



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Enfin du concret !

La CFDT demandait depuis plus de 3 ans une négociation sur la reconnaissance, pour donner à chaque salarié une vision sur ses possibilités d'évolution de carrière, avec un réel impact sur la fiche de paie. La négociation a permis à la CFDT de faire valoir ses revendications.

Les principes de l'accord

Durant plus d'une année, la négociation a permis à la CFDT de faire valoir ses revendications, après avoir écouté les salariés, cadres et non cadres, dans les services. Il s'agissait de prendre également en compte que la reconnaissance reste un point noir du Baromètre Social à Orange.

Ce nouvel accord pour tous les salariés, quel que soit leur statut, intègre :

- ✚ Des reconnaissances financières fortes.
- ✚ De la transparence dans la reconnaissance des compétences.
- ✚ Le manager au cœur de la montée en compétence.
- ✚ Le salarié en tant qu'acteur de son parcours professionnel.
- ✚ Des opportunités plus fréquentes de reconnaissance.
- ✚ Une enveloppe financière à la hauteur des ambitions de l'accord.

Pour la CFDT il était fondamental que les bandes de la convention collective des télécommunications (CCNT) et le système de classification de la fonction publique, demeurent une référence, ce qui est le cas.

Par contre, à l'intérieur de chacune des classifications sont définis des paliers correspondants à des degrés de maîtrise du poste :

- ✚ Palier de « base » (*niveau d'entrée dans le poste*),
- ✚ Palier « opérationnel » (*autonomie concernant les tâches courantes*),
- ✚ Palier « avancé » (*autonomie dans la quasi-totalité des situations*),
- ✚ Palier de « référence » (*traitement de tous les cas y compris complexes*).

Chaque métier sera défini sur deux bandes CCNT au maximum.

Le passage d'un palier à l'autre fait partie d'une démarche engagée à travers l'Entretien annuel de Développement (Entretien Individuel) avec le manager et l'accord du RH pour la partie financière. Cette évolution des compétences du salarié se fait dans l'exercice de son activité.

Le passage de paliers se fait dans l'ordre croissant sans pouvoir revenir en arrière et sans pouvoir sauter un palier lors de sa progression.

Pour la CFDT, il était important de proposer un processus de reconnaissance qui soit identique dans ses principes pour les Contractuels et les Fonctionnaires d'Orange, ce qui est aussi le cas.



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>

<https://www.facebook.com/cfdt.orange/>

http://twitter.com/CFDT_Orange





Création d'un Comité Technique d'Evolution des Métiers

C'est un dispositif « structurant » de cet accord, une demande forte de la CFDT. Le comité paritaire, réunissant la direction et l'ensemble des Organisations syndicales examinera chacun des principaux métiers, les niveaux de paliers par métiers, les évolutions de ces métiers, en ayant également une vue de la classification des métiers. **Ce Comité est un outil indispensable pour définir les critères qui s'appliqueront sur l'ensemble du territoire.**

Une adaptation pour les fonctionnaires au vu de leur statut et surtout des textes de loi était nécessaire à trouver dans l'accord reconnaissance pour que les fonctionnaires bénéficient des effets positifs comme tous les salariés.

Les promotions restent inchangées, mais dans les nouveaux cas de reconnaissance, les fonctionnaires bénéficieront aussi des augmentations salariales associées !

Nouveauté importante

Les postes seront désormais publiés sans restriction de classification. Cela permet à chacun-e d'être candidat-e sur un poste en fonction de ses compétences démontrées même si le niveau de classification du poste visé ne correspond pas à son niveau de classification actuel. Le/la candidat-e retenu-e prendra le niveau de classification du poste considéré.

Les mesures financières

Le passage du palier « opérationnel » au palier « avancé » se concrétise par une progression salariale d'au minimum 2%.

Le passage du palier « avancé » au palier « référence » est reconnu comme une promotion et se concrétise par une progression minimale d'au moins 4%.

Une nouveauté de l'accord : Si vous évoluez vers un métier qui est sur la même classification que celui que vous exercez, mais que son contour est beaucoup plus large, vous pouvez bénéficier d'une promotion et bénéficiez d'une augmentation salariale d'au minimum de 4%.

Un budget sur 3 ans a été défini pour la mise en œuvre de l'accord, malgré le refus puis les réticences de la direction. Il est supérieur de 20% au budget des dernières années (*MEC + promotions*)

Points de vigilance

Cet accord met en place une nouvelle manière de reconnaître l'implication quotidienne des salariés et leur montée en compétence dans un contexte de profonde évolution des métiers de l'entreprise :

- ✚ Il est indispensable que les managers et RH de proximité comprennent et expliquent l'accord afin qu'une juste reconnaissance se mette en place.
- ✚ 18 mois seront nécessaires à la définition par les filières métiers, avec validation du Comité des principaux métiers concernant 80% des salariés. Durant cette période, nous serons vigilants à ce que certains métiers ne soient pas les oubliés de la reconnaissance.
- ✚ Cet accord insiste sur la reconnaissance individuelle. Nous serons vigilants lors des négociations NAO à ce que les augmentations collectives perdurent à leur niveau actuel.
- ✚ L'application de l'accord pourrait être hétérogène selon les entités. Vos représentants Cfdt sont là pour veiller à une application identique partout et pour tous.

Avec cet accord, un nouveau système de reconnaissance se met en place à Orange, basé sur les compétences, donnant à chacun plus de possibilités de reconnaissance salariale et de promotions dans sa carrière.

