



# Accord Reconnaissance des compétences et des qualifications Rencontre des organisations syndicales



6 Juillet 2017

Orange/DRH /DO SE

## Accord "Reconnaissance des Compétences et des Qualifications "

- Il définit un **nouveau modèle de reconnaissance** fondé sur les compétences et les qualifications mises en œuvre par chacun(e)
- Le déploiement de l'accord « Reconnaissance » est **progressivement étendu à tous les métiers** sur une période de 18 mois
- Le nouveau modèle de reconnaissance s'applique à un métier à compter de :
  - Sa présentation au **Comité Technique d'Evolution des Métiers** (composé de représentants des organisations syndicales et de la direction)
  - La **publication sur anoo** des modalités d'application de l'accord propres à ce métier
  - A date, **premiers métiers** pouvant être concernés **en 2017**: chargé-e d'affaires, intégrateur-valideur, responsable RH, conseiller-ère grand public, technicien-ne d'intervention, chef-fe de projet
- Pour autant, durant cette période transitoire,
  - **Chacun(e) doit pouvoir être reconnu(e)** en considération d'une évolution dans son métier,
  - Que son métier soit **éligible ou non en 2017** à l'application de l'accord « Reconnaissance »

# Modalités de reconnaissance adaptées au déploiement progressif de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications vers tous les métiers



### 3 messages clés

- Ne pas temporiser dans la mise en œuvre des mesures de reconnaissance :  
=> **conserver la dynamique de reconnaissance** des salarié(e)s, que leur métier soit défini ou non en 2017 dans les critères de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications
- Pour chaque décision de reconnaissance, **utiliser la mesure** de reconnaissance **adaptée** à la situation reconnue : « ancienne » ou « nouvelle » définition
- A l'initialisation d'un métier dans le nouveau modèle, les décisions d'augmentation salariale **tiennent compte du niveau de salaire et des mesures de reconnaissance « anciennes »** définitions **attribuées en 2015, 2016 ou courant 2017**

## Pour les métiers **définis** dans l'accord « Reconnaissance » à/c de 2017

Evolution dans son métier	Promotion		Atteinte du niveau « Référent » dans son métier
	Montée en compétences		Atteinte du niveau « Avancé » dans son métier
	Promotion par montée en qualification (accès au contenu enrichi du métier)		Elargissement de son périmètre d'activité ou son domaine d'actions dans son métier avec les compétences associées mises en œuvre (changement de qualification avec changement de bande)
Evolution vers un nouveau métier	Promotion par développement et mise en œuvre de nouvelles compétences dans un nouveau métier avec des responsabilités plus importantes que sur le poste précédent		

# Transition lors de l'initialisation d'un métier dans l'accord

## « Reconnaissance »

- 1 Tous les salarié(e)s du métier sont positionné(e)s sur le niveau « opérationnel » quel que soit leur niveau de compétence actuel
  - Ce positionnement initial est de **nature technique**, aux fins d'initialisation du nouveau système
  - Il ne **préjuge pas** de l'évaluation réelle des compétences des salarié-e-s
- 2 Après l'initialisation, il est procédé à l'évaluation des compétences effectivement mises en œuvre par les salarié(e)s (modalités précises en cours de définition)
- 3 Les managers examinent en **priorité** la situation des salarié(e)s qui **n'ont pas bénéficié de mesures de reconnaissance** (emploi-compétences, chgt de bande/grade) durant la période 2015, 2016, ou courant 2017
- 4 Les augmentations salariales décidées au démarrage du nouveau système, après évaluation réelle des compétences mises en œuvre par le/la salarié(e), tiendront compte :
  - des **mesures de reconnaissance** (emploi-compétences, chgt de bande/grade) **déjà attribuées** en 2015, 2016 ou courant 2017
  - et du **positionnement salarial**.

# Recruter autrement en interne

**1** Une nouvelle offre d'emploi axée compétences/profil, remarkétée, précisant que toutes les candidatures seront examinées sur la base des compétences quel que soit le niveau de classification du candidat

**2** Accompagnement des recruteurs, OA et managers

**3** Les modalités de changement de bande du candidat retenu, le cas échéant

**4** Première mise en œuvre sur le SE :

1- Responsable relations sociales à la DOSE ( offre 77941)

2- Ingénieur Commercial Spécialisé mobile Workspace à l'AERM ( offre79256)

3- Chef de projet « Déploiement Clé en main » FTTH (offre 80914)

# Traiter les situations individuelles particulières (Art 1.3 de l'accord)

## 1- Salariés sur les niveaux B et DA

situation des personnes occupant un poste du groupe d'emploi B de la CCNT et pour les AFO, les grades: 1.2, 1.3, AEXSL, CMAI, MECD, OET, dont la situation est à examiner en fonction du niveau d'emploi occupé

## 2- Situations de sous positionnement de bande / grade par rapport au niveau d'emploi

situation dans lesquelles, pour des raisons historiques ou spécifiques, le/la salariée occupe durablement un poste dont la classification est supérieure à la sienne, tout en exerçant son activité et mettant en œuvre ses compétences au niveau requis pour ce poste

## 3- Ajustement salariaux

Mise à ou remise à niveau du salaire à la suite d'une mobilité au sein du groupe, d'une interruption durable d'activité..,

Situations nécessitant une remise à niveau du salaire de base « ajustement salarial » sans changement de niveau d'emploi avec le positionnement du SGB dans les repères salariaux

## 4- Situations des promus depuis plus de 10 ans

personnes n'ayant pas été reconnues par un changement de grade (AFO) ou de bande (ACO) depuis plus de 10 ans au cours de leur activité au sein d'Orange SA

## Traiter les situations individuelles particulières (Méthodologie pour le Sud Est)

**Pour mémoire** : Un budget dédié dans le cadre de l'accord de 0,1% (mutualisé au niveau DO).

**L'esprit de l'accord est de pouvoir traiter des situations qui n'auraient pu l'être avec les dispositifs mis en œuvre depuis des années** Promotion, MEC, ajustements salariaux, reconnaissance ancienneté (accord 97).

Démarche de recensement, et d'analyse : Les travaux sont en cours avec vous DRH pour identifier les situations et les décisions seront prises en associant les managers.

### **Critères partagés sur les situations priorisées:**

être en poste effectif, ne bénéficiant pas d'un dispositif de reconnaissance ou d'aménagement de fin de carrière,

Pour les non- promus depuis 10 ans et +

- attention particulière pour les personnes en fin de carrière (8 - 5 ans de la retraite)
- focus sur les promos intra bande et accès niveau D

Les décisions sont prises sur analyse des compétences mises en œuvre au regard des compétences attendues du poste occupé et celles démontrées en terme de savoir faire et savoir être

**Il n'y a aucun systématisme et l'avis managérial reste déterminant**

Une mise en œuvre progressive à partir d'Août avec effet au 1<sup>er</sup> juillet.

## Quelques chiffres

DO SE unités managées + DRR Corse

niveau B/12-13: 13 personnes

niveau DA/31: 18 personnes

A fin avril, 1150 personnes identifiées sans promo depuis 10 ans et + y compris les niveaux E, F,G , les bénéficiaires de l'avantage monétaire PRA, représentant au total 40%

Le bilan sera établi à la fin de la mise en œuvre de l'accord salarial, soit en début 2018

# Merci

