

Ce qui est en jeu (suite)

Dispositif promotion au statut cadre

20% des cadres de l'entreprise sont issus de ce dispositif. FO est favorable à sa dynamisation, car c'est à la fois une source de motivation pour les salariés et de diversité et de qualité pour l'entreprise. Ainsi par exemple, 10 grands métiers ont accueilli des cadres issus de la promotion 2017.

Le point de vue de FO

Pour beaucoup d'ETAM désireux d'évoluer au cours de leur carrière vers un statut cadre, « l'accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion au statut cadre » reste très théorique.

En effet, cela ressemble au parcours du combattant. Les critères d'entrée dans le dispositif (temps de réponse à une candidature, la sélection des potentiels, l'inscription dans le dispositif...) sont ressentis comme très aléatoires. Un jour c'est oui, un autre jour, c'est non, puis pour une raison ou une autre... ce n'est plus possible. Et on change de chef... on s'entend dire « j'ai besoin de te connaître pour évaluer si je peux proposer ton inscription dans le processus... ».

Bref! Peu ou pas de projection dans son développement de carrière. On est découragé, frustré... et surtout le baromètre de la motivation décline!

FO avait jugé les moyens financiers du dispositif de la Promotion Cadre Cours de Carrière (PCCC) insuffisants. De plus le nombre de promus « PCCC » diminue de manière constante depuis 5 ans (72 promus en 2012 vs 42 promus en 2016).

FO demande à ce qu'il soit donné aux salariés, désireux d'accéder au statut cadre, une information simple et claire des critères, une réelle transparence des conditions de sélection et un accompagnement continu dans le processus... dans un calendrier raisonnable!

Dispositif formateurs internes

Cet aspect de l'accord correspond à un chapitre de l'accord CAP 2020 intitulé « une transmission des savoirs redynamisée ». L'objectif est de construire une politique de formation interne en France, capable d'assurer:

- La qualité des formations internes déployées
- La disponibilité des formateurs internes au regard du nombre de sessions de formation à déployer
- La motivation et l'engagement des formateurs internes
- Offrir la possibilité aux managers de transmettre les savoirs en interne

Le point de vue de FO

FO demande une structuration réaliste de toutes les initiatives de formation interne. Il faut un plan d'accompagnement complet du formateur interne, incluant notamment l'aide à la professionnalisation, la certification des compétences, la prise en compte de la charge de travail, l'intégration de son rôle dans les processus de reconnaissance professionnelle et éventuellement la création d'un vrai réseau des formateurs internes ou d'un club métier:

- Reconnaître la charge et les objectifs dans le cadre de l'entretien individuel,
- Élaborer une formation certifiante pour les formateurs internes,
- Renforcer la démarche « Master Trainers » (formateurs référents) sur les fondamentaux métiers.



FO S'ENGAGE POUR VOTRE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Projet d'accord
« Reconnaissance » - CAP 2020



Prêts à négocier pour dynamiser vos carrières!



Syndicat de la feuille de paie, FO n'oublie pas les autres formes de reconnaissance, au premier rang desquelles les évolutions de carrière. Pour FO, si, en 2013, il fallait jouer en défense compte tenu des difficultés de l'entreprise, la négociation qui démarre est l'occasion de repartir de l'avant, dès le 19 septembre 2017.

Tél.: +33 (0)1 76 84 14 73 - Fax +33 (0)1 76 84 14 74 - Mail: fo.central@renault.com - Site: www.fo-renault.com

Ce qui est en jeu

Le 19 septembre prochain s'ouvre un cycle de négociations devant déboucher sur un accord pour « mieux reconnaître l'excellence métier et la réalité des responsabilités exercées par les salariés ».

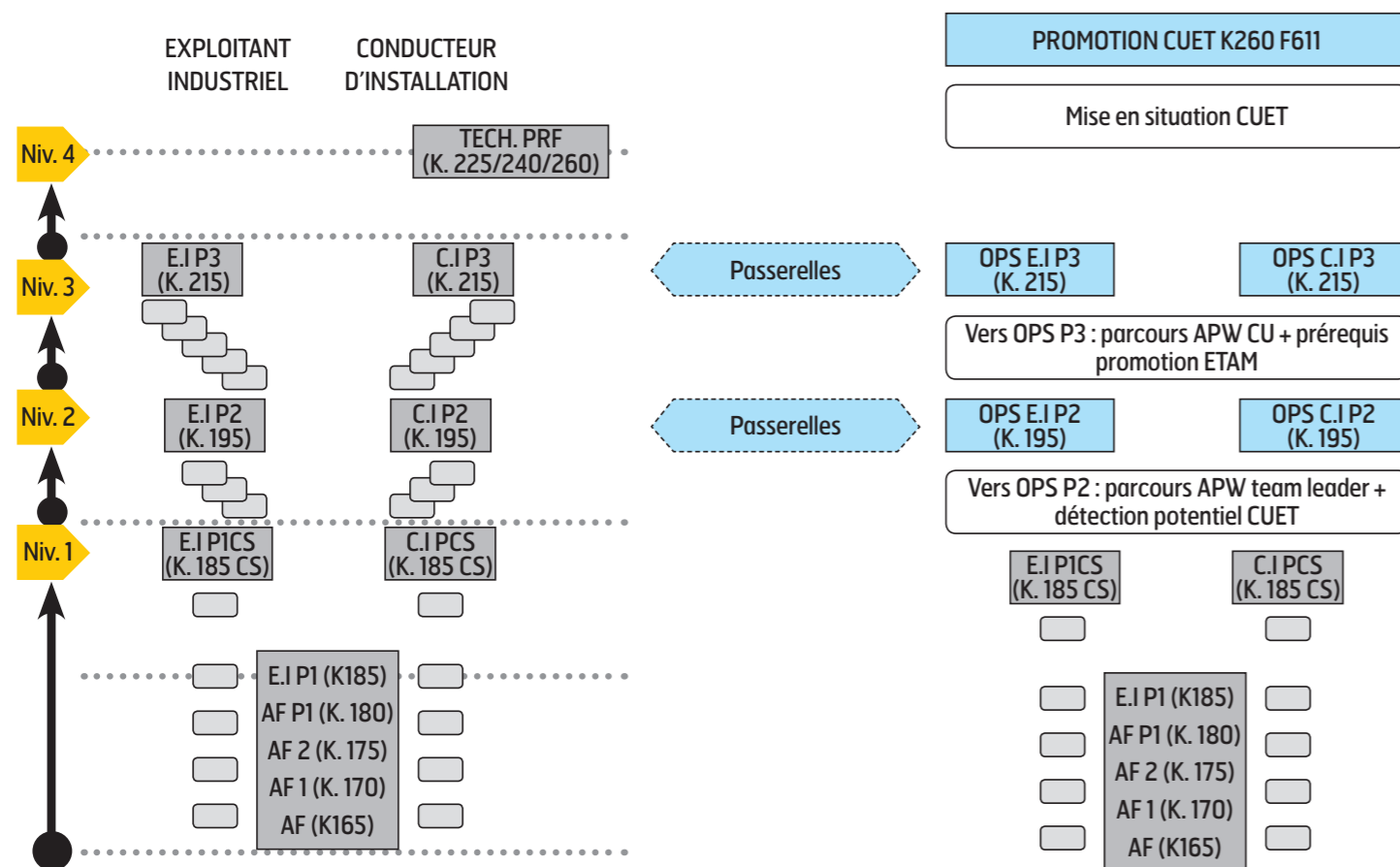
Pour FO, ce qui est en jeu c'est la motivation des hommes et des femmes qui ont fait, font et feront le succès de l'entreprise. Quand les résultats sont là, un grand groupe se doit de mettre en œuvre des parcours de carrière attractifs, reconnaissant les compétences et l'engagement des salariés et garants de la pérennité de l'entreprise.

Qui est concerné ?

- Les opérateurs de fabrication (Filière 100)
- Le management de fabrication (Filière 611)
- Les ETAM dans le dispositif de promotion au statut cadre
- Les formateurs internes

Filières 100 et 611

L'objectif est d'obtenir une meilleure reconnaissance de l'excellence dans les métiers. L'une des hypothèses est d'inscrire dans la classification l'opérateur Senior (cf. schéma).



Parallèlement, il est prévu de faire évoluer les prérequis, pour les rapprocher des réalités du vécu professionnel et dynamiser des évolutions dans plusieurs directions :

- Progresser dans sa filière et son métier
- Changer de métier dans les filières Exploitant Industriel / Conducteur d'Installation
- Évoluer vers une fonction de CUET en lien avec ses acquis professionnels et son leadership
- Évoluer vers une fonction de technicien en cohérence avec l'expertise métier développée (logistique, maintenance, qualité, outillage, prototype...).

Enfin, l'accord pourrait cadrer des principes de gestion de carrière pour faire de la position d'opérateur senior la voie de préparation des futurs CUET. Cela impliquerait une définition cohérente, la reconnaissance de l'OPS dans la classification dès le niveau P2 et l'accès, à un parcours de formation aux compétences de management nécessaires à la prise de poste.

Les « Faisants fonctions » CUET assurent le remplacement d'un CUET durant une absence ponctuelle. Sauf que FO constate, qu'ils ne sont pas toujours reconnus dans leur mission que ce soit en termes de rémunération ou bien d'évolution de carrière.

Le point de vue de FO

OK sur le principe d'évolution de la classification, mais le diable est dans les détails pratiques. Nous ferons porter la négociation sur le comment ? (modalités de reconnaissance de l'excellence) et le combien ? (valeur que nous voulons en cohérence avec les compétences des salariés).

- FO demande la clarification des parcours d'évolution tenant compte de la reconnaissance et de la valorisation de l'expertise des métiers de la fabrication. Trop d'opérateurs restent bloqués PICS durant des années et les nouveaux embauchés ont besoin de perspectives d'avenir !
- FO demande des PRÉREQUIS (ECG/EAI) COHÉRENTS avec la réalité des parcours. Ils ne doivent pas être un rempart à l'expérience et au savoir-faire de l'opérateur.
- Faire sauter le PLAFOND 215 pour les P3 en ouvrant un accès au NIVEAU 4 aux Usines de Carrosserie-Montage en proposant une meilleure grille d'évolution relative à l'expérience. Pour FO, il est nécessaire d'harmoniser les chances d'évolution quelle que soit la filière (EI : Exploitant Industriel et CI : Conducteur d'Installation).

S'agissant des prérequis, nous combattons l'approche inadaptée, à base de tests et questionnaires d'évaluation plus ou moins intellos et déconnectés des réalités du métier. L'excellence métier, elle se juge sur le terrain ! Nous demanderons des passerelles permettant de changer de filière ou de métier dans sa filière.

De la même façon, reconnaître dans la classification un principe d'« opérateurs senior futurs CUET » nous paraît positif, mais nous serons vigilants sur le processus de validation qui reste à définir.

La négociation démarre le 19 septembre, nous ne manquerons pas de vous informer des avancées. Vous pouvez compter sur l'engagement et la combativité de vos représentants FO !

