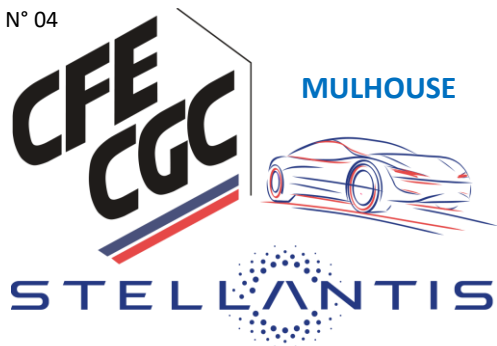




Organisation 2 x 33 à l'UT

Mission : pas de mise au placard !

La transition vers une organisation de travail à 2 équipes à 33vhn a entraîné une réduction du nombre de managers et de techniciens dans toutes les UR de l'UT. Les salariés non retenus dans cette nouvelle organisation ont été reçus par leur hiérarchie. Dans la majorité des cas, en attendant une affectation pérenne, une mission leur est confiée.

Pour la **CFE-CGC**, il est impératif d'accompagner ce changement de manière transparente et équitable.

1 Donner du sens

Quels sont les critères de sélection ?

Quels impacts :

- sur sa rémunération et sa FDE ?
- sur l'horaire de travail, l'avenant télétravail ?
- sur l'équilibre vie perso / vie pro ?

2 Clarifier la mission

Combien de temps ?

Quels sont les objectifs ?

A qui rendre compte ?

Comment seront exploitées les données récoltées ?

Quel est le résultat obtenu grâce à leur travail ?

3 Assurer un suivi rigoureux de la mission

« Loin des yeux, loin du cœur », ce dicton ne doit pas s'appliquer ici ! Le salarié doit conserver son sentiment d'appartenance à son service et doit bénéficier du plan de rémunération 2026. Le hiérarchique pourra s'appuyer sur le BDI afin de s'assurer du bon déroulé de la mission et du maintien de sa motivation. Avec l'appui de RH, la hiérarchie pourra lui proposer des postes pérennes répondant à ses attentes et à ses compétences.

4 prévenir les risques psychosociaux

Un changement organisationnel mal accompagné peut générer du stress, de l'anxiété, voire des risques psychosociaux. Les salariés en difficulté peuvent solliciter le service de santé au travail pour un accompagnement personnalisé. Les managers devront être attentifs aux signaux faibles.



Pour la CFE-CGC, une mission n'est pas une mise au placard !

La mission doit avoir du sens et contribuer à l'épanouissement professionnel.



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !

