

2017, une année charnière.

Tout d'abord, notre engagement 2017 est : " La CFE-CGC s'engage à être un acteur actif et exigeant du dialogue social et, si c'est nécessaire, à être le poil à gratter du management".

RUBRIQUE " POIL A GRATTE" :

Lors du dernier management meeting safety, les résultats étant corrects, l'ambiance était bonne et propice à la générosité : nous avons eu droit à un calendrier. Un de plus !

A dire vrai, un agenda aurait été plus utile !

Transfert CET vers PERCO :



L'accord CET se met en place et la totalité des jours de RTT 2017 sont déjà disponibles, des réunions de présentation du dispositif PERCO ont été organisées et un document individuel reprenant l'état de nos compteurs vous sera remis régulièrement pour vous faciliter la gestion.

Tout se met donc en place pour faciliter les transferts de jours du CET vers le PERCO. **En résumé, le PERCO est un outil qui permet de transformer du temps en argent tout en échappant au racket fiscal !**

Il faut considérer le PERCO comme un outil financier parmi d'autres qui permet de se constituer un capital pour la retraite, net d'impôts.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des interrogations sur le sujet.

LES SUJETS QUI COMPTENT POUR 2017 :

Lors de la traditionnelle cérémonie des vœux qui veut que chaque organisation syndicale rencontre individuellement la direction, voici les sujets que la CFE-CGC a souhaité partager avec la nouvelle direction (PDG + DRH + Manager RH).

STRESS :



Nous avons signé cet accord en 2010 et il a été suivi d'une enquête menée par un cabinet extérieur. Il est temps de passer aux réalisations concrètes pour prévenir les RPS (Risques Psycho-Sociaux) car nous savons que malgré la bienveillance qui se développe, les effets de la répétitivité, du niveau d'exigence conduisent à une usure et à une lassitude prématurées, donc à une fragilité du personnel.

TURNOVER DE L'ENCADREMENT :

Enfin, ce phénomène n'est plus nié par la direction ! Les pistes évoquées sont les suivantes :

Gestion de carrière (donner des perspectives de développement, d'évolution) avec en arrière fond la problématique de garder sa motivation tout au long de sa carrière à TMMF.

Éléments de rémunération : article 83, politique de rémunération.

CATEGORIE ADMINISTRATEUR (TRICE) :

Restitution par les RH, en amphi, de l'enquête d'opinion à l'ensemble du personnel concerné dans l'optique de créer un sentiment d'appartenance à un groupe qui partage les mêmes problématiques.

Quelles sont les évolutions prévisibles de la fonction et quelles passerelles met-on en place pour une véritable gestion de carrière qui peut être évolutive ?

Mise en place d'une réunion régulière transversale gérée par les RH pour uniformiser les pratiques et traiter les problématiques spécifiques à la fonction administratrice de département ou de direction .

TURNOVER EN MAINTENANCE :

Le turnover dans cette activité est avéré. C'est un phénomène complexe qui n'est pas spécifique à TMMF. Longtemps délaissée à TMMF, c'est une population qui doit être reconnue à sa vraie valeur.

Pour votre information le TM maintenance est un technicien à part entière puisqu'on lui demande d'avoir un niveau minimum BAC+2 ou équivalent. Il peut avoir les coefficients 285 – 305 ou 335. Le TL maintenance peut lui avoir les coefficients 305-335-ou 365.

De fait, l'entreprise lui reconnaît une compétence au travers des coefficients, il faut maintenant qu'elle lui reconnaisse le droit à participer activement à toutes les améliorations et à être géré, comme partout ailleurs, à savoir comme un technicien. Donnons des perspectives d'avenir aux techniciens de maintenance !

SENIORS :

C'est un sujet qui va devenir de plus en plus important au fil du temps. Il est temps d'y réfléchir et de tester des mesures concrètes.

DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE DU PERSONNEL SAGAA :

C'est typiquement le sujet de long terme qui nous tient à cœur. Tout d'abord, voici une définition de l'employabilité.

L'employabilité exprime la capacité et la disposition à maîtriser différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et de sa force de travail aux exigences du marché. Son développement et son maintien imposent de grandes exigences en matière d'orientation et de formation professionnelles.

C

Ci-dessous, nous vous avons mis une définition de l'entreprise apprenante selon le CEDIP et la définition de la formation tout au long de la vie issue du site "éducation .gouv".

En bref

Une organisation est dite apprenante lorsque sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, en développant une logique de professionnalisation et non de qualification.

Les situations de travail sont exploitées aux fins d'apprentissage.

Le travail en réseau et la capitalisation sont privilégiés, les échanges et la communication organisés.

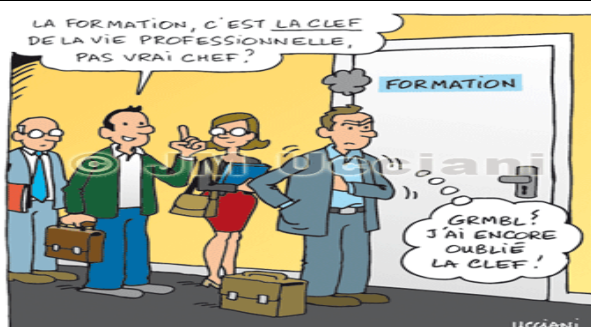
L'évaluation fait partie des pratiques courantes, elle est reconnue comme source de connaissances.

L'encadrement, fortement impliqué, s'attache à mettre en cohérence management de la formation et management des compétences.

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience.

Point de vue CFE-CGC TMMF :

Mixer ces deux concepts et rendre la pyramide inversée effective, c'est faire du développement de l'employabilité une priorité pour l'entreprise et ses salariés. **Un réel sujet de fond.**



La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Vos interlocuteurs : Thierry ROGEZ - Frédéric DESMET – O. VANSPEYBROECK – D. SOULIER – D.BISIAUX.