Logo CFDT

[ORANGE] ARCQ : POURQUOI LA CFDT A-T-ELLE ASSIGNE ORANGE EN JUSTICE ?

ARCQ : LE CHOIX D'UN MANAGEMENT PAR LES COMPÉTENCES

L'Accord sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications était un accord à durée déterminée. Il a produit ses effet de 2017 à 2021 et a été prorogé par la direction sur l'année 2022. Il mettait la compétence et la qualification au coeur de l'évaluation du personnel.

- Par principe, la polyvalence et la polycompétence étaient pécuniairement récompensées.

- Les offres de poste étaient centralisées sur l'intranet en toute transparence et les salariés avaient la possibilité de postuler quel que soit leur niveau de classification, sur la base de leurs compétences, sur un poste de classification supérieur. ce qui mettait notamment fin à une pratique historique où les Unités Opérationnelles ouvraient leurs appels à promotion avec parcimonie et sur leur seul périmètre, sachant souvent, à l'avance, qui retenir sur les postes ...

- L'évolution de la carrière avait enfin son outil : le plan de développement des compétences que chaque salarié était en droit de demander.

Toutefois, les principes posés par cet accord n'ont pas toujours été respectés !

MAIS UNE MISE EN OEUVRE DÉLOYALE

L'accord prévoyait, pour tout élargissement ou enrichissement des tâches permettant d'atteindre le niveau de compétence « avancé » ou « référent » (sur un même niveau de classification), une augmentation de salaire minimum : +2% pour un passage sur le niveau « avancé » et +4% pour un passage sur le niveau « référent » ou sur la partie « enrichie » du métier.

Malgré la clarté du texte de l'accord, la direction avait décidé de s'octroyer le droit de ne pas respecter ces pourcentages minimaux d'augmentation. Les managers reconnaissaient les compétences des salariés, mais la direction refusait de mettre en oeuvre les mesures financières associées : « Il n'y a plus de budget!», disait-elle.

La CFDT a demandé à plusieurs reprises de faire la clarté sur le nombre de salariés ayant changé de niveau et sur le nombre de ces salariés ayant bénéficié de mesures financières. En vain ! Néanmoins, sous la pression, la direction a fini par appliquer les minima d'augmentation.

Mais des centaines de salariés avaient déjà été lésés ! Et, ici ou là, pour raison budgétaire, la fonction RH imposait aux managers de rétrograder des salariés sur leur niveau de compétence antérieur !! !

Pour ces raisons, la CFDT a assigné la direction en justice pour déloyauté.

ARCQ : POURQUOI LA CFDT A-T-ELLE ASSIGNE ORANGE EN JUSTICE ?
Documents
ARCQ : POURQUOI LA CFDT A-T-ELLE ASSIGNE ORANGE EN JUSTICE ?