

## Accord sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications Un accord sans garantie

21/02/17



La négociation portant sur la reconnaissance des qualifications vient de s'achever. Ce chantier, démarré il y a 18 mois à la demande des organisations syndicales, avait pour ambition de répondre aux attentes des salariés sur ce domaine. En effet, les enquêtes du CNPS et le baromètre social démontrent que les sujets qui sont liés à l'évolution professionnelle sont les premiers motifs d'insatisfaction à Orange.

### Les principaux thèmes portés par la CGT

- Un budget dédié à l'accord pour répondre aux attentes du personnel.
- La reconnaissance des efforts passés (changement de métier, expérience, qualification, effort d'adaptation), comme des efforts à venir. Le grade de base en 2.3/D pour les conseillers et techniciens.
- Ouvrir de vraies perspectives de carrière à tous les salariés.
- Le règlement de toutes les anomalies de carrières, les questions de sous-positionnement et les salariés n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plusieurs années.
- La redéfinition des niveaux cibles par métier, étant donné qu'ils ont évolué ces dernières années.
- Des formations qualifiantes (un salarié qui se forme, qui accroît ses qualifications doit être reconnu).
- De la transparence dans l'attribution des promotions et des MEC (augmentation individuelle).
- Une reconnaissance collective compte tenu que tous les métiers sont amenés à évoluer.

### Une nouvelle méthodologie pour la reconnaissance des salariés à Orange Principales mesures de l'accord :

- ★ Une nouvelle définition de la promotion qui ne se traduira plus systématiquement par un changement de niveau.
- ★ La mise en place d'une grille d'évolution par l'acquisition de compétences. Un nombre important de métiers seront positionnés en « double bande » (ex : C et D pour un conseiller client, technicien GP ou E et F pour un chef de projet).
- ★ Une grille d'une vingtaine de compétences sera mise en place à la seule main des directions métiers pour l'appréciation de l'évolution professionnelle.
- ★ En fonction de son évolution, le salarié progressera sur quatre niveaux : base, opérationnel, avancé, référent.
- ★ L'acceptation et la maîtrise des polyvalences et poly compétences permettront d'évoluer vers le niveau supérieur.
- ★ 120 métiers seront examinés au sein d'une nouvelle instance : le Comité Technique d'Evolution des Métiers. Mais tous ne pourront pas obtenir la double bande.
- ★ Des MEC (augmentation individuelle) à 2% au lieu de 3% et la promotion (salariale ou changement de grade/bande) à 4% au lieu de 5%.

## La ténacité de la CGT a permis d'obtenir dans la négociation :

- Un budget en pourcentage de la masse salariale sur les 3 prochaines années. Bémol : la direction refuse qu'il soit indépendant de celui des négociations salariales, voir tableau.
- La correction des situations de sous-positionnement et l'examen individuel des salariés n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans.

Année NAO	SGB année n-1 (M€)	Montant calculé (M€)			Pourcentage de la Masse Salariale		
		Promos	MEC	Total	Promos	MEC	Total
2014	3624,3	11,9	16,1	28	0,33%	0,44%	0,77%
2015	3587,4	12,9	15,8	28,7	0,36%	0,44%	0,80%
2016	3624,3	12,7	14,2	26,9	0,35%	0,40%	0,75%
2017	?						0,90%
2018	?						0,80%
2019	?						0,80%

## POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ CET ACCORD ?

- Personne ne peut prendre la responsabilité de s'engager sur une signature d'accord uniquement basée sur un système d'évolution professionnelle dont les règles ne sont pas encore définies. C'est dans le comité technique des métiers que se décideront les compétences retenues pour évoluer d'un palier à un autre, d'une bande à une autre. Or ce comité reste entièrement à la main de la direction. Nous n'avons donc aucune garantie pour que cet accord améliore l'existant. (ex : dans un accord local, la direction pourrait donner comme conditions au passage de la bande C à D pour un technicien d'intervention : la double compétence fibre/cuivre + la double compétence entreprise/résidentiel + compétence sur la vente de prestations + esprit corporate + entraide). Si ce comité devait s'orienter vers de telles mesures, les conditions d'attribution des promotions s'aggraverait).
- Même si le taux en pourcentage du budget est en augmentation, la baisse importante de la masse salariale, compte tenu des départs massifs, va réduire mécaniquement le budget disponible.

- La notion de promotion est dévoyée puisque cet accord introduit la création de promotions « salariales » sans changement de bande ou de grade.
- Une reconnaissance uniquement basée sur les compétences, donc sujette à une interprétation subjective, comme celles sur le « savoir être », « savoir gérer ses émotions ».
- Le risque d'un fort accroissement de la polyvalence, de la poly compétence et de la charge cognitive pour les salariés.
- Pas de reconnaissance pour les efforts de formation, ni les diplômes.
- Pour évaluer son niveau de compétences, le salarié sera jugé en permanence sur sa posture, son adhésion aux évolutions de l'entreprise et aux contraintes générées par l'absence de recrutements. Cet accord risque de renforcer le lien de subordination entre le salarié et la hiérarchie.

## Poursuivre l'action ensemble !

Pour la CGT, les négociations salariales qui vont s'ouvrir doivent répondre aux besoins des salariés en terme de salaire et de pouvoir d'achat. Cela doit passer par un budget en hausse pour des augmentations collectives et une véritable reconnaissance des qualifications qui ne laisse personne de côté. »



# Ensemble décidons de notre avenir !

