

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ...

Présentation des axes prioritaires :

Rôle de l'Organisation Professionnelle

Enjeux :

Les grands défis auxquels devra faire face la plasturgie imposent une nécessaire clarification des rôles et des responsabilités des acteurs de la profession, tant au sein de l'Organisation Professionnelle qu'au sein de l'OPCA Plastifaf.

Actions :

Structurer les instances de fonctionnement de l'organisation professionnelle par : la création de la Commission Politique Ressources Humaines
la mise en place des Groupes Techniques de travail
la création du Centre de Ressources et d'Expertise
l'adaptation des missions de Plastifaf.

Que ce soit au travers de projets innovants et pilotes, du renforcement des actions déjà engagées ou de réseaux de lobbying et d'influent, la Fédération, appuyée par ses syndicats membres et Plastifaf, propose de passer d'une logique d'actions individualisées à une logique de projets collectifs, en privilégiant la cohérence et la complémentarité entre une approche globale nationale et un déclinaison régionale de proximité.

Attractivité

Enjeux :

Déjà récurrente depuis plusieurs années, la question de l'attractivité est cruciale pour l'avenir de la branche si elle souhaite poursuivre son développement. En effet, à la pénurie de compétences et aux difficultés de recrutement dans certains bassins d'emploi, s'ajoute un défi majeur à très court terme, celui de l'évolution démographique (réduction de la population active, forte concurrence prévisible entre branches et entre secteurs d'activité pour attirer des talents de moins en moins nombreux).

Actions :

Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel de branche :
Poursuivre les négociations sur les classifications
Renforcer la politique contractuelle
Promouvoir les métiers de la plasturgie et les filières de formation.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Enjeux :

Impulser la gestion des ressources humaines à titre prévisionnel et préventif en apportant les réponses aux enjeux de l'attractivité et aux besoins constants de compétences nouvelles.

Actions :

Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel de branche :
Proposer les méthodes et les outils simples
Adapter les dispositifs de formation
Créer les « viviers de compétences »
Accompagner les entreprises.

Viviers de compétences

Enjeux :

Accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en dotant la branche d'une capacité à trouver rapidement des personnels compétents.

Actions :

Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel de branche, par la création des « viviers de compétences » régionaux, dans le cadre des partenariats ou des groupements d'entreprises dans des bassins économiques et d'emploi.

Formation

Enjeux :

Accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en évoluant d'une logique de Qualifications à une logique de gestion des Compétences

Actions :

Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel de branche :
Rapprocher la formation initiale et la formation continue
Améliorer et développer les dispositifs de formation
Mutualiser les moyens des établissements de formation
Poursuivre notre soutien aux structures de formation
Poursuivre et intensifier les actions européennes
Préparer la négociation de branche dans la perspective des suites de la négociation paritaire interprofessionnelle en cours menée par le MEDEF.

Santé et Travail

Enjeux :

Accompagner le développement des entreprises en conformité avec le renforcement législatif et l'harmonisation européenne.

Actions :

Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel de branche :

Renforcer les outils et méthodes existants

Mettre en œuvre une veille réglementaire

Accompagner les entreprises

Doter la branche de dispositifs de prévention et de management de l'environnement du travail : Hygiène, Sécurité, Conditions de travail et Risques professionnels.