

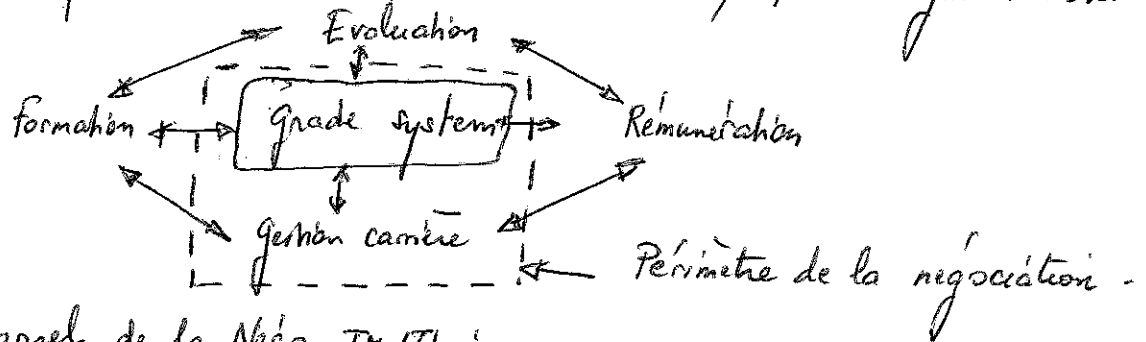
FE-
CGC | 1^{re} Réunion Grade system personnel SAGA.

23/2/12

- a) Rappels (plan à 3 ans, calendrier social ...)
- b) Rappel de la Nég^o TM/TL
- c) Situation actuelle Grade system et évolution -
- d) principales définitions de la gestion de carrières
- e) Rappel du contexte et objectifs de la négociation
- f) Calendrier de la Négociation
- g) Recueil des revendications des OS.

a) Rappel fait par le DRH :

la négociation ne concernera pas les rémunérations car cela a été traité fin 2011 : 4% de BONUS + 2,2% d'augmentations -



b) Rappel de la Nég^o TM/TL :

- TL - TL référent - TL Master
- donner de la visibilité pour la carrière (système de points acquis annuellement)
- Mise en place des coefficients en rapport (ex: 335, 365 pour la maintenance)
- 1 grade = 1 coefficient
- appellation pour reconnaître l'expérience (réfèrent, master)
- Définition de critères clairs d'évolution -

c) situation existante pour la population SAGA :

	MGR	Cadres III A	← Promotion -
	40.	AM Cadres II	← Promotion
	0.	GL3 Cadres I ou II	
cadres ↓	67.	GL2 Cadres I ou II	
	67.	GL1 Coeff 335 -	et 11 GL1 Cadres

2 Spés 4	cadres II	(au même niveau que les AM)	}	Cadres
28 spés 3	Cadres II	6 section leader		
57 Spés 2	Cadres I ou II			
81 Spés 1	" "			

----- promotion -----

3 Assistantes 4	Coefficients 285	}	Assistantes (s)
13 Ass 3	" 270 à 285		
25 Ass 2	" 255 à 285		
16 Ass 1	" 225 à 285		

Qu'est-ce qu'un cadre ?

VOIR PAGES 1 et 2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie (en annexe).

Qu'attend-t-on d'un cadre à TMMF ?

- Il doit être autonome et être conscient de ses responsabilités -
- le cadre a un niveau d'expertise, de compétences qui permet de lui confier des tâches importantes pour le devenir de l'entreprise -
- le cadre met tout en œuvre afin d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés -
- le cadre sait prendre du recul et donc gérer ses priorités -
- le cadre se doit d'être exemplaire dans l'application des règles (rayonnement, relai de la politique de l'entreprise) -

Commentaire CFE.CGC :

" Vous oubliez de parler des moyens mis à leur disposition et aussi des informations dont ils disposent "

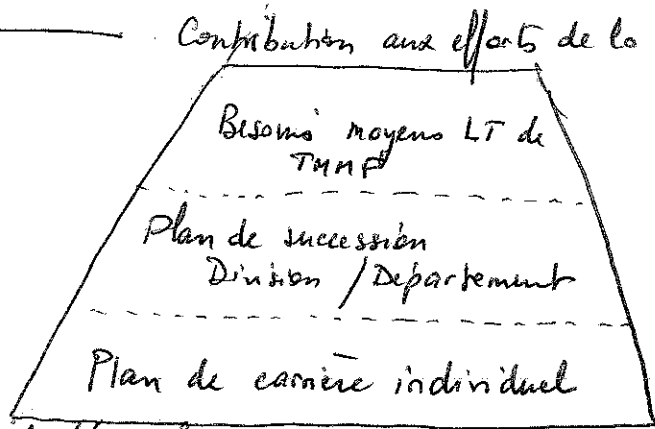
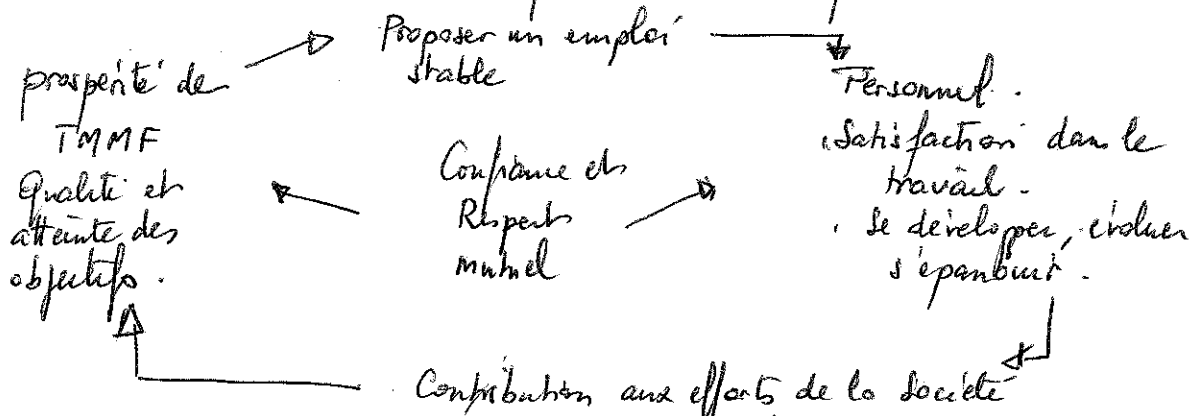
les cadres n'ont. ils que des devoirs !

Système d'évolution actuel :

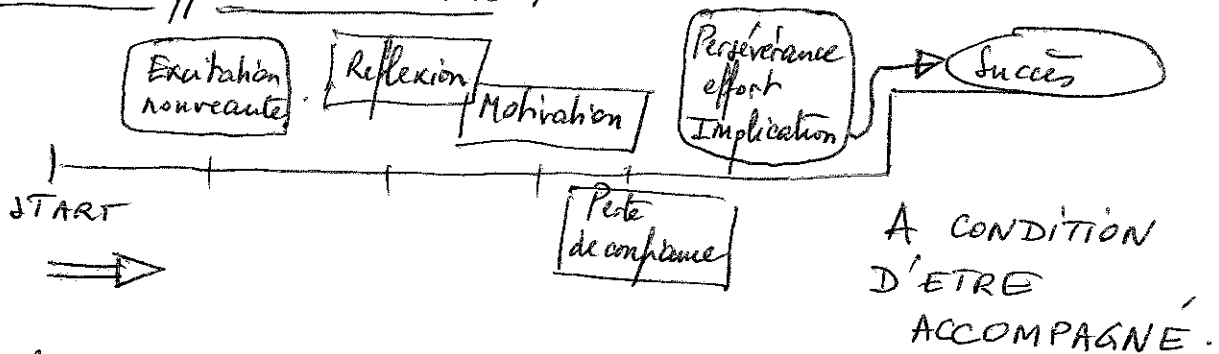
1. Être évalué "+" ou "++" 2 années de suite (éligible)
2. Choix du management (fonction du budget NAO)

d/ définitions de la gestion des carrières :

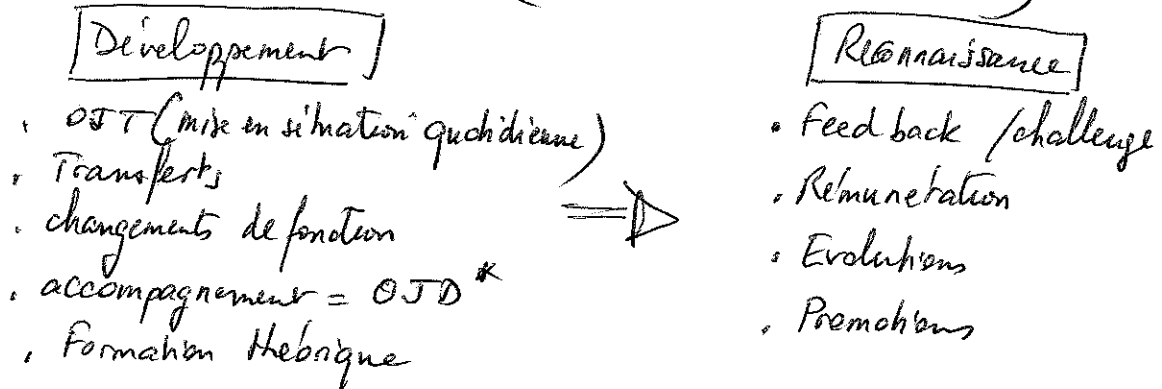
la base : La confiance et le respect mutuel -



Cycle de développement d'un salarié :



la gestion de carrières : (Comment cela doit être)



*OJD formation, accompagnement au quotidien par l'encadrement.

Vocabulaire sur le développement :

Changement de Tâches ex: GL F1 → GL ch1.

Transfert. (= chgt dépt) ex: GL assy → GL log -

Dépt log → filière support (spécialiste)

Reconnaissance :

rémunération - feedback - évolutions - Promotions -
Challenge.

e/ Rappel du contexte et objectifs de la Négociation :

Le CONSTAT : (origine : tables rondes, enquête d'opinion).

- 64% du personnel SAGA n'a pas une vision claire de ses possibilités de carrière

- "ma fonction est constamment rabotée, on perd de l'autonomie... on perd du pouvoir et de l'autorité"

- "l'effort personnel n'est pas reconnu, les AI sont trop limitées, les embêtements annuels flottent dans l'air"

⇒ les S.A.G.A. ne sont pas satisfaits du système de développement.

TMMF souhaite clarifier et améliorer le système de gestion de carrière actuel.

f/ Calendrier :

*1 23/02 Périmètre Nego et définitions clés

01/03 Proposition Grade System et système d'évolution
+ outils de gestion de carrières

*2 15/03 Proposition finale de TMMF et planning de mise en œuvre

*1 Avant le 28/2 retour des revendications avant 12h00.

*2 Avant le 6/3 retour sur les propositions faites

g/ Commentaires des OS :

OFE.CGC : "le personnel SAGA attend beaucoup de cette négociation."

"Il faut trouver des solutions pour chaque catégorie, préserver l'employabilité (droit de l'employeur) et clarifier le lien entre les grades et la grille de rémunération".