Compte rendu du Colloque du 1er avril 2014 : Parcours syndical : quelle évaluation pour quelle évolution ?

**Les besoins des syndicats et des syndicalistes :**

Evaluation des compétences, quelle évolution pour le syndicaliste, la prise en compte des compétences syndicales, validation de l’expérience acquise.

Mandats courts, problème de repositionnement professionnel. Attractivité pour les jeunes.

Gestion du stress, personnalités et motivations

Jean-Paul VOUILLE CFTC de HP, blog CFTC HP

A fait du syndicat une véritable aide auprès des salariés. Chaque adhérent se spécialise sur un point précis (ex le télétravail, le droit du travail, l’entretien d’évaluation…) et est un interlocuteur spécialisé pour les salariés. Il y a aujourd’hui 50 compétences sur lesquelles s’appuyer

Son parcours : HEC, commence chez Danone et en 1985 entre chez HP. En 2001 premier plan social, il ne reconnait plus l’entreprise. Puis deuxième PS avec le rachat de Compaq.

C’est à ce moment-là qu’il créé l’équipe CFTC

Le PDG actuel a félicité certaines actions, la DRH d’avant avait l’impression qu’on lui marchait sur ses plates-bandes «pour qui vous prenez-vous ? ».

Présence d’OPCALIA, Yves Hinnekint, Directeur général

850 salariés, 40 administrateurs, complexité technique et politique

Gère un budget de 650 millions d’euros, 80 000 entreprises adhérentes.

Pour eux la nouvelle réglementation est vue comme une opportunité à créer une nouvelle dynamique. Avec la loi du 5 mars 2014 « c’est une révolution pédagogique des dispositifs ». Nouvelles conséquences techniques. Ambition vision 2018. Plan d’action avec les IRP.

Communique énormément « c’est le manque d’information qui créé le stress »

Autres commentaires en vrac

Les actions auprès des CE et des DRH ne sont pas toujours bien prises, ils préfèrent parfois avoir chacun leurs prestataires et ne pas faire de superposition.

Nicole NOTAT, la RSE pas toujours bien vu par les syndicats

Mutuelle Harmonie Nouvelle : il y a beaucoup de syndicalistes dans les mutuelles, gouvernance entre DRH et IRP