

# CHARTRE POUR LA MOBILITE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

## **PREAMBULE**

Compte tenu du contexte concurrentiel important dans le domaine de la Distribution et afin de répondre aux nécessités commerciales et organisationnelles de la Société Distribution Casino France, la mobilité géographique et professionnelle du personnel d'encadrement est aujourd'hui reconnue par tous comme un élément incontournable.

Or, cette mobilité n'est pas toujours perçue globalement d'une façon positive par les intéressés.

Aussi, conscientes que cette mobilité est nécessaire au niveau commercial et organisationnel, mais également reconnue comme étant un élément fondamental dans le cadre de l'évolution professionnelle des membres de l'encadrement, les partenaires sociaux ont travaillé afin de définir des principes généraux applicables à l'ensemble du personnel d'encadrement de la Société Distribution Casino France.

L'objectif fixé est de démystifier et de positiver la notion de mobilité en recherchant une meilleure adéquation entre les souhaits personnels et familiaux des salariés et les impératifs commerciaux des établissements de la Société.

Afin d'atteindre cet objectif, la Direction a réuni les partenaires sociaux, notamment le 19 avril 2002. A la suite de cette réunion, il a été organisé un groupe de travail composé des différents Directeurs de Ressources Humaines de Branches, ainsi que de membres de l'encadrement personnellement concernés par la mobilité.

Le résultat de ce groupe de travail a été présenté aux organisations syndicales lors d'une réunion le 28 janvier 2003.

En parallèle, la Direction s'est rapprochée d'organismes extérieurs spécialisés dans l'accompagnement de la mobilité géographique afin de maîtriser l'ensemble des paramètres pouvant permettre d'inclure la notion de mobilité de l'encadrement dans le cadre d'un parcours professionnel motivant.

L'ensemble de ce travail a conduit les partenaires sociaux à l'élaboration d'une « charte pour la mobilité du personnel d'encadrement ».

## **1 - PARCOURS PROFESSIONNEL ET MOBILITE**

### ***Information à l'embauche***

Lors de l'entretien d'embauche, une information précise sera fournie au candidat à un poste d'encadrement sur les possibilités d'évolution professionnelle au sein de Distribution Casino France et les conséquences qui en découlent en terme de mobilité géographique et professionnelle.

Cette information lui permettra d'anticiper dans sa vie familiale et personnelle afin de gérer au mieux son parcours professionnel.

### ***Mobilité et évolution***

Afin de rendre la mobilité plus attractive pour chaque salarié concerné, un entretien individuel sera systématiquement mis en œuvre afin d'expliquer les motivations de cette mutation. La mobilité devant avoir un sens pour chacune des parties : commercial, professionnel, évolution personnelle.

Cette mobilité devra s'inscrire dans le cadre d'un parcours professionnel individuel clairement établi et expliqué. Elle pourra être, en fonction des cas, accompagnée d'une promotion et d'une évolution de salaire.

Le bilan annuel d'évaluation et d'évolution doit servir de point de départ à une réflexion commune entre le salarié et la Direction sur l'évolution de son parcours professionnel. Elle doit tenir compte des souhaits du salarié en terme d'évolution de carrière en intégrant dans la réflexion ses contraintes du moment ou à venir dans le domaine de sa vie personnelle.

L'outil informatique de gestion des carrières mis en place dans les branches étant le garant d'une telle politique.

### ***Utilisation des passerelles***

Pour permettre une évolution professionnelle optimale, les passerelles entre les différentes branches seront utilisées afin d'optimiser et mettre en corrélation l'évolution professionnelle de l'intéressé à court ou à moyen terme et les nécessités commerciales et organisationnelles du moment.

## **2 - LES CONDITIONS DE LA MOBILITE**

### ***Information du salarié***

Pour permettre au salarié muté de s'organiser au mieux dans sa vie personnelle, l'information concernant son changement d'affectation lui sera communiquée par une lettre individualisée le plus tôt possible et au minimum un mois avant la date effective de la mutation.

### ***Délai minimum entre deux mutations***

Sauf demande expresse de l'intéressé ou nécessité organisationnelle impérieuse et afin de répondre à un besoin de stabilité des salariés mutés, il serait convenable qu'un délai minimum de trois ans sur un même site soit respecté entre deux mutations.

### ***Politique d'accompagnement***

Une politique d'accompagnement sera mise en place afin de prendre en compte les problèmes des salariés liés à leur mutation.

Elle pourra comprendre :

- L'accueil et la recherche de logements sur le site d'arrivée
- L'assistance administrative
- L'aide à la scolarisation des enfants
- L'aide pour l'emploi du conjoint.

La démarche répond à plusieurs objectifs :

- Apporter une plus grande sérénité à la famille face au changement et aux difficultés matérielles et psychologiques qu'il provoque ;
- Etudier avec les salariés leur situation de logement actuel sur les plans juridiques, financiers et fiscaux ;
- Conseiller et assister les salariés, propriétaires de leur logement, dans les démarches de vente, d'achat ou de location ;
- Prendre en charge la recherche du logement de la famille et faciliter son installation et son intégration dans son nouveau lieu de vie ;
- Aider la famille à mieux accepter la mutation en prenant en charge l'accompagnement professionnel du conjoint du salarié Casino muté.

De plus, il sera tenu compte, lors de la mutation, de la situation du conjoint lorsque le couple travaille dans le Groupe Casino.

Cette politique sera accompagnée des différentes opportunités offertes par le "1 % logement" à travers les systèmes Locapass, Mobilipass, etc... (caution, double loyer, recherche de logement, aide à l'accession, travaux, garantie de loyer)

Ces différentes dispositions sont mises en œuvre au cas par cas en fonction des nécessités après entretien individuel avec le salarié concerné.

### **3 - MOYEN DE GESTION DE LA MOBILITE**

Le logiciel de gestion des carrières mis en place récemment au sein de la Direction des Ressources Humaines sera utilisé pleinement pour gérer la mobilité au sein du Groupe. Il permettra :

- D'améliorer l'anticipation de la mobilité
- D'améliorer la prise en compte des contraintes ponctuelles des salariés en terme de mobilité géographique et professionnelle (scolarité des enfants, achat logement...).
- De faire vivre des passerelles entre les branches.

\*\*\*

Les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer au cours du deuxième semestre 2004 afin d'établir un bilan sur les actions menées au sein de Distribution Casino France dans le domaine de la mobilité de l'encadrement.

Suite à ce bilan, un certain nombre de conclusions d'améliorations de la présente charte pourraient être envisagées, voire à terme des perspectives d'évolution.

Le 8 juillet 2003

Pour la Société Distribution Casino France :

Gérard MASSUS

Pour la CFE-CGC :  
Christine FAGES

Pour la CFTC :  
Yann CODURI

Pour la CGT :  
Sylvie VACHOUX

Pour la Fédération des Services CFDT :  
Christian GAMARRA

Pour le syndicat Autonome :  
Evelyne GUIGNARD

Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :  
Brigitte CHATENIE

Pour l'UNSA Casino :  
Michel POZO