



LA CFE / CGC & VOUS

Intranet – Navista : <https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group>

A la une

Page 1 Les secrets du management

Page 2 Regard sur comment mettre un terme à sa ...

N° 9 - 15 avril 2020

L'Edito

Tous confinés...« La CFE-CGC Naval-Group: est plus que jamais à vos côtés »

La **CFE-CGC Naval-Group Toulon** est là, dans ces moments difficiles à vos côtés. Nous vous assurons que l'ensemble des représentants du personnel **CFE-CGC** sont mobilisés et participent heure par heure et en temps réel à des **réunions exceptionnelles du CSE** pour analyser et peser chaque décision prise en vue de la mise en place de tel dispositif, bien entendu en lien avec la direction. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus **CFE-CGC** pour savoir ce qui est prévu sur le site de Toulon. Nous restons à votre écoute par mail, par téléphone et par notre portail internet : <https://cfecgc-naval.fr/>



La boîte à outils RH :

Les droits des pères

1. Un congé de naissance de 3 jours assimilé à un temps de travail effectif (qui donne donc droit à un salaire).
 2. Un congé de paternité de 11 jours rémunéré lui aussi (au même titre que le congé maternité).
 3. Une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour le parent qui interrompt ou réduit son activité professionnelle avant les 3 ans de l'enfant, d'une durée de 6 mois pour le 1^{er} enfant et de 24 mois à partir du 2^{ème}.
- L'autre parent a droit à 6 mois pour le 1^{er} enfant et 12 mois maximum à partir du 2^{ème}.

On s'y emploie. Les secrets du management positif ! : ...

« On s'y emploie », c'est tous les dimanches sur Franceinfo un gros plan sur le monde du travail, avec une personnalité qui l'éclaire.

Le printemps de l'optimisme vient de se tenir à Paris. Deux jours consacrés la qualité de vie au travail (QVT) notamment. Une notion à la mode mais qui a du mal à cohabiter avec la pression toujours plus forte qui pèse sur le monde du travail... (*Ilona Boniwell* professeur de management positif à Centrale et à HEC)

C'est quoi le management positif ?

I.B. : Le management positif c'est l'attitude qu'on peut adopter face à un salarié, attitude d'optimisme, de considération des êtres humains, par rapport au bonheur et à l'engagement. C'est quelque chose qui nous permet de réveiller les forces humaines et la capacité à être complètement impliqué dans le travail.

Nos managers français sont-ils ouverts à ce management ?

Ne sont-ils pas trop tournés vers la hiérarchie ? **I.B. :** Un petit peu, oui. Les gens sont ouverts à ça parce qu'ils ont compris que si on continue avec les vieilles façons, ça ne marchera pas. On a beaucoup d'études qui démontrent que le management positif est très efficace.

Concrètement, quels sont les leviers sur lesquels un manager peut agir pour rendre heureux les hommes et les femmes autour de lui ?

I.B. : Il n'existe pas une attitude unique, mais ça veut dire par exemple d'être plus ouvert aux erreurs et ne pas avoir l'esprit figé. Sinon on considère que les gens peuvent être performants à un certain niveau. Si on a l'état d'esprit ouvert, on admet que si les gens fournissent plus d'effort, ils peuvent progresser beaucoup plus. On a beaucoup de recherches qui nous montrent que si on croit que nos capacités peuvent changer avec l'effort, notre performance est plus élevée.

Ces dernières années, la charge de travail s'est alourdie.

C'est notamment ce que montre l'Anact, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. **I.B. :** On a d'autant plus besoin de salariés impliqués dans le travail. Si on les voit comme des êtres humains, on écoute leurs émotions, on écoute aussi s'ils sont à la bonne place, s'ils peuvent utiliser toutes leurs capacités et tout leur talent, on prend soin de leur bien-être et on prend conscience des relations humaines. On sait très bien que si les gens sont dans des relations positives entre eux, ils sont beaucoup plus performants.

On a des études qui démontrent que si les gens travaillent avec leurs amis, ils arrivent à construire neuf modèles différents dans le même temps, alors que si on travaille simplement avec des gens que l'on connaît bien, là on n'arrive à construire que 2,5 modèles d'un jeu comme le Lego. **Donc il faut donner cet espace pour construire de bonnes relations.**

Le management positif c'est quelque chose qui prend soin de ses relations humaines !!!



rejoignez la CFE-CGC : adhérez !



Regard sur comment mettre un terme à sa journée ?

Depuis des jours et des semaines, certains d'entre nous ont le petit-déjeuner, le déjeuner, le dîner et le travail à la même table. En fin de journée, nous avons peut-être du mal, après avoir fermé notre ordinateur portable, à vraiment nous couper du boulot, l'esprit toujours en prise avec les problèmes du jour, et le lendemain, avoir du mal à nous y remettre...

Nick wignall, psychologue américain a mis au point une « **shutdown routine** » ou routine de fermeture. Voici comment il sépare chaque soir travail et vie privée, en **5 étapes et en 5 minutes** :

1. Débarrasser son bureau

Les fichiers qui encombrant votre bureau encombrant aussi votre esprit.

2. Vérifier mails et SMS

Avant de « partir », un dernier coup d'œil rapide à votre boîte de réception permet de s'assurer qu'il n'y a aucun message urgent que vous auriez laissé passer.

3. Revoir sa « to do-list »

Chaque soir, regardez dans cette liste hebdomadaire ce qui mérite ou nécessaire d'être traité le lendemain.

4. Préparer son top 3 du lendemain

Vous avez jeté un œil à vos mails et à votre to-do-list, vous savez donc normalement ce qui vous attend demain.

5. Organiser ses envies de la soirée

Si les 4 premières étapes concernent la façon de terminer la journée de travail, la dernière est plus orientée sur la manière de commencer la partie qui s'annonce : se relaxer à la maison.

Ainsi, en passant **les 5 dernières minutes de la journée** à « **fermer** » [shuting down], vous êtes à la fois engagé au travail et à la maison. Vous pouvez ainsi vous préparer à toutes ces joyeuses activités qui vous attendent, comme regarder la dernière allocution d'Edouard Philippe ou bien encore l'antépénultième rediffusion de la trilogie de la « Septième compagnie », à la télévision !!!



L'état d'urgence sanitaire dans la pandémie Covid-19 sème le trouble au sein du CSE et la direction du site !!!

Entre « le confinement pour tous et la réalité économique », les élus CFE-CGC portent leurs motivations au travers d'une résolution...

La situation de crise pandémique a révélé une face cachée de la direction du site de Toulon : ne pas vouloir les instances représentatives du personnel autour de la table dans les analyses dites de « crise » nécessaires à la continuité des activités.

A plusieurs reprises les élus **CFE-CGC** de Toulon ont été force de propositions, disponibles pour les analyses et des CSSCT exceptionnelles hebdomadaires dans le souci prioritaire de la sécurité et la santé des salariés, mais aussi sans perdre de vue le côté de nos missions régaliennes qui sont le propre du site de Toulon.

Il aura fallu l'exercice du **droit d'alerte** par le CSE de Naval Group Toulon dans la période Covid-19 et la saisie de l'inspecteur du travail des armées pour renouer un dialogue social quelque peu rompu entre les élus du CSE et la direction du site.

Il a adressé dans un courrier au directeur et aux IRP ses recommandations :

- Privilégier le télétravail en lien avec le confinement imposé pour toutes les activités ne nécessitant pas une présence sur un chantier,
- Informer les membres élus du CSE/CSSCT,
- Associer les membres du CSE/CSSCT à l'évaluation des risques sur le terrain pour étayer si besoin les mesures,
- Respecter les règles dites de l'art, INRS, OPPBTP et la CARSAT,
- Evaluer au strict nécessaire les personnels qui doivent revenir travailler sur site,
- Former et informer tous les personnels de l'établissement sur cette organisation avant tout travail, les mesures de sécurité, le rappel des gestes barrières Covid-19, trajet domicile/travail...
- Informer tous les sous-traitants de ces règles à adopter.

Tout vient à point, pour la CFE-CGC, seul compte l'intérêt des salariés.

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC Toulon !

Elus CSE (Titulaires) Elus CSE (Suppléants)

• Didier CHAINTREUIL	• Philippe CANAL
• Pascale PEREGO	• Catherine FRANCOIS
• Christophe COMBE	• Jean-Paul AMIEL
• Patricia VINELLA	•



Agenda : avril 2020 (situation Covid-19)

- Réunion CSE Exceptionnel (fréquent)
- Réunion CSSCT-C (en conférence téléphonique)
- Réunion CSE-C (en conférence téléphonique)



WEB **CFE-CGC** confédération française de l'encadrement : <https://www.cfecgc.org>

CFE-CGC METALLURGIE : <https://www.metallurgie-cfecgc.com>



Délégué Syndical

Pascale PEREGO 06 60 96 15 43
Didier CHAINTREUIL 06 50 39 81 67
Christophe COMBE 06 61 94 87 82



Venez
NOUS VOIR