



La CGT engagée pour la reconnaissance de la Maîtrise

La direction doit reconnaître les compétences mises en œuvre pour ouvrir des perspectives de carrière aux agents de maîtrise.

Depuis la montée en charge de l'activité dédiée aux cadres, devant le manque criant de personnel et la surcharge de travail qui leur incombe, de plus en plus ces derniers sont dans l'obligation de se décharger sur les agents de maîtrise en place afin d'assurer le travail lié au service.

Dans le même temps, dans sa volonté incessante de vider l'entreprise de ses activités et de son personnel, la direction ne positionne plus les agents de maîtrise sur certaines activités qui leurs incombent.

Cela a des conséquences :

- sur la nature de leur activité, d'un côté certaines prérogatives ne sont plus assumées alors que de l'autre ils sont en surcharge de travail.
- sur leur santé, ne pouvant assumer l'activité pour laquelle ils sont au départ employés.

En organisant le travail avec des pans entiers d'activités non traitées la direction justifie le recours à la mutualisation, la sous traitance voire l'externalisation.

C'est ainsi que les agents de maîtrise voient leur activité se modifier.

Ils doivent par exemple :

- Gérer les plannings des équipes
- Participer de plus en plus à des réunions structurantes et aussi avec les entreprises sous-traitantes
- Être soutien métiers pour les collègues voire RH de proximité
- Faire de plus en plus d'analyses et gérer les problèmes du quotidien
- Palier aux situations liées à l'éloignement des lieux de décisions
- Etc.....

La Cgt demande l'ouverture de négociations pour :

- définir ensemble le rôle véritable de la maîtrise à France Télécom
- la reconnaissance immédiate du travail fourni par une promotion au minimum en 3.2
- arrêt des pressions à la mobilité
- des perspectives de carrière pour les agents de maîtrise sur leur lieu de vie

Les agents de maîtrise ne sont pas des salariés à part, ils sont concernés par l'ensemble des revendications posés dans le cadre de la journée d'action du 29 janvier.

**Le 22 janvier 2009, Votons CGT
Toutes et tous dans l'action le 29 janvier 2009
Donnons du poids et de la voix à nos revendications**

Témoignage d'un Agent de maîtrise soutien 103 à FT

- Souvent sollicité, le Soutien 103 doit faire preuve de tact et de diplomatie avec les différents acteurs du Domaine (qualité importante peu reconnue par la hiérarchie).

- La base de l'activité du Soutien c'est avant tout du tutorat (le tutorat c'est un complément à une formation qui a déjà été donnée) mais il est souvent fait appel au Soutien pour faire de la formation, activité supplémentaire qui n'est pas forcément valoriser à sa juste valeur par l'encadrement.

- Le Soutien est également le garant de la base documentaire qui lui est dévolue.

- La maîtrise des différents outils complexes des Domaines liés à la DOC-Graphique et au SI ne sont pas suffisamment prises en compte dans la reconnaissance des compétences.

- Les Soutiens doivent faire preuve d'une grande autonomie quant à l'organisation de leur activité ce qui n'est pas sans rappeler l'activité de certains cadres transverses autonomes.

- La charge de travail en elle-même n'est pas forcément bien évaluée par la hiérarchie notamment en ce qui concerne les volumes importants de dossiers à préparer qui sont envoyés à la sous-traitance pour la mise à jour de la documentation. Au vu de ces volumes, il en résulte qu'aucun contrôle sérieux des retours de mise à jour n'est possible (contrôles qualités insuffisants sur les récolements). C'est au Soutien de gérer au mieux cette partie de son travail (gestion des encours de mise à jour de la Documentation) avec ses propres moyens même s'ils sont insuffisants tout en continuant à assurer son activité principale qui est le soutien aux utilisateurs.

- Par de nombreux côtés, l'activité relève d'un niveau lié à de l'expertise sur le Domaine de la DOC-Graphique.



Témoignage d'un Agent de maîtrise CHAFF à FT

L'activité de CHAFF demande des compétences relationnelles certaines entre les différents intervenants du domaine qu'ils soient internes ou externe à l'entreprise qui ne sont pas toujours reconnues par l'encadrement.

La charge de travail est toujours plus importante mais maîtriser quand même malgré tout.

Cette activité au rythme soutenu liée aux études réseaux demande aux CHAFF une capacité d'évolution et d'adaptation constante (il faut savoir jongler avec les nouveaux outils ou encore avec les procédures qui changent sans cesse).

La qualité de la documentation variable selon les sites qui pénalise plus ou moins le temps octroyé aux études et à laquelle il faut pallier quand elle fait défaut tout en respectant les délais.

L'évolution de l'activité et la polyvalence de la fonction implique un niveau de responsabilités bien plus important.

Montreuil, le 15 janvier 2009

**Pour défendre vos droits, pour en gagner de nouveaux :
« syndiquez-vous efficace »**

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

☎ (perso.) ☎ (profes.)

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

.....

