TAM TAM

LES PERSONNELS BADGEANTS ONT DES ENJEUX SPÉCIFIQUES

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



AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Des constats	Des propositions
Les fiches emploi des postes TAM et la réalité des fonctions exercées ne sont pas toujours en adéquation, par exemple sur les fonctions autonomes	Obtenir des fiches emplois exhaustives et correspondants aux emplois occupés. arrêter l'usage de fiches emplois génériques et mettre à jour la fiche lors des evolutions du poste
Une seule badgeuse est attribuée, de nombreux TAM travaillent sur différente emprises	Obtenir d'avoir plusieurs badgeuses en fonction du poste occupé
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	Obtenir l'automatisation d'un maximum de taches 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...
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...	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
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.	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
Certains postes de TAM sont hyper techniques et/ou spécialisés. Certains viviers ne représente que quelques individus. Souvent sur des métiers à forte contrainte et peu attractif.	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
Certains TAM expérimentés ou spécialistes sont soumis à des objectifs de poste	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

Syndicat CFE-CGC Naval Group

TAM TAM

LES PERSONNELS BADGEANTS ONT DES ENJEUX SPÉCIFIQUES



AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT DE CHERBOURG

Des constats	Des propositions
Le temps alloués pour se changer et prendre une douche n'est pas adapté à la réalité	Ouvrir des négociations sur le temps réelle pour prendre une douche et/ou se changer
Concernant les compteurs d'heures et les jours de récupération: les badgeants sont régularisés de trente minutes pour un dépassement de seulement une minute	Obtenir des régularisations prenant en compte la réalité
Les aléas climatiques entrainent une forte déorganisation de l'activité. La fréquence de ces événements est prévue à la hausse	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
VOS PROBLEMES	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 Cherbourgeois:
- **06 37 73 69 37 Jordan Pelerbe**
- **06 47 13 18 54 José Baptista**

Adhérer

Syndicat CFE-CGC Naval Group