

Le modèle de carrière et de compétences est en train d'être déployé

Afin d'harmoniser nos postes et nos rémunérations et de nous rendre plus mobiles, le groupe Ericsson nous impose des descriptifs de métiers en nous classant par métiers et échelons, sans se préoccuper plus avant de négocier cela dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (ce qui est pourtant obligatoire en France).

Comment ?

Nous sommes affectés à un poste et non le contraire

Comme indiqué dans le courriel qui a annoncé pour la plupart d'entre nous le métier et l'échelon associés à notre poste, ceux-ci nous ont été attribués sans demander notre avis en considérant les besoins de notre service d'affectation, répertoriés par nos managers et par la région RMED. Ces besoins ne correspondent pas forcément à toutes compétences reconnues (utilisées ou non).

Voir si cela n'affectera pas trop notre rémunération

A nous donc de vérifier, en consultant la fiche métier (« *job role* ») qui nous a été affectée, que, comme annoncé, cette affectation ne modifie pas notre poste : nos activités courantes doivent bien correspondre au profil de compétences, responsabilités et tâches qui y sont décrites pour l'échelon (« *job stage* ») d'affectation. Pour cela il convient de vérifier avec votre manager le descriptif des niveaux de compétences (A à D) et celui des échelons (1 à 9) en plus de celui du métier.

Et même si votre poste y correspond, il faut rester encore vigilants puisque pour un même métier les mêmes tâches peuvent être demandées pour des échelons différents (par exemple échelons 5 et 6 du métier « *integration engineer* »), les niveaux de compétence restant très suggestifs.

Attention, l'échelon d'affectation a une grande importance, sinon pour l'évolution de votre carrière, du moins pour celle de votre salaire... En effet, celui-ci a été attribué d'après les besoins de l'entreprise et le budget que l'on voulait y consacrer. Et pour aider à cette répartition, reposant sur un budget global des besoins estimés, chaque affectation de métier et d'échelon a dû être évaluée par rapport à un salaire de référence du marché.

En plus de déterminer un salaire d'embauche le plus bas possible, ce fameux salaire de référence du marché a déjà servi cette année pour justifier auprès de certains d'entre nous une absence d'augmentation salariale ou bien sa faiblesse.

Si le métier et l'échelon qui ont été affectés à votre poste correspondent à un salaire de référence du marché inférieur à votre salaire actuel, attendez-vous à voir ce dernier diminuer en valeur réelle au fur et à mesure des non augmentations, jusqu'à ce qu'il ait rejoint le niveau du premier.

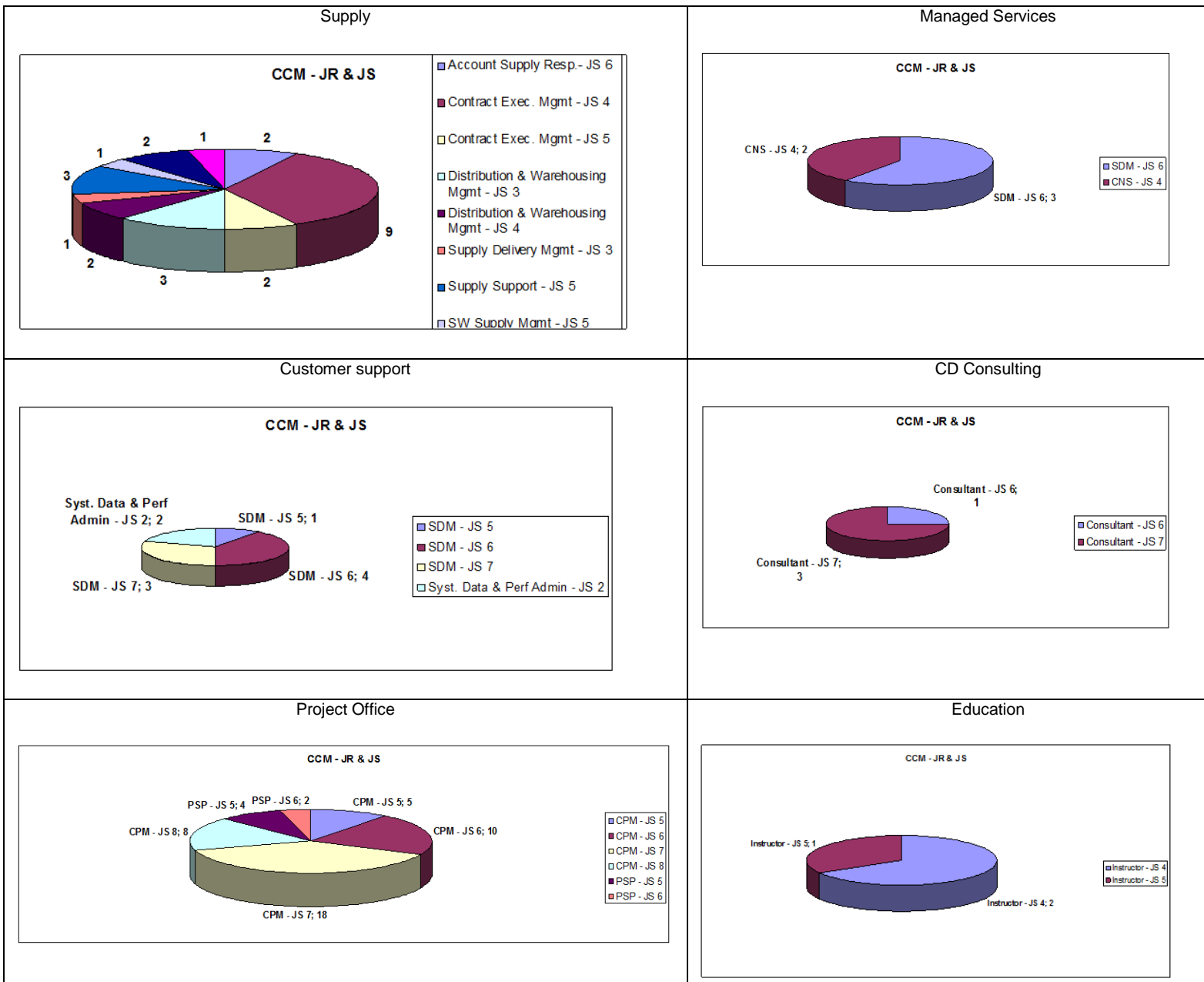
Voir si cela ne bloque pas notre évolution

Certains métiers ne peuvent pas dépasser un niveau d'échelon donné et, de toute façon, dans un même service, sans départs il sera impossible de changer d'échelon puisque ceux-ci sont figés d'après les besoins. Le seul moyen alors prévu par le modèle de carrière pour ne pas stagner est de changer de métier, même si on n'en a pas envie, en en choisissant un qui permet d'accéder à des échelons plus élevés.

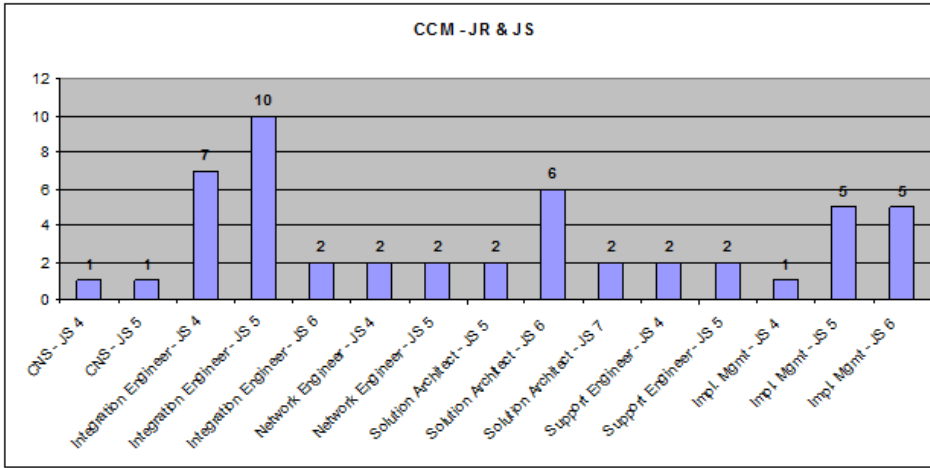
Défendez votre intérêt

Donc si le métier ou l'échelon qui a été décidé pour nous ne nous correspond pas et que nous ne voulons pas forcément changer d'activité pour pallier à cet inconvénient, il faut protester auprès de son manager et du service RH pour que cela soit reconsidéré (un courrier argumenté est recommandé). En cas de refus, il restera la possibilité d'effectuer strictement les tâches dévolues au métier et échelon de raccordement, en refusant celles qui les dépassent puisque l'échelon réel et le salaire qui va avec sont refusés.

Les raccordements de métiers-échelons annoncés pour Ericsson France sont (JS = échelon « job stage ») :



CD RAN



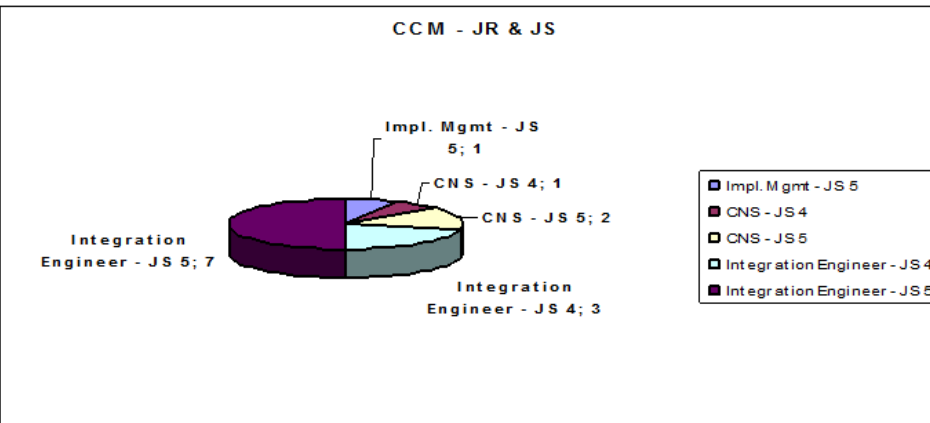
Raccordement des managers

Competence Center, Customer Support, Managed Services, TP&I: 29 Managers
 Job Stage 9: 1 manager, Directeur des Opérations
 Job Stage 8: 3 managers, Responsables de Domaines Régionaux
 RAN/CORE+ Responsable RFO
 Job Stage 7: 23 managers, 2 Responsables CD OSS, M&A + 21 Responsables d'équipes 1er niveau
 Job Stage 6: 1 manager, Responsable d'équipe 1er niveau

Project Office: 6 managers
 Job Stage 8: 1 manager, Responsable du département Project Office
 Job Stage 7: 1 manager, Responsable d'équipe 1er niveau
 Project Managers
 Job Stage 8: 3 managers
 Job Stage 7: 1 manager

Supply: 5 Managers
 Job Stage 8: 1 manager, Responsable Supply
 Job Stage 7: 4 managers, Responsables d'équipe 1^{er} niveau

CD IP & BB



CD Core

