

Charte de Mobilité interne

L'amélioration de la compétitivité de PSA PEUGEOT CITROËN passe par la mobilisation sur les objectifs stratégiques de l'entreprise, de salariés engagés et performants qui développent leurs talents.

La **mobilité participe à cet objectif** en favorisant l'approfondissement et l'enrichissement des compétences, au travers de perspectives de carrières attractives, en capitalisant dans sa filière ou en découvrant de nouveaux métiers.

La mobilité interne a pour objectif **l'adéquation des ressources aux besoins du Groupe** et le développement des **talents et compétences** des salariés.

1. La mobilité interne est **ouverte à tous les salariés en Contrat à Durée Indéterminée**, à partir d'une **durée significative dans le poste**, d'au moins 2 ans pour les jeunes recrutés et d'au moins 3 ou 4 ans pour les salariés confirmés, durée indispensable à l'acquisition et à l'approfondissement des compétences ainsi qu'à la production de résultats.
2. La mobilité est mise en œuvre de manière à **éviter toute discrimination et à respecter l'égalité de traitement entre les salariés**, conformément à la politique sociale du Groupe. L'évolution professionnelle repose donc principalement sur des critères tels que les compétences professionnelles et la performance individuelle.
3. Le **salarié**, acteur responsable de sa mobilité, **maintient et développe ses compétences. Il actualise son projet professionnel** avec l'aide de son manager et de son conseiller carrière.
4. Le **manager**, dans son rôle de développement de son équipe, veille à l'enrichissement des compétences de chacun lors de l'entretien annuel, moment privilégié dans la démarche de mobilité. **Il détermine l'horizon de disponibilité de ses collaborateurs et évoque avec eux les meilleures pistes d'évolutions possibles.**
5. La **fonction RH** représentée par le conseiller carrière assure un **rôle de conseil et de recours** lors de la mise en œuvre des mobilités individuelles, en cohérence avec les préconisations des filières de compétences.

Le **conseiller de carrière** :

- **S'assure** du bon déroulement du développement professionnel individuel en lien avec le salarié ou le manager
- **Intervient** en cas de désaccord sur le principe ou sur les modalités d'une mobilité, en tenant compte de l'intérêt du Groupe, et dans le respect de la politique RH.

6. PSA PEUGEOT CITROËN souhaite promouvoir une démarche de **mobilité jalonnée et fluide**, résultant d'un souhait partagé entre la hiérarchie et le salarié, d'une proposition du manager ou du conseiller de carrière acceptée par le salarié. La démarche mobilité s'organise en 3 phases :

- une phase préparatoire prévoit un échange des parties sur un horizon de mobilité
- une phase de démarrage des recherches de postes dans le trimestre précédant la mobilité prévisionnelle
- une phase de mise en œuvre de la mobilité, avec la fixation en commun de la date de mutation sur le nouveau poste. Cette mutation sera effective dans un délai maximal de 3 mois.

Lorsque le remplacement du salarié en mobilité est nécessaire, la fonction RH s'engage à mettre en œuvre tous moyens pour pourvoir le plus rapidement possible le poste vacant.

7. Pour **l'efficacité de sa démarche de mobilité, le salarié** :

- évite la dispersion de ses candidatures
- bénéficie d'un retour d'information de ses interlocuteurs sur sa candidature.
- tient informé son manager et son conseiller de carrière de l'avancement de ses recherches et ceux-ci lui font en retour bénéficier de leurs conseils

8. Lorsque dans le cadre d'une mobilité un changement d'orientation professionnelle est envisagé, le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel. Il examine également avec son nouveau manager les formations nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les principes évoqués ci-dessus ont une vocation générale, ils peuvent être adaptés suivant les contextes, notamment en cas de mobilité à l'international.