France Télécom SA qui effectue une mobilité stratégique pour l'entreprise compte tenu des compétences spécifiques dont elle a besoin.

## MODALITES

### 1. Surface standard

Il est déterminé une surface standard, fonction du nombre de personnes qui seront effectivement à charge et présentes au foyer d'arrivée :

* 1 personne	:	60 m <sup>2</sup>
* 2 personnes	:	80 m <sup>2</sup>
* n personnes (n ≥ 3)	:	(30 + 20 × n) m <sup>2</sup>

### 2. Loyer standard de la région de départ

L'objectif est d'estimer, selon une méthode simple, ce qu'aurait été un loyer "attractif sur le marché", pour un logement d'une surface correspondant à la surface standard, dans la zone géographique dans laquelle le salarié exerçait son activité. Le loyer standard est ainsi indépendant des conditions réelles de logement avant la mobilité.



Trois zones géographiques sont retenues, elles correspondent aux zones telles qu'elles étaient définies dans la note FT/DRH/ER/9475BB du 2 janvier 1995 : "Paris", "Grandes villes", et "Province". Le prix au mètre carré est fixé à :

* "Paris"	:	14 € par m <sup>2</sup> ,
* "Grandes villes"	:	8 € par m <sup>2</sup> ,
* "Province"	:	5 € par m <sup>2</sup> .

La zone géographique à retenir est celle dans laquelle le cadre exerçait son activité avant la mobilité. Ce barème est révisé périodiquement et publié par la DRHG.

Le loyer standard correspond au produit de la surface standard par le prix au mètre carré.

### 3. Loyer de marché de la région d'arrivée

Le loyer de marché, qui doit être validé par le manager recruteur, correspond au prix du marché commercial local, dans la région d'arrivée, pour le loyer d'un appartement :

- d'une surface correspondant à la surface standard,
- d'un standing et d'une situation géographique (temps de trajet jusqu'au lieu de travail) compatibles avec la nouvelle situation professionnelle du salarié concerné.

### 4. Montant de l'accompagnement financier

#### 4.1 Montant initial de l'accompagnement financier

La proposition d'accès à ce programme, et le montant de l'accompagnement financier correspondant, font l'objet d'une décision "à deux niveaux".

Cette décision doit prendre en compte d'une part une légitime volonté de modération des coûts pour l'entreprise, d'autre part l'importance stratégique ou la nécessité de comblement dans un délai court de l'emploi proposé. Le salarié concerné est informé de cette décision par le chef de service.

Le montant proposé ne saurait excéder la différence constatée entre le loyer de marché de la région d'arrivée et le loyer standard de la région de départ, majorée d'un correctif fiscal.

Ce correctif est déterminé en fonction de la rémunération du salarié concerné en euros (net fiscal de la déclaration annuelle des revenus) :

* < 24 500 €	:	10 %
* de 24 500 € à 30 499 €	:	15 %
* de 30 500 € à 37 999 €	:	20 %
* de 38 000 € à 47 499 €	:	25 %
* > 47 500 €	:	30 %

Ce barème est révisé périodiquement et publié par la DRHG.



#### 4.2 Recherche du logement

Grâce au MOBILI PASS qui a fait l'objet le 3 juin 2002, de la signature d'un protocole d'accord entre FTSA et OCILIMMO, filiale de l'OCIL, une aide est apportée à la recherche d'un logement locatif.

Après accord du DRH concerné, le salarié en mobilité charge OCILIMMO de lui proposer un logement correspondant à ses besoins.

Le MOBILI PASS permet également à tous les salariés en situation de mobilité de se voir rembourser les frais d'agence ou les charges de double loyer pendant une période 6 mois.

Si le salarié s'oriente vers l'accession à la propriété, un prêt 1% Logement peut lui être consenti.

De même, il dispose de la possibilité de demander un prêt relais pour l'acquisition de sa nouvelle résidence principale dans l'attente de la vente de l'ancienne.

#### 4.3 Entrée dans le nouveau logement

Le dispositif LOCA PASS permet la prise en charge du dépôt de garantie.

Versée directement par l'OCIL au bailleur, elle évite ainsi au locataire de faire l'avance d'un ou deux mois de loyer au moment de la signature du bail.

Si nécessaire, la garantie de paiement de loyer pendant une période 18 mois peut être accordée pour faciliter l'entrée dans le nouveau logement.

Le prêt PASS TRAVAUX permet enfin de financer des dépenses d'amélioration ou de revêtement de surface dans la mesure où les travaux sont réalisés par des entreprises.

**Les services et produits offerts au titre du 1% Logement sont toutefois susceptibles de modifications selon les évolutions de la politique définie en la matière par l'Etat.**

**Ils peuvent être consultés sur : <http://www.agorarift.intranoo.net/agora>**

Il appartient cependant au salarié concerné de procéder, en son nom, aux démarches nécessaires soit à la location, soit à l'achat de son logement.

#### 4.4 Evolution

L'accompagnement financier au titre de la mobilité est dégressif sur une période de cinq ans selon le barème suivant :

* 1 <sup>ère</sup> année	:	100 % (1)
* 2 <sup>ème</sup> année	:	100 % (1)
* 3 <sup>ème</sup> année	:	75 % (1)
* 4 <sup>ème</sup> année	:	50 % (1)
* 5 <sup>ème</sup> année	:	25 % (1)

(1) du montant initial de l'accompagnement financier tel que défini au 4.1



Cet accompagnement cesse en cas de nouvelle mobilité géographique. Le salarié concerné peut toutefois se voir proposer un nouvel accompagnement, au titre de son nouvel emploi.

#### *4.5 Modalités de paiement*

L'accompagnement financier au titre de la mobilité est versé mensuellement sous la forme d'un avantage monétaire.

Il n'est pas considéré dans la détermination du Salaire Global de Base (SGB).

Il est soumis aux cotisations sociales obligatoires selon le régime dont relève le salarié concerné, ainsi qu'à CSG et CRDS. Son montant est imposable.