



Évolution professionnelle : ce qui va changer !

L'insatisfaction des personnels d'Orange en matière de reconnaissance des compétences et de promotion ressort de tous les baromètres et enquêtes sur les conditions de travail... même ceux pilotés par la Direction. Dès 2011, CFE-CGC Orange proposait la mise en place d'une « grille intelligente » comportant plusieurs niveaux au sein des bandes CCNT (Convention Collective Nationale des Télécommunications), afin d'élargir les possibilités de promotion pour tous, et une équité de traitement entre fonctionnaires et salariés. Jusqu'à présent, la Direction refusait de nous entendre. Mais face à une baisse des effectifs plus rapide que prévue par la Direction, aux difficultés à recruter sur certains métiers, et au recours de plus en plus massif à la sous-traitance, la mise en place d'une nouvelle politique de reconnaissance des compétences et des qualifications est devenue nécessaire pour répondre aux enjeux de notre entreprise.

Ce nouvel accord ouvre des perspectives d'évolution aux personnels prêts à s'engager dans les métiers et missions répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise, au sein d'un nouveau référentiel des compétences, à construire par les filières métiers, et à relayer par les managers et les équipes RH. Les effets n'en seront pas immédiats, mais les personnels peuvent d'ores et déjà prendre date afin de s'inscrire dès que possible dans ce nouveau dispositif.

■ 4 niveaux de maîtrise du poste

Le principe fondateur est de définir quatre niveaux de maîtrise du poste, permettant d'identifier les compétences détenues, et de reconnaître leur développement :

- 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.

■ Quelles mesures de promotion ?

Augmentation salariales

La promotion ne sera pas systématiquement l'occasion d'un changement de bande. Elle se matérialisera lors du passage au niveau « avancé » et « de référence » par des augmentations salariales minimum respectives de 2% et 4% du SGB (Salaire Global de Base – pour les fonctionnaires = Traitement indiciaire brut + complément salarial). Un collaborateur confirmé sur un nouveau métier qui fait appel à des responsabilités plus importantes bénéficiera d'une augmentation minimum de 4%.

Pour faciliter la mise en place de ce nouvel accord, un budget de 2,5% de la masse salariale, inclus dans l'enveloppe de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire sur les Salaires) a été défini par anticipation. Il sera déployé sur 3 ans : 0,9% de la masse salariale en 2017, et 0,8% sur les deux années suivantes.

Prendre un poste sur une classification supérieure à la sienne

Chaque métier contiendra au maximum deux niveaux de classification et les offres internes d'emploi ne comporteront plus de critères d'exigence de classification préalable. Par exemple, un salarié en bande D pourra librement postuler sur un poste en bande E. S'il est retenu, il sera promu en bande E.

Remises à niveau

Il reste encore des personnels mal positionnés, que la CFE-CGC continuera à défendre, comme elle le fait depuis plusieurs années. Cet accord offre l'occasion de traiter les situations de sous-positionnement par rapport à l'emploi occupé, de remise à niveau du salaire suite à une mobilité Groupe ou une interruption durable d'activité, et d'évolution des personnels en B, DA, et 3.1. Les dispositions de consolidation d'indice pour les personnels fonctionnaires n'ayant jamais changé de niveau au cours de leur vie professionnelle, prévues dans l'accord de 1997, restent en vigueur. Ces dispositifs feront l'objet de plans d'action à l'échelle des établissements.

■ Comment sera-t-on promu ?

Les dispositifs PRC (Promotion Reconnaissance des Compétences) et PAP (Aptitudes et Potentiels) disparaissent.

Le nouvel accord renforce le rôle des managers dans la bonne réalisation du plan de développement des compétences. L'entretien annuel de développement doit formaliser les compétences acquises, les objectifs de développement et l'accompagnement prévu. Lorsqu'un parcours de formation est prévu, il fait l'objet d'un engagement écrit, indiquant les mesures de reconnaissances prévues à l'issue du parcours de formation

Une fois les compétences attendues acquises et mises en œuvre, la promotion peut être validée, sur la base d'une décision collégiale à 2 niveaux, impliquant le manager, son N+1 et le RRH (Responsable des Ressources Humaines) de l'entité. Le RRH constituera le premier recours en cas de désaccord.

Pour les fonctionnaires, l'obligation de tenir un jury pour les changements de classification demeure, en raison de leurs règles statutaires. L'accès aux classifications de cadres ou cadres supérieurs continueront de faire l'objet de modalités particulières.

La ligne managériale de chaque établissement devra, en cohérence avec la stratégie et les priorités définies, établir des

prévisions relatives au développement des compétences attendues dans ses équipes, et déterminer un budget de reconnaissance des compétences correspondant.

■ Métiers prioritaires

Pour que l'accord puisse être mis en œuvre, il faut définir les compétences attendues, le contenu enrichi des métiers et les modalités d'évolution d'un palier à l'autre. Travail auquel s'attelleront les filières métiers, en y incluant les notions de polyvalence (développement des compétences sur un même métier) et de poly compétence (activités / métiers différents),

valeurs en hausse qui, dans l'esprit de la Direction, constituent un élément de réponse essentiel à la baisse des effectifs.

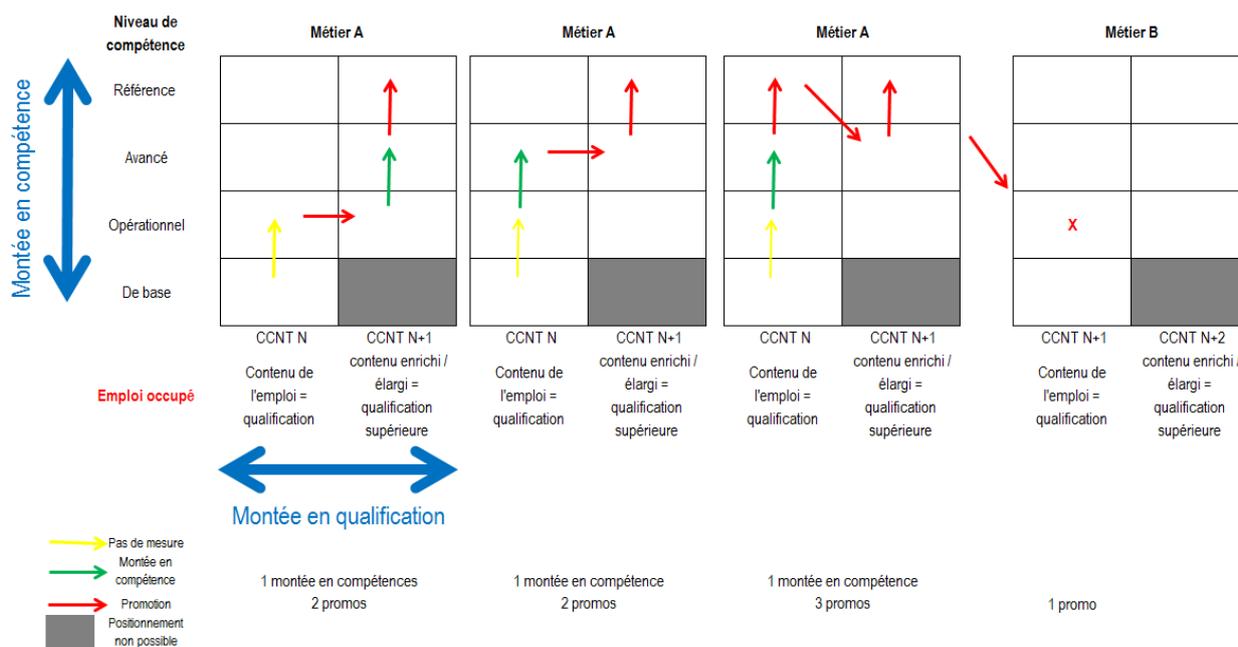
Des comités techniques paritaires (associant des représentants des organisations syndicales) d'évolution des métiers assureront la « maintenance » du système.

Les métiers suivants seront examinés en priorité : technicien-ne d'intervention, chargé-e d'affaires, conseiller-ère clients Grand Public, chef-fes de projets, responsable RH.

En savoir + (sur anoo)

■ [texte de l'accord](#) – fiches [métiers & itinéraires](#).

Illustration des possibilités de progression et mesures de reconnaissance associées



Les fonctionnaires bénéficient des mêmes mesures de reconnaissance, mais adaptées à leur statut :

- dans les cas d'atteinte du niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues, et / ou mise en œuvre de nouvelles compétences sur un nouveau métier et qui correspondent à des responsabilités plus importantes que sur le poste précédent, un changement de grade dans une même bande sera examiné.
- si le changement de métier induit un changement de bande, cela sera assimilé à une promotion Aptitude et Potentiel.

La CFE-CGC Orange a signé l'accord en demandant

- ➔ son extension à toute l'Unité Économique et Sociale Orange, pour que le maximum de personnels puissent en bénéficier
- ➔ que la mention du niveau de compétences figure sur le bulletin de paie
- ➔ que le budget dédié à sa mise en œuvre ne soit pas déduit des mesures collectives de la NAO

La CFE-CGC Orange exercera le contrôle garanti aux signataires sur la bonne mise en œuvre de l'accord.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

[facebook.com/cfecgc.orange](https://www.facebook.com/cfecgc.orange)

twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

François Dechamps - 06 08 14 62 42

Nadia Mehuis - 06 72 22 12 18

Véronique Danneels - 06 72 77 91 28

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

bit.ly/annuaireCFECCG