



# Accord reconnaissance des compétences et qualification

## Un modèle de reconnaissance plus global...

La CFE-CGC Orange vous prie de bien vouloir trouver ci-joint quelques informations relatives à l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications. **Cet accord est en vigueur dès à présent.**

Nous vous invitons à lire très attentivement cet accord (disponible sur ANOO). N'hésitez pas de contacter vos élus CFE CGC, pour de plus amples informations.

### ■ Quelques points importants

Il est rappelé que le système actuel de classification sur les bandes CCNT et grades pour les fonctionnaires est essentiel pour :

- ✓ donner des repères aux salariés
- ✓ positionner les emplois les uns par rapport aux autres
- ✓ garantir une appréciation homogène et cohérente des compétences attendues
- ✓ situer le niveau de rémunération d'un salarié dans un ensemble qui lui est comparable

**Une nouvelle approche du recrutement interne fondée sur les compétences** permet désormais à chacun d'être candidat à un poste en fonction de ses compétences démontrées et/ou qualifications, même si le niveau de classification du métier considéré ne correspond pas au niveau de classification du candidat. **Ainsi, le candidat retenu prendra le niveau de qualification du poste considéré. Les postes seront donc publiés sans restriction en termes de niveau de classification.**

### ■ 4 niveaux de compétences sont définis

- ✓ de base : niveau minimum pour réaliser en autonomie les tâches simples et autres tâches avec assistance (soutien, pair, etc...)
- ✓ opérationnel : permet de réaliser de façon autonome les tâches courantes en comprenant les enjeux, de travailler en fonction d'objectif à atteindre
- ✓ avancé : à ce niveau, le salarié est autonome dans la quasi-totalité des situations
- ✓ de référence : le salarié fait référence dans toutes les situations, est capable d'assurer du transfert entre pair, de traiter des cas très complexes de son domaine de qualification.

Chaque filière métier Groupe doit définir, pour les principaux métiers, **deux niveaux d'emplois** pour chacun de ces métiers ceci pour donner les repères indispensables aux acteurs concernés (managers, filière RH) salariés et recrutement externe.

- ✓ description des compétences requises et niveau attendu pour chacune
- ✓ description pour chaque groupe de classification des critères classant de la CCNT

**Le référentiel « métiers » Groupe doit présenter les fiches métier qui intègrent la description des compétences et les niveaux attendus**

### ■ L'évaluation des compétences

Le salarié doit pouvoir porter un regard personnel sur ses compétences (connaissance des compétences attendues sur son métier).

Il peut se livrer à l'exercice d'auto-évaluation à l'occasion d'entretiens réguliers de « feedback » et d'un entretien annuel de développement dédié au parcours professionnel et au développement des compétences. Il peut être accompagné dans cette démarche par :

- ✓ le manager,
- ✓ les RH,
- ✓ le responsable parcours cadre
- ✓ un conseiller orange avenir

Le rôle du manager est renforcé pour assurer la bonne réalisation du plan de développement des compétences (entretiens feedback). Il devra s'appuyer notamment sur le plan de formation de son entité, des actions de tutorat, de soutien.

### **Le manager et la fonction RH sont porteurs de la reconnaissance de la progression des compétences et qualifications.**

**Hors promotion** - seule l'évolution au niveau 3 : « **avancé** » est reconnue par une augmentation minimum du SGB de **2%**

**Promotion** - dans trois cas de responsabilité élargie

#### Sur son métier :

- cas 1 : atteinte du niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues
- cas 2 : le salarié élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées.

#### Sur un nouveau métier :

- cas 3 : le salarié développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il a été recruté et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son précédent poste.

### **Le salarié promu dans l'un de ces trois cas bénéficie d'une augmentation minimum du SGB de 4 %**

NB : les fonctionnaires bénéficient des mêmes mesures de reconnaissance, mais celles-ci sont adaptées eu égard à leur statut. ex : dans les cas 1&3, il conviendra d'examiner l'intérêt d'un changement de grade dans une même bande.

Dans le troisième cas de promotion, si le changement de métier induit un changement de bande, cela sera assimilé à une promotion Aptitude et Potentiel. Ainsi, les modalités pratiques, telle que la publication du poste, seront mises en œuvre.

## ■ Articulation de l'accord salarial

Budget= 2,5 % des SGB sur les trois premières années de l'application de cet accord.

Evolution professionnelle : Outre son manager, le salarié peut s'appuyer sur :

- ✓ un conseiller Orange Avenir ou un **responsable parcours cadre**, tous les deux ans pour un entretien d'évolution professionnelle.
- ✓ des outils digitaux tels que : « **mon itinéraire** ».

**Dans le cadre d'un changement de poste, avec responsabilité élargie, si le salarié prend un poste dont le niveau de classification est au-dessus du sien, il change de bande pour prendre le niveau d'emploi nouvellement occupé.**

**Nous vous remercions pour votre confiance.**

**Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)**

### **Vos correspondants CFE-CGC DDR Corse**

#### **DDR Corse :**

Christophe CHAUVEAU – 06.74.79.41.36

Walter LIPPLER – 06.80.99.33.68

#### **Secrétaire National des Territoires Caraïbes - Corse :**

Jean Marc DARTAGNAN – 06.89.10.01.12

**Tous vos contacts CFE-CGC  
dans l'annuaire du syndicat**

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

**Version électronique avec liens actifs**

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

**Vous abonner gratuitement à nos  
publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)