



# Les impacts de l'Accord RCQ pour les personnels d'Orange

## Un accord qui visait à rattraper l'absence de promotion depuis des dizaines d'années!

FOCom, signataire de l'accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications de février 2017, s'était mis d'accord avec la Direction après 18 mois de négociation, pour que son contenu permette de reconnaître le travail et l'expertise de chaque salarié, de droit privé ou fonctionnaire. Et ce, afin de récompenser les efforts consentis par les salariés pour faire face aux multiples et incessantes transformations qui s'opèrent au sein d'Orange SA.

Cet accord devait, par le biais de la reconnaissance des multiples compétences et qualifications acquises tout au long de leur carrière professionnelle, permettre de rattraper l'absence de promotion pour des milliers de salariés depuis de nombreuses années.



En un mot, répondre à la question:  
*Comment faire plus (d'activité) avec moins (de salariés), sans impact budgétaire (masse salariale maîtrisée)?*



Pour masquer ce manque de loyauté, la Direction a pris tout son temps en égrenant les présentations de ces nouveaux métiers avec plus de deux ans de retard et surtout en ne tenant aucunement compte des recommandations de FOCom, comme l'accord le stipulait.

## Une marche forcée aux antipodes d'une entreprise soi-disant « Digitale et Humaine »!

Lors de chaque Commission de suivi, FOCom n'a cessé de faire remonter le malaise du terrain avec des cas concrets de salariés ou de managers qui ne se retrouvent pas dans l'affectation de ces nouveaux métiers. Pire, malgré nos demandes répétitives, la Direction a refusé de consulter les Instances Représentatives, CSE & CSEC, qui sont les seules à même de pouvoir évaluer les nouvelles conditions de travail induites par ce nouveau référentiel, les Risques Psycho-Sociaux s'y rapportant et les moyens nécessaires pour les prévenir.

## Un manque de loyauté de la Direction!

Or, la Direction d'Orange s'est bien gardée de préciser que les travaux préalables des filières métiers, qui devaient clarifier les compétences et qualifications des nouveaux métiers, consisteraient en réalité à revoir de fond en comble l'ensemble du référentiel métier en le durcissant. Ainsi, la Direction a décidé, une fois l'accord signé de façon unilatérale et sans concertation des Organisations Syndicales, de regrouper les 400 fiches métiers en 140 en gommant les spécificités de l'activité et en augmentant les niveaux de compétences et qualifications requis pour prétendre à une promotion.

Cela lui permet de rendre polyvalents les salariés en les affectant à de nouvelles activités par le jeu des réorganisations rendues nécessaires par une politique de l'emploi visant à diminuer les effectifs.

## Cela permet ainsi à la Direction de se dédouaner de toute déclinaison à savoir:

- Des plans de formation au regard des nouvelles compétences et activités demandées.
- Des parcours professionnels possibles permettant de se projeter dans une évolution professionnelle.
- Des évaluations de la charge de travail des managers et RH, fortement impactés par la mise en œuvre de l'accord et du nouveau référentiel métier.
- Des impacts subis par le personnel lors des projets de réorganisation (développement de polyvalence et/ou poly-compétence).
- Des dégradations du dialogue entre les équipes et les managers faute de disposer des moyens en temps et en budget suffisants.



## Des engagements non tenus, un flou artistique entretenu!

Le plus décevant est le non-respect de l'esprit de l'accord et des engagements pris par la Direction Groupe pour que celui-ci soit le moteur de l'implication et de la motivation des salariés à participer pleinement à la transformation de l'entreprise.

Ainsi, faute de budgets ambitieux et d'une incompatibilité entre objectifs contraignants et moyens qui sont donnés aux directions locales (Directions Orange & divisions), l'esprit égalitaire, homogène et de transparence de cet accord pour tous les salariés n'est pas respecté.

**FOCom** continue de faire remonter des distorsions et des interprétations disparates dans la mise en œuvre de cet accord par les directions locales qui génèrent incompréhension, insatisfaction et frustration des salariés qui, pourtant, portaient beaucoup d'espoir dans cet accord pour enfin être reconnus!

## La Direction ne tient pas ses engagements et nous en citons quelques-uns :

- L'information, auprès des salariés, des orientations de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences pour la période 2022-2024 sans laquelle aucune projection n'est possible.
- L'absence de réunions locales d'information avec l'ensemble des Organisations Syndicales donnant la visibilité des impacts des projets de transformation sur les périmètres concernés (ancrage territorial pour les DO, projet New One pour DEF, décommissionnement du Cuivre, interaction entre filiales et maison-mère pour les relais de croissance de la marque OBS...).
- L'absence de bilan national sur 5 ans permettant d'avoir une vue sur les matrices de transfert entre anciens et nouveaux métiers et les bénéficiaires des promotions.



## La Direction Groupe rame, responsable mais pas coupable!

Obnubilée par son objectif de mettre un cadre d'organisation lui permettant d'en demander encore plus aux salariés, sans s'assurer que les impacts sur leurs conditions de travail sont bien maîtrisés, la Direction se dédouane par une mauvaise interprétation et exécution des directives de l'accord par les directions locales.

**Pour FOCOM, cela montre bien le gouffre entretenu entre une communication Groupe politiquement correcte et la liberté qu'ont les directions locales de faire ce qu'elles veulent dans l'application des directives.**

Le fait de « diluer » les responsabilités et de se retrancher derrière l'excuse de ne pas savoir ce qui se passe localement est un moyen largement utilisé par les gouvernances passées et actuelles, et ce malgré un contexte judiciaire lourd.

En tant que signataire de l'accord, **FOCom** assumera donc pleinement sa responsabilité en se gardant toute latitude dans sa communication et/ou ses actions, afin de vous accompagner pour faire respecter vos droits au regard du code du travail et des accords d'entreprise.

**Nous vous invitons à formaliser vos recours en cas de désaccord, comme stipulé dans l'article 2.4.1 de l'accord ARCQ :**

« En cas de litige sur l'application de la mesure et de dialogue infructueux avec son/ sa manager, le/la salarié-e peut en référer à son/ sa responsable Ressources Humaines. L'examen des recours, qui ne seraient pas résolus au niveau de l'unité, est réalisé au niveau de l'établissement principal (DO ou Division). Si la solution ne lui semble pas satisfaisante, le/la salarié-e peut également se saisir des autres voies de recours possibles dans l'Entreprise (CAP, CCP, etc.). »



J'adhère à FOCOM en ligne

