

Intervention CGT
Rencontre jeudi 22/09/2016
Gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans un contexte marqué par une profonde mutation annoncée qui fait suite au projet d'évolution du schéma industriel.

Le chantier ouvert ce jour doit être l'occasion de redéfinir de façon cohérente et alors que l'entreprise ambitionne "d'être au cœur de ces évolutions et de poursuivre son développement en tant qu'acteur majeur sur Alpes

La direction doit apporter une vision précise et structurée de la situation de l'emploi, de leurs perspectives et des mesures communes d'accompagnement dont les salarié(e)s pourraient bénéficier

Dans cette perspective, l'entreprise doit s'engager pleinement à accompagner chaque salarié(e)s dans la construction de son parcours professionnel à travers l'organisation d'un ensemble d'entretiens (entretien professionnel, entretien d'évaluation, entretiens RH à la demande du salarié) avec possibilité de se faire assister afin de permettre l'examen du projet professionnel.

L'analyse de ses besoins de formation, et la promotion de la formation professionnelle doit être prise en considération. Concernant plus spécifiquement les salariés occupant des emplois susceptibles de connaître une évolution significative, l'entreprise doit s'engager à mettre en place des dispositifs de mobilité professionnelle ou géographique ainsi que des actions de formation de nature à leur permettre de poursuivre leur parcours en évoluant dans leur filière métiers/emplois ou dans un autre secteur de l'entreprise. Il doit être proposé des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

La CGT insiste sur la nécessité que les organisations syndicales doivent être entendues et incorporées à tous chantiers de grande mobilité (Annecy-Seynod environ 300 mouvement de personnels). il y donc à définir un cadre en annexe ou la commission formation emploi pourrait être moteur dans ses analyses et ses applications.

Il y a donc aussi à réfléchir sur la construction du plan de formation et l'incorporation des partenaires sociaux à son élaboration sur ces types de grand chantier.

Pour décliner ces obligations de l'employeur, la CGT demande que dans l'accord soit prévu un suivi individuel de l'employabilité des salarié(e)s

D'autre part, la CGT revendique l'adaptation des conditions de travail aux contraintes du salarié(e)s

- L'employeur, via le lien de subordination, a le pouvoir de donner la consigne aux salariés de travailler sur une mission (ou un poste de travail). - Cependant l'employeur doit donner cette consigne en prenant en compte la situation particulière du salarié dans les cas suivants :
- Employabilité du salarié non correcte (détection possible pour la CGT nous avons des propositions) annexe 1
- Modification de l'aménagement du temps de travail du salarié (adéquation vie privée/pro)
- Mobilité nécessitant de partir en déplacement plusieurs jours (adéquation vie privé/pro)
- Salariés avec des mandats IRP (adéquation avec l'exercice des mandats)

Le manager doit assurer en continue l'adéquation des compétences de chaque salarié à son poste de travail : idem la CGT à des propositions à vous faire avec aussi une séquence d'actions visant à corriger si problème.

Pour réussir

L'entreprise donnera les moyens aux managers, au service formation, aux représentants du personnel de la commission de suivi (heures de délégation et déplacement) de participer à ce process : (à définir annexe 2)

Bien entendu cela n'enlève en rien à l'obligation de l'employabilité mais apporte un plus.

En ce qui concerne le contrat de génération

Il doit être revu puisqu'inefficace, combien de salariés sont rentré dans ce dispositif insignifiant ou toute communication est absente.

Dans un contexte de pénibilité accrue dans l'entreprise et encore plus forte dans les ateliers alors que l'âge des départs en retraite recule.

L'ancien dispositif « de temps partiel » mais toujours à salaire partiel, c'est à dire avec des pertes de ressources correspondantes aux 50% 60% 80% de temps travaillé, avec quelques aménagements à minima sur la prise en charge de cotisations sociales n'est pas à la hauteur Il y donc à revoir les conditions d'accompagnement

En ce qui concerne la transmission du savoir-faire tutorat ou compagnonnage, elle doit être renforcé et mieux pris en compte dans leurs charges de travail, elle doit également être reconnu lors de l'appréciation annuelle. Et elle doit être prise en compte dans l'examen des augmentations salariales.

Sur le volet Embauches en CDI

La CGT réitère sa demande de priorisé le remplacement de tous les départs par les intérimaires qui le souhaitent, avec des orientations négociées et non comme cela se fait avec un chiffre annoncé en fin de séance de NAO sans réelle motivation ou sans adéquations avec le plan industriel ainsi que sans concertation réelle sur la pyramide par sexe, âges et ancienneté.

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, nous demandons la mise en place d'une concertation afin d'élaborer un accord afin que chaque élus ne restent pas lésé en terme de salaire et de formation (voir VAO).

Merci pour votre attention, bien entendu tous ceci n'est pas exhaustif

Annexe 1

Exemple pour les salariés

Indicateurs mis à jour par la Direction avant chaque Entretien

Consultables par chaque salariés

Questionnaire oui/non

- 1- Pas de convergence sur l'adéquation compétence/mission, réalisation travail
- 2- Pas de promotion depuis 3 ans (changement de coefficient/position)
- 3- Plus de 3 années depuis la dernière augmentation (hors augmentation liée au plancher conventionnel, hors rééquilibrage égalité H/F)
- 4- Plus de 3 années depuis la dernière formation (hors formation sécurité)
- 5- Sur les quatre indicateurs si 2 sont combinés un plan d'action est mené

Annexe 2

Le manager doit assurer en continue l'adéquation des compétences de chaque salarié à son poste de travail :

Lors de l'entretien (une fois par an) : échanges salarié-manager sur l'adéquation actuelle et l'adéquation depuis l'entretien précédent.

S'il y a adéquation : « OK » Sinon : « NOK », et le manager indique pourquoi, et le salarié- indique pourquoi.

La commission suit l'indicateur d'adéquation de l'entretien (pourcentage des « OK ») et nok.

Avant de chaque début de mission (ou changement de poste) : entretien préalable visant à trouver une convergence entre le salarié- et le manager.

Les éventuels aménagements convenus de la mission (ou du poste) seront transmis par écrit par le manager au salarié- avant le début de mission (ou changement de poste).

L'adéquation est « OK » si après cet écrit, le manager ET le salarié- sont tombés d'accord Sinon l'adéquation est NOK, le salarié- sera invité à écrire pourquoi.

Cela se traduira par le suivi des 2 indicateurs par la commission :

- le taux de réalisation de ces entretiens préalables
- le taux d'adéquation des compétences au poste de travail (pourcentage des « OK ») Les membres de la commission pourront consulter les raisons pour lesquels les salarié- ne sont pas d'accord.
- Ils devront regarder attentivement le cas des salariés :
- À temps partiel
- Représentant(e)s du personnel
- Handicapé(e)s
- À qui l'entreprise demande : une mobilité géographique ou sectorielle
- Une adaptation de la durée ou des horaires de travail
- Des temps de trajets hors des heures de travail et dépassant 1h aller

Voir définir seuil...

Voir moyens irp,,,,