

L'Edito

RH : un métier toujours plus attractif malgré d'énormes déconvenues (1)

Alors que les DRH souhaitent développer les compétences des salariés, peser sur les orientations stratégiques et accompagner les transformations des entreprises, ils restent souvent cantonnés à des tâches administratives et réglementaires. Loin de leurs attentes initiales, selon la troisième édition du baromètre "Radioscopie des DRH" du groupe Cegos

Manque de proximité :

Les salariés semblent regretter un manque de proximité avec le DRH considéré comme un gestionnaire de processus. Les attentes des salariés se cristallisent sur trois points majeurs : la non prise en compte du facteur humain pour 34 % des répondants, le manque de transparence pour 26 % et le manque de proximité pour 25 % d'entre eux. Au final, ils ne récoltent qu'une médiocre note de confiance : 5,5 sur 10. Sans distinction de secteur ou de catégorie socio-professionnelle.

(1) Enquête menée auprès de 200 DRH et 1065 salariés d'entreprises et d'organisations françaises de plus de 100 salariés interrogés au mois de février 2019.

Source : <https://www.actuel-rh.fr/content/rh-un-metier-toujours-plus-attractif-malgre-énormes-deconvenues>

Refonder un new deal social dans la métallurgie...

Gabriel ARTERO, Président de la Fédération Métallurgie CFE-CGC nous éclaire sur les négociations en cours dans la métallurgie, première branche professionnelle française

Depuis 2016, les syndicats représentatifs dans la métallurgie et le patronat (UIMM) négocient une vaste refonte des conventions et accords collectifs pour près de 1,4 million de salariés.

Quels sont les enjeux pour nous les salariés de Naval-Group ?

Face aux changements du monde du travail dans les entreprises, le dispositif conventionnel de notre branche n'est plus adapté. La profusion des textes et leur évolution dans le temps les ont rendus illisibles et obsolètes. Il s'agit donc de rendre la branche plus attractive, d'assurer performance sociale et économique et, in fine, de favoriser l'emploi. A l'heure de la digitalisation et de l'industrie 4.0, attirer de nouveaux talents dans de nouveaux métiers est un enjeu majeur.

Où en sont les discussions et quid du calendrier ?

Depuis mi-2016, les négociations s'organisent autour de neuf grands thèmes : principes et architecture, classification, temps de travail, santé-conditions de travail, relation individuelle de travail, emploi-formation, protection sociale, rémunération, dialogue social dans l'entreprise. C'est en fonction de l'équilibre global entre tous ces thèmes que la signature d'une nouvelle grande convention collective de la métallurgie pourra s'envisager. La plupart des thèmes seront pratiquement circonscrits fin 2019 sauf celui des rémunérations qui va, à coup sûr, cristalliser les crispations.

Quelles sont les priorités de la CFE-CGC Métallurgie ?

Dès le départ, nous avons fixé trois lignes directrices : rassembler toutes les conventions territoriales et nationales dans un unique corpus dans un souci de simplification, d'équité et de transparence. Ce parcours, qui s'apparente parfois à un chemin de crête, a été envisagé avec un billet aller-simple. Soit nous démontrons que la première branche professionnelle en France est capable de se refonder dans un new deal social, soit c'est l'échec. Nous nous refusons à cette deuxième hypothèse.

(Propos recueillis CFE-CGC LE MAGAZINE mars 2019)



Regard sur la Gouvernance, Administrateur salarié, une fonction délicate...

Jusqu'à la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, les salariés sont administrateurs de Conseils d'Administration et de Surveillance de façon minoritaire. Une nouvelle approche du rôle sociétal des entreprises avec la reconnaissance d'un intérêt social dépassant l'intérêt des actionnaires. Les salariés sont donc appelés à participer activement à la gouvernance des entreprises.

L'objectif visé par la loi de 2013 est de défendre la **valeur travail** et rééquilibrer le poids des actionnaires, dont l'angle de vue est perçu comme court-termiste, dans une optique de défense de **l'intérêt social** de l'entreprise. Faire participer les salariés à la gestion de l'entreprise, prendre en compte leur avis et leur connaissance interne de l'entreprise, dans le cadre d'une gouvernance partenariale. La loi PACTE veut donc augmenter le nombre d'administrateurs salariés.

Une fonction délicate !!!

Etre administrateur salarié, c'est apporter son éclairage de terrain pour servir les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires avant tout. Beaucoup de vos collègues ont du mal à comprendre ce nouveau paradigme. Les administrateurs salariés ont une obligation de confidentialité. Faire passer des messages « *distiller sans relâche dans les esprits des autres administrateurs* » que le social peut servir l'économie, que ça peut être intelligent de baisser un peu ses dividendes pour investir dans l'appareil productif. **C'est le job de notre administrateur salarié CFE-CGC.**

En novembre, votez CFE-CGC !



La boîte à outils RH :

Don de congés entre site

- Le don de jours de congés pour enfant malade est-il possible entre salariés de sites différents ?
- La réponse est **OUI** (Cette information émane de la DRH Centrale).

Vous voulez en savoir plus !!





Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ?

En 2019, plus de 600 000 salariés du secteur marchand exercent un ou plusieurs mandats d'élu et de délégué syndical. Plus âgés que la moyenne des salariés, les représentants du personnel sont un peu plus souvent des hommes que des femmes. Certains salariés semblent méconnaître la présence de représentants du personnel. Les jeunes et les femmes sont surreprésentés parmi les salariés ignorant la présence de représentants du personnel.

Des représentants du personnel qui se sentent utiles. Plus informés que l'ensemble des salariés sur les salaires, le temps de travail, les emplois, les licenciements, les conditions de travail et la formation professionnelle. En retour les salariés des grandes entreprises disent être plus informés et plus participatifs en présence de représentants du personnel.

(Extrait DARES Analyse janvier 2019 Ministère du Travail)

Ces 25-35 ans qui ne veulent plus faire carrière

Vie active ou vie rêvée ? Pour certains jeunes diplômés sur le point de se lancer dans le monde du travail, le choix est clair. Pour vivre heureux, ils ont décidé de ne pas travailler, ou juste assez pour économiser et satisfaire d'autres envies. Une décision mûrement réfléchie. Et une remise en cause d'un modèle qu'ils jugent obsolète.

«Choisis un travail, une carrière, une famille, une énorme télévision.» Ces épisodes balisés d'une vie bien tracée, magistralement épinglés par [Irvine Welsh](#) dans son célèbre roman *Trainspotting* (Éditions du Seuil, 1996), ne font plus l'unanimité. De plus en plus de jeunes diplômés, issus de tous les milieux sociaux, refusent de s'y conformer. L'idée même d'une voie unique leur donne le tournis, quand eux rêvent de vertige. D'imprévu, d'espace, d'une liberté nouvelle, où l'identité et l'accomplissement de soi se jouent ailleurs que dans le choix de sa profession.

SECTION Naval Group Brest

Isabelle Henry: 53.149 - Agnès Blanchot: 54.444

Rémy Déduyer : 55.717 - Olivier Teisseire : 55.475 - Laurent Gosselin : 52.588
Syndicat CFECGC-BREST-DCNS

 Navista : <http://cgc.dcn.fr/>

Les CFE-CGC Naval Group