

Compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 23 mars 2015

Présents : JC Abry, J. Girodon, B. Martin, L. Martinez.

Invitée : M. Decouz,

La réunion se tient au siège social à Ecully.

Une question : discussion relative aux modalités d'évolution de carrière et de revalorisation salariale des personnels permanents.

Réponse de la Direction :

La Direction s'est rapprochée d'un cabinet de consultant extérieur « Finaxim » afin d'étudier la possibilité de mettre en place un plan d'action RH concernant les évolutions de carrière pour notre personnel permanent.

La difficulté et de bien cerner notre problématique sous la question assez « large » des délégués du personnel : quel est le but recherché ? Equité des salariés ? Motivation des salariés ? Fidélisation des salariés ? Reconnaissance ?

La question de la politique salariale est difficile à traiter car elle ne dépend pas uniquement de C-Innov (par rapport aux Ecoles notamment). C'est un ensemble qu'il faut traiter dans sa globalité, et pas uniquement sous l'angle salarial (mais aussi les conditions de travail, les avantages acquis...).

En premier lieu, Il est donc nécessaire d'avoir une vision plus large, un état des lieux exhaustif, et de traiter la question du processus RH dans son ensemble. Cela passe par un audit RH, avec notamment des entretiens du consultant avec les différents acteurs de l'entreprise (DUP, CHSCT et salariés de l'entreprise).

Puis, dans un deuxième temps, le consultant présentera des pistes d'améliorations, des préconisations avec un plan d'actions (menés par une équipe projet).

Ce travail permettra aussi de positionner l'entreprise au sein du marché du travail, par rapport à ses concurrents directs : dans quel contexte se trouve l'entreprise ?

Cet accompagnement RH d'une durée totale de 4 jours (qui se dérouleraient sous forme de 8 demi-journées) commencerait à partir du 4 mai 2015 pour se terminer au plus tard le 3 juillet 2015 (afin de ne pas s'étirer trop longtemps dans le temps, et de ne pas perdre la dynamique du projet), et est entièrement gratuit, car financé à 100% par notre OPCA.

Par ailleurs, il a été décidé de terminer le travail de rapprochement entre les grilles de la convention collective nationale Syntec et les postes de la société pour le personnel administratif, comme pour le personnel technique le mois dernier.

Ci-joint le document de travail, réalisé avec la DUP lors de la réunion du mois de mars.

Pour le personnel administratif :

Position CCN des ETAM/ IC	Postes Administratifs	Compétences requises
<u>ETAM Position 1.3.1</u>	<u>Assistant(e) d'accueil :</u>	<u>Niveau d'études : CAP/ BEP</u> <u>Niveau de responsabilité : faible</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>
<u>ETAM Position 1.3.2</u> Même définition avec une notion d'ancienneté : 2 ans d'activité requise dans le poste	<u>Assistant(e) d'accueil :</u>	<u>Niveau d'études : CAP/ BEP</u> <u>Niveau de responsabilité : faible</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>
<u>ETAM Position 1.4.1</u>	<u>Aide comptable:</u> <u>Gestionnaire de laboratoire</u>	<u>Niveau d'études : CAP/ BEP / Bac Pro</u> <u>Niveau de responsabilité : xxx</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>
<u>ETAM Position 1.4.2</u> Même définition avec une notion d'ancienneté : 5 ans d'activité requise dans le poste	<u>Aide comptable:</u> <u>Gestionnaire de laboratoire</u>	<u>Niveau d'études : CAP/ BEP / Bac Pro</u> <u>Niveau de responsabilité : xxx</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>
<u>ETAM Position 2.1</u>	<u>Comptable / Assistant(e) de gestion</u> <u>Gestionnaire de laboratoire</u>	<u>Niveau d'études : BAC+2</u> <u>Niveau de responsabilité : faible</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>
<u>ETAM Position 2.2</u>	<u>Comptable / Assistant(e) de gestion</u> <u>Gestionnaire de laboratoire</u> expérimenté avec autonomie partielle	<u>Niveau d'études : BAC+2</u> <u>Niveau de responsabilité : faible</u> <u>Niveau d'encadrement : non</u>

<u>ETAM Position 2.3</u>	<u>Comptable / Assistant(e) de gestion</u> <u>Gestionnaire de laboratoire</u> expérimenté avec grande autonomie	Niveau d'études : BAC+2 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : non
<u>ETAM Position 3.1</u>	<u>Assistant(e) de Direction</u>	Niveau d'études : BAC+2/L3 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : non
<u>ETAM Position 3.2</u>	<u>Assistant(e) de Direction</u>	Niveau d'études : BAC+2/L3 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : possible
<u>ETAM Position 3.3</u>	<u>Assistant(e) de Direction</u> <u>Responsable RH</u> <u>Responsable compta/finance</u> IC ?	Niveau d'études : BAC+2/L3 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : oui
<u>IC Position 1.1</u>	<u>Chargé(e) d'affaires débutant sans diplôme d'ingénieur</u>	Niveau d'études : BAC+5 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : non
<u>IC Position 1.2</u>	<u>Chargé(e) d'affaires débutant avec diplôme d'ingénieur</u>	Niveau d'études : BAC+5 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : non
<u>IC Position 2.1</u>	<u>Chargé(e) d'affaires avec mini deux ans d'expérience</u>	Niveau d'études : BAC+5/8 Niveau de responsabilité : faible Niveau d'encadrement : possible Niveau d'autonomie : moyen
<u>IC Position 2.2</u>	<u>Chargé(e) d'affaires expérimenté sans encadrement</u>	Niveau d'études : BAC+5/8 Niveau de responsabilité : moyen Niveau d'encadrement : possible

		Niveau d'autonomie : moyen
<u>IC Position 2.3</u>	<u>Chargé(e) d'affaires avec mini 6 ans d'expérience</u>	Niveau d'études : BAC+5/8 Niveau de responsabilité : élevé Niveau d'encadrement : élevé Niveau d'autonomie : élevé
<u>IC Position 3.1</u>	<u>DAF ?</u>	
<u>IC Position 3.2</u>	<u>DAF expérimenté ?</u>	
<u>IC Position 3.3</u>	<u>Président(e) du Directoire :</u>	<u>Niveau d'études : Bac+5/8</u> <u>Niveau de responsabilité : élevé</u> <u>Niveau d'encadrement : oui</u>

La prochaine réunion n'a pas encore été programmée.


A Ecully, le 26 mars 2015
Bénédicte MARTIN
Présidente du Directoire