

LES PERSONNELS BADGEANTS ONT DES ENJEUX SPÉCIFIQUES



La CFE-CGC vous propose un focus sur les Ouvriers, Employés, Techniciens Agents de Maîtrise

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Des constats

Les fiches emploi des postes TAM et la réalité des fonctions exercées ne sont pas toujours en adéquation, par exemple sur les fonctions autonomes

Une seule badgeuse est attribuée, de nombreux TAM travaillent sur différentes entreprises

L'outil SeaRH prend beaucoup de temps aux TAM et par conséquent aux managers; retour et repos mission, travaux postés..., alors que les données sont disponibles par ailleurs dans d'autres applications

De nombreux TAM doivent pour des raisons personnelles obtenir des aménagements horaires. Proche aidant, handicap, jeunes parents... et sont donc soumis au bon vouloir de leur hiérarchie et HRBP: refus, limite dans le temps, accord partiel...

Lors des candidatures sur un autre poste ou de demandes d'évolution les réponses négatives ne font l'objet d'aucune explication ou alors automatique et lapidaire.

Certains postes de TAM sont hyper techniques et/ou spécialisés. Certains viviers ne représentent que quelques individus. Souvent sur des métiers à forte contrainte et peu attractifs.

Certains TAM expérimentés ou spécialistes sont soumis à des objectifs de poste

Des propositions

Obtenir des fiches emplois exhaustives et correspondantes aux emplois occupés. arrêter l'usage de fiches emplois génériques et mettre à jour la fiche lors des évolutions du poste

Obtenir d'avoir plusieurs badgeuses en fonction du poste occupé

Obtenir l'automatisation d'un maximum de tâches non productives déjà saisies par ailleurs. Rendre automatique les mises à jour de SeaRH via les autres applications. Assurer la continuité numérique (heure supplémentaire, rectification...)

Obtenir par accord, un cadre qui permette de mieux prendre en compte l'adéquation vie personnelle et vie professionnelle en fonction de toutes les situations

Obtenir un vrai rendez-vous RH pour comprendre les raisons du/des refus et permettre au candidat de corriger certains points et avoir des axes d'améliorations

Obtenir l'agrandissement des viviers soit par embauches ou par obtention de compétences croisées. Mise en place d'un dispositif d'attractivité et de fidélisation sous forme de primes

Obtenir des primes d'objectif au même titre que la RVI pour les cadres

Contactez votre section locale, la CFE-CGC est présente sur tous les sites



Reconcilions performance de l'entreprise et bien-être de ses personnels



AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT D'OLLIIOULES

Des constats

Les techniciens sont souvent soumis à des objectifs quantifiables dans leur fiche de poste. En cas d'atteinte ou de dépassement de ces objectifs rien n'est prévu pour récompenser l'investissement.



L'indemnité de transport reste inchangée depuis de nombreuses années, elle est également ridiculement basse



Les aléas climatiques entraînent une forte désorganisation de l'activité. La fréquence de ces événements est prévue à la hausse



VOS PROBLEMES



Des propositions

Obtenir une prime d'objectif équivalente à la RVI des cadres

Obtenir une revalorisation significative de la prime de transport pour une répartition plus équitable des aides à la mobilité (tout le monde n'a pas le choix de son moyen de locomotion)

Obtenir un accord cadre d'adaptation aux événements climatiques (canicule, grand vent, froid...) pour l'ensemble du site afin d'assurer la bonne santé des personnels et la continuité des activités

NOS SOLUTIONS

MAIS ENCORE

Sortir les formations obligatoires et réglementaires du budget formation

Donner de la lisibilité sur les parcours professionnels

Pouvoir agir sur le choix des formations

Augmenter les indemnités de déplacement

Créer des formations et des guides pour Searh, Ithaque...

Mettre en place des moments de cohésion (promotion, médaille du travail, fin de projet...)

Vos contacts OETAM Ollioulais:

- 06 44 68 90 92 **Nicolas Panési**
- 06 72 57 67 69 **Audrey Anzelin**

Adhérer

