

INCOHÉRENCES DES TEXTES SUR LES CONDITIONS D'ÉVOLUTION A L'EXPÉRIENCE :

Les textes de l'accord précisent la définition d'un poste. Les périmètres et de compétences technique et besoin techniques sont circonscrits. Également Les périmètres d'initiatives définis aussi selon une case de la grille.

Donc, puisque le poste est totalement maîtrisé, et que par définition il n'y a pas d'aléas car sinon « la complexité de la tâche » devrait nécessiter un « incrément dans la hiérarchie des critères »

COMMENT L'EXPÉRIENCE DANS LE POSTE PEUT-ELLE ÊTRE PRISE EN COMPTE ?

Seule solution : mettre le niveau de définition du poste au-delà des exigences réelles... D'autre part, si le salarié est amené à faire des tâches non prescrites dans la fiche de poste, celles-ci devraient être revue !
Sauf que c'est l'essence même du travail que de résoudre les tâches non prescrites par des processus

=> on atteint les limites mêmes du système, pour lesquelles la négociation par accord avec gardes fous y compris au niveau des entretiens individuels seront nécessaires, pour éviter des dérives et injustices.

es	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement- Coopération	Communication
10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des <i>orientations stratégiques</i> et les moyens associés avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
9	Elaboration de <i>systèmes/modèles</i> couvrant plusieurs <i>domaines professionnels</i> ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées</i> dans une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de définir des <i>orientations</i> liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociation complexes et représentation</i> en avec les <i>enjeux stratégiques</i>
8	Elaboration de <i>processus</i> majeurs dans un ou plusieurs <i>domaines professionnels</i>	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances approfondies</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>orientations</i> et l'adaptation des moyens alloués avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage le <i>développement</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation/entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique</i> d' <i>encadrants hiérarchiques</i> et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite <i>négociation et représentation</i> avec des <i>acteurs majeurs et diversifiés</i>
7	<i>Analyses</i> et <i>études</i> nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances générales</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>méthodes/procédés/moyens</i> avec <i>validation sur demande</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation/entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique</i> d' <i>équipes de travail</i> et/ou coordination d'un <i>sous-ensemble de ressources/moyens</i>	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
6	<i>Analyses</i> destinées à définir et mettre en œuvre des <i>processus</i> nécessitant la mobilisation de <i>méthodes</i> ou de <i>techniques</i> diversifiées	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des <i>méthodes</i> et moyens avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la <i>transformation</i> et la <i>performance</i> d'un service ou d'un département	<i>Encadrement hiérarchique</i> d'une <i>équipe de travail</i> incluant l'appréciation individuelle et/ou <i>coordination d'activités diversifiées</i>	L'emploi nécessite <i>coopération et partenariat</i> avec des représentants d'autres entités
5	Réalisation d' <i>activités</i> avec <i>choix</i> et mise en œuvre de <i>méthodes/outils</i> répertoriés, réalisation de <i>diagnostics</i> destinés à anticiper/résoudre	L'emploi nécessite des <i>connaissances générales</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de modifier des <i>solutions</i> partiellement identifiées avec <i>validation</i>	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui supervision/coordination des <i>activités</i> ou <i>transmission</i>	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés

LES FLOUS DANS LA CONSTRUCTION DES CRITÈRES EXISTENT DÉJÀ AUJOURD'HUI... QUAND A DEMAIN CELA RISQUE D'ÊTRE PIRE

Quelques exemples sur les textes actuels :

- P3 technicien -215
- Technicien d'atelier -240
- Technicien IV-1 -240
- Technicien V-3 -365
- Agent maitrise V-3 -365

P3-215 Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, **indiquent l'objectif à atteindre.**

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Technicien d'atelier-240 Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques **s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.**

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

Technicien IV-1-240

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisée par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Technicien V-3-365

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agent de maîtrise V-3-365

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.