

Ce document a été rédigé par le service des Relations Humaines de TMC.

LE TUNNEL SOUS LA MANCHE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'intégration de l'entreprise dans le contexte local, la culture d'entreprise, le climat social, la motivation des hommes, l'embauche, la formation continue et la sortie de chantier sont les axes principaux de la politique des Ressources Humaines.

Cette politique est mise en œuvre par une direction des Ressources Humaines et relayée par les services du Personnel de chaque Sous-Projet.

Elle repose sur la question d'un consensus avec les partenaires sociaux dans le cadre d'une politique sociale.

LA POLITIQUE D'EMPLOI

Le recrutement de plus de 97 % des ouvriers et de 65 % des cadres dans la région représente l'un des défis exceptionnels de ce chantier. Cette stratégie qui privilégie le professionnalisme, la compétence et le sens des responsabilités a permis d'atteindre des performances de haut niveau et participe activement à la promotion du bassin d'emploi local.

Ces compétences professionnelles acquises sont enfin valorisées par une préparation de fin de chantier novatrice.

Une Cellule d'Orientation du Personnel (CELLOR) animée par des salariés de TMC initie des perspectives d'avenir pour les salariés de TMC arrivant en fin de chantier à partir de propositions d'emplois internes aux sociétés du GIE ou d'offres externes gérée par une structure spécifique (BATIRE – Bureau d'Accueil Transmanche pour l'Information et la Recherche d'Emploi), une association cofinancée par l'Etat, le Conseil Général, Eurotunnel et TMC (Transmanche Construction France) .

LA POLITIQUE DE FORMATION

La préparation indispensable aux métiers du chantier avant l'embauche et l'adaptation aux différentes phases des travaux par la formation continue ont permis d'accueillir des demandeurs d'emploi locaux, et de les former, puis de les rendre polyvalents dans le cadre d'une mobilité interne au chantier.

Un partenariat étroit associe, à cette fin, des représentants de l'Etat, du Conseil Régional et de Transmanche Construction (TMC).

Cette démarche participe aussi à l'objectif de mobilité socio - professionnelle indispensable à la promotion de cette région.

LA POLITIQUE SALARIALE

Dès l'origine, et en fonction des orientations budgétaires, cette politique se veut active et gratifiante par rapport aux efforts réalisés et aux résultats obtenus.

Cadres et ouvriers bénéficient selon leur statut et leurs responsabilités de deux négociations semestrielles, d'un système de primes à échéances régulières, d'une individualisation des salaires et appointements de base.

LA POLITIQUE SOCIALE

Le rôle des partenaires sociaux est reconnu officiellement à travers les structures mises en place (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, CHSCT – Commission Hygiène Sécurité Conditions de Travail). La représentation du personnel est particulièrement bien assurée, le dialogue permanent et efficace.

Les accords signés attestent d'un large consensus social des syndicats présents sur le chantier (CFDT, CGC, CGT, FO).

LA POLITIQUE DE SÛRETE

Les mesures prises à ce titre sur le chantier découlent de la classification du Tunnel en point sensible.

L'organisation est fondée sur la participation active des Sous-Projets chargés de mettre en place les moyens supervisés par le Secteur Sûreté qui définit et veille à l'application des règles communes.

Le gardiennage est confié a été sous-traité à une entreprise extérieure spécialisée.

Les services de l'Etat : Police de l'Air et des Frontières (PAF) et la Douane, assurent des missions de Police et de Protection.

L'ensemble de ce dispositif est coordonné avec celui de la Grande-Bretagne.

LA POLITIQUE DE SECURITE

Cette priorité, expression d'une volonté de la Direction Générale, est avant tout une démarche de prévention.

Elle vise l'ensemble des risques par la formation et la sensibilisation du personnel, à tous les niveaux hiérarchiques.

Elle prend en compte l'intégration de la sécurité et de l'hygiène dès la conception des travaux.

Elle participe à l'adéquation du personnel et des techniques utilisées.

La structure Sécurité comprend un service spécialité de Sécurité, un service autonome de Médecine du Travail et de premiers soins, un service Incendie et premiers secours.

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) veille à la qualité de la sécurité sur ce chantier par une politique de formation de grande ampleur, par une organisation des secours en trois niveaux d'intervention et un réseau permanent de communications.

L'esprit Prévention fait partie intégrante de chaque activité à chaque niveau hiérarchique.

L'objectif, c'est le « Zéro accident ».

Ce document a été rédigé par le service des Relations Humaines de TMC.