

« ça devrait être régularisé... »

Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION?

« appelez le 2525... »

« ça vient de l'outil... »

« faut voir la paye... »

« J'ai pas la main... »



« En effet, doit y avoir un problème... »



Versement de la prime vacances : Que se passe-t-il ? C'est du grand n'importe quoi !

Depuis quelques années sur Merlin Alès, la prime de vacances est versée en 2 fois : soit pour 2024 la première moitié de 650€ bruts sur la paie de juin, et la deuxième moitié sur la paie de novembre.

UN VERSEMENT DE PRIME A GEOMETRIE VARIABLE.

Depuis plusieurs années, on constate que le montant de cette prime n'est pas a même pour tous les salariés. Sur quel critère ? l'explication donnée, est que le service paie Schneider appliquerait une règle liée aux absences. **Sur quel accord se base le service paie ?!** le droit à la prime est lié à la présence du salarié au 31 mai.

Plus fort encore, à l'occasion de la paie de novembre, que les salariés attendent avec impatience pour le deuxième versement de 650€, nous avons eu le déplaisir de constater que le versement de la prime pouvait s'apparenter encore plus cette fois-ci, à du grand n'importe quoi : des personnes qui ont eu de l'absentéisme ont eu la prime entière, d'autres présentes ont vu leur montant tronqué. Lorsque les salariés posent la questions sur les raisons, ils n'ont pour seules réponses : « s'il y a eu erreur, elle sera corrigée au mois de Décembre ».

Le service RH alésien n'a pas la main sur le problème, le service paie central est fort loin et détaché de nos préoccupations. **Les salariés s'agacent et l'équipe alésienne des RH est sous pression. CA NE PEUT PLUS DURER !**

**Y-t-il un pilote dans l'avion et du monde à la tour de contrôle ?
Les salariés viennent pour un salaire à la fin du mois. Ils sont las des
nombreuses anomalies sur leur feuille de paie. Ils sont las de devoir
« ferrailler » pour avoir leur prime de vacances complète.**

**A QUAND UN VRAI SERVICE DE PROXIMITE ET POUVANT AGIR AU
SERVICE DES SALARIES ?**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

De RRH** à HRBP*, que sont devenus nos services de ressources humaines ?

Les salariés interpellent fréquemment vos élus CFDT sur la fonction 'Ressources humaines' dans SCHNEIDER ELECTRIC et à Merlin Gérin Alès. Leurs interactions avec les RH ont changé, notamment lorsqu'il s'agit de la paie ou du suivi de carrière. Désormais, leurs interlocuteurs, souvent appelés HRBP, semblent être moins à même de répondre à leurs préoccupations.

Pourquoi SCHNEIDER ELECTRIC a choisi le modèle de « Business Partner » pour ses RH ? Et surtout, quelles sont les conséquences pour les salariés ?

RRH V/S HRBP : UNE EVOLUTION VERS LE SOUTIEN STRATEGIQUE

Traditionnellement, les **Responsables des Ressources Humaines (RRH)** avaient pour mission principale de s'occuper de l'administration du personnel : gestion des paies, des carrières, des recrutements et des relations sociales au sein d'une zone géographique définie. Leur rôle était essentiel, car ils assuraient le bon fonctionnement quotidien des équipes, mais ils étaient aussi perçus comme très opérationnels et très centrés sur les processus administratifs. Depuis 10 ans, au fil des années, la fonction RH a évolué avec l'apparition des **HRBP, 'Human Ressources Business Partner'**, l'idée étant d'amener les RH à jouer un rôle plus stratégique en alignant leurs actions sur les objectifs économiques de l'entreprise.

Le terme « Business Partner », traduit littéralement par « partenaire commercial », signifie ici support d'activité. Le HRBP se détache ainsi des tâches RH quotidiennes pour se concentrer sur l'optimisation des ressources humaines en lien avec la stratégie de l'entreprise. Ce rôle ne se limite plus à une zone géographique ou à des services RH spécifiques, mais est adapté à la structure organisationnelle de l'entreprise. Le HRBP n'est pas un DRH car il n'intervient pas sur la définition de la politique RH de l'entreprise. Il la déploie sur le terrain, auprès d'une population définie, tout en faisant le lien avec les objectifs business de son unité.

* **HRBP: Human Ressource Business Partnair**

****RRH: Responsable des Ressources Humaines**

DES SALARIES AUX ATTENTES NON COMBLEES

Avec l'évolution vers ce modèle de HRBP, plusieurs tâches traditionnellement confiées aux RH ont été prises en charge par des services partagés, comme la gestion de la paie ou les questions administratives. Les relations avec les partenaires sociaux ne font également plus partie du périmètre d'action des HRBP. Le HRBP se recentre alors sur des missions focalisées sur le business de l'entreprise, comme la gestion des talents, la planification des effectifs ou l'accompagnement des managers dans leur stratégie de développement.

Ces évolutions ont généré une certaine confusion chez les salariés, qui ressentent que leur service RH n'est plus aussi proche et accessible qu'avant.

Les salariés qui se retrouvent avec des managers étrangers se sentent parfois très seuls...

Pour de nombreux employés, cette organisation des RH est déroutante. Ils s'attendent à ce que le service RH soit un point de contact pour les aider à préparer leur parcours professionnel, ainsi qu'être un support, malheureusement ce n'est plus tout à fait leur rôle

QUI S'OCCUPE DE NOUS ?



...pour la réponse de la direction, c'est à chacun de se prendre en charge pour sa carrière... ou aller voir son manager...

Pour nos HRBP qui parfois souhaiteraient être des acteurs de proximité, ce n'est pas simple non plus ; surtout qu'ils sont en sous effectifs et qu'au fil des réorganisations, ont une charge de responsabilités qui augmentent comme par exemple, la prise en charge récemment des mobilités internes.

Le rôle des RH a changé...mais les besoins des salariés restent les mêmes.

Pour la CFDT, il serait souhaitable que la fonction RH se rapproche des salariés.

Heureusement, vous pouvez trouver du support auprès du collectif CFDT !