

MARS  
2010



# La **mobilité** à l'initiative de l'entreprise devient **exceptionnelle** !



**A**près plus de cinq mois de négociations, la CFDT a décidé de signer son premier accord. Celui-ci définit les principes fondamentaux sur : « les perspectives d'emplois et des compétences, de développement professionnel, de la formation et des mobilités ». Il marque une rupture avec les politiques précédentes qui consistaient à des fermetures systématiques de petits sites ou à des changements de métiers tout azimuth. Responsable, la CFDT s'engage pour que vous bénéficiez de ces premiers acquis permettant un meilleur équilibre entre les contraintes économiques de l'entreprise et vos aspirations profondes.

## A qui s'applique cet accord et quelles sont les garanties fondamentales ?

- ⇒ À l'ensemble des salarié(e)s du groupe France Télécom quelque soit leur statut (fonctionnaires, droit privé ou ACO de droit public) ;
- ⇒ Cet accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié(e)s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables. En clair, il ne permet pas de remettre en cause des pratiques plus avantageuses pour le salarié qui existeraient dans le Groupe (usages, accords locaux...).



## La mobilité devient exceptionnelle !

Afin de remettre l'humain au cœur de l'organisation et de donner aux salarié(e)s les moyens d'exercer leur métier dans les meilleures conditions, l'entreprise doit permettre à chaque salarié(e) d'être partie prenante de son évolution professionnelle et de favoriser une politique de mobilité basée essentiellement sur le volontariat. De plus, les mobilités géographiques imposées par l'entreprise sont exceptionnelles.

Dorénavant, en cas de réorganisation, il sera recherché d'autres solutions que prendre son véhicule ou déménager pour assurer sa nouvelle activité.

En ce qui concerne les **mobilités fonctionnelles**, elles « doivent être limitées à la **disparition d'un métier**, pour raisons technologiques ou **orientations stratégiques**, au sein du Groupe en France. Dans ce cadre, elles doivent s'inscrire dans une logique d'anticipation et permettre le développement de compétences ». C'est donc la fin des réorganisations en cascade.

Lire l'accord complet sur  
[wwwhttp://espacesyndicats.france-telecom.fr/](http://www.espacesyndicats.france-telecom.fr/)  
.cfdt-ftorange.fr



Inventons demain avec la CFDT

# PRINCIPES GENERAUX DE LA MOBILITE



## Les principes des mobilités à l'initiative du salarié.

Vous pourrez librement postuler sur les tous postes (nationaux et internationaux) publiés sur l'outil de publication interne.

Lorsqu'un service envisage un recrutement, le service recruteur s'assure que le manager cédant a été informé au préalable du projet de mobilité du salarié et qu'il a pu anticiper le départ de ce dernier. Le refus de la mobilité devra être motivé par écrit et pourra être formalisé lors d'un entretien individuel. Le salarié a en outre une possibilité de **recours** auprès du RH ou auprès d'un pair du N+1. Ces recours feront l'objet d'un suivi.

La mobilité est réalisée dans un délai de 3 mois maximum sauf accord des parties (personne concernée et manager cédant et prenant) pour un délai supérieur ne pouvant excéder 6 mois.

## Les modalités financières d'accompagnement de la mobilité.

Lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantit la prise en charge des **coûts réels et induits** de cette mobilité. Les règles applicables (DG46) aujourd'hui deviennent obsolètes. La Cfdt, avec l'ensemble de son réseau d'élus et de mandatés, sera vigilante sur l'application stricte de ces nouvelles dispositions lors des commissions de suivi de cet accord.

## Une garantie de stabilité de 3 ans au moins.

France Télécom a pris l'engagement de limiter les mobilités à répétition et de son initiative, qu'elles soient fonctionnelles et/ou géographiques.

Toutefois, si vous étiez dans le cas d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise le Groupe vous garantit une durée minimale sur votre nouveau poste si possible de 5 ans et au minimum de 3 ans.



## Transparence, anticipation et accompagnement des salariés : La négociation locale au cœur.

Les projets de réorganisation et/ou de fermeture de site ou de services seront présentés bien en amont et dans leur globalité aux représentants du personnel.

Une concertation locale sera systématiquement ouverte afin **d'élaborer et négocier** notamment les points suivants:

- ⇒ des solutions alternatives pour les salarié(e)s en mobilité (télétravail, télé-activité, ré internalisation, ....)
- ⇒ les besoins individuels et collectifs en formation.
- ⇒ le suivi des salarié(e)s dans l'accompagnement de leur mobilité (redéploiement, reclassement...).
- ⇒ la détermination d'objectifs prenant en compte la montée en compétence du salarié.
- ⇒ les accompagnements financiers sur la base de référence des décisions 46 et 78 (incitation, primes de parcours, indemnisation des temps de transport...) conformément aux dispositions de l'article 1.5 du présent accord.
- ⇒ l'analyse des situations personnelles particulières et la recherche de solutions adaptées.
- ⇒ l'étude de mise en place de transport collectif voire d'adaptation des horaires collectifs, sous réserve de faisabilité et après étude d'impacts sur l'activité.
- ⇒ la mise en place de commissions locales de suivi ayant notamment pour objet d'être un lieu de médiation et de présentation du bilan du projet (économique et social).

Lors d'une **suppression de poste**, suite à une réorganisation ou une fermeture de site et/ou de service, les salariés se verront offrir **trois propositions fermes et personnalisées** d'un niveau de classification au moins équivalent. Un plan de formation formalisé et adapté au nouvel emploi sera proposé.