



Roissy, le 31 mai 1999 - Bureau Central n° 19/99

Tél 01.41.56.72.94 ou 95 (Siège CDG - 3.3.123)

Accord Pour un Développement Partagé Première réunion sur la Maîtrise Prendre en compte son rôle d'encadrement

L'Accord pour un Développement Partagé (APDP), négocié et signé par Force Ouvrière, contient un chapitre réservé à l'encadrement. Notre syndicat a exigé et obtenu qu'une disposition spécifique à la maîtrise soit intégrée à ce chapitre. Cette disposition prévoit la "clarification et la reconnaissance du rôle de la Maîtrise d'Encadrement".

Dans le cadre de la mise en oeuvre de ce volet "maîtrise" une première réunion a eu lieu le jeudi 27 mai 1999 entre la Direction et les syndicats signataires de l'APDP.

Premier diagnostic de la Direction

La Direction a établi un premier diagnostic contenant un inventaire des agents de maîtrise dont le poste actuel traduit l'exercice d'un encadrement. Elle s'est basée pour cela sur deux critères : l'encadrement d'au moins 4 agents et l'accomplissement de tâches d'entretiens professionnels et d'élaboration des notations (FAA).

Le diagnostic réalisé met également en évidence l'existence d'un réel malaise au sein de la maîtrise notamment sur les points suivants :

- **Mise en évidence insuffisante du rôle et des missions de l'agent de maîtrise d'encadrement**
 - absence de définition de poste et des profils de compétences
 - formation d'accompagnement à la promotion insuffisante
 - positionnement vis-à-vis des autres filières (techniciens) à clarifier
- **Condition d'exercice du rôle et des missions à améliorer**
 - information descendante et ascendante défailante
 - délégation insuffisamment définie par la hiérarchie
- **Valorisation de la fonction d'encadrement insuffisante**
 - reconnaissance de la maîtrise par les cadres
- **Problèmes liés à l'organisation de l'activité**
 - taille des équipes
 - identification et gestion des priorités

Force Ouvrière est à l'origine des négociations qui ont permis, en 1994, le développement de la filière technicien et de la "démarche de compétences" à Air France.

Depuis plusieurs années, Force Ouvrière revendique également la revalorisation de la maîtrise et la reconnaissance de son rôle d'encadrement.

*Déjà, en 1994, un engagement à régler ce problème avait été pris par la Direction. Cet engagement n'a pas été tenu. **C'est pourquoi Force Ouvrière a insisté pour qu'une disposition spécifique à la maîtrise soit incluse dans le volet encadrement de l'Accord Pour un Développement Partagé.***

La première phase du diagnostic réalisé par la Direction reconnaît, s'il en était besoin, que "la maîtrise n'est pas valorisée". C'est déjà une bonne chose que la Direction l'admette mais elle est encore loin de la vérité. En effet, les agents de maîtrise attendent aujourd'hui non seulement que l'on reconnaisse le rôle qu'ils jouent dans l'entreprise mais aussi que celui-ci soit valorisé et que soit établi un repositionnement en conséquence sur la grille.

Pour Force Ouvrière, la maîtrise a un rôle d'encadrement. Les agents de maîtrise ont été recrutés selon un critère déterminant, "l'aptitude à encadrer". Chaque agent de maîtrise a occupé, occupe ou peut occuper un poste dont les tâches essentielles sont constituées d'encadrement.

Nous avons demandé à la Direction de prendre en compte l'ensemble de la maîtrise dans la réflexion.

Nous avons également réaffirmé notre revendication de voir le positionnement de la maîtrise et les règles d'évolution dans la filière revus et revalorisés afin que la maîtrise fasse enfin partie intégrante de la branche Encadrement.

La Délégation Force Ouvrière

Alain Paviot, Didier David, André Pelletier,
M-Martine Régnier, Philippe Chassonnery,
Denis Layreau, François Duval, J-Luc Secondi