Reconnaissance des compétences et des qualifications

Augmentation des salaires
Promotions, reconnaissance

Carte Blanche à l'entreprise
Parcours du combattant pour nous

SUD n'a pas signé mais d'autres l'ont fait en votre nom

Sud a été une des organisations syndicales qui s'est le plus battue pour qu'enfin la reconnaissance soit une réalité dans Orange mais il y a des moments où il est impossible d'apposer sa signature en bas d'un accord.

Les raisons sont multiples :

- Cet accord donne carte blanche à l'entreprise pour redéfinir tous les métiers ainsi que toutes les compétences qu'il faudra acquérir pour gravir la pente et atteindre enfin le Graal de l'expert ou de la promotion.
- L'augmentation de notre rémunération sera entièrement individualisée avec une généralisation des « MEC » (Mesures Emploi Compétences). Il ne restera dans la négociation salariale annuelle que les augmentations minimums (qui sont de plus en plus faibles car l'entreprise veut tout individualiser) et les mesures de correction de salaire habituelles (égalité F/H, Jeune ….)
- Cet accord prévoit que les compétences a acquérir pour grimper dans les niveaux de notre métier pourront être revues tous les ans. Des collègues expérimentent déjà cela dans la relation client et ce nouveau mode de promotion et d'augmentation est appelé le parcours du-de la combattant-e.
- Cet accord fige pour 3 ans la masse d'argent qui sera allouée par l'entreprise aux augmentations individuelles et à la promotion. Cela ne prendra pas en compte pour 2017 et 2018, l'amélioration de la santé financière qui arrive mais cela garantit que toute amélioration ne nous sera pas redistribuée en salaire ou promotion.

Fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges 75020 paris
Tél : 01 44 62 12 00 - Fax : 01 44 62 12 34
Courriel : sudptt@sudptt.fr
Site : www.sudptt.fr

Union syndicale Solidaires

Un fumet de classification pas à notre gout

L'entreprise s'en défend corps et âme, « **ce n'est pas la même chose que ce qui s'est passé en 1992 nous rabâche-t-elle** ». Pour nous, cela y ressemble fortement et les ancien-nes comprendront rapidement les problèmes qui vont se poser. Pour les nouveaux -elles une petite explication est nécessaire : Un nouveau métier va être défini en regroupant plusieurs codes métier. Ce métier ne pourra être que sur deux bandes CCNT. Pour chacune , 4 niveaux sont définis et il faudra acquérir les compétences d'un niveau pour accéder au niveau supérieur. Mais avant cela, il faut qu'Orange « pèse » chacun de nos métiers et nous case dans un des nouveaux métiers, hé-bien cela ressemble plus que fortement à la réforme sur des classifications de 1992. Il y a eu très peu de gagnant-es, pas mal de perdant-es mais surtout beaucoup d'insatisfactions et une casse sans précédent dans les collectifs de travail.

Pourtant toutes les enquêtes stress ont montré que les mécanismes de promotion étaient source de souffrance si ils ne sont pas transparents sur les critères, les méthodes de mise en œuvre …,

Si Orange persiste, il y a de fort risque pour que ce qui est écrit plus haut arrive

Je suis cycliste, le resterai-je ?

Le métier « cycliste » est défini par la direction sur les bandes CCNT Dbis et E, pour ce faire , elle décide que 6 codes métier rentrent dans le métier de « cycliste ».

⇒ Je me considère comme « cycliste » et je fais un travail de « cycliste » mais je suis D ...bon ... peut être c'est le jackpot et je vais passer Dbis. Au cas par cas, peut-être, mais de manière générale et si l'on est beaucoup dans ce cas, on nous dira que l'on a défini un autre métier, le-la « coureur-euse à pied » qui lui est D-Dbis et pour pouvoir passer en Dbis, il faudra acquérir les compétences du métier du-de la « coureur -euse à pied » évolué qui a été positionné par l'entreprise en Dbis.

⇒ Je me considère toujours « cycliste » et je suis Dbis ou E ... Bon … là rien à dire si ce n'est qu'il vaut mieux tourner la page de ce tract.

⇒ Je me considère encore « cycliste » et je suis F ...Aîe ... là on risque de me dire que, vraiment, ce n'est pas possible d'être sur ce métier et, donc, il faut changer de braquet et de parcours … Ne serait-ce pas là le retour des mobilités fonctionnelles forcées ? !!

⇒ La direction me dit que je suis « cycliste » parce que mon code métier est dans les six, prévus mais vraiment quand je regarde ce que je fais, je ne suis vraiment pas cycliste. Alors-là, il vaut mieux rapidement contacter SUD car seul devant Orange on a peu de chance de faire valoir ses droits.

Revenons au fond

Je suis « cycliste » en Dbis et Orange me dit que mon métier de « cycliste » est positionné dans les bandes CCNT Dbis et E. Comme le prévoit l'accord je suis alors positionné sur la première bande CCNT du cycliste et au 2ème niveau (opérationnel) du métier.

Pour passer au niveau 3 (maillot à pois avancé) et bénéficier d'une augmentation salariale d'un minimum de 2 %, ou passer du niv3 au niv4 ensuite et bénéficier d'une augmentation de minimum 4% avec ou pas une promotion, il faudra que mon responsable valide, lors de mon EI, l'acquisition des compétences nécessaires à ces passages.

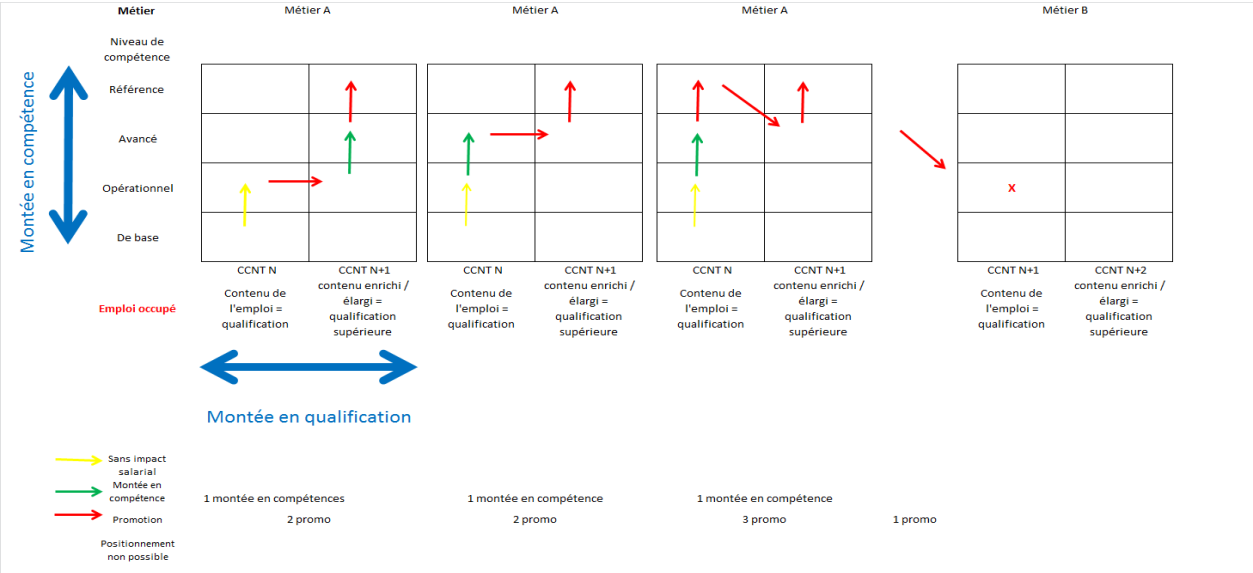
Ces compétences et leur contenu sont définies par l'entreprise seule et pour mon métier de cycliste, elle peuvent changer au fil des ans (Si, si des organisations syndicales ont validé cela !!!).

Du coup comme les compétences et leur contenu peuvent évoluer tous les ans et qu'aucune atteinte d'un niveau de la compétence n'est validée par un diplôme ou une certification mais juste un EI, c'est la porte ouverte à l'arbitraire. Il en sera de même pour passer sur le second niveau (E) de la bande CCNT du métier de cycliste.

De plus si vous êtes considéré comme expert sur le métier, logiquement vous devriez être sur le niveau 4 (maillot jaune du référent Dbis), ben non vous serez sur le niv2 !!!. La pente est raide et la ligne d'arrivée encore loin.

Si maintenant je suis « cycliste » bande E, la même logique sera présente pour passer les niveaux de la bande E et pour passer en bande F il faudra tout simplement que je change de métier car les « cyclistes » ne peuvent être que Dbis ou E et pas D, F ou G.

Orange la reine de l'embrouille !!



Ce tableau d'Orange se veut explicatif et pourrait laisser penser que nous serons gagnant-es, qu'il va y avoir, pour nous, des promotions et augmentations salariales tout azimut.

La réalité est, et sera, bien différente. TOUT est ramené à la personne, et l'opacité va continuer. Aucune approche collective si ce n'est que l'on va encore nous parler du nuage de point, de notre position à l'intérieur, des déciles etc … Beaucoup de blabla pour en fait noyer le poisson en nous faisant croire que nous y gagnerons. Ce qui est certain c'est que les cadres leader n'ont pas besoin de ce système, il-elles gagnent et gagneront à tous les coups.

Un vrai positionnement libéral d'Orange

Bref pour l'entreprise peu importe le niveau ou le métier. Ce qui est important pour elle est d'ancrer dans notre esprit que la relation au travail est de l'ordre de l'individu. Le peloton ne compte pas, il faut être le-la champion-ne, coute que coute. Il ne faut pas parler de collectif que ce soit dans l'organisation du travail, l'atteinte des objectifs, les salaires, le temps de travail etc… Le rêve du MEDEF, il est vrai qu'Orange en est un des acteurs importants. Le plus inquiétant et dangereux est que des organisations syndicales de salarié-es soient en phase avec cette approche.

Malheureusement on voit cela aussi avec ce que nous prépare le gouvernement :

Le Medef applaudit, des syndicats s'inquiètent mais ne feront rien.

Et *Sud* préparent la mobilisation nécessaire à l'amélioration de nos conditions de travail et pense toujours qu'un autre monde est possible

On commence par les métiers de l'intégration-validation mais nous serons tous touché-es dans les 18 mois

Une vigilance extrême est nécessaire :

- Discuter et comparer avec les collègues de travail : les codes métier (Anoo), les compétences (Performance)
- Si notre code métier ne correspond pas à ce que l'on fait, il faudra bien inscrire dans le prochain EI les compétences que l'on a acquises afin que les recours individuel ou collectif soient fructueux.
- Rester seul-e c'est le meilleur moyen de perdre, on perd toujours contre les plus gros. Mais beaucoup de petit peuvent manger le gros et surtout il faut en parler entres-nous.

Contacter Les représentant-es *Sud* qui eux-elles vous informeront au fil de l'eau.

sud.imtw@gmail.com

S'inscrire sur le site en ligne du guide pratique des salarié-es d'Orange pour être informé de nos droits :

www.guide-orange.sudptt.org

Sud

Fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges 75020 paris
Tél : 01 44 62 12 00 - Fax : 01 44 62 12 34
Courriel : sudptt@sudptt.fr
Site : www.sudptt.fr

Union syndicale Solidaires