TITRE 3 :

LA PROMOTION

- ***Favoriser et reconnaître le développement des compétences professionnelles***
- ***Donner à chacun une évolution professionnelle en fonction de ses compétences et de ses choix personnels et professionnels***
- ***Rendre cohérents le développement de la vie professionnelle et le développement de l'entreprise***

LES ORIENTATIONS

Le titre 3 du présent accord a pour objet de définir la politique promotionnelle à France Télécom. Il s'applique à tout le personnel fonctionnaire, agent non titulaire de droit public ou sous convention collective.

Cette politique promotionnelle s'inscrit dans le cadre général de la politique de l'emploi et complète les dispositifs de congé de fin de carrière, de recrutement et de déploiement.

Le titre 3 de cet accord marque la volonté de France Télécom de construire son avenir avec les hommes et les femmes présents aujourd'hui dans l'entreprise.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent que l'engagement et la motivation du personnel résultent d'une politique claire et dynamique en matière d'orientation et d'évolution professionnelle.

Pendant la durée d'application du titre 3 du présent accord, cette politique sera articulée à partir de négociations annuelles ayant notamment pour objectif de fixer le nombre des promotions prévues pour l'année à venir.

Pour 1997, il est ainsi prévu de réaliser 5 000 promotions.

En outre, les personnels ayant au minimum 25 ans de services 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 en retraite ou en congé anticipé par consolidation d'indice pour le personnel fonctionnaire.

Les conditions de mise en oeuvre de ce dispositif pourront faire l'objet en tant que de besoin, d'un examen avec les parties signataires au cours de l'année 1997.

CHAPITRE 1 : LA POLITIQUE DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

La politique de promotion professionnelle se décline selon 2 axes :

- la promotion "*reconnaissance des compétences*",
- la promotion "*aptitudes et potentiel*".

Elle est mise en oeuvre dans le cadre des priorités stratégiques et des choix de développement de France Télécom, de ses données démographiques et de l'évolution de la masse salariale.
Une veille sur l'évolution des métiers de l'entreprise permet d'éclairer en permanence les personnels sur les parcours professionnels possibles.
Les services organisent des communications sur les métiers pour également donner aux personnels une visibilité suffisante sur les évolutions prévisibles et permettre ainsi à chacun d'être candidat à ses évolutions.

- ***LA PROMOTION "RECONNAISSANCE DES COMPETENCES"***

Il s'agit de reconnaître que le parcours professionnel de la personne lui a permis de développer ses compétences à un degré tel qu'une promotion par accès au niveau supérieur se justifie.

Ces promotions interviennent de manière préférentielle à l'intérieur d'une même classe, plutôt sur un même métier, à l'intérieur d'un même domaine ou d'une même filière professionnelle.

Elles s'effectuent pour le passage :

- I.2 vers I.3
- II.1 vers II.2
- II.2 vers II.3*
- III.2 vers III.3*
- IV.1 vers IV.2*

* En cas de poste à composante managériale, les aptitudes au management des candidats devront être vérifiées.

La reconnaissance de compétences peut ainsi intervenir sans changement de poste.

Il appartiendra aux responsables d'unité d'apprécier si, dans des situations de travail données correspondant à la logique du dispositif de développement des compétences, ce type de promotion peut être appliqué pour des changements de classe (exemple : passage I.3 vers II.1 pour personnels des lignes).

Processus "*Reconnaissance des compétences*"

Finalité : faire émerger et vérifier de façon objective la nature et le degré des compétences acquises justifiant une promotion.

Mise en oeuvre :

1. *Présélection sur dossier* par un jury dont le président sera choisi en dehors des chefs de service des candidats.
   Ce dossier sera examiné et apprécié sur la base d'un ensemble d'éléments témoignant objectivement des compétences exigées. L'acquisition et la mise en oeuvre des compétences seront analysées localement en fonction de la durée sur le poste, du parcours professionnel et/ou qualifiant du candidat.

A titre d'exemple, le dossier pourra comporter :

- les comptes-rendus des 3 derniers entretiens de progrès et description(s) de poste(s) correspondant(s),
- les appréciations littérales et codées,
- le curriculum vitae (pour témoigner des parcours et de l'expérience acquise hors du poste),
- des attestations de formation, reconnaissances de qualification, rapports de stage,
- etc...

Les candidats non retenus à la présélection disposent des modes de recours habituels.

2. *Sélection sur entretien* avec un jury mettant le candidat en situation de démontrer les compétences acquises et leur adéquation au niveau du poste sollicité.
   A compétences égales, le jury pourra tenir compte, dans son choix définitif, de l'ancienneté dans le poste dans la mesure où celle-ci est le reflet d'une réelle expérience.

- ***LA PROMOTION "APTITUDES ET POTENTIEL"***

Il s'agit de reconnaître qu'une personne présente un potentiel d'évolution professionnelle tel qu'il lui permet d'occuper des fonctions de niveau supérieur et significativement différentes de celles qu'il a exercées jusqu'à présent.

Ces promotions correspondent à une évolution professionnelle forte en termes de fonction, de niveau de responsabilités et d'environnement de travail. Elles s'articulent, la plupart du temps, autour des changements de classe.

Elles sont ouvertes à tous les candidats quel que soit le niveau d'origine.

La personne ainsi promue effectue une mobilité géographique et/ou professionnelle.

La formation diplômante et qualifiante, qui devra être étendue au cours de l'année 1997 à la classe II, s'inscrit également dans ce cadre.

Processus "Aptitudes et Potentiel"

Finalité : valider le niveau de compétences attendu sur les nouvelles fonctions envisagées et vérifier le pronostic d'aptitudes émis.

Mise en oeuvre :

1. *Présélection sur dossier* par un jury dont le président sera choisi en dehors des chefs de service des candidats.
   Ce dossier sera examiné et apprécié sur la base d'un ensemble d'éléments témoignant objectivement du pronostic de potentiel et des compétences exigées qui seront analysés localement en fonction du parcours professionnel du candidat.

   A titre d'exemple le dossier pourra comporter :
   - les comptes-rendus des 3 derniers entretiens de progrès et description(s) de poste(s) correspondant(s),
   - les appréciations et potentiels littéraux et codés,
   - le curriculum vitae, le ou les diplômes,
   - la lettre de motivation portant sur l'évolution professionnelle envisagée par le candidat,
   - en règle générale, toute pièce pouvant témoigner du potentiel pronostiqué chez le candidat, à savoir, des rapports de stage, d'intérim ou de tutorat, des réflexions produites dans le cadre d'une animation de groupe ou de projet
   - etc...

Les documents ainsi produits doivent permettre au jury de procéder à une appréciation la plus objective du potentiel d'évolution professionnelle du candidat et de l'adéquation des compétences reconnues par rapport au niveau recherché.

Les candidats non retenus à la présélection disposent des modes de recours habituels.

2. *Sélection sur entretien* avec un jury portant sur les compétences acquises et les éléments de potentiel révélés avec mise en situation pour valider le pronostic d'évolution.

CHAPITRE 2 : APPLICATION, DUREE, SUIVI, REVISION

Le titre 3 du présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique pour une durée de 2 ans.

Les dispositions du titre 3 du présent accord feront l'objet d'un dispositif de suivi de leur mise en oeuvre. Dans ce cadre, un groupe de suivi est constitué avec les organisations syndicales signataires. Il se réunit tous les ans pour :

- effectuer un bilan national en vue d'une adaptation éventuelle des différents dispositifs du titre 3 du présent accord,
- se concerter sur le thème de la promotion et notamment sur ses cibles quantitatives et qualitatives.

France télécom s'engage à appliquer ces nouvelles dispositions avec le plus grand souci d'équité et de respect des personnes.

Les signataires du titre 3 du présent accord peuvent demander la révision des dispositions de l'accord, à condition de faire parvenir à l'ensemble des parties un projet de modification ou d'aménagement du texte de l'accord trois mois au moins avant la date d'effet souhaitée. La révision fait l'objet d'un avenant et ne peut intervenir qu'après l'accord de tous les signataires.