

Un accord mal embARCQué !!

Décembre 2018 Orange France Siège

ARCQ, l'accord de Reconnaissance des Compétences et des Qualifications, signé le 20/02/2017, est sans doute l'un des accords les plus structurants et ambitieux pour la carrière des personnels d'Orange. Il devait permettre de mieux répondre à la GPEC de l'entreprise, grâce à un nouveau référentiel des compétences à construire par les filières métiers, et à relayer par les managers et les équipes RH, tout en simplifiant les parcours professionnels des salariés...

Consciente que les effets d'ARCQ ne pouvaient être immédiats autant que de la difficulté de son déploiement, la CFE-CGC a donc exercé le contrôle garanti aux signataires sur la bonne mise en œuvre de l'accord, alertant à plusieurs reprises la Direction sur le retard pris. Plus d'un an après la signature, l'accord semble toujours méconnu et trop complexe à déployer.

La CFE-CGC a dès lors exigé que les salariés et les managers soient formés au déroulement du dispositif (au travers d'ateliers ou autres méthodes...), afin de les impliquer au plus tôt dans ses enjeux pour eux-mêmes comme pour l'entreprise et d'endiguer une vague d'a priori négatifs. Elle a également demandé qu'avant la fin de l'année 2018, un bilan des déploiements soit présenté aux instances de représentation du personnel sur chaque périmètre du groupe.

Le bilan Orange France Siège nous a été présenté fin novembre 2018.

► ARCQ, navire amiral de l'évaluation des personnels ?

Avec un préambule de presque 2 pages, ARCQ annonce des enjeux forts pour Orange et ses salariés, et un véritable changement de paradigme pour l'évaluation des personnels, notamment sur leurs compétences et qualifications. L'accord visait aussi à résoudre les problématiques de positionnement en grade et/ou en salaire.

Une démarche ambitieuse, par escales :

1. identifier les compétences attendues pour chaque métier,
2. définir les différents leviers de reconnaissance en fonction de l'acquisition, du développement et de la mise en œuvre des compétences attendues,
3. définir des mesures associées d'augmentation salariale.

L'idée fondatrice de l'accord est de mettre en place **4 niveaux de maîtrise du poste tenu** :

- de **base** (niveau minimum),
- **opérationnel** (tâches courantes réalisées de façon autonome),
- **avancé** (autonomie dans la quasi-totalité des situations),
- de **référence** (traitement des cas très complexes du domaine de qualification).

Chaque métier comportera au maximum deux niveaux de classification et les offres internes d'emploi ne présenteront plus de critères d'exigence de classification préalable.

Il était donc certes nécessaire de définir ce que sont les compétences attendues, mais rien n'explique ni ne justifie que, 18 mois après la signature de l'accord, on n'en soit qu'en phase d'appareillage, au lieu d'avoir terminé, comme prévu, la course.

Si sur le principe, l'ARCQ a été plutôt bien reçu par les salariés, force est de constater que dans son déploiement on assiste à un détournement complet de l'esprit de cet accord.



► L'esprit de l'accord... prend l'eau !

Prenant prétexte de cet accord, Orange a décidé unilatéralement de procéder à une refonte du référentiel des métiers, les faisant passer de 400 à 100, et en s'exonérant au passage de la consultation des représentants du personnel !

L'entreprise s'abrite également derrière cette refonte pour justifier le retard pris dans le déploiement et n'hésite pas à affirmer que, s'agissant de son projet de modification des métiers, le gouvernail, c'est l'ARCQ.

Il n'en est rien ! Cet accord n'a jamais prévu de refonte des métiers, et encore moins de période de « non application » pour permettre leur totale réorganisation.

Au global, cap non tenu...

- Par rapport aux Directions Orange, les divisions nationales sont très en retard et tout particulièrement sur les métiers transverses. Côté marché Entreprise, c'est le calme plat avec les périmètres OBS et DEF particulièrement à la traîne.

- Les minimas d'augmentations prévus dans l'accord (2% et 4%) deviennent quasi systématiquement des maximas.
- L'information délivrée aux salariés est parcellaire voire inexistante.
- Les questions DP sont laissées dans le brouillard. Vos élus sont priés d'attendre les multilatérales... où aucune donnée chiffrée n'est communiquée.

Tout semble dépendre de la bonne volonté et des moyens des équipes RH locales. Ce qui n'est pas une bonne nouvelle pour le traitement équitable des salariés.

... Chez OFS, le flux...

Côté Orange France Siège, quelle que soit la Direction, aucune application n'est envisageable avant le T1 2019, dans le meilleur des cas. Sans surprise et malgré l'obligation d'informer localement les organisations syndicales, la Direction ne communique aucun élément permettant d'évaluer l'application de l'accord :

- salariés sous positionnés en termes de rémunération,
- salariés n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 10 ans,
- salariés sous-positionnés en grade CCNT,
- salariés cumulant les 3 critères.

... et le reflux

Certains effets sont très bénéfiques... pour l'entreprise qui, grâce à cette réorganisation, compte bien s'affranchir de ses obligations.

Ainsi, nous avons eu connaissance de ce que des ingénieurs en formation étaient positionnés en Dbis, alors que la convention collective CCNT, très explicite, place au minimum cette fonction en bande « E ».

La Direction nous rassure : dès que possible (mais sans dire quand), ces derniers passeront en « E » ;

Sauf que l'entreprise va compter ce passage en « E » comme... une promotion, quand il s'agit bien d'une régularisation qui devrait même avoir un effet rétroactif.

Toujours trop d'imprécisions dans le journal de bord...

- ♦ Pourquoi l'accord n'a-t-il pas été mis en œuvre immédiatement ?
- ♦ Que sont devenus les budgets prévus par l'accord pour ces années ?
- ♦ Les promotions pour les plus de 10 ans seront-elles rétroactives à la date de signature de l'accord ?
- ♦ Quels sont les impacts sur les évaluations des compétences, et des qualifications dans ces nouveaux métiers ?
- ♦ Quels impacts y-a-t-il à mixer dans un métier générique des rémunérations variables PVV, PVC, PVM très différentes pour un même métier et mêmes compétences, la loi prévoyant la non-discrimination et un salaire égal à travail égal ?

... et un avis de tempête !

Conformément à la Loi, l'employeur doit informer et/ou consulter les instances représentatives du personnel (CCUES, CE, CHSCT) sur un projet de refonte de plus de 400 métiers en seulement 100... Informations essentielles pour prévoir les effets potentiels d'un tel réaménagement.

La CFE-CGC récuse ce défaut de loyauté dans l'application d'un accord porteur d'évolutions pour les personnels prêts à s'engager dans les métiers et missions répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise... Un accord source de mieux-être au travail pour tous.

Elle a une fois de plus alerté l'employeur sur ces dérives inacceptables.

Si la Direction ne rectifie pas le tir rapidement, ARCQ resterait bloqué en cale sèche ce qui entrainera de notre part une demande expresse de révision de l'accord, conformément aux termes de son article 4.3.

La CFE-CGC Orange revendique

- ▶ L'application immédiate d'ARCQ, son suivi local conformément à l'accord et des données chiffrées avec une totale transparence de l'utilisation du budget ;
- ▶ L'application immédiate des engagements prévus dans l'accord pour les salariés n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans ;
- ▶ La présentation aux IRP et aux salariés des nouvelles modalités d'évaluation des compétences ;
- ▶ L'harmonisation des modes de rémunération et des grades d'emploi pour les salariés sur un même métier...



Vos correspondants

Ludovic Landois – 06 89 98 70 57
 Pascal Douchement – 06 07 34 86 40
 Laurent Bouard – 06 31 45 28 59
 Fatima Hamadi – 06 73 71 94 33

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege/
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

