

Accord Pour un Développement Partagé

2e réunion sur la “Maîtrise”

FO réaffirme ses revendications

Une deuxième réunion sur le thème de la “clarification et la reconnaissance du rôle de la maîtrise d’encadrement” s’est tenue le 30 juin 1999. En complément de l’état des lieux remis lors de la réunion précédente (voir tract FO BC 19/99), des précisions ont été apportées au premier diagnostic de la Direction.

Force Ouvrière, qui est à l’origine de l’ouverture de discussions en vue de revaloriser la place et le rôle de la “Maîtrise”, a rappelé, à cette occasion, ses revendications. Nous en avons réaffirmé l’essentiel par un courrier adressé, le 6 juillet 1999, à la DRH.

Monsieur Patrice PAPET
DP.GD

Monsieur le Directeur,

Au cours de la dernière réunion sur la « Maîtrise » qui s’est tenue le 30 juin 1999, en réponse à nos interventions, vous avez précisé certains points de « l’état des lieux » remis le 27 mai 1999.

En ce qui concerne l’analyse quantitative et l’identification des Agents de Maîtrise en situation d’encadrement, nous avons noté qu’au-delà d’une notion d’encadrement de 4 personnes ou plus, vous êtes prêt, comme nous le demandions, à tenir compte dans la réflexion d’autres notions importantes telles que :

- le degré de responsabilité y compris lorsque l’effectif est inférieur à 4 personnes (exemple : chef de certaines agences ou point de vente, ...)
- le parcours professionnel et, en particulier, la tenue de postes d’encadrement antérieurement à la date actuelle

Ces réponses vont dans le bon sens mais sont insuffisantes. En effet, comme nous vous l’avons rappelé en séance, les Agents de Maîtrise ont toujours été recrutés, qu’il s’agisse de recrutements externes ou de promotions internes, sur la base de critères d’encadrement et d’aptitudes à encadrer.

Chaque Agent de Maîtrise a occupé, occupe ou peut occuper un poste dont les tâches essentielles sont constituées d’encadrement. C’est pourquoi, nous ne saurions comprendre que l’ensemble de la « Maîtrise » ne fasse pas partie de la réflexion en cours.

La « Maîtrise » a donc un rôle d’encadrement. Celui-ci doit être valorisant et valorisé en termes de rémunération. Nous notons que la Direction reconnaît enfin cette nécessité. Il est donc indispensable que les travaux engagés conduisent à une revalorisation qui, selon Force Ouvrière, doit concerner aussi bien le positionnement dans la grille que les règles d’emploi et d’évolution dans la filière. Cela doit passer notamment par un impact beaucoup plus important sur la rémunération lors de la promotion en maîtrise. Un relèvement du positionnement de l’emploi et de la plage de début de maîtrise mais aussi un développement dans le groupe C sont indispensables pour permettre véritablement la reconnaissance de l’appartenance de la « Maîtrise » à la branche « Encadrement ».

La création des CTE dans les filières « Entretien » a déjà permis à plus d'un millier de «Maîtrise» d'accéder au groupe C. Si des solutions ont pu être apportées pour ces métiers de l'entretien, il n'y a aucune raison que ce ne soit pas le cas également pour les autres métiers du Commercial, de l'Exploitation, des Supports, du Fret, etc. Nous ne saurions comprendre en effet que, dans le dossier traité aujourd'hui, des réponses positives ne soient pas apportées pour un développement des emplois de « maîtrise d'encadrement » dans le groupe C.

Nous réitérons, également, notre demande d'examen et de pesée des postes actuels de maîtrise, en fonction de leur niveau de responsabilité et d'encadrement, ceci dans le but d'une revalorisation en postes cadres avec les promotions qui s'y rapportent.

Nous vous confirmons, par ailleurs, la nécessité d'une plus grande prise en compte du parcours professionnel dans les règles d'évolution et de promotion à l'intérieur de la "Maîtrise" et vers le groupe Cadre. Les qualifications des Agents de Maîtrise associent technicité, responsabilités et encadrement. Ces compétences, démontrées dans le parcours professionnel, doivent être prises en compte.

Enfin, nous considérons qu'il conviendra, aussi, de prendre des dispositions pour que ce rôle d'encadrement de la « Maîtrise » soit pleinement reconnu par les différentes hiérarchies, notamment dans l'implication aux prises de décisions et dans la définition des délégations.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour le SG.FO.AF.
François DUVAL

Nos Commentaires

Après le diagnostic de la Direction qui démontre un réel malaise au sein de la "Maîtrise" avec notamment :

- une mise en évidence insuffisante du rôle et des missions de l'Agent de Maîtrise d'encadrement*
- des conditions d'exercice du rôle et des missions à améliorer*
- une valorisation insuffisante de la fonction "Encadrement"*
- des problèmes liés à l'organisation de l'activité*

il va falloir que la Direction entre dans le vif du sujet avec une analyse affinée de tous les points soulevés et surtout qu'elle formule des propositions qui répondent à nos revendications et par là même aux attentes des personnels concernés.

Elle doit comprendre, surtout, que l'attente est réelle, que des engagements avaient été pris en 1994, que depuis le dossier n'a pas évolué et qu'en conséquence ce sont des mesures significatives qu'elle devra prendre et non pas se contenter de mesurette .

JL. Secondi - M. Régnier - D. Layreau - A. Paviot - M. Josse