

La qualité de vie au travail c'est avoir un déroulement de carrière !

Dans une logique libérale récente, les actionnaires prennent les risques de l'entreprise et en contrepartie reçoivent des versements ponctuels ainsi que la valorisation de leurs actions. A contrario, le salarié assure sa sécurité au travers d'un contrat de travail avec inclus une rémunération plus faible, mais régulière. Or, sur les 30 dernières années, les salaires ont progressé de 23% alors que la productivité du travail augmentait de 49% (source du journal « capital » d'octobre 2020). Durant la même période, les actionnaires ont vu leurs dividendes passer de 5 à 25% environ du Chiffre d'Affaires de l'entreprise.

Aujourd'hui, la rémunération du risque (dividendes) augmente de plus en plus, alors que ce risque tend à basculer sur le monde du travail et notamment sur les cadres. En effet ils se retrouvent trop souvent à prendre des décisions stratégiques dont ils doivent porter la responsabilité des conséquences.

Les budgets alloués aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont de plus en plus faibles. Preuve en est, le comportement honteux des dirigeants d'Orange lors des négociations 2021. Il est sans commune mesure avec les dividendes distribués en 2020, année de crise sanitaire majeure. Cela est de mauvais augure pour les promotions. La Direction semble avoir oublié qui crée la richesse. Peut-être devrions-nous les appeler dorénavant MAO, Mépris Annuel Obligatoire ? Quelle sera la reconnaissance pour tous les salariés en télétravail, en majorité des cadres ? Pour l'investissement journalier ? Pour les heures faites et pas toujours prises en compte ? Pour toutes les réunions en Visio après la journée de travail à domicile ou pas ? Pour l'adaptation sans faille aux nouveaux process liés à la crise ? Ces questions attendent en réponses des promotions accompagnées de réelles augmentations.

Cela explique pourquoi à Orange, le déroulé de carrière est très vite bloqué, voire inexistant. Ainsi les bandes D, Dbis et E se retrouvent gelées et très peu de changements y sont possibles. Le Dbis avait d'ailleurs été créé comme 1^{er} niveau d'embauche des cadres, dans le souci de la direction d'une moindre rémunération pour être ensuite retiré de la Convention Collective Nationale des Télécoms (CCNT). Aujourd'hui, les recrutements en Dbis ne sont donc plus possibles, puisqu'il n'est plus reconnu dans la branche des Télécoms. Ce qui auparavant était de la responsabilité des cadres de proximité, devient de plus en plus de la responsabilité des catégories D, sans la reconnaissance du salaire, ni des qualifications. Les recrutements se font sur la base de compétences, sans tenir compte de l'ensemble des qualifications acquises par les diplômés ou l'expérience professionnelle. Pour la bande E, la progression vers la bande F relève du parcours du combattant, quand elle n'est pas bloquée par la fiche métier ARCQ. La politique en entonnoir de la GPEC raréfie jusqu'à peu de chagrin les espoirs de promotions en bande F.

En cela, l'accord de reconnaissance des compétences et qualifications (ARCQ), dont la CGT n'est pas signataire, n'est pas sans interroger.

Bien que désormais sous 2 niveaux de bandes, le niveau d'exigence sur le métier de manager est tel qu'il semble impossible d'accéder à la bande E, ni même à un niveau « référent » de la bande Dbis.

En effet, les responsables d'équipes sont désormais évalués dans le cadre du dispositif ARCQ sous une fiche nommée « Manager des opérations et transverse ». Contrairement aux autres fiches métiers, la différence entre la bande Dbis et la bande E ne se fait pas sur 2 ou 3 compétences additionnelles mais sur un niveau d'exigence supérieur pour l'ensemble des 8 compétences.

Plus simplement, c'est le périmètre de responsabilité, missions et activités, qui différencie la bande Dbis et E, dont l'accès à la bande E n'est pas liée aux compétences développées et mise en œuvre par le manager mais par la recherche d'un élargissement de ses responsabilités et des activités de son équipe.

Pas étonnant qu'il y ait si peu de mesures et promotions !

Comment la direction souhaite-t-elle aborder l'avenir quand la plupart des recrutements se font sur les bandes D et E, sous un plafond de verre ? Il est donc demandé aux jeunes, déjà recrutés avec un salaire sous la moyenne nationale, de rester bloquer sur ces niveaux toute leur carrière. Cela est inacceptable !

L'Union Fédérale des Cadres de la CGT porte une vraie reconnaissance financière des compétences et des qualifications et avec la fin du niveau Dbis un passage automatique pour tous les salariés en bande E1, et pour les cadres déjà en E une promotion en E2. Le passage en bande F doit pouvoir être accessible à tous naturellement, sans être soumis à un parcours du combattant via un cabinet externe qui s'avère, in fine, mal vécu par les cadres.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

(Facultatif) Téléphones → (perso) → (pro)

Grade/Classification Métier

Service/Bureau (nom et adresse)

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT • 263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex -
Tél : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 - C.C.P. Paris 20376 D • www.cgt-fapt.fr • e-mail : fede@cgt-fapt.fr