

I Rappels

II Revendications des O.S :

III Infos recueillies :

« le turn over SAGA est au marché ».

« 7,3% pour les cadres à TMMF (marché 8 à 15%) ».

" Les personnes qui partent ne sont pas forcément les mieux évaluées "

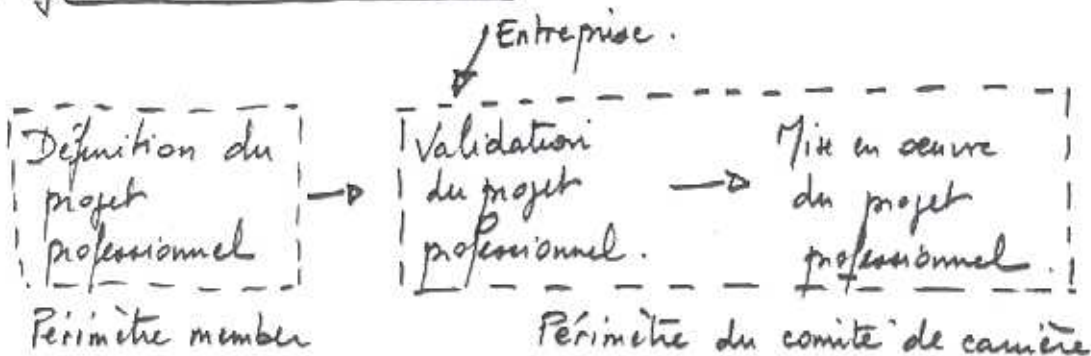
Le Groupe de travail a mis en perspective :

- pas de grade system pour les AM
- Comment avoir connaissance des possibilités de chgt de Sec?
- Absence de visibilité sur les chemins de carrière type.
- Pas de reconnaissance de l'expérience ...

préconisations du groupe de travail :

- clarifier les process de gestion de carrière existants -
+ de transparence
une communication plus fréquente
- Redéfinir le grade system et les compétences attendues.
- " les règles d'accès à l'évolution.
- lignes directrices : + clair
+ juste, + équitable reposant
sur des compétences différenciées.
- utilisation optimale de la convention collective

IV Gestion de carrière actuelle :



Info: Dans le plan de carrière, 83% des SAGA ne s'expriment pas sur leurs souhaits de carrière.

Question CFE.CGC: "Pourquoi ce résultat?"

Commentaire: "Si on souhaite changer, on peut avoir des représailles!" Quelles sont les conditions de l'entretien?
 Le management peut dire "oh, tu veux nous quitter!!"

Le comité de carrière se réunit 2 fois/an.

Les RH rencontrent les managers pour évoquer 100% du personnel SAGA -
 la consolidation ~~Dept~~ ^{Dept} puis ~~division~~ ^{division} est faite avec les G.M. et les officers. dans le but de mettre en adéquation le projet/potentiel de chacun avec les besoins de la société.

CFE.CGC: "ce système n'est pas transparent, il n'inspire pas confiance!"

16h30 Il existe des fiches comme celle-ci:

Spécialistes

can be promoted to 2 upper levels
 " " in 1 year
 " " 2 years
 " " 3 years
steady

needs Development opt.
 " " pas

C'est rempli par le Comité de carrière et le feed-back est fait à la personne -
 par RH et Mgr et revu

1 an dans la case
 2 an " " "

Plan de succession: (division/département)

On suit chaque personne sur 4 ans et pour l'ensemble de chaque Sec.
 ex: année 1 spe leader
 " 2 "
 " 3 Mgr.

partie Développement : chgt Dipt / Division

2 assist	} annt 2011 à finiri 2012
7 GL	
17 Spé	
3 AM	

chgt de fonction :

1 TM → ass	} annt 2011 à finiri 2012
1 TL → assist	
0 GL → Spé	
6 Spé → GL	

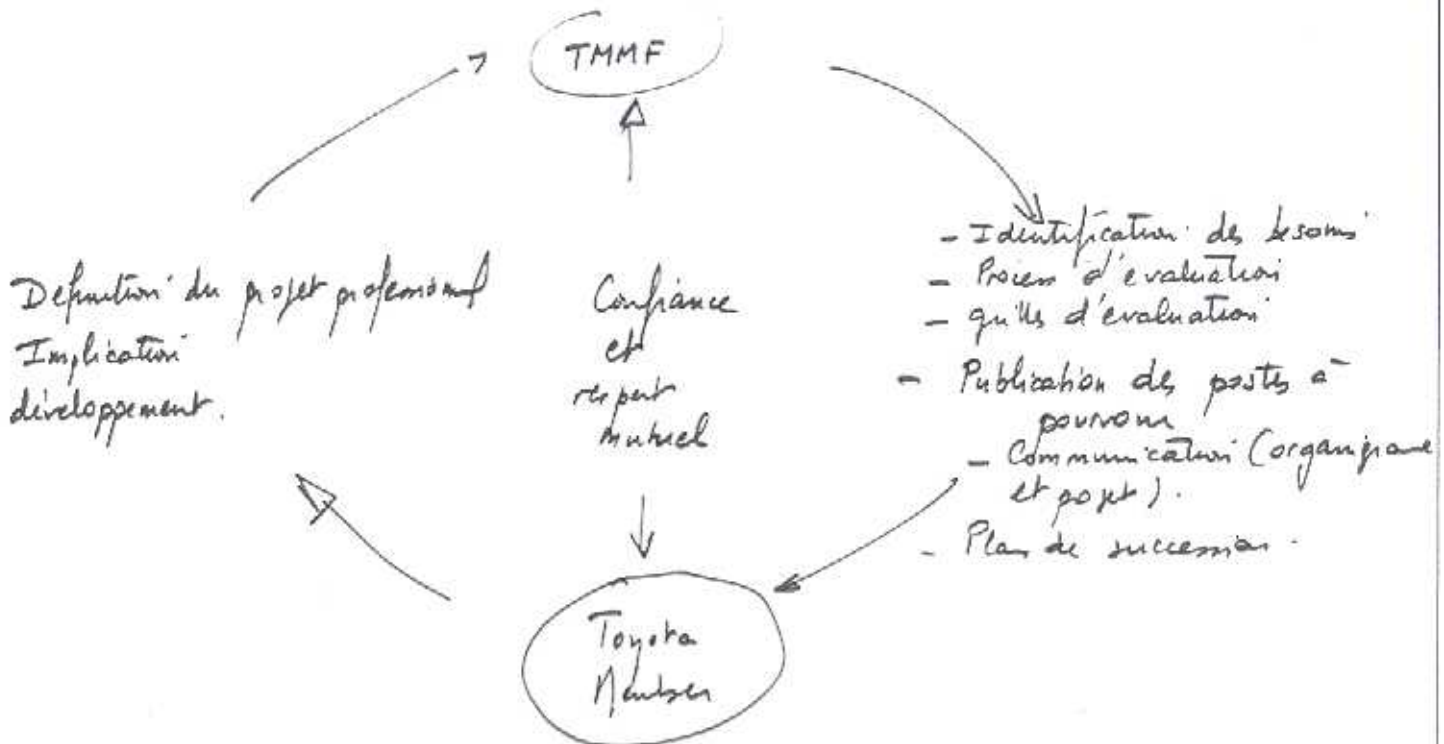
Formation : moyenne de 2,5 jours de formation par an / SAGA.

Info : sur 10 offres d'emploi, il y a eu 24 candidatures -

(assistante formation, spé OD, TMR (7 candidats), Spécialiste QCE, Spé packaging, Spé finances, Spé achats, Spé line contrôle, Spé procurement - spé OMD) et 5 postes ont été pourvus en interne.

Reconnaissance :

}	en 2011 : évolutions 5 assist - 12 GL - 14 Spé
	Promotions internes : 86% de AM et 91% de GL.
	depuis 2000 : 9 assist. → Spécialité.



V proposition - Grade System et Evolution (assistants(es))

le grade system est au sce de la gestion de carrière
doit être en cohérence avec les compétences.

	GL/AM/SPE			Assistants		
	(A) Comportement / obligation de résultats	(B) méthode d'efficacité analyse/synthèse	(C) spécifique technique	(A)	(B)	(C)
Pointe Compétences	1	1	2	2	2	1
Acquisition avec l'expérience	X	△	0	X	△	0

les compétences principales ne s'acquièrent pas nécessairement avec le temps.

la compétence principale peut s'acquérir avec le temps.

GL/AM/SPE

les compétences principales ne s'acquièrent pas nécessairement avec le temps.



mise en place d'un système qui reconnaît l'acquisition des compétences



pas de système d'évolution automatique par point.
le grade system fera l'objet d'une proposition lors de la 3ème réunion

1 grade = 1 coeff.

1 grade = 1 niveau de compétences attendues dans

appellation pour reconnaître l'expérience

appellation plus valorisante

Evolution sur les compétences spécifiques au dept
système permettant de gérer les carrières à M Term.

Assistants(es)

la compétence principale peut s'acquérir avec le temps.

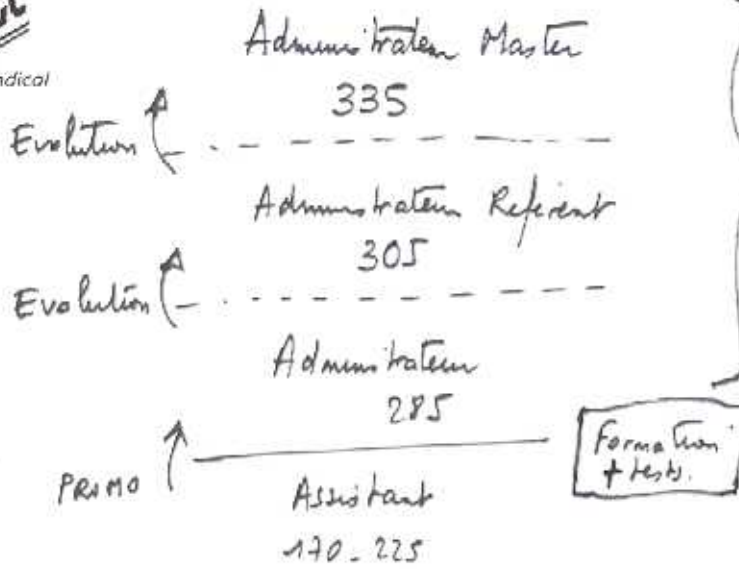


mise en place d'un système qui reconnaît l'expérience de manière automatique



proposition TMMF ce jour

PROPOSITION :



Points clés

- titre + valorisants
 - coefficients conformes au grade système maintenance
 - ouverture des coeff. 305 et 335.
- utilisé lors des chgt de filière ou Niveau d'étude < Bac +2

qualités	Administrateur Rôle	Missions
Adm. Master	est un modèle d'exemplarité	- autonome. exemplaire maîtrise le pdcv - peut remplacer un SM maintient son poste, développe sa polyvalence fait preuve de courage et de persévérance
Adm. référent	Fait référence	partage, communique, informe - attitude positive et constructive, se développe, améliore ses activités, respecte les autres
Adm. ch.	apprend, se forme applique les std.	applique et respecte les autres, se forme à son poste, respecte les autres.
Assistant	découvre la mission - une nouvelle filière	

Commentaires CFE. CGC :

- beaucoup de subjectif dans les missions (exemplarité, attitude positive ...)
 - " Respect des autres " est-ce une mission ?
 - Il y a nécessité d'expliquer tous les aspects évoqués
- ⚠ Il est nécessaire de donner la définition de compétence -
- beaucoup d'éléments sont basés sur le comportement.

⚠ Quelle logique de transfert pour passer du système actuel au nouveau système ?
 propositions des O.S. à faire pour le 12/03

19h00

Synthèse CFE-CGC :

- C'est une avancée pour les assistantes - Il y a beaucoup de subjectif dans les missions. (on juge beaucoup sur le comportement!).
- Pour les autres catégories, c'est dommage de décaler à la réunion prochaine et de s'interroger seulement aujourd'hui sur le fait que 83 % du personnel SAGA ne remplit pas la case "souhait de l'entretien de développement".
- Il est nécessaire de définir la notion de compétence -
- le système existe mais manque de transparence -
lorsqu'on est guillé, on l'est à vie - Il n'y a pas de médiation possible et aucune possibilité de rattrapage !

Fin de la réunion 19h15