



Charte Mobilité Interne

Septembre 2020

Sysco®

Préambule : tous acteurs de la mobilité interne

Votre engagement et votre talent font le succès de Sysco France.

Ainsi, la gestion de votre carrière à travers la mobilité interne est une des **priorités** de la politique sociale de l'entreprise.

La mobilité interne peut être géographique, associée ou non à une promotion.

Elle peut se traduire par un changement de poste, de métier, de service, de site, ...

Elle peut être souhaitée par les collaborateurs, ou proposée par l'entreprise pour répondre à des besoins d'adaptation, de reclassement, ou de développement.

La mobilité interne est ouverte à tous les collaborateurs, quel que soit leur statut.

La mobilité interne est également un **double outil de motivation** :

- ❖ pour les collaborateurs qui vont pouvoir mener à bien leurs projets et développer de nouvelles compétences,
- ❖ pour Sysco France qui, en répondant aux aspirations individuelles, va développer et fidéliser son capital humain.

Cette charte de la mobilité interne a pour objet de vous rendre acteur de votre carrière et de vous accompagner dans votre évolution, en définissant les règles et modes de fonctionnement destinés à faciliter votre mobilité en interne.

La réussite de la mobilité interne nécessite **principes et des règles communes**, acceptées et respectées par toutes les parties prenantes : collaborateurs, managers et Direction RH.

1- Une politique qui repose sur nos valeurs (1/2)

L'intégrité

Le principe de **transparence** des démarches de mobilité interne est garanti par les Responsables des Ressources Humaines. Le (la) collaborateur (trice) est encouragé(e) à informer son manager de sa démarche. Tout(e) collaborateur (trice) peut se positionner sur une opportunité interne, ou manifester son intérêt pour la mobilité interne auprès de son interlocuteur RH, par mail ou en postulant à partir de Success Factors. En cas de réponse négative à une candidature, le (la) collaborateur (trice) concerné(e) doit être informé(e) de la décision et de ses motivations dans un délai de 15 jours.

L'engagement du manager s'exprime au travers de comportements conformes à l'intérêt collectif. Les managers s'interdisent notamment de solliciter directement des collaborateurs d'autres services ou sites pour leur présenter des opportunités sans en avoir informé au préalable le manager de l'intéressé.

L'engagement du manager s'exprime aussi par la volonté de favoriser la mobilité interne de ses propres équipes en considérant avant tout l'intérêt du (de la) collaborateur (trice) et celui de Sysco France.

L'ouverture

Toute candidature, interne ou externe, est assurée d'une égalité de traitement. La sélection est basée exclusivement sur des critères de compétences professionnelles évaluées par des méthodes adaptées et transparentes. Chaque candidature sera également traitée dans le respect des règles de **non-discrimination** fondamentales (âge, sexe, origine ethnique, situation familiale...)

L'engagement des responsables ressources humaines s'exprime notamment à travers le **partage d'informations et la transparence** vis-à-vis des collaborateurs, en particulier en affichant les postes à pourvoir ouverts à candidatures internes. Sont exclus les postes réservés pour raison médicale, pour motif confidentiel ou dans le cadre d'un reclassement.

1- Une politique qui repose sur nos valeurs (2/2)

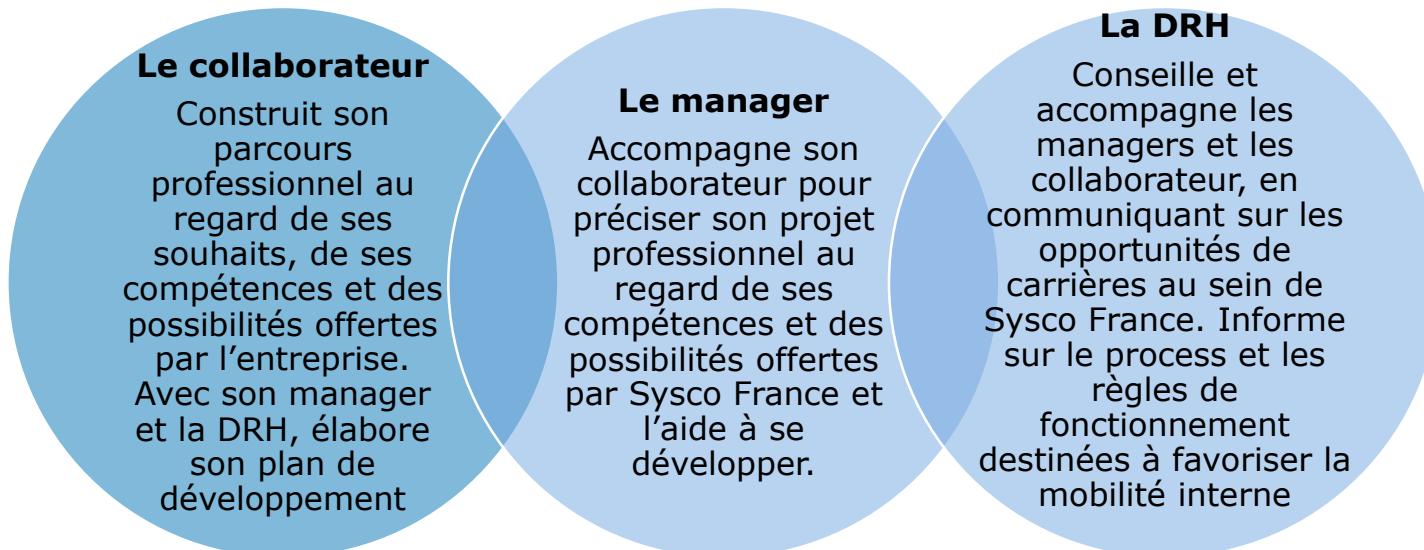
L'excellence

Pour tout poste à pourvoir et ouvert aux candidatures internes, une candidature interne sera prioritaire, à compétences équivalentes, vis-à-vis d'une candidature externe.

Le travail d'équipe

Les collaborateurs (trices) sont les acteurs principaux de leur développement dans le cadre de la charte de mobilité interne, dont les managers et les responsables ressources humaines sont les garants.

Le recueil d'expériences positives peut servir d'appui aux managers pour valoriser et promouvoir la mobilité interne au sein du groupe.



1- Une politique qui repose sur nos valeurs (2/2)

La responsabilité

Il appartient à chaque collaborateur d'être acteur de son développement en faisant part de ses souhaits et à chaque manager de les entendre et d'accompagner son collaborateur dans son projet professionnel.

L'entretien professionnel est une occasion privilégiée d'exprimer ses souhaits en matière d'évolution professionnelle. Il est mis en œuvre auprès de tous les collaborateurs de l'entreprise et comporte systématiquement un chapitre sur le projet professionnel du (de la) collaborateur (trice).

Ces souhaits seront exploités afin de communiquer les postes de façon plus ciblée.

2- Des règles communes

Eligibilité à la mobilité

Sauf cas particulier, une mobilité interne à l'initiative du (de la) collaborateur (trice) n'est envisageable qu'après une expérience **d'au moins 1 an** dans un poste.

Période d'adaptation

Chaque mobilité est assortie d'une **période d'adaptation**, permettant à la fois au collaborateur et au manager de décider de mettre un terme à la mobilité. Tout au long de cette période, des points de suivi sont organisés afin d'anticiper et accompagner toute éventuelle difficulté. Ces points sont organisés régulièrement et/ ou déclenchés à la demande du (de la) collaborateur (trice) / du manager ou du RRH.

La durée de cette période correspond à la durée de la période d'essai du poste cible et du statut concerné.

Si cette période d'adaptation ne s'avérait pas satisfaisante, du fait du (de la) collaborateur (trice) ou de son responsable, dans la mesure du possible, le (la) collaborateur (trice) pourrait alors réintégrer son poste initial ou un poste équivalent éventuellement au sein d'un autre service ou d'un autre site.

Statut et conditions

Les conditions de la mobilité – statut et rémunération – sont définies par la direction des ressources humaines, et partagées avec le (la) collaborateur(trice).

3- Dispositifs d'accompagnement

Les aides à la mobilité géographique de Sysco France sont applicables lorsque la distance entre la résidence principale et le nouveau lieu de travail entraîne une augmentation de trajet :

- Égale ou supérieure à 30km* (parcours aller domicile/ lieu de travail) **ou**
- Égale ou supérieure à 1 heure* (parcours aller domicile/ lieu de travail)

Les aides s'appliquent que la mobilité soit à l'initiative du (de la) collaborateur (trice) ou de l'entreprise mais uniquement dans le cadre d'une mobilité sur un poste diffusé.

Ces mesures sont applicables pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut ou leur métier.

Ces aides sont détaillées dans le **livret mobilité**.

Sysco s'engage également à accompagner le (la) collaborateur (trice) dans son nouveau poste en lui proposant un parcours **d'intégration** dans son nouveau poste et avec sa nouvelle équipe.

Enfin, le manager d'accueil et le manager du service d'origine doivent **organiser ensemble la phase de transition**. Le manager du service d'origine doit faciliter le transfert du salarié dans son nouveau poste. Une date de prise de poste doit être convenue entre les 2 managers concernés (celui du service d'origine et le nouveau manager). Sauf circonstance exceptionnelle, le délai de prise de poste correspond au maximum à la durée de préavis, prévu en cas de départ de l'entreprise.

**aux horaires habituels de travail communiqués au salarié lors de sa prise de poste et sur la base des informations communiquées par le site Mappy*



ET **Sy**
votre talent
ÉTAIT
NOTRE **MEILLEUR**
INGRÉDIENT ?

Nous contribuons au quotidien à fournir partout en France une alimentation variée et de qualité.

Nous accompagnons les professionnels de la restauration dans l'exercice de leur métier grâce à des services exclusifs et des produits respectueux du vivant et de l'environnement.

carrieres.sysco.fr

Sysco
Au cœur de l'alimentation et du service