

Charte de mobilité interne 2012

La mobilité interne est un objectif stratégique pour PSA Peugeot Citroën : elle vise à mettre en adéquation les ressources humaines du Groupe et ses besoins et à développer les talents et les compétences de ses salariés.

Enjeu collectif et individuel, la mobilité concerne tous les acteurs de l'entreprise :

- Le salarié, acteur de sa mobilité, doit veiller à maintenir et développer ses compétences, et saisir les opportunités qui lui sont offertes.
- Le manager doit faire du développement des compétences de ses collaborateurs une priorité et veiller à la réalisation des actions de formation et de perfectionnement pour préparer et accompagner la mobilité.
- La fonction RH, par l'intermédiaire du HRBP (Human Resources Business Partner) doit veiller au respect des règles et à l'animation de la mobilité.
- Les filières et métiers doivent définir chacun leur vision des métiers et des compétences de demain et ainsi poser les jalons des mobilités et des reconversions à réaliser.
- Les partenaires sociaux, Direction et représentants du personnel, partagent ensemble cette vision prospective et ses conséquences sur l'emploi au cours des Observatoires des Métiers et des Compétences.

Les règles de mobilité sont mises en œuvre de manière à éviter toute discrimination et à respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

1. La mobilité interne est ouverte aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée

- Elle est de manière prioritaire accessible à ceux qui appartiennent à un métier ou occupent une fonction sensible, c'est-à-dire qui correspondent à des activités dont les perspectives d'évolution économique, technologique ou d'organisation vont entraîner une baisse probable des besoins en effectifs à terme.
- La mobilité est également ouverte à tout salarié à partir d'une durée significative dans le poste, d'au moins 2 ans pour les jeunes embauchés et 3 ou 4 ans pour les salariés confirmés.

2. Dans le cadre défini ci-dessus, la mobilité est décidée entre le management et le collaborateur

- Le collaborateur candidat à une mobilité veille à informer son manager actuel et son HRBP référent de l'ensemble de ses démarches de mobilité interne.
- Si le collaborateur occupe actuellement un métier ou une fonction sensible, l'accord du nouveau manager et du collaborateur suffit à valider la mobilité.
- Dans tous les autres cas, c'est l'accord du manager actuel, du nouveau manager et du collaborateur qui valide la mobilité.
- La fonction RH arbitre les différends.

3. L'accompagnement de la mobilité est piloté par la fonction RH

- Un programme de formation et d'intégration personnalisé est systématiquement élaboré par la fonction RH et le nouveau manager en cas de changement de métier.
- La mobilité administrative s'opère dans les 2 mois qui suivent la validation de la mobilité ou à l'issue de la formation engagée dans ce cadre.