Position CFE-CGC sur l'Évolution des Métiers de la Filière Gestion NORAUTO

- Projet 'Boost Filière Gestion'
  - Contexte
    - Dispositif de modification des métiers à sécuriser et améliorer
    - CSE du 28 août 2025
    - Reconnaissance attendue pour métiers sous-estimés
  - Vote CFE-CGC
    - Vote défavorable
    - Reconnaît les avancées mais souligne les zones d'ombre
- Évolution du Rôle 'Responsable Gestion' (ex-RGA)
  - Reprend les missions du RGA
  - Responsabilités renforcées (analyse, pilotage, management)
  - Avancée saluée (évolution naturelle des pratiques)
  - Risques et Inquiétudes
    - Surcharge de travail sans moyens supplémentaires
    - Attention particulière de la CFE-CGC sur ce point
- Cas Spécifiques de Mobilité et de Statut
  - RGA multi-sites (> 4M€ CA)
    - Crainte de réaffectations imposées
    - Mobilité subie, incertitude
    - Sentiment de déclassement et démotivation
    - Demande d'accompagnement de la Direction
  - Référent(e) Gestion
    - Évolution majeure: d'exécutant à pilote
    - Paradoxe inacceptable: rétrogradé échelon 20 à 17
    - Baisse de reconnaissance malgré augmentation des responsabilités
    - Signal négatif, risque de découragement
    - Appel à revoir la décision de l'échelon
  - Référent(e) Gestion multi-sites
    - Potentiel 'piège' dans conditions actuelles
    - Risque de surcharge et perte de motivation
    - Impératif de revoir l'échelon retenu
    - Refus de reproduire l'erreur 'porteurs de clés'
- Revendications et Ajustements Indispensables
  - Renforcer les effectifs d'approvisionneurs (rôle stratégique)
  - Offrir de véritables perspectives d'évolution aux Hôtes de caisse
  - Sécuriser, clarifier et améliorer le dispositif général
- Action et Mobilisation CFE-CGC (Post-CSE)
  - Démarche d'Écoute Active
    - Initiative suite aux premières consultations
    - Plus de 60 entretiens individuels menés en septembre
    - Recueillir ressentis, identifier craintes/attentes
    - Transformer les retours en pistes de solutions
  - Dialogue Constructif et Co-construction
    - Échanges avec Leaders de région et Direction
    - Négocier au cas par cas des solutions concrètes
    - Recherche d'équilibre (attentes/contraintes/perspectives)
  - Résultats
    - Solutions adaptées aux situations personnelles/professionnelles
    - Aménagement des missions, clarification des rôles
    - Renforcement de la confiance et visibilité future
  - Valeurs Syndicales
    - Être aux côtés des Cadres et Agents de Maîtrise
    - Accompagner et sécuriser les transitions
    - Favoriser dialogue et confiance
    - Placer l'humain au centre des transformations