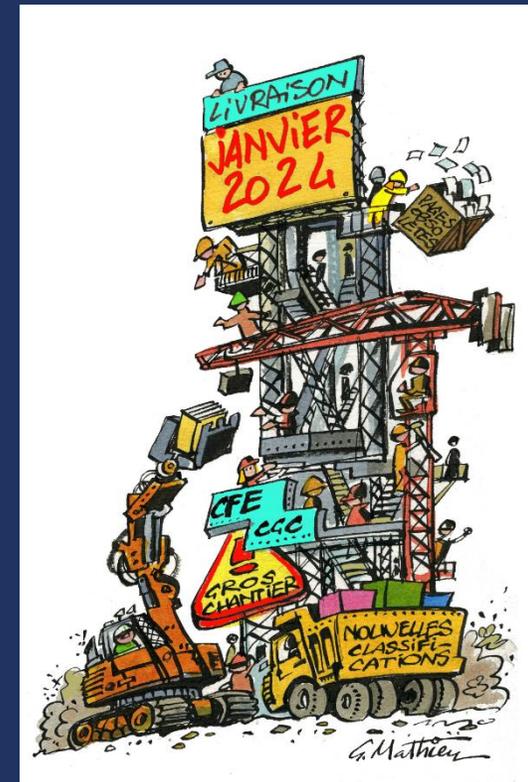


Déploiement de la CCN



Rappel :

Au cours du premier trimestre 2024, la Fédération s'est organisée autour de plusieurs dispositifs dans le but de recueillir le plus largement et le plus fidèlement possible un état des lieux du déploiement du nouveau système de classification qui est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier dans la Branche de la Métallurgie.

Afin de recueillir ces appréciations, la méthode retenue a été basée sur 3 processus :

1. Une réunion en présentiel avec les DSC/coordonnateurs des grands groupes de la Branche.
2. 3 Réunions à distance avec les DSC/coordonnateurs des autres grands groupes/ETI/PME.
3. 1 sondage diffusé auprès de tous les DS.

Processus

Réunion DSC grands Groupes

le 06 février 2024

- 16 retours

Zoom DSC

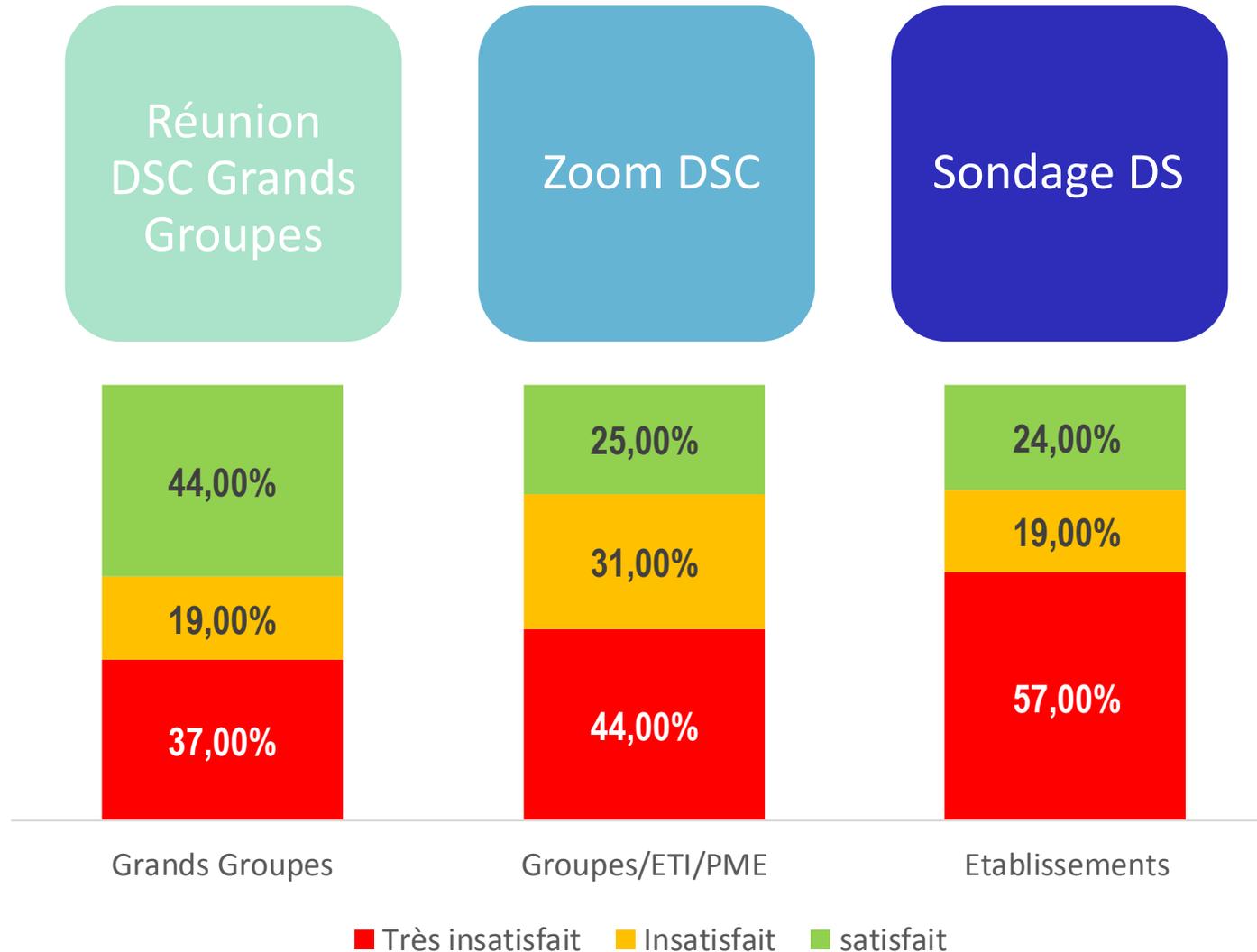
Les 14-19 et 29 février

- 32 retours

Sondage DS entre le 22 janvier et le 22 Mars

- 315 retours

Taux de satisfaction du déploiement par processus



Un déploiement quasiment à l'heure !

96,2%

Des salariés ont reçu leur
Fiche Descriptive d'Emploi

95,2%

Des salariés ont reçu la
classification de leur
emploi

Un déploiement peu transparent avec les RP/IRP !

37,2%

Des entreprises décrètent le catalogue des emplois confidentiel

38,9%

Des délégués syndicaux interrogés ne connaissent pas le nombre d'emploi dans l'entreprise

Un processus d'information pas toujours respecté !

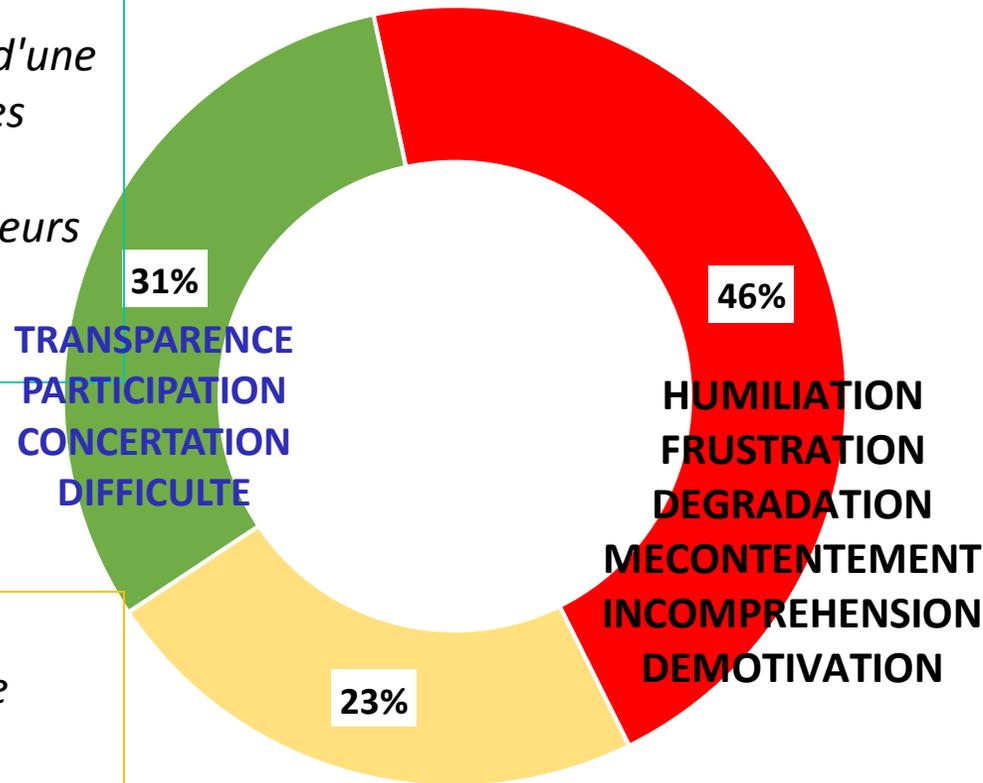
89,2%

Des Délégués Syndicaux interrogés indiquent que leur entreprise notifie spontanément ou sur demande le détail des critères (soit quand même 1/10 qui ne le fait pas !)

L'atterrissage de la classification entre satisfaction et mécontentement !

« Le déploiement a été fait de manière fluide et bien anticipé. »
« La classification a été le résultat d'une collaboration entre la direction et les OS »
« La création des fiches emplois et leurs cotations se sont réalisées en toute transparence avec les élus. »

« Les postes passent au tamis des contraintes financières lié au salaire actuel de la personne »
« beaucoup de salariés se retrouvent dans les fiches mais les demandes de corrections sont très peu prises en considération »



« Classification faite à la dernière minute, sur une transposition automatique d'un référentiel métier existant »
« La cotation respecte scrupuleusement l'organigramme »
« Fiches emploi bâclées par des personnes non formées »
« La DRH a fait de son côté sans partage, et le sentiment général est une dévalorisation des postes et emplois »
« Des managers non formés et mal accompagnés »
« 90% des ingénieurs et cadres compactés en F11-F12 »

Les bonnes Pratiques



TRANSPARENCE

Dossier d'expertise CSEC NEXANS dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise



Secafi SAS
SAS au capital de 3.785.440 €
Société d'expertise comptable inscrite
au tableau de l'Ordre de la région
Île-de-France
Organisme certifié « Expertises Santé ou
Travail auprès des CSE », habilité IPRP et
membre de la FIRPS

Bureau :
20/24 rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

Siège social :
20/24 rue Martin Bernard
75013 Paris • Tél. 01 53 62 70 00
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification
Intracommunautaire
FR 88 312 938 483

Unesociété du Groupe Alpha

BORDEAUX • JULES • LYON
MARSEILLE • METZ
MONTPELLIER • NANTES
NOUMEA • ORLÉANS
PARIS • ROUEN
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
TOULOUSE



Nexans France

Information-Consultation sur la politique sociale,
les conditions de travail et l'emploi

Complément au rapport présenté le 11 - 10 - 2023

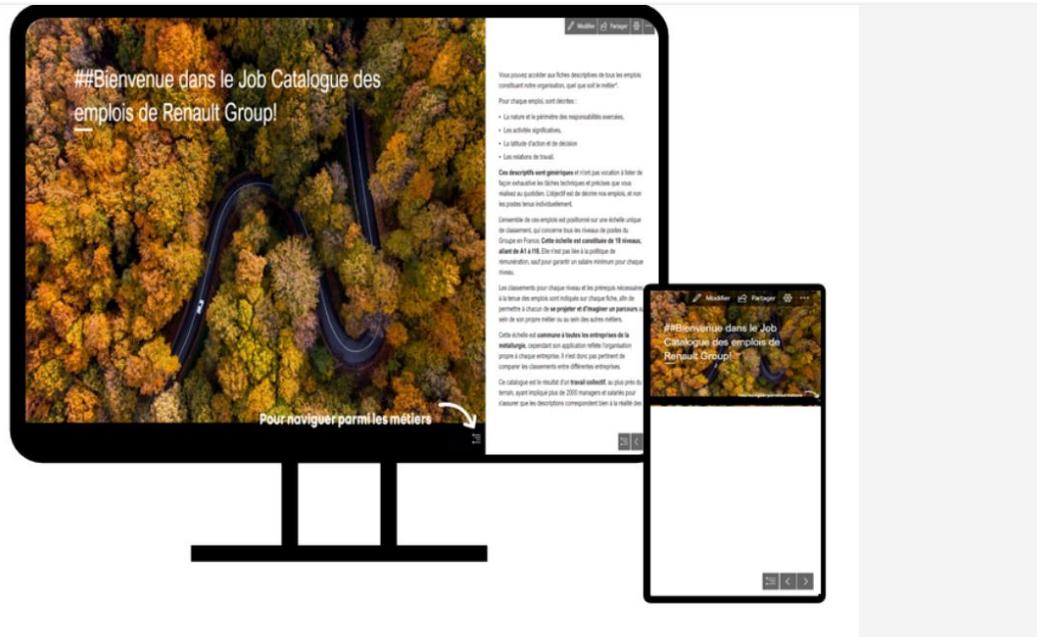
CSEC du 11 janvier 2024

CONFIDENTIEL

Permettant d'appréhender la vue
d'ensemble mais aussi des vues plus
détaillées sur différentes fonctions
(production, logistique, R&D...)

VISIBILITE

Catalogue des emplois RENAULT



Les collaborateurs n'ayant pas de PC d'entreprise, des liens/QR Code donne accès, en partie, depuis un téléphone personnel, au catalogue des emplois existants dans l'entreprise THALES

Pas de question, vous pouvez vous rapprocher de votre manager.

EDC | Évolution du Dispositif Conventionnel

Catalogue numérique de toutes les Fiches emplois existantes dans l'entreprise THALES

FICHES DESCRIPTIVES D'EMPLOIS

Poste repère **XYXYXY** : Happiness Manager

Intitulé de l'emploi	HAPPINESS MANAGER
Finalité de l'emploi	La finalité du poste de Happiness Manager est de : Participer et veiller au bien-être des salariés sur leur lieu de travail. Créer une ambiance de travail positive et améliorer les relations entre salariés pour booster la motivation et la productivité de chaque équipe.
Description des activités significatives	Les missions principales du Happiness Manager sont de : <ul style="list-style-type: none"> Recherche et l'épanouissement des salariés de l'entreprise par tous les moyens de communication. Réalisation et mise en œuvre d'une stratégie adaptée à l'environnement de travail et des objectifs qui lui sont liés par le management de l'entreprise. Proposer des moyens d'évitement des obstacles qui entravent la productivité et l'implication des salariés de l'entreprise. Motiver les équipes en organisant des activités ludiques et stimulantes comme des ateliers créatifs, team building, happy hours, ou déjeunés. Travailler en interface avec les équipes immatérielle pour la définition et la mise en place d'espaces dédiés aux salariés pour favoriser la détente (espace pause créa, mise à disposition d'équipements de loisir ou sport...) Définir et mettre en œuvre un service de conciergerie répondant aux attentes de la majorité des salariés. Suivre et justifier les comptes de bilan. Mesurer l'efficacité des actions menées au travers d'indicateurs ou de paramètres RH de type taux d'absentéisme, taux de démissions, augmentation de la productivité des salariés, initiatives,...
Relations de travail	Travailler en collaboration avec les équipes RH, immatérielle et Management des différents services de l'entreprise. Poste amené à : <ul style="list-style-type: none"> Travailler avec la Direction et les Ressources Humaines pour conforter la stratégie mise en œuvre et évaluer la mesure d'efficacité des actions menées. Répondre aux salariés sur les objectifs et communiquer de façon interactive. Participer à tout projet de réorganisation ayant un impact social sur l'entreprise.
Responsabilités exercées et latitude d'action	L'emploi nécessite de mettre en application au niveau de son périmètre le respect des règles déontologiques et d'équipees fixées par l'entreprise, la confidentialité des données personnelles.
Connaissances professionnelles spécifiques	Connaissance dans le domaine de la communication en entreprise. Il est aussi important de disposer d'un savoir-être développé et notamment enthousiasme, bonne humeur, sens de l'écoute de l'autre, énergie et créativité.

THALES
Building a future we can all trust

Cotation de l'emploi : **F11-39**

Complexité de l'activité 7/10
Analyse et étude minutieuse la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'un d'elles.

Connaissances 7/10
L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.

Autonomie 7/10
L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédures/moyens avec validation sur demande.

Contribution 6/10
L'emploi engage la responsabilité et la performance d'un service ou d'un département.

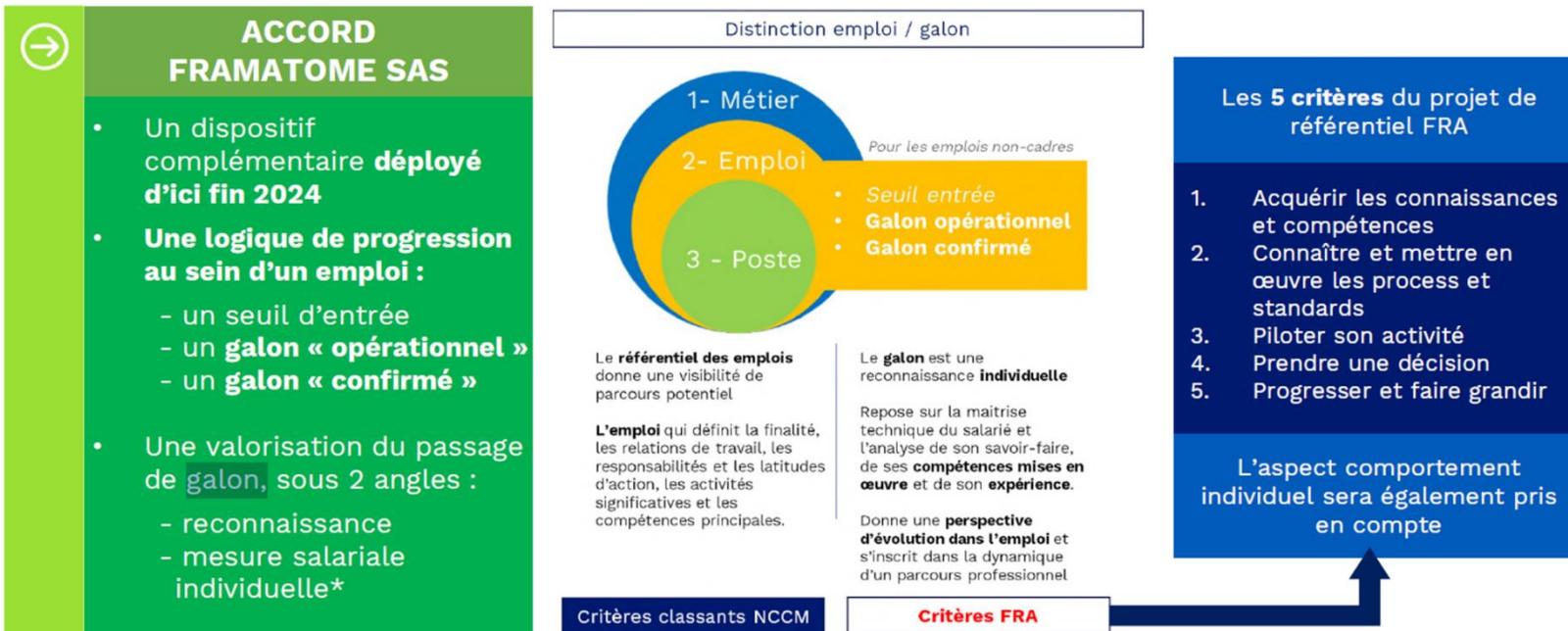
Encadrement-Coopération 6/10
L'encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'organisation individuelle et/ou coordonnée d'activités diversifiées.

Communication 6/10
L'emploi nécessite compréhension et participation avec représentants d'autres unités.

RECONNAISSANCE

Projet « Galons compétences » FRAMATOME

« Galons compétences » pour les non-cadres : reconnaître l'expérience et la compétence



*déterminée en fonction de la politique salariale et du positionnement salarial du salarié

Dispositif complémentaire visant à reconnaître l'acquisition de compétences pour les salariés non-cadres