

Accord reconnaissance des compétences et des qualifications : Ou en sommes nous sur le Sud Est ?



Plénière OS du 1^{er} Février 2018

Annie Londeix et Carole Bêladina référente ARCQ SE

RAPPEL
Les 7 grands engagements

Accord reconnaissance des compétences et des qualifications :

<http://vod.com.ftgroup/RedirectionURLs/Main.aspx?videoName=A34YhsnDr5LHNU8vqsBV>



Déployer le nouveau modèle de reconnaissance métier par métier sur 18 mois après la signature

Assurer les relations sociales : réunions locales de suivi avec les OS au niveau des EP, commission de suivi, comité technique



Recruter autrement en interne sans condition de classification

Développer des modalités de reconnaissance variées et adaptées à la situation de chacun



Traiter les situations individuelles particulières avant fin 2017



Déployer les dispositifs de communication vers l'ensemble des salariés

Compléter la GPEC : analyse annuelle des conséquences du contexte global d'activité sur les compétences et qualifications, pour les principaux métiers



Accord reconnaissance des compétences et des qualifications : Zoom sur la DO SE



**Recruter autrement en interne
sans condition de classification**



**Traiter les situations
individuelles
particulières avant fin juin**



**Déployer le nouveau modèle de
reconnaissance métier par métier
sur 18 mois après la signature**





Recruter autrement en interne sans condition de classification : Zoom Sud Est

16 (vs13 fin 2017) salariés recrutés sur un poste de niveau supérieur à leur niveau

- **5 + 1 Dbis vers E**
- **8 + 2 D vers Dbis**

**AD, UPR, AE, AGPRO, UIRD, DOMP, AGPRO,
DMGP, UIPCA**

Accord reconnaissance des compétences et des qualifications : Zoom sur la DO SE



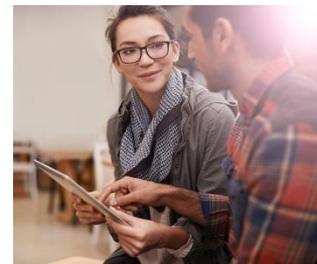
**Recruter autrement en interne
sans condition de classification**



**Traiter les situations
individuelles
particulières avant fin juin**



**Déployer le nouveau modèle de
reconnaissance métier par métier
sur 18 mois après la signature**





Traiter les situations individuelles particulières (Art 1.3)

Il s'agit de pouvoir traiter les situations qui n'auraient pu l'être avec les dispositifs mis en œuvre depuis des années : Promotion, MEC, ajustements salariaux, reconnaissance ancienneté

- ⇒ un budget spécifique de 0,1% en 2017
- ⇒ un pilotage DO
- ⇒ une attention particulière pour

- 1- Salariés sur les niveaux B/1.2/1.3 et DA/3.1
- 2- Situations de sous positionnement de bande / grade par rapport au niveau d'emploi
- 3- Situations des promus depuis plus de 10 ans
- 4- Situations de sous positionnement salarial / niveau d'emploi

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

110 personnes reconnues à date

Accord reconnaissance des compétences et des qualifications : Zoom sur la DO SE



**Recruter autrement en interne
sans condition de classification**



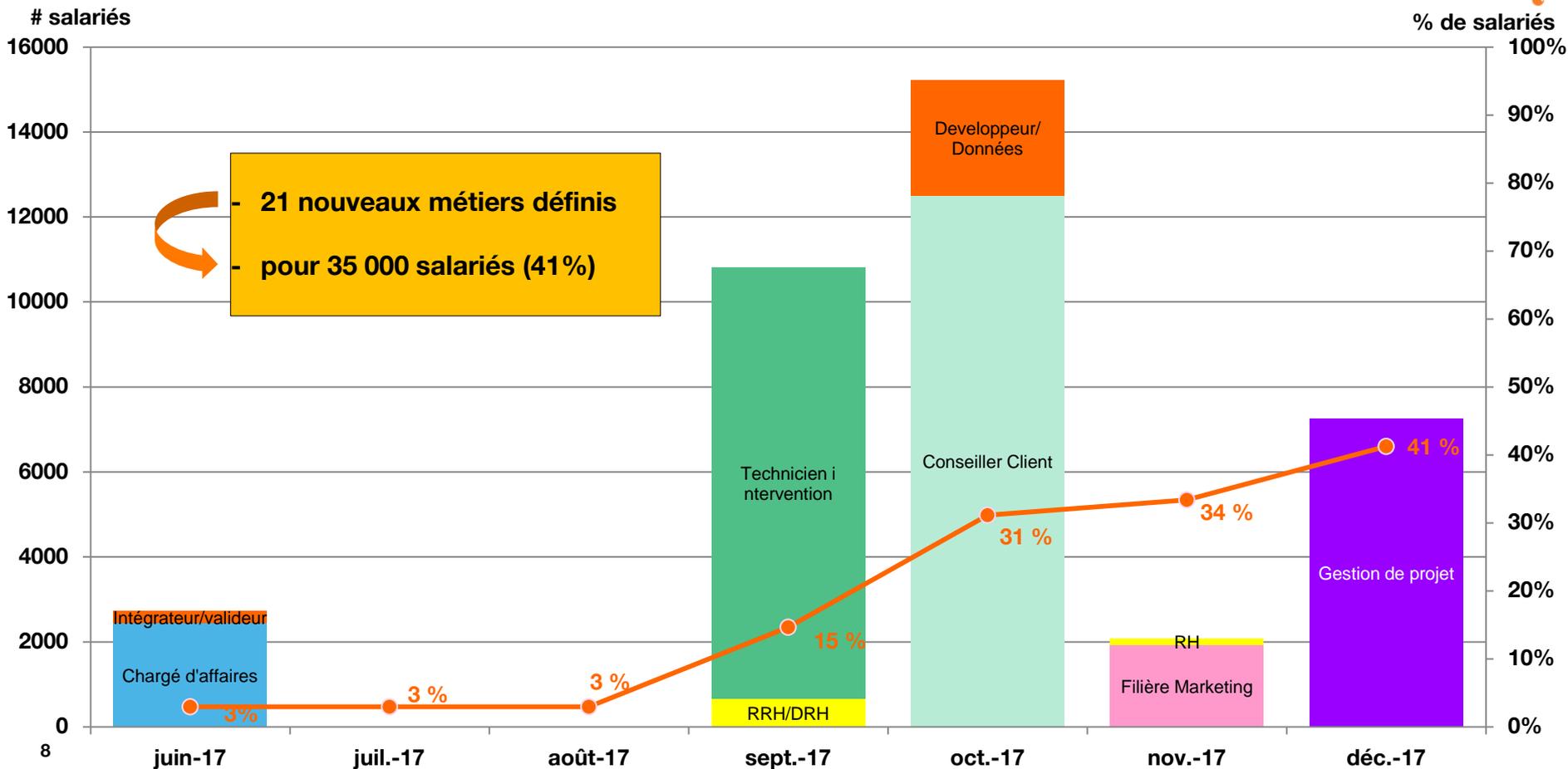
**Traiter les situations
individuelles
particulières avant fin juin**



**Déployer le nouveau modèle de
reconnaissance métier par métier
sur 18 mois après la signature**



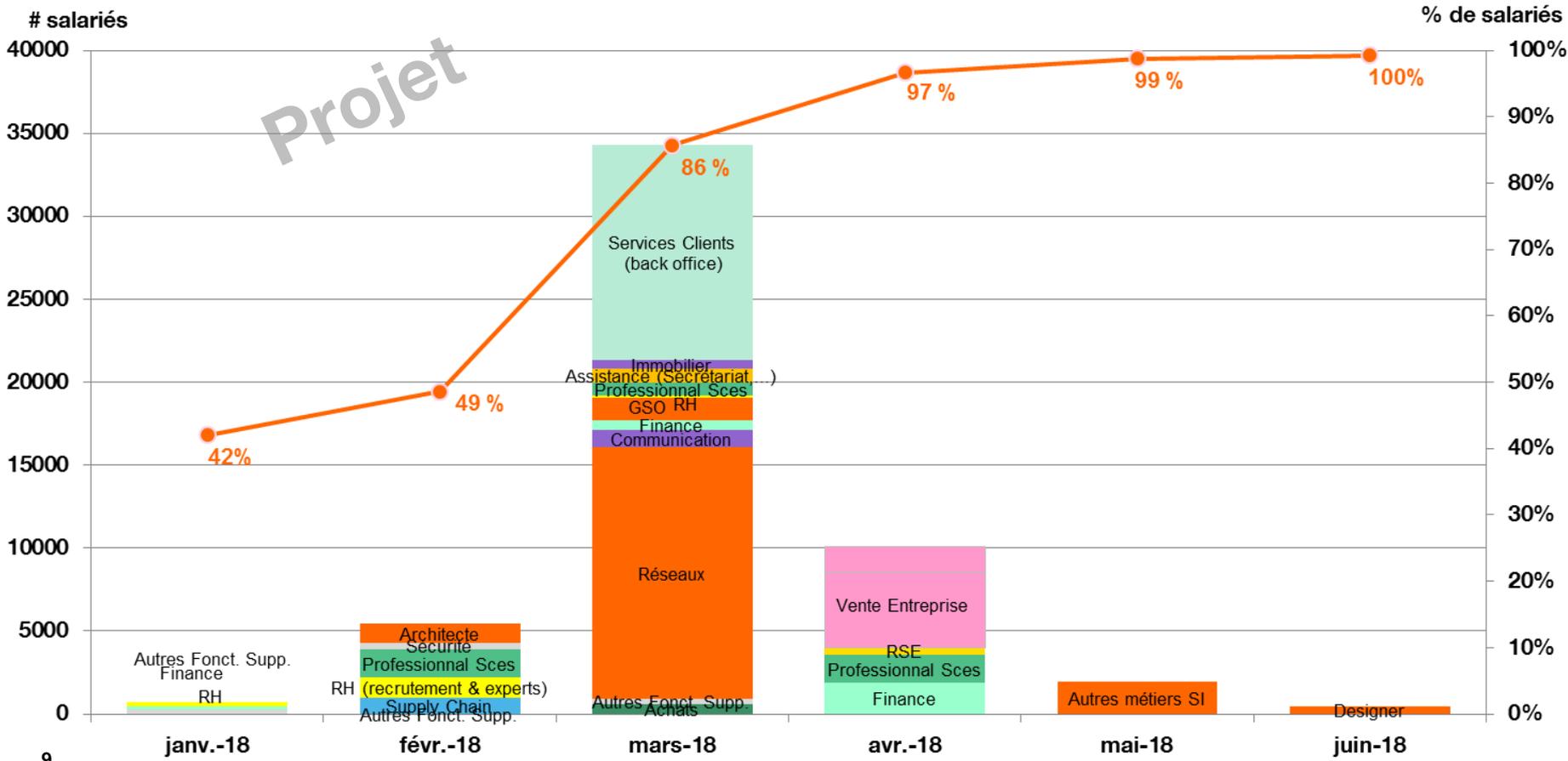
La roadmap métiers prévue au S2 2017



La roadmap métiers prévue à date au S1 2018 (version 8 janvier)



Projet





Les nouveaux référentiels : les métiers

4 niveaux compétences

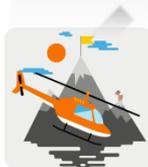
2 niveaux qualifications

4 Référent



= capacité de transmettre et d'élargir son domaine de connaissance

3 Avancé



= capacité à traiter des cas complexes

2 Opérationnel



= autonomie dans la majorité des cas

1 Base



= à la prise de poste (arrivée dans l'entreprise)

Mon métier

1^{ère} bande

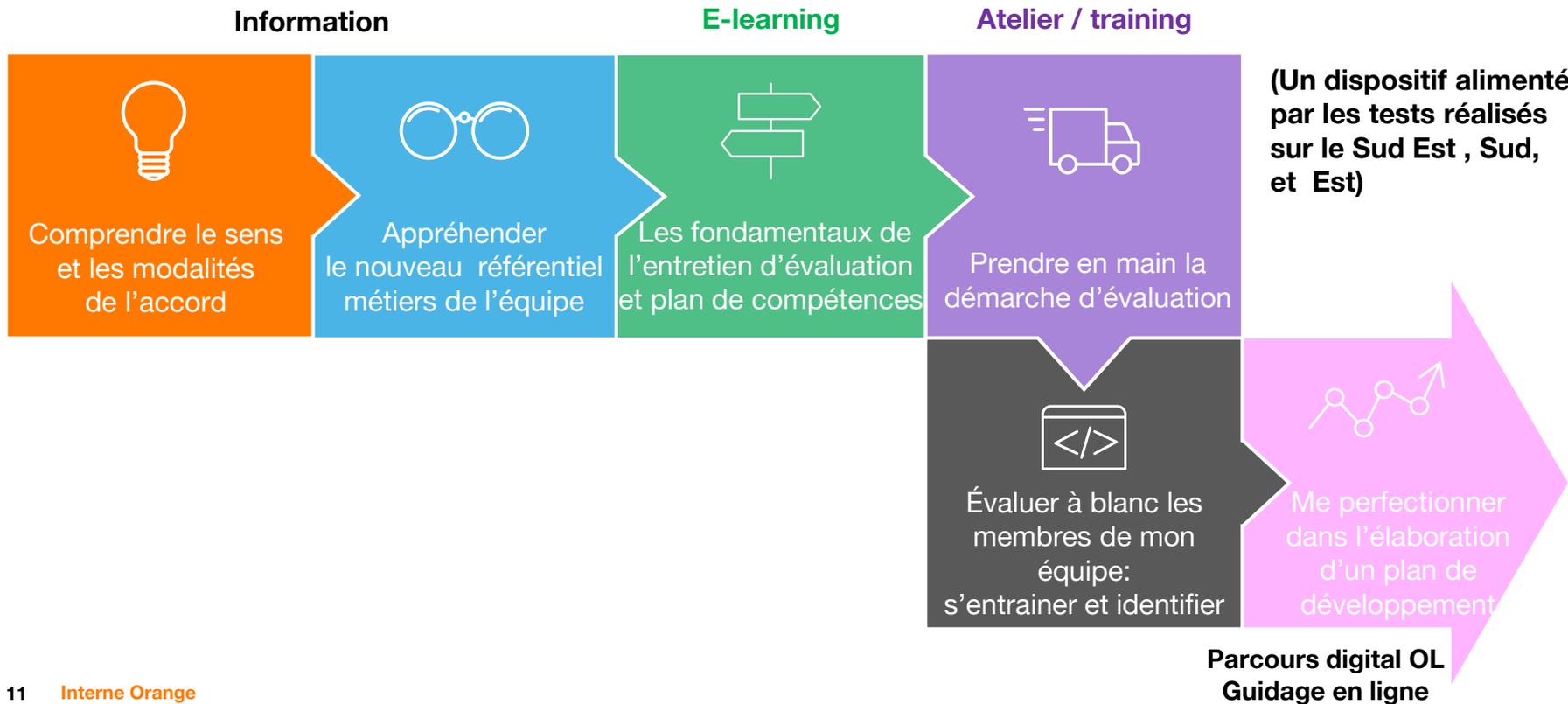
2^{ème} bande :
enrichi

Un **métier** est, généralement et au plus, défini par 2 niveaux de qualifications (CCNT) ; le 2^{ème} niveau correspond à un contenu enrichi du métier.

2 types de reconnaissances financières liés aux compétences et qualifications :

- la **promotion** (+ 4% a minima)
- ou la **montée en compétences** (+ 2% a minima)

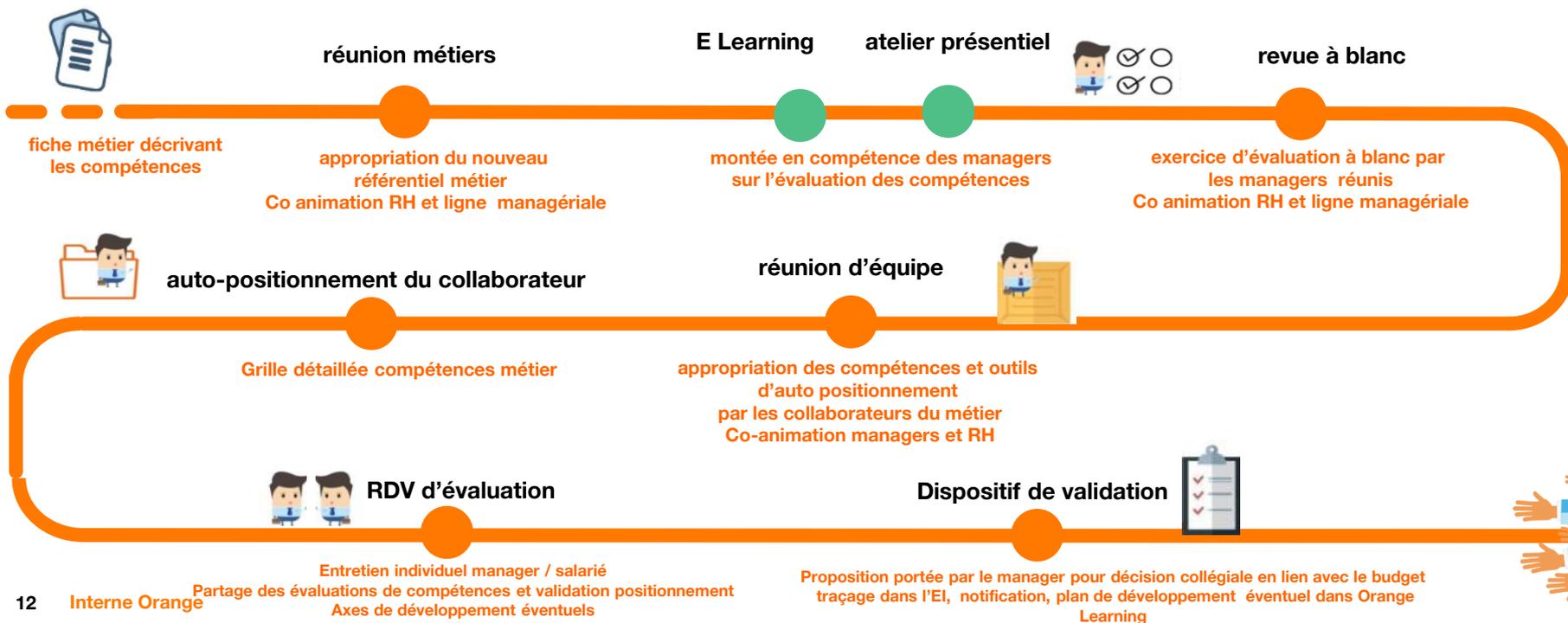
Le dispositif d'accompagnement managérial, proposé à date



Parcours d'accompagnement et parcours d'évaluation

Ambition : Etre évalué sur la mise en œuvre des compétences attendues, de façon objective et collectivement partagée

Promesse salarié à l'issue du parcours : Je connais mon niveau de compétences acquis et à acquérir ainsi que les mesures dont je peux bénéficier





Déployer le nouveau modèle de reconnaissance Point à date sur le Sud Est

1- Constitution d'une task force territoire Sud Est qui assurera la mise en œuvre des ateliers managers « évaluation des compétences » (binôme composé de conseillers OA, de personnes ayant en charge l'accompagnement managérial, de personnes en charge de la professionnalisation ...)

2- Habilitation en cours au niveau National et au fil de l'eau en lien avec la généralisation des métiers



Déployer le nouveau modèle de reconnaissance Point à date sur le Sud Est (suite)

- 1- Démarrage de la démarche pour le métier de chaff sur les 3 Uis (métier dont le Go de la généralisation a été donnée par la Direction Métier)**
Mise en œuvre des premiers ateliers « Evaluation des compétences » pour les managers Chaffs inter Uis les 22 et 29 Janvier 2018

- 2- SCO AD Sud Est pilotes pour le métier de Conseiller Client**

Merci



Annexes





Levier de développement managérial « Evaluer les compétences de mes collaborateurs » une initiative DO Sud Est

Comment accompagner le management pour leur faciliter l'appropriation opérationnelle de la démarche ? Co appropriation du parcours d'accompagnement de l'évaluation des compétences en avance de phase au sein de la fonction RH du Sud Est

Concevoir et réaliser un atelier manager « clé en main »

- Qui adresse l'exercice de bout en bout de ce qui est attendu du management
- Qui peut s'intégrer à la main du DUO et du DRH au moment souhaité dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord

=> Accompagner l'évolution de la posture managériale attendue....et réussir l'exercice de reconnaissance associé



La montée en compétence

Mon métier

1^{ère} bande

2^{ème} bande :
enrichi

4

Référent



= capacité de transmettre et d'élargir son domaine de connaissance

3

Avancé



= capacité à traiter des cas complexes

2

Opérationnel



= autonomie dans la majorité des cas

1

Base



= à la prise de poste (arrivée dans l'entreprise)



la **montée en compétences**
(+ 2% a minima)



1^{ère} situation / promotion : devenir référent sur son métier



4 Référent



= capacité de transmettre et d'élargir son domaine de connaissance

3 Avancé



= capacité à traiter des cas complexes

2 Opérationnel



= autonomie dans la majorité des cas

1 Base



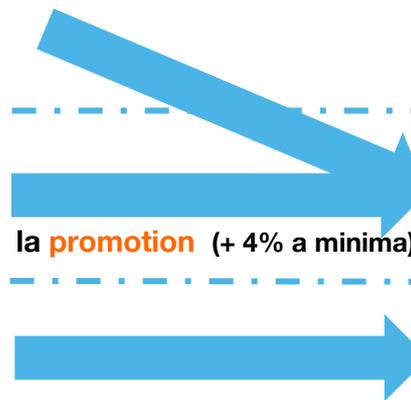
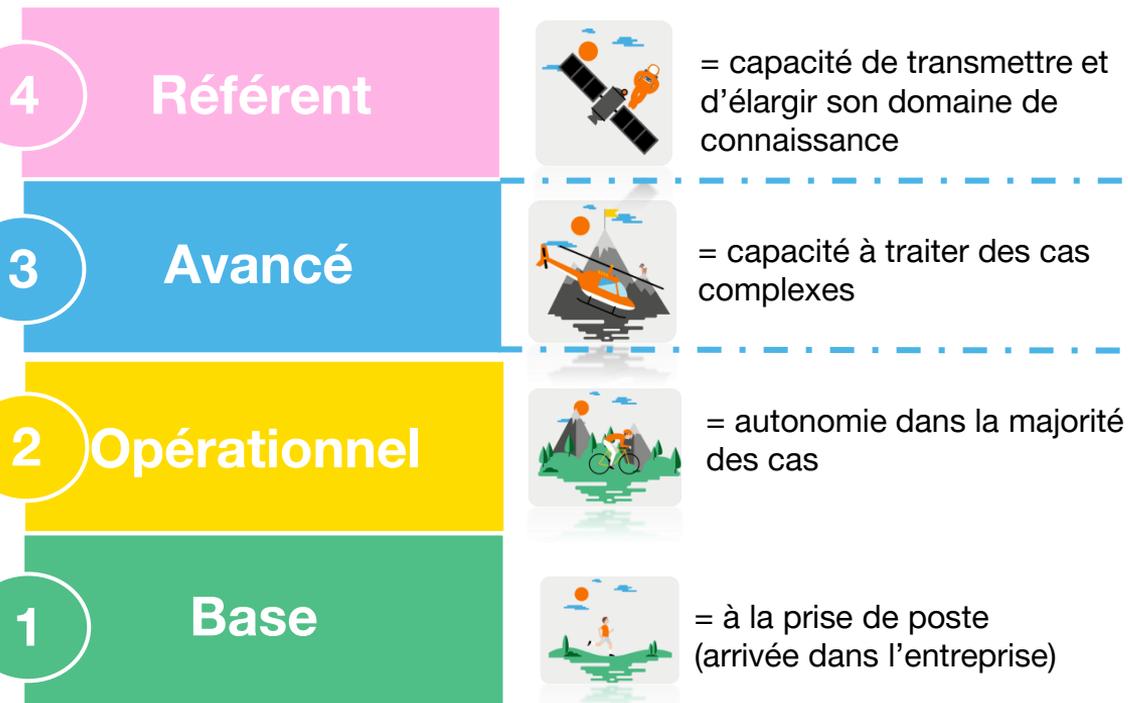
= à la prise de poste (arrivée dans l'entreprise)



la **promotion**
(+ 4% a minima)



2^{ème} situation / promotion : élargir son périmètre d'activités ou son domaine d'action





3^{ème} situation / promotion : nouvelles compétences et responsabilités plus importantes sur un nouveau métier

