

L'Edito

Le management des équipes, générateur de stress.

Un manager sur deux ne se sent pas associé à la construction de la stratégie de l'entreprise. Par ailleurs, une très large majorité (88 %) estime que leurs responsabilités ont évolué ces dernières années. Si jusqu'ici les séminaires et les activités de cohésion étaient mises en avant pour faire passer des messages, ils doivent désormais privilégier une approche individuelle : valorisation du travail fourni, développement des compétences, évolution au sein de l'entreprise, entretien de motivation, QVT,

Un changement de braquet difficile et les trois quarts indiquent que le management des équipes génère du stress.



Source : <https://www.actuel-ce.fr/content/le-management-des-equipes-generateur-de-stress-0>

Retrouver nos NEWSLETTER

sur Navista <http://cgc.dcn.fr/>
ou demander un abonnement via
notre messagerie
Syndicat CFE-CGC-BREST-DCNS@DCN

Actualités

Evolution du dispositif conventionnel de la Métallurgie

Un peu d'histoire...

- ◆ 1946 : mise en place d'une grille de classifications permettant de déterminer nationalement un niveau de salaire pour chaque métier, quelle que soit la branche professionnelle,
- ◆ 1950 : classifications au niveau des branches,
- ◆ 1972 : grille des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie,
- ◆ 1975 : grille de classifications des non-cadres.

A quoi servent les grilles de classifications ?

Elles servent à hiérarchiser les salariés dans l'organisation et à garantir un salaire minimum en fonction de ce positionnement. Elles sont donc à la base des politiques d'embauches, de promotions et d'échelle des salaires.

Dans beaucoup d'entreprises, en particulier les plus grandes ou celles à présence syndicale forte, les politiques salariales ou de promotion sont souvent bien supérieures aux minima garantis de la branche, mais pour d'autres, les salariés des PME-PMI en particulier, les règles imposées par la convention collective constituent leur seule protection.

Pourquoi les changer ?

La base de compétences jugées importantes pour définir les coefficients il y a 45 ans, s'avère aujourd'hui imprécise, inadaptée aux nouveaux métiers, à la nouvelle économie, aux nouvelles formes d'organisation du travail. De nouvelles compétences sont demandées, comme le management hiérarchique ou transverse, le management de projet, le travail en réseau, l'autonomie ou la communication. Considérant que les grilles ne répondaient plus aux attentes des entreprises, celles-ci ont de plus en plus souvent créé leurs propres référentiels (« grilles internes »), en faisant parfois appel à des cabinets extérieurs comme par exemple Hay ou Mercer.

Si ces « grilles internes » peuvent répondre aux besoins de l'entreprise, elles rendent très difficiles les comparaisons inter-entreprises, éléments importants en cas de mobilité par exemple. Pour le salarié, il est souvent bien difficile de comprendre sa classification et donc son positionnement par rapport à ses collègues dans l'entreprise. De plus, dans la plupart des cas, ces « grilles internes » ont été déployées de façon unilatérale par les employeurs.

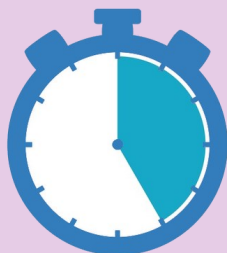
Avancement des négociations

La négociation actuelle du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie, à laquelle la **CFE-CGC** participe, porte sur l'architecture, la philosophie, la gouvernance mais aussi sur la refonte de nos grilles de classifications. Dans ce cadre, une grille d'évaluation est en cours de discussion, permettant de coter les postes sur une base de 6 critères : complexité du poste, connaissance, autonomie, contribution, management/coopération, communication. Il s'agit de mesurer les exigences requises du poste sur une échelle de 10 degrés pour chacun de ces critères.

La grille d'évaluation n'est qu'un des éléments du sujet « classifications ». Des négociations sont aussi en cours pour convenir des règles pour la gestion des carrières et des compétences ainsi que de l'articulation entre classifications et salaires mini.

Concertation OTT

A l'initiative de la Direction centrale, les organisations syndicales (OS) de l'établissement ont été conviées à une première réunion de concertation sur l'Organisation du Temps de Travail. Cette première réunion avait pour but de dresser le bilan suite à la mise en place de l'OTT brestois en septembre 2017.



Profils horaires	Répartition	Durée moyenne de la pause déjeuner
HV1	17%	50 minutes
HV2A	33%	45 minutes
HV2B	3%	55 minutes

L'exercice proposé est en quelque sorte « une figure imposée » : les OS étant sollicitées pour être force de propositions (concertation et non pas négociation) uniquement sur l'organisation de la pause méridienne. En dépit de cette faible marge de manœuvre, espérons que les évolutions qui pourront être apportées amélioreront sensiblement le quotidien des badgeants.

Des référents dans l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier dernier, les entreprises de plus de 250 salariés sont tenues de désigner « un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L.1153-5-1 du code du travail). Elles doivent également nommer un référent pour les personnes en situation de handicap (article L.5213-6-1).

La législation ne précise malheureusement pas les moyens nécessaires et suffisants pour assurer ces fonctions...



Vous partagez nos valeurs, nos idées, notre approche; besoin d'un conseil, d'une écoute, d'un soutien. Rejoignez-nous et adhérez à la CFE-CGC de Naval Group :

<http://cgc.dcn.fr/servlets/object/12283503035350540301419/Correspondants%20bâtiments%20CFE-CGC%20V3.pdf>

L'OIT fête ses 100 ans !

L'occasion pour rappeler l'activité et l'actualité de l'Organisation Internationale du Travail dont la création au sortir de la Première Guerre sous l'égide du Traité de Versailles, incarnait la conviction qu'une paix universelle et durable ne pouvait se bâtir que sur la base de la justice sociale.

« **Promouvoir la Justice Sociale pour assurer la Paix** » résonne de façon évidente en France aujourd'hui et plus que jamais à l'heure d'une paupérisation de certaines populations.

Si le 12 juin l'OIT a organisé la journée mondiale contre le travail des enfants, si l'OIT demande à chacun aujourd'hui de soutenir la signature par au moins 50 états du protocole contre le travail forcé (la France l'a signé), la mission des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs des 187 états adhérents à l'OIT ne se réduit pas à édicter des textes. Elle concourt à l'élaboration de véritables programmes de développement et de partenariat.

Une institution mondiale méconnue dont les travaux et actions n'ont jamais dévié de l'objectif affirmé en 1919.



Les 4 objectifs stratégiques de l'OIT

- Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail,
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent,
- Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous,
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Les CFE-CGC Naval Group

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/>