

Référent technique

La direction met en place un nouveau dispositif de **reconnaissance des Référents Techniques** pour les Ouvriers et Techniciens de DMS France (FP 07, 10, 18, 19, 20, 21). Objectif affiché : **valoriser l'expertise, pérenniser les compétences et renforcer l'engagement.**

La CGT vous résume les points essentiels. Les Objectifs annoncés :

- Mettre en avant les compétences techniques et le transfert de connaissances.
- Assurer la continuité des savoir-faire.
- Fidéliser les salariés en reconnaissant leur expertise.

Conditions d'éligibilité

- **Ouvriers et Techniciens** avec **5 à 10 ans d'expérience** dans leur spécialité.
- Capacité à intervenir comme expert en cas de problème technique majeur ou enjeu business.
- Connaissance solide des produits, technologies et processus.
- Participation possible à l'innovation, aux audits, aux retours d'expérience.

Processus annuel

1. **Identification des candidatures** Lors des Talent Reviews – performance $\geq$ meets.
2. **Élaboration du dossier** Par le salarié, avec soutien du manager + recommandations de pairs.
3. **Commission de validation** Sponsors FP, RH, leaders de discipline. Présentation du candidat avec le manager.
4. **Reconnaissance et valorisation**
 - Notification
 - Célébration locale
 - **Prime unique de 2 000 €**

Compétences attendues

- **Booster de connaissances** : transmettre son savoir-faire, vulgariser, être une référence visible.
- **Amélioration continue** : contribuer à des plans d'amélioration.
- **Savoir-être** :
 - Anticiper les difficultés
 - Analyser des situations complexes
 - Coopérer et travailler en équipe
 - Être force de proposition
 - Prendre des initiatives
 - Assumer ses responsabilités
 - Être à l'écoute

Reconnaissance

- Être sollicité et reconnu par les pairs.
- Rayonner au-delà de son équipe.

En cas de refus

- Avis défavorable du manager + RH.
- Courrier motivant le refus.
- Debrief + actions de développement imposées.

CE QUE LA CGT EN PENSE

La reconnaissance des compétences est indispensable, mais **elle ne doit pas remplacer une véritable politique salariale.**

- Une prime ponctuelle ne compense pas la **montée en charge des responsabilités** attendues.
- Le dispositif repose fortement sur l'auto-promotion et la validation managériale, ce qui peut créer **inégalités et subjectivité.**

Lors du **CSE du 16 mars**, la CGT a **fermement dénoncé** cette pratique :

- Manque total de transparence
- Processus non respecté
- Inégalité d'accès au dispositif
- Risque de favoritisme et d'arbitraire

La CGT **exige** que la direction d'Etelles :

- Respecte les processus annoncés,
- Communique à l'ensemble des salariés,
- Garantisse l'égalité d'accès,
- Assure qu'**aucun salarié ne soit laissé pour compte** lors des prochaines campagnes.

La CGT revendique une **reconnaissance durable**, intégrée dans le salaire, et un processus **transparent et équitable.**