



Décision du 24 janvier 2022 sur la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés d'Orange SA en 2022 :

Reconduction des principes de reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés d'Orange SA, tels que prévus par l'Accord du 20 février 2017

La Direction d'Orange SA et trois des Organisations Syndicales représentatives dans la société Orange SA (CFDT F3C, CFE CGC et FO-COM) ont signé, le 20 février 2017, l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications (ci-après « l'Accord ») au sein d'Orange SA.

Avant l'arrivée à échéance de l'Accord, en décembre 2021, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives la prorogation de l'Accord pour une durée d'une année, la Direction entamant une réflexion sur l'évolution du modèle de reconnaissance des compétences et des qualifications.

Cet avenant de prorogation n'ayant pas été valablement signé par les Organisations Syndicales (une seule Organisation Syndicale signataire), l'Accord a pris fin au 31 décembre 2021.

La réflexion d'Orange sur l'évolution du modèle de reconnaissance des compétences et des qualifications sera conduite en 2022.

Dans cette attente, la présente décision a pour objet de reconduire pour l'année 2022, les principes de reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés d'Orange SA, tels qu'issus de l'Accord.

Ces principes reconduits figurent aux articles 1.1 et 1.3 du chapitre 1 (Principes généraux) et aux articles 2.1 à 2.5 du chapitre 2 (La déclinaison des principes tout au long du parcours professionnel du/de la salarié-e) de l'Accord.

Ainsi ces dispositions (extraits du texte de l'Accord repris à l'identique) sont annexées à la présente décision.

Fait à Issy-Les-Moulineaux le 24 Janvier 2022

Gervais PELLISSIER

Directeur Général Adjoint, People & Transformation

Rappel des articles 1.1 et 1.3 du chapitre 1 (Principes généraux) et aux articles 2.1 à 2.5 du chapitre 2 (La déclinaison des principes tout au long du parcours professionnel du/de la salarié-e) de l'Accord du 20 février 2017

(extrait du texte de l'Accord du 20 février 2017)

Chapitre 1. Principes généraux

1.1 Les principes de la reconnaissance des compétences et qualifications

1.1.1 Le rôle de la classification

Les Parties rappellent que le système actuel de classification sur les bandes CCNT, et sur les grades pour les fonctionnaires, est essentiel pour :

- donner des repères aux salarié-es,
- positionner les emplois les uns par rapport aux autres sur la base des cinq critères classants de la CCNT, et ainsi garantir la pertinence de leurs niveaux de classification,
- garantir une appréciation homogène et cohérente des compétences attendues, notamment par le lien mentionné au paragraphe 2.1 entre les niveaux attendus sur les différentes compétences et ces cinq critères classant de la CCNT,
- situer le niveau de rémunération d'un-e salarié-e dans un ensemble qui lui est comparable.

1.1.2 Une nouvelle définition de la promotion

Elles conviennent de favoriser une approche en terme de reconnaissance qui soit fondée sur les compétences développées et mises en œuvre par le/la salarié-e et concrétisée par une évolution de son salaire de base/salaire global de base.

Au travers du parcours professionnel du/de la salarié-e, différentes situations sont décrites dans le présent accord, en fonction des évolutions réalisées et des niveaux atteints par le/la salarié-e sur les compétences attendues et mises en œuvre, ainsi que les mesures de reconnaissance prévues dans ces situations (cf. chapitre 2).

Notamment, le présent accord donne une nouvelle définition à la promotion, destinée à donner plus de perspectives aux salarié-es.

La promotion reconnaît 3 cas de prise de responsabilités élargies :

- sur son métier :

1er cas : le/la salarié-e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier (plus de responsabilités vis-à-vis de ses pairs),

2ème cas : le/la salarié-e élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées mises en œuvre (qualification supérieure ; le poste tenu est au niveau de bande du métier le plus élevé)

- sur un nouveau métier :

3ème cas : le/la salarié-e développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il a été recruté et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent.

Dans ces trois situations, la promotion valorise et reconnaît les efforts déployés par le/la salarié-e sur la durée ; elle est concrétisée par une augmentation de son salaire de base/salaire global de base.

1.1.3 Une nouvelle approche lors du recrutement interne

Cette approche essentiellement fondée sur les compétences permet aussi à chacun-e d'être candidat-e sur un poste en fonction de ses compétences démontrées et/ou qualifications, même si le niveau de classification du métier considéré ne correspond pas au niveau de classification du candidat.

En conséquence, le/la candidat-e retenu-e prendra le niveau de classification du poste considéré.

Les postes seront donc publiés sans restriction en termes de niveau de classification.

1.1.4 Des principes en lien avec les politiques du Groupe

Par ailleurs, les parties ont souhaité rappeler que la mise en œuvre de la reconnaissance doit être conforme aux politiques d'égalité professionnelle, de diversité et de non-discrimination du Groupe. Orange s'engage à être vigilant à cet égard, notamment sur l'impact que pourrait avoir l'application de cette nouvelle approche sur le taux de promotion des femmes.

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

Orange s'engage à définir et mettre en œuvre des modalités de reconnaissance adaptées aux situations locales des entités et des métiers, et à la situation de chacun-e.

L'objectif est de valoriser le/la salarié-e tout au long de son parcours professionnel et de reconnaître ses talents, ses efforts et ses réussites :

- en favorisant le sentiment d'appartenance à un groupe, une communauté ou un réseau, par des mesures concrètes,
- en célébrant les réussites, notamment collectives,
- en s'appuyant sur les salarié-es les plus expérimenté-es pour favoriser la transmission des savoirs auprès des plus jeunes et/ou des autres collègues,
- en proposant des formations particulières,
- en prévoyant la participation à des séminaires, conférences, ou réunions thématiques,
- ou toute autre modalité envisageable qui permette d'atteindre l'objectif précité.

(...)

1.3 Reconnaître les efforts de chacun-ne, notamment dans le traitement de situations individuelles

Si l'objet principal du présent accord est d'établir une démarche pour structurer l'utilisation des leviers de reconnaissance en lien avec les besoins en compétences de l'entreprise, aujourd'hui et à l'avenir, pour autant, il existe encore des situations individuelles particulières pour lesquelles le présent accord propose un cadre.

Les situations individuelles qui ont été identifiées par les parties sont les suivantes :

- situations pouvant bénéficier de mesure d'ajustement salarial, comme, à titre d'exemple :
 - o sous-positionnement par rapport au niveau d'emploi
 - o mise ou remise à niveau du salaire à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD,...),...
- situation de personnes positionnées sur le niveau DA ou le grade 3.1
- situation de personnes positionnées sur le niveau B

Ces situations seront recensées et traitées dans le cadre d'un plan d'action au sein de chaque DO et Division et bénéficieront du budget défini dans le présent accord.

La situation des personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans sera examinée au cas par cas, au sein de chaque DO et Division.

Le dispositif suivant, prévu par l'accord social de 1997, reste en vigueur pour le personnel fonctionnaire, sachant que le niveau cité ci-dessous s'entend au sens du grade de la Fonction Publique.

« Les personnels ayant au minimum 25 ans de service dans le poste ou 50 ans révolus, et qui n'auraient pas changé de niveau au cours de leur vie professionnelle, obtiendront, durant l'année qui réunira les conditions requises, une indemnité correspondant au gain moyen (15 points) de promotion. Cette situation sera régularisée au moment du départ à la retraite ou en congé anticipé par consolidation d'indice du personnel fonctionnaire. »

CHAPITRE 2. La déclinaison des principes tout au long du parcours professionnel du/de la salarié-e

2.1 1^{ère} étape : la définition des compétences attendues

La définition des compétences attendues passe dans un premier temps par l'analyse du contexte - et de ses évolutions - dans lequel les activités sont exercées.

Puis les compétences sont définies précisément ainsi que les niveaux attendus pour chacune d'entre elles.

Ceci permet de déboucher sur les repères d'emploi, en tenant compte des critères classant de la CCNT. Enfin les modalités de publication de ces informations font l'objet du dernier paragraphe.

2.1.1 La prise en compte du contexte dans l'évolution des compétences et qualifications

La définition des compétences et qualifications attendues et leur évolution pour un métier doivent être systématiquement éclairées par le contexte dans lequel les activités sont exercées.

En conséquence, Orange s'engage, via chaque filière métier, à tenir à jour régulièrement les éléments de contexte permettant une bonne compréhension par l'ensemble des parties prenantes, notamment les salariés, pour les principaux métiers, exercés par un nombre important de salarié-es, dans les années à venir en cohérence avec la GPEC.

Par contexte, on entend :

- les éléments stratégiques et économiques sur le domaine d'activité (exemple : les évolutions de la relation client),
- les évolutions technologiques de nature à modifier le contenu des activités,
- et tous les éléments favorisant la compréhension de la situation actuelle et des évolutions prévisibles, tendancielle ou en rupture, des activités concernées.

Orange s'engage à ce qu'une analyse des conséquences du contexte global d'activité et de ses évolutions sur les compétences et qualifications attendues soit menée par chaque filière métier et communiquée annuellement dans le cadre de la GPEC, pour les principaux métiers.

Cette analyse :

- comporte une synthèse des éléments contextuels tels que définis précédemment,
- décrit les compétences et qualifications attendues et leurs évolutions,
- en mettant tout particulièrement en lumière les compétences nouvelles et prioritaires à développer, définies au regard de la stratégie de l'Entreprise ou d'un contexte particulier, de marché ou autre.

Dans ce cadre, Orange s'engage à être attentive au maintien des compétences et qualifications de ses salarié-es au regard des évolutions technologiques, démographiques ou économiques, de façon à en garantir l'adéquation aux exigences du métier, en accompagnant ses salariés en tant que de besoin.

2.1.2 La définition des compétences attendues par les filières métier

Chaque filière métier est garante de la définition précise et complète des compétences attendues, pour les principaux métiers de son périmètre, en lien avec les évolutions business, technologiques, stratégiques.

Les compétences attendues sont de différentes natures :

- des compétences métier, c'est-à-dire propres à chaque métier et dont la maîtrise est indispensable à l'exercice du métier. Les compétences comportementales en font partie.
Exemple de compétence métier, dans le cas d'un-e conseiller-ère client grand public : « savoir expliquer et valoriser les offres et solutions d'Orange ».
- des compétences transverses, qu'on retrouve dans différents métiers. La maîtrise de ces compétences est également indispensable à l'exercice du métier.
Par exemple, dans le cas d'un-e technicien-ne d'intervention, la compétence « orientation client ».

Pour chaque métier, les compétences attendues peuvent évoluer au fil des années, en fonction par exemple des priorités du métier, de la stratégie de l'Entreprise ou d'un contexte particulier, de marché ou autre.

Par exemple, dans le cas d'un-e conseiller-ère client grand public, la compétence métier « savoir accompagner le client dans l'utilisation de nos outils digitaux de relation client » est de définition plus récente que la compétence métier mentionnée ci-dessus.

Une priorisation des compétences nouvelles à développer peut être indiquée par la filière métier en fonction des priorités stratégiques ou d'impératifs business par exemple.

Pour chacun des principaux métiers, et quand cela s'avère pertinent, la polyvalence ou la poly compétences seront définies par les filières métiers :

- nature de la polyvalence ou de la poly compétences attendue : entre différents univers d'activité ? pour différents types de clients ? de marchés ? par rapport au poste de travail ? ...
- priorités en matière de polyvalence ou de poly compétences ainsi définie, pour le métier considéré.
-

Des définitions de ces 2 notions sont rappelées en annexe 4 du présent accord : la polyvalence renvoie au développement des compétences sur un même métier (niveau de compétences), la poly compétence étant relative à des métiers différents ou des activités différentes (niveau de qualification).

Concernant la transmission des compétences rares, les parties ont souhaité rappeler les dispositions du Chapitre 3 relatif à la transmission des savoirs et des compétences de l'accord Intergénérationnel du 23 décembre 2015.

2.1.3 Les quatre niveaux dans les compétences attendues

Chaque filière métier détaille, pour les principaux métiers de son périmètre, les compétences attendues sur ceux-ci et les niveaux requis pour l'exercice des activités.

Ces niveaux sont au nombre de quatre, décrits ci-dessous dans l'ordre croissant :

- de base : il s'agit du niveau minimum pour réaliser en autonomie les tâches simples et les autres tâches avec une assistance (soutien, pair ...).
- opérationnel : il s'agit du niveau qui permet de réaliser de façon autonome les tâches courantes (90 % environ) en comprenant les enjeux, de travailler en fonction d'objectifs à atteindre.
- avancé : à ce niveau, le/la salarié-e est autonome dans la quasi-totalité des situations.

- de référence : le/la salarié-e fait référence dans toutes les situations, est capable d'assurer du transfert entre pairs, de traiter les cas très complexes de son domaine de qualification.

2.1.4 Les repères d'emploi

Les parties conviennent que chaque filière métier s'assurera de la définition, pour les principaux métiers, de deux niveaux d'emploi pour chacun de ces métiers, pour donner des repères aux acteurs-trices concerné-es (managers, RH, ...), salarié-es notamment, et pour les recrutements externes.

Ces niveaux seront définis en tenant compte :

- de la description des compétences requises et pour chacune, du niveau attendu,
- et de la description pour chaque groupe de classification des critères classant de la CCNT.

La définition des niveaux sera issue de la mise en cohérence entre ces deux composantes.

Les parties conviennent que le 2^{ème} niveau de classification CCNT, pour un même libellé d'emploi, sera défini par un contenu enrichi par rapport au 1^{er} niveau. Le détail de ce contenu enrichi (nouvelles compétences, univers ou domaine d'action élargis ...) sera défini par la filière métier.

Les parties rappellent que le niveau de rémunération proposé peut être un élément déterminant pour le recrutement externe, la classification de la CCNT demeurant le repère pour situer le niveau de l'emploi visé dans l'ensemble des emplois.

2.1.5 La publication des informations

Les informations essentielles sur les compétences et leurs niveaux attendus par métier sont disponibles facilement et rapidement pour l'ensemble des salarié-es.

Ainsi, le référentiel métier du Groupe est consultable sur Anoo. Il présente, pour les 6 domaines de métiers, les fiches métiers comprenant notamment la description des compétences et les niveaux attendus.

De plus, l'ensemble des travaux des filières métier (décrits dans les paragraphes 2.1.1 à 2.1.4) sont publiés dans l'Intranet, sur Anoo, et sont présentés au Comité Technique d'évolution des métiers, défini au chapitre 3 du présent accord.

2.2 2^{ème} étape : l'évaluation des compétences des salarié-es

Dans cette étape, des réponses sont apportées aux questions suivantes :

- comment le/la salarié-e s'inscrit-il/elle dans la démarche d'évaluation de ses compétences ?
- quels / quelles sont les acteurs-trices qui l'accompagnent dans cette démarche ?

2.2.1 Le regard du/de la salarié-e sur ses compétences

Grâce aux informations disponibles, le/la salarié-e peut s'inscrire individuellement dans la démarche de connaissance des compétences attendues sur son métier.

Ainsi, le/la salarié-e peut se livrer à un exercice d'auto-évaluation, notamment à l'occasion de la préparation de ses entretiens réguliers de « feedback » et de son entretien annuel de développement dédié au parcours professionnel et au développement des compétences.

2.2.2 Les acteurs-trices qui accompagnent le/la salarié-e et l'entretien annuel de développement

Le/la salarié-e n'est pas seul-e dans cette démarche. En complément de son auto-évaluation ou en accompagnement à cet exercice, il/elle s'appuiera sur d'autres acteurs-trices.

Le/la manager joue, bien sûr, un rôle clé dans cette évaluation. Cet exercice est formalisé au fil de l'année dans les entretiens réguliers de « feedback » et lors de l'entretien annuel de développement.

Cet entretien est un moment important puisqu'il fait partie intégrante du parcours professionnel du/de la salarié-e et de son évolution. C'est un moment d'échanges privilégiés, pour un dialogue constructif entre le/la manager et chacun de ses collaborateur-trice-s qui permet :

- de partager autour des compétences détenues par le/la collaborateur-trice, pour les évaluer et ainsi définir les objectifs de développement des compétences que l'on souhaite renforcer,
- d'évoquer les souhaits d'évolution du/de la salarié-e, et le cas échéant, inviter les salarié-es à prendre RV pour un entretien d'évolution professionnelle avec leur Conseiller Orange avenir, Responsable Parcours Cadre,... dans le cadre de leur réflexion sur leur parcours professionnel.

Lors de cet entretien, le/la manager pourra prendre en compte, à la demande du/de la salarié-e, l'appréciation de personnes tiers ayant travaillé avec le/la salarié-e à l'occasion de missions transverses effectuées en dehors du service de rattachement.

En lien avec la reconnaissance des compétences et des qualifications, cet entretien permet de faire le point sur le niveau de compétences détenues. Il permet également de préciser les progressions attendues ainsi que le type d'accompagnement prévu (formation, plan de développement individualisé, ...). Lors de l'entretien annuel, qui doit être formalisé, les compétences acquises et mises en pratique, ainsi que celles à acquérir, sont abordées, que cela soit sur le poste tenu ou dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Lorsqu'un plan de développement en découle, ce plan doit être élaboré avec le/la manager.

Bien sûr, d'autres acteurs-trices peuvent jouer un rôle dans cette étape comme le/la Responsable Ressources humaines, le/la Responsable Parcours Cadre, les Orange avenir,...

2.2.3 La nécessaire anticipation

Cet exercice permet d'identifier dans le temps, les besoins en termes de mesures de reconnaissance. Il est souligné l'importance de l'anticipation en la matière, au niveau de chaque entité, pilotée par la filière RH, et nourrie par les managers, sur la base de leurs prévisions relatives au développement des compétences attendues dans leurs équipes et aux mesures de reconnaissance prévisionnelles, en cohérence avec les besoins stratégiques d'Orange, les priorités de l'entité et le budget.

2.3 3^{ème} étape : le développement des compétences

Si la situation et le projet du/de la salarié-e le justifient, un plan de développement des compétences est défini avec ce dernier et planifié dans le temps.

Le/la manager s'assure de la bonne réalisation du plan de développement des compétences, de la progression et fait le point sur les éventuelles difficultés rencontrées grâce à des retours planifiés avec le/la salarié-e, dans le cadre des entretiens réguliers de « feedback ».

Le/la manager s'appuie sur les moyens de développement des compétences mis à sa disposition, notamment le plan de formation de son entité, mais aussi les actions de tutorat, de soutien,

Le retour des salarié-es auprès de leurs managers sur les dispositifs et les modalités de développement de leur compétences, que cela soit au moment de la décision ou tout au long de leur montée en compétences, est important : il doit être pris en considération pour pouvoir adapter le rythme et les modalités de développement selon le besoin.

Dans ce cadre, la validation des compétences acquises et mises en œuvre revêt donc une grande importance. C'est pourquoi Orange a intégré, dans le cadre de sa refonte de l'offre de formation aux managers (Orange Campus) une formation pour « Favoriser le développement de ses collaborateurs ».

A l'issue de ce plan, une nouvelle évaluation a lieu avec le/la manager. Deux situations peuvent alors apparaître :

- le/la salarié-e n'a pas acquis ou mis en œuvre toutes les compétences attendues : dans ce cas de figure, il/elle doit continuer son plan de développement des compétences avec un accompagnement plus personnalisé en fonction des difficultés rencontrées.
- le/la salarié-e a acquis et mis en œuvre les nouvelles compétences attendues : il convient alors de poser les principes selon lesquels un-e salarié-e bénéficiera d'une mesure de reconnaissance. C'est l'objet de la 4^{ème} étape ci-après.

2.4 4^{ème} étape : La reconnaissance des compétences et des qualifications

En préambule à cet article, il convient de souligner que les parties ont décidé qu'à l'exception du dispositif mentionné au 1.3 du présent accord, les dispositifs de promotion décrites dans l'Accord social de 1997, à savoir Promotion Reconnaissance de Compétence (PRC) et Aptitude et potentiel (PAP), sont remplacés par les dispositions suivantes.

2.4.1 La reconnaissance de la progression des compétences et qualifications

Celle-ci est portée par le/la manager et la fonction Ressources Humaines s'assure de la cohérence globale dans l'application de ces mesures.

Niveau attendu : de base \Rightarrow opérationnel \Rightarrow avancé \Rightarrow de référence \Rightarrow

Sur ce schéma, sont représentés les quatre niveaux de compétences et les progressions possibles pour l'ensemble des compétences attendues.

La reconnaissance des compétences mises en œuvre (hors la promotion) est décrite ci-après :

- compétences au niveau « de base » : il s'agit du 1er niveau sur lequel on est positionné au moment de son recrutement sur le poste,
- passage au niveau « opérationnel » : cette évolution est considérée comme normale dans le parcours du salarié dans son métier (accompagnement par de la formation),
- passage au niveau « avancé » : cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 2 %

La reconnaissance des compétences se traduit par une promotion dans 3 cas de responsabilités élargies :

- sur son métier :

1er cas : le/la salarié-e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier (plus de responsabilités vis-à-vis de ses pairs)

2ème cas : le/la salarié-e élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées mises en œuvre (qualification supérieure ; le poste tenu est au 2^{ème} niveau de bande du métier)

- sur un nouveau métier :

3ème cas : le/la salarié-e développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il/elle a été recruté et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent.

Le/la salarié promu dans l'un de ces 3 cas bénéficie d'une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4 %

La promotion n'est donc pas systématiquement l'occasion d'un changement de bande :

- il n'y a pas de changement de bande dans le 1^{er} cas
- il y a changement de bande dans le 2^{ème} cas
- le changement de bande est possible mais non systématique dans le 3^{ème} cas (exemple d'un-e technicien-ne d'intervention en D qui devient soutien, en D).

A l'inverse, s'il y a changement de bande, il y a promotion (sur son métier – 2^{ème} cas de promotion – ou sur un nouveau métier, le cas échéant – 3^{ème} cas de promotion -)

Précision dans le 2^{ème} cas :

- un-e salarié-e opérationnel ou avancé sur le 1^{er} niveau de bande qui élargit ses activités ou son domaine d'action reste respectivement opérationnel ou avancé sur le 2nd niveau de bande. Il/elle est reconnu-e par une promotion (accompagnée d'un changement de bande).
- un-e salarié-e référent qui élargit ses activités ou son domaine d'action, passe d'abord par le niveau « avancé » sur le 2nd niveau de bande. Il/elle est reconnu-e par une promotion (2^{ème} cas). Le cas échéant, il/elle pourra redevenir référent sur le 2nd niveau de bande. Il/elle bénéficie alors de nouveau d'une promotion (1^{er} cas de promotion).

Le présent accord offre ainsi davantage de perspectives de reconnaissance, promotion ou montée en compétences, que le système antérieur.

Les managers sollicitent la mise en œuvre des mesures de reconnaissance.

La filière RH assure l'accompagnement des managers. Elle garantit la pertinence des mesures de reconnaissance demandées par le manager. Elle anime les processus de reconnaissance ainsi que les revues de personnel par périmètre permettant de faire le point sur les projets professionnels et de les accompagner.

Les mesures de reconnaissance sont donc issues d'un processus collégial (manager, N+1, RRH, ...) et validées par une décision à deux niveaux. Ce dispositif doit favoriser l'impartialité d'une décision collective.

Une notification motivée est alors remise au/à la salarié-e par son/sa manager.

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...).

Les fonctionnaires bénéficient des mêmes mesures de reconnaissance, mais celles-ci sont adaptées eu égard à leur statut.

Par exemple, il convient d'examiner, dans les cas 1 et 3, l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande. Dans le 3^{ème} cas de promotion, si le changement de métier induit un changement de bande, cela sera assimilé à une Promotion Aptitude et Potentiel ; ainsi les modalités pratiques, telle que la publication du poste, seront mises en œuvre.

Si le/la salarié-e a atteint le niveau de référence, il/elle peut :

- rester sur son métier,
- ou poursuivre son évolution professionnelle.

Le/la salarié-e qui souhaite rester sur son métier, au niveau atteint de référence, doit alors suivre les formations permettant de rester à ce niveau de référence ; il bénéficie des mesures de reconnaissance associées à la maîtrise de son poste et à la performance réalisée (augmentation annuelle, liée aussi à son niveau de salaire de base/salaire global de base, part variable....).

Dans cette situation, de maintien sur son poste au niveau de référence, il ne bénéficie donc pas des mesures de reconnaissance prévues dans le présent accord.

S'il/elle fait le choix de poursuivre son évolution professionnelle, le/la salarié-e passe à la 5^{ème} étape, décrite ci-après, dans le paragraphe 2.5.

2.4.2 La reconnaissance des qualifications

Grâce aux travaux de la GPEC, chaque filière métier avec les Divisions est en mesure d'identifier :

- les titres et diplômes correspondant aux métiers d'avenir identifiés (besoins de compétences, métiers en transformation),
- les besoins en parcours Futur'o.

Une liste des dispositifs identifiés par domaine métier, précisant la nature de la certification visée, sera établie annuellement par les filières métier.

Dans ce cadre, il est rappelé que les salarié-es pourront utiliser leur CPF, en particulier pour les formations sanctionnées par une certification inscrite sur l'une des listes éligibles comme la liste de la branche Télécom. Comme l'indique l'article 3.2.2 de l'accord GPEC de septembre 2014, si le projet du salarié permet l'obtention d'un certificat, diplôme ou titre lié à un métier d'avenir identifié dans l'analyse GPEC, l'entreprise participe au financement en complétant par un abondement, jusqu'à hauteur de la totalité des heures, celles prises par le(la) salarié(e) au titre du CPF (ou du DIF pour les fonctionnaires).

Par ailleurs, pour les formations longues et/ou coûteuses qui donnent lieu à une certification et/ou à un diplôme, le/la salarié-e formalise son assentiment aux exigences formulées par le dispositif et notamment le dédit formation pour rupture unilatérale du contrat de travail avant le terme indiqué (voir annexe 5).

A l'entrée du/de la salarié-e dans le dispositif de qualification (VAE, certification, parcours), le niveau de compétence attendu à la sortie du dispositif sera précisé et formalisé dans l'engagement écrit salarié / manager / DRH.

L'atteinte de ce niveau par le/la salarié-e fera l'objet des mesures de reconnaissance prévues dans le présent accord.

2.5 5^{ème} étape : L'évolution professionnelle

Chaque salarié-e est acteur-trice de son évolution professionnelle.

Sur ce principe, le Groupe a développé et mis à disposition de ses salarié-es différentes modalités d'accompagnement dans cette réflexion et dans cette démarche, auxquelles ils/elles peuvent recourir.

Ce chapitre a donc un double objectif :

- mettre en visibilité les modalités d'accompagnement de l'évolution professionnelle,
- définir ce qu'il advient, en fonction des situations, quand l'évolution professionnelle est réalisée.

2.5.1 L'accompagnement de l'évolution professionnelle

Le/la manager joue un rôle important dans cette évolution, il/elle peut notamment formaliser les souhaits du/de la salarié-e dans le cadre de l'entretien annuel de développement.

Mais le/la salarié-e peut également s'appuyer sur d'autres leviers.

Il/elle peut solliciter un-e conseiller-ère Orange avenir ou un-e Responsable Parcours Cadre tous les deux ans pour un entretien d'évolution professionnelle.

L'outil utilisé à date « Mon itinéraire » lui donne la visibilité sur les parcours locaux et nationaux possibles, sur sa fiche métier et sur les métiers possibles dans la zone géographique choisie.

Il/elle peut contacter son Orange avenir qui peut lui proposer des bilans professionnels internes ou de compétences, ou l'orienter sur un parcours Futur'o.

Enfin, dans le but d'ouvrir également plus largement les perspectives professionnelles en lien avec les compétences détenues, et les appétences des salariés, l'outil « Mes compétences » est utilisé à la demande d'une filière métier ayant des besoins importants en recrutement.

Ces dispositifs sont décrits plus précisément en annexe 2.

2.5.2 Les suites de l'évolution professionnelle

Le/la salarié-e prend de nouvelles fonctions, avec ou sans responsabilités élargies.

A noter que, lorsque le/la salarié-e estime disposer des compétences requises, il lui est possible d'être candidat-e sur un poste en fonction de ses compétences et/ou qualifications même si le niveau de classification repère du métier considéré est supérieur à son niveau actuel.

Dans le cadre d'une évolution professionnelle, de nouveau, la question de la reconnaissance peut se poser légitimement pour le/la salarié-e. Il convient donc de définir les principes qui vont régir les différentes situations et donner lieu à des mesures de reconnaissance.

a) Evolution professionnelle sans responsabilité élargie

Si le/la salarié-e prend de nouvelles fonctions sans responsabilités élargies, et que cela se réalise dans le cadre d'un parcours Futur'o ou dans un dispositif de VAE, certification, parcours, le/la salarié-e bénéficie des mesures d'accompagnement et de reconnaissance associées, décrites en annexe 5 du présent accord, le cas échéant.

Par ailleurs, comme précisé au paragraphe 2.4.2, à l'entrée du salarié dans le dispositif de qualification (VAE, certification, parcours), le niveau de compétence attendu à la sortie du dispositif sera précisé et formalisé dans l'engagement écrit salarié / manager / DRH.

L'atteinte de ce niveau par le/la salarié-e fera l'objet des mesures de reconnaissance prévues dans le présent accord.

b) Evolution professionnelle avec des responsabilités élargies

Si le/la salarié-e prend de nouvelles fonctions avec des responsabilités élargies, sur un poste représentant une évolution professionnelle significative (nouveau domaine requérant de nouvelles compétences, élargissement substantiel des responsabilités), cette évolution se traduit par une promotion, reconnue et communiquée au/à la salarié-e, et accompagnée d'une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4%.

Dans le cadre de son changement de poste, avec responsabilités élargies, si le/la salarié-e prend un poste dont le niveau de classification est au-dessus du sien dans l'échelle des classifications, il/elle change de bande pour prendre le niveau de l'emploi nouvellement occupé.

c) Evolution professionnelle au sein de son métier

Dans le cas où le/la salarié-e évolue dans l'exercice de son métier en mettant en œuvre le contenu enrichi (nouvelles compétences, univers ou domaine d'action élargi, ...), qui correspond au 2^{ème} niveau de classification de son métier, cette évolution est constitutive d'une promotion, reconnue et communiquée au/à la salarié-e comme telle, et accompagnée d'une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4%.

Le/la salarié-e est alors positionné-e sur le niveau de classification correspondant.

d) Evolution professionnelle avec des responsabilités élargies ou au sein de son métier pour les personnels fonctionnaires

Eu égard aux règles propres à leur statut, les étapes définies au b) et c) doivent respecter une procédure particulière pour les personnels fonctionnaires. En effet, dans ces deux cas de figures, les propositions de promotions doivent faire l'objet d'un dossier et être validées par un jury avant d'être mises en œuvre.

e) Evolution professionnelle avec accession aux niveaux cadre ou cadre supérieur

L'accession aux niveaux cadre ou cadre supérieur fera l'objet de modalités particulières du fait de l'importance de ces étapes dans une carrière professionnelle : entretiens pour permettre des regards croisés, communication managériale spécifique, accompagnement du/de la salarié-e.

(fin de l'extrait du texte de l'Accord du 20 février 2017)