

Une nouvelle convention collective pour la métallurgie. Des nouvelles opportunités pour tous.

2024
VA FAIRE
DATE !

POUR L'INDUSTRIE
FRANÇAISE

convention collective de la métallurgie

P.03

Transition écologique : vers une évolution des compétences dans l'industrie

P.04

Dialogue social
Une nouvelle convention collective pour la métallurgie

P.08

Place des entrepreneurs
« Les négociateurs ont eu le souci de renforcer l'attractivité de notre branche professionnelle »

PARTI PRIS

Faire entendre la voix de l'industrie en Europe



Clap de fin pour la Présidence Française de l'Union Européenne qui a vu l'agenda économique initial balayé par la guerre en Ukraine. Alors que les pays européens ont pris conscience avec la crise sanitaire de la nécessité de rebâtir leur indépendance industrielle, l'économie en général et l'industrie en particulier se retrouvent déstabilisés par un conflit qui renforce des difficultés déjà à l'œuvre et en suscite de nouvelles.

Nous devons aujourd'hui faire face à l'urgence de la réorganisation et de la régionalisation de nos chaînes d'approvisionnement, avec des pénuries de matières premières qui ont contribué à faire dérailler le train de la reprise. L'industrie doit également composer avec une hausse significative des prix de l'énergie qui se répercute sur les coûts de production. Cette conjoncture pose une équation difficile pour l'industrie qui doit faire face à un contexte inédit tout en réalisant, dans un calendrier contraint, sa transition écologique.

Une conjoncture sanitaire, géopolitique et économique qui a redonné des couleurs à l'Europe avec une multiplication d'initiatives, mais elle doit nous conduire à redoubler de vigilance pour que celles-ci aillent dans le bon sens et ne viennent pas perturber l'activité des industriels.



Parmi les 130 textes préparés lors de la PFUE, nous voyons émerger des éléments positifs comme l'initiative européenne sur les semi-conducteurs. D'autres le sont moins. Et, hélas, des mesures que nous n'avons cessé de dénoncer font peser sur les entreprises des contraintes environnementales à un rythme difficile à intégrer. Comme les directives excessives sur l'obligation de reporting sociétal et de vigilance portant sur l'intégralité de la chaîne de valeur en amont, mais aussi en aval ; l'ambitieux « Paquet fit for 55 » climatique avec notamment la taxe carbone aux frontières et l'interdiction de la vente de véhicules neufs à moteurs thermiques qui pourrait compromettre jusqu'à 100 000 emplois selon la PFA ; la restriction par REACH de certaines substances comme le plomb ; ou encore l'inquiétant projet de règlement sur les machines.

Cette nouvelle donne doit faire l'objet d'une attention particulière pour nous permettre de faire face aux enjeux en cours en poussant nos convictions auprès des instances européennes. Il faudra ainsi beaucoup de pragmatisme pour répondre à des injonctions parfois contradictoires comme la nécessaire et urgente réindustrialisation avec l'impérieuse exigence climatique. Nous serons, avec le CEEMET, cette fois encore, au rendez-vous des défis à venir.

Eric Trappier

Président de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir



Transition écologique : vers une évolution des compétences dans l'industrie

La question des compétences, de leur disponibilité et de leur évolution est un enjeu majeur pour l'industrie française. Les jeunes et tous ceux qui aspirent à construire l'avenir, restaurer l'indépendance du pays ou faire de la transition écologique une réalité doivent savoir que rejoindre l'industrie permet de le faire à travers de belles carrières.

La dernière étude du Bureau d'informations et de prévisions économiques (BIPE), sous l'égide de l'Observatoire paritaire de la métallurgie et l'Observatoire Compétences 2i, analyse à ce titre les potentielles conséquences de la transition écologique sur les métiers et les compétences.

La transition écologique fait partie des mutations qui impliquent une évolution des activités, des emplois et des compétences. A travers cette étude, l'UIMM a œuvré à la promotion d'une définition de la transition écologique adaptée au modèle de développement industriel de la branche de la métallurgie et ce autour de 6 axes : consommation de matières premières, consommation d'énergie, émission de gaz à effet de serre, qualité de l'air, sols/eau/biodiversité, gestion des effluents liquides/déchets.

L'étude prévoit l'essor de nouveaux process en entreprise, impulsés par la transition écologique. Eco-conception, analyse du cycle de vie des produits, amélioration de l'efficacité énergétique, connaissance des normes environnementales : l'ensemble de ces compétences seront bientôt essentielles

aux métiers et à la santé de l'industrie. A titre d'exemple, 61 % des effectifs disposant de la macrocompétence « Maîtriser les savoirs en QHSE » verront cette dernière renforcée par la transition écologique. Au total, 95 métiers sont concernés par ce renforcement, soit près de 640 000 salariés. Les métiers de la maintenance, Recherche et Concevoir (R&D) ou des achats évolueront également fortement.

Ces prévisions illustrées doivent encourager l'industrie à investir dans les compétences pour mieux appréhender les évolutions de ses métiers et se projeter vers demain. L'enquête menée auprès des entreprises de la métallurgie et des autres branches industrielles témoignent néanmoins de leurs difficultés pour près de 2/3 des entreprises interrogées dans la mise en œuvre d'actions liées à la transition écologique, plus particulièrement les PME en lien avec l'approvisionnement des matières premières ou la viabilité économique des investissements associés.

Aujourd'hui, les entreprises industrielles ont besoin de rassembler tous les talents pour relever le défi de la transition écologique. Elles doivent investir massivement dans la formation des jeunes tout en facilitant les mutations du travail industriel afin de répondre à leurs attentes. Les futurs techniciens supérieurs et ingénieurs en recherche seront le visage de la transition écologique promue par l'industrie et les industriels et les chiffres de l'apprentissage sont d'ailleurs très prometteurs sur ce plan : ils rendent palpable l'objectif de 75 000 alternants dans la branche d'ici 2023.

Plus que jamais, l'industrie doit continuer à valoriser et faire évoluer ses métiers en investissant dans les compétences pour dessiner le monde de demain.

www.observatoire-metallurgie.fr

C'EST
FAIT

Dialogue social **Une nouvelle** **convention** **collective pour** **la métallurgie**

Après plus de 5 ans de négociation, l'UIMM et trois organisations syndicales représentatives de la branche – la CFDT, la CFE-CGC et FO – ont signé le 7 février 2022 la nouvelle convention collective de la métallurgie ; aboutissement d'une démarche historique visant à moderniser le dispositif conventionnel de la branche. L'ambition : créer le modèle social de l'industrie de demain pour répondre aux nouvelles attentes des entreprises et des salariés. Echanges sur les enjeux du projet avec Hubert Mongon, Délégué général de l'UIMM.

En quoi ce chantier est-il historique ?

Nous avons bâti ensemble, avec les organisations syndicales, le projet social de l'industrie du XXI^{ème} siècle. Pour que l'industrie soit au centre de l'économie du pays, elle doit s'articuler autour d'un projet social de qualité. Unique et nationale, la future convention collective concerne 1,6 million de salariés et 42 000 entreprises. C'est la première fois qu'une branche décide de modifier l'intégralité de son paysage conventionnel.

Quelles sont les avancées majeures prévues dans le texte ?

Ce texte porte de nombreuses innovations clés pour la branche. Il permet d'abord d'apporter

**Signature de la nouvelle
convention collective
le 7 février 2022**



de gauche à droite
de la Fédération

une profonde simplification qui va permettre aux entreprises de gagner en compétitivité. Ce nouveau cadre permet également de mieux appréhender les métiers émergents et développer les emplois de demain. Chaque salarié pourra construire des parcours solides et adaptés : pour qu'ils puissent s'y projeter, la nouvelle convention crée une classification unique et objective pour tous les emplois de la branche. Celle-ci a été entièrement rebâtie pour prendre en considération l'évolution des métiers et la diversité des compétences, et supprimer les différences catégorielles injustifiées. Cette nouvelle grille permet également de définir les salaires minimums au niveau national, et d'en faire un élément d'attractivité pour la branche. Autre nouveauté importante : pour la première fois, la branche se dote d'un régime de protection sociale propre étendu aux non-cadres, qui comprend des obligations de couverture en matière de gros risques pour les employeurs, en cas de décès, incapacité et invalidité.



à droite Hubert Mongon, Délégué Général de l'UIMM, Gabriel Artéro, président Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Stéphane Destugues, secrétaire général de la FGMM CFDT, Frédéric Homez, secrétaire général de FO Métaux

Comment l'UIMM accompagne-t-elle les entreprises pour mettre en place le nouveau dispositif conventionnel ?

Depuis deux ans, nous avons constitué, au niveau national et dans les UIMM territoriales, une équipe d'experts RH et juridiques pour accompagner nos adhérents. Ils répondent à la fois de manière très opérationnelle aux questions techniques et juridiques et aident également les entreprises à réfléchir à leur transformation.

Nous avons aussi mis en place un dispositif spécifique collectif et individuel pour les grands groupes. L'idée est de proposer à chacun un accompagnement sur-mesure avec la désignation d'un référent UIMM dédié.

En parallèle, nous proposons un accompagnement territorial au sein des UIMM territoriales via un réseau de correspondants, afin d'assurer un déploiement homogène et de proximité. L'objectif est d'animer des réunions au moins une fois par mois pour répondre aux questions des chefs de projet et des DRH.

La nouvelle convention collective implique une nouvelle gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels nécessitant une forte implication de l'encadrement intermédiaire. ●

“ Pour la première fois, la branche se dote d'un régime complet de protection sociale. Avec les organisations syndicales signataires, notre volonté commune était de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés des entreprises, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

L'accord prévoit :

– Un socle minimal de garanties de branche afin de couvrir tous les salariés des risques relevant de la protection sociale complémentaire : santé, incapacité, invalidité, décès.

– Une solution clé en main, innovante, attractive et pérenne – Cœur Industrie – afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des dispositions de la nouvelle convention. Cœur Industrie est une offre d'assurance labellisée par la branche qui permet aux entreprises d'apporter à leurs salariés un service simple et efficace via une offre en frais de santé et prévoyance avec un niveau complet de garanties ”



Le régime de protection sociale complémentaire de la métallurgie

“ L'accord complémentaire sur la santé, sécurité et conditions de travail définit pour la branche, des orientations et recommandations qui visent à améliorer les conditions de travail en conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données techniques et économiques, tout en tenant compte de leur évolution permanente.

La qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie et des conditions de travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Ainsi, un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux. ”

C'EST NOTÉ

Interruption de la hausse des effectifs industriels

En dépit d'une légère contraction du PIB, des créations nettes de postes sont de nouveau intervenues au premier trimestre 2022 dans le secteur privé en France. Ce n'est pas le cas dans l'industrie, où les effectifs avaient quasiment rejoint leur niveau pré-pandémie à la fin de l'an passé.

Moins de productivité

Les effectifs du secteur privé se sont raffermis de près de 70 000 au premier trimestre 2022 en France, selon l'Insee. La hausse par rapport aux trois premiers mois de 2021 s'élève à 725 000, grâce aux créations nettes de postes enregistrées dans les services (en particulier dans les secteurs de la restauration, du commerce, du conseil et des services administratifs et de soutien), et, au boom de l'apprentissage.

20

%

**CONTRIBUTION DE L'ALTERNANCE
À LA HAUSSE DE L'EMPLOI PRIVÉ
ENTRE LA FIN DU T1 2021 ET LA FIN
DU T1 2022**

66 000

**DÉCLARATIONS D'EMBAUCHE DE PLUS
D'1 MOIS DANS L'INDUSTRIE EN MAI 2022
(HORS INTÉRIM)**

L'emploi privé est désormais supérieur de 650 000 à son niveau de la fin 2019, soit de 3,3 %. En regard, le PIB a seulement grimpé de 0,3 % sur la période, de sorte que la productivité par tête s'est sensiblement dégradée, notamment sous l'effet de la rétention de main d'œuvre (certaines entreprises ont pu conserver davantage de personnes que leur besoin par crainte de ne pas en retrouver), et, du recours à l'activité partielle. Dans ce contexte, le taux d'emploi – à savoir le rapport entre l'emploi et la population active âgée de 15 à 64 ans – continue de grimper, s'inscrivant à 68 % au premier trimestre 2022 : + 3,5 points par rapport au début 2015.

Inflexion de l'emploi dans la métallurgie

Les effectifs de l'industrie ont progressé de 74 000 l'an passé, pour moitié grâce à la hausse constatée dans l'agroalimentaire. Autrement dit,

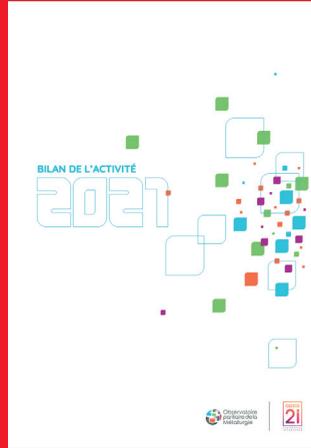
8,3%

**TAUX DE RECOURS À L'INTÉRIM
DANS L'INDUSTRIE À LA FIN DU T1 2022**

les recrutements ont été plus nombreux que les fins de contrat, lesquelles ont pourtant augmenté compte tenu notamment de la montée en puissance des démissions. Le stock d'emplois industriels a en revanche diminué de 4 500 au premier trimestre 2022, à la fois en raison de l'inflexion de l'intérim et du nombre de salariés détenteurs d'un autre contrat de travail. Dans la métallurgie, les effectifs salariés ont également reculé au début 2022 (- 1 700 après + 11 500 au second semestre 2021), de sorte qu'ils sont amputés de 45 000 par rapport à leur niveau d'avant l'apparition du Covid-19. Cette perte de quasiment 3 % recouvre une baisse de 4 % dans le secteur des produits métalliques (sidérurgie, fonderie, usinage, etc.) et de 7 % dans les matériels de transport, alors qu'une progression de 2,2 % est relevée dans la réparation de machines, moins sensible au cycle conjoncturel.

Réduction progressive de l'activité partielle

Selon les statistiques transmises par l'Unédic, environ 30 000 salariés de la métallurgie étaient placés en activité partielle en mars 2022, soit trois fois moins qu'à la fin de l'an passé (ce chiffre pourra toutefois être revu à la hausse puisque les entreprises disposent d'un délai de six mois pour effectuer leur demande). Parmi eux, 24 000 l'étaient au titre de l'APLD ; sur la période juillet 2020-décembre 2021, 23 % du nombre total de salariés en APLD dans l'ensemble de l'économie exerçait dans les matériels de transport ; pour la métallurgie dans son ensemble, le ratio s'élevait à 41 %.



VIENT DE PARAÎTRE

L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie a été créé en 2004 et a pour mission d'éclairer les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs concernés sur l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie métallurgique, les pratiques et tendances constatées en matière de recrutement et de mobilité, les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences. Pour la première fois, l'Observatoire a produit un bilan de son activité 2021.

Études prospectives, sectorielles, régionales ; guides thématiques ; outils d'analyse des données publiques sont annuellement produits par l'Observatoire de la Métallurgie et constituent autant de projets ayant pour finalité commune d'éclairer les acteurs de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans leurs prises de décisions liées à l'emploi, la formation et le développement des compétences des salariés.

Le rapport d'activité sur l'ensemble des travaux de l'Observatoire menés en 2021 est disponible sur le site de l'Observatoire.

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/bilan-de-lactivite-2021>

16 200

**PERTES NETTES D'EMPLOIS DANS L'AUTOMOBILE
ENTRE LA FIN DU T4 2019 ET LA FIN DU T1 2022
(HORS INTÉRIM)**

2,9%

**TAUX DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DANS
LA MÉTALLURGIE AU T1 2022**

PLACE DES ENTREPRENEURS



Jean-Marc ABBADIE

*Directeur des Ressources
Humaines d'EPTA France SAS*

600 salariés

Située à Hendaye (64), EPTA France est leader sur le marché français et européen des solutions de réfrigération commerciale. Dernière entreprise à exercer cette activité en France, elle conçoit, fabrique et distribue les meubles réfrigérés présents dans la plupart des magasins tels que les supermarchés, hypermarchés etc. se positionnant ainsi comme le partenaire incontournable de toutes les grandes chaînes de distribution françaises et internationales.

“ **Les négociateurs ont eu le souci de renforcer l'attractivité de notre branche professionnelle** ”

Applicable au 1^{er} janvier 2024 (à l'exception des dispositions relatives au nouveau régime de protection sociale qui seront mises en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2023), la nouvelle convention collective de la métallurgie est une opportunité unique pour l'industrie qui va lui permettre de retrouver la place qu'elle mérite. Le déploiement est maintenant engagé au sein des entreprises. Echanges avec Jean-Marc Abbadie, Directeur des Ressources humaines d'EPTA France qui compte bien s'appuyer sur ce nouveau cadre social pour donner un nouvel élan à son entreprise.

Simplification et harmonisation

« Il faut féliciter tous les négociateurs, que ce soit du côté patronal ou du côté des représentants des salariés qui ont œuvré pendant des années pour arriver à l'élaboration d'une nouvelle convention collective » explique Jean-Marc Abbadie. « C'est un travail de fond remarquable, de simplification, d'harmonisation et de clarification qui va nous permettre de développer un climat social de qualité pour aboutir à une mise en place opportune et partagée au sein de l'entreprise » poursuit-il.

Communication et dialogue

Chaque entreprise est libre d'imaginer les solutions qui lui conviennent pour la mise en place de la nouvelle convention collective. Le déploiement chez EPTA France a démarré avec une phase d'information : « nous avons voulu volontairement partager avec les salariés et nous venons de signer un accord de méthode pour mettre en place la nouvelle classification issue de la convention collective. Nous allons également former tout notre encadrement, grâce au service juridique de l'UIMM Adour Atlantique, pour donner à chacun le sens de ce que nous allons faire. »

Formations, calendrier partagé, transmission de tous



SA MINI BIO

2017 : Jean-Marc Abbadie est nommé Président de la Commission sociale de l'UIMM Adour Atlantique

2000 : Il devient DRH d'EPTA France

1993 : Il exerce pendant 7 ans les fonctions de RRH au sein de Saica Group

SON MAÎTRE MOT



Agilité

« Nous avons besoin d'entreprises agiles, réactives et attractives afin de nous adapter en permanence aux changements internes et externes dans des délais très courts. Nous devons nous préparer et préparer nos salariés à ces changements. »

les documents issus des groupes de travail internes, l'entreprise mise sur la communication et le dialogue pour lever les éventuels freins qui pourraient se manifester. « Nous voulons travailler de manière consensuelle, en étant le plus transparent possible afin d'accompagner le changement positivement. »

Attirer les talents

Jean-Marc Abbadie en est convaincu : « avoir une nouvelle convention collective opérationnelle ne peut qu'attirer les talents au sein de notre entreprise ». Dans un contexte où les besoins en recrutement sont de plus en plus prégnants, la nouvelle convention collective est un outil au service de l'attractivité de l'industrie. « Les sujets traités dans le texte vont nous permettre d'ouvrir des débats dans nos entreprises, ce qui va renforcer le dialogue social. Nous avons besoin d'une industrie forte, compétitive, prospère et cela passe par une convention collective digne de ce nom. Nous avons besoin d'anticiper les changements. La nouvelle classification est moderne et va nous permettre d'avoir des éléments qui correspondent aux attentes de l'ensemble des partenaires sociaux et des salariés de l'entreprise. »

Pour le DRH qui est aussi Président de la Commission sociale de l'UIMM Adour Atlantique, avoir un texte signé ne suffit pas, il faut maintenant que les entreprises s'approprient les nouvelles dispositions. Cela lui semble d'autant plus nécessaire que celles-ci cherchent à développer leur attractivité, à être plus performantes et à faire adhérer les salariés à leurs valeurs. « Il ne faut pas hésiter à se tourner vers les services juridiques des UIMM territoriales qui ont déployé des outils pour favoriser cette appropriation » conclut-il. ●

UN NOUVEL ÉLAN POUR L'INDUSTRIE

La nouvelle convention collective de la métallurgie acte la naissance d'un nouveau modèle social pour l'industrie. Elle favorisera la compétitivité des entreprises sur la scène française et internationale tout en les aidant à répondre aux enjeux auxquels elles sont confrontées. Point de vue de trois entreprises sur les opportunités offertes par la nouvelle convention collective.



Maxime Frachon
Président de CIRLY

Donner de la lisibilité à notre organisation

Echanges avec Maxime Frachon, Président de CIRLY, entreprise familiale de 23 personnes située à Brignais (69). L'entreprise, dont la fabrication rapide de circuits imprimés prototypes et petites séries est à la frontière des défis actuels : transition énergétique, nouvelles mobilités, industrie du futur, souveraineté technologique... mise sur sa stratégie de gestion des compétences pour assurer sa pérennité.

En quoi la nouvelle convention collective est-elle une opportunité pour votre entreprise ?

La moitié de nos équipes a plus de 20 ans de carrière chez nous. Il s'agit d'un facteur clé de succès de conserver ces compétences dans la durée. Notre organisation et le contenu de nos emplois ont, en parallèle, énormément évolué avec plus de polyvalence et d'autonomie. Les départs à la retraite ont aussi généré l'intégration de nouvelles compétences. Pour piloter correctement ces évolutions, il nous

semblait important d'effectuer une remise à plat de notre cartographie des emplois. La nouvelle classification nous a semblé être une opportunité parfaite pour lancer ce chantier. Deux atouts majeurs nous ont encouragés dans cette démarche : la matrice proposée est très lisible et les critères retenus sont en bonne adéquation avec les attentes de l'entreprise sur les postes qu'elle propose. Ainsi, l'autonomie, la communication ou la contribution aux missions de l'entreprise sont des critères reconnus au même titre que les connaissances ou la technicité des tâches à réaliser. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour donner de la lisibilité à notre organisation.

Comment vous êtes-vous saisi de ce sujet ?

Pour décrire nos emplois, nous nous sommes appuyés sur les trois dimensions de notre identité : mission, valeurs, offre de l'entreprise. On retrouve les notions d'efficacité, d'engagement, de solidarité, d'excellence organisationnelle et technologique, des éléments qui trouvent une traduction dans le nouveau référentiel. Nous avons organisé des sessions où chaque salarié est accompagné plusieurs jours sur d'autres postes de l'entreprise. Chacun peut ainsi se réapproprier l'ensemble des missions de l'entreprise, et les initiatives collectives nécessaires à son bon fonctionnement. Nous avons également organisé un « mercredi des familles », où les salariés pouvaient inviter leurs proches pour présenter l'entreprise et leur poste. Cela a permis de valoriser le rôle de chacun et renforcer le sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise. Ce travail collectif a permis de mettre à niveau les descriptifs de nos emplois avec un outil ludique et factuel et d'avoir un questionnement élargi sur notre organisation. Ce nouveau référentiel est désormais entré dans nos outils de pilotage interne en appui de notre identité de marque.



Véronique Girard
DRH de Suntec



Faire un lien avec la RSE



Située en Côte d'Or, Suntec est une entreprise française de 140 salariés qui fabrique des pompes à engrenage pour le chauffage domestique, collectif et les applications industrielles.

L'entreprise est mobilisée sur le chantier de la classification, et en tout premier lieu Véronique Girard, sa DRH, afin de pouvoir lancer à la rentrée un comité de pilotage pour la mise en œuvre de cette nouvelle classification après l'information et la consultation du CSE : « J'ai rédigé l'ensemble des descriptifs d'emploi en lien avec les managers pour avoir une base de travail à soumettre au comité de pilotage qui sera mis en place. Les équipes juridiques de l'UIMM Côte d'or m'ont également accompagnée dans ce travail. »

Véronique Girard en est convaincue, la nouvelle convention collective est un projet stratégique car il concerne tous les domaines de l'entreprise. « C'est un levier d'attractivité pour nos industries et pour attirer les jeunes dans notre secteur. Nous déployons une démarche RSE au sein de l'entreprise. La nouvelle convention collective s'inscrit pleinement dans ce cadre : il faut faire le lien avec la RSE car elle va nous permettre de recruter et de prévoir les évolutions dans les parcours professionnels, notamment pour certains de nos collaborateurs qui sont là depuis longtemps. »

Dernièrement, le recrutement d'un ingénieur R&D lui a permis de mettre en avant les progressions possibles au sein de l'entreprise dans l'optique de faciliter son intégration et pour pouvoir ensuite le fidéliser.



Pauline Biaux,
DRH de
Toshiba TEIS



Donner aux jeunes une vision de leur progression professionnelle



Située en Normandie, Toshiba TEIS est spécialisée dans la configuration de photocopieurs et la production d'encre toner. L'entreprise, qui compte 215 salariés, a démarré le déploiement de la nouvelle convention collective. « Il s'agit d'un véritable projet d'entreprise dans lequel tout le monde doit s'impliquer. Nous bénéficions d'un accompagnement très personnalisé grâce à la cellule juridique de l'UIMM Rouen-Dieppe : un premier état des lieux nous a permis de nous focaliser sur le chantier des classifications. Celui-ci représente un travail important qui bouscule nos pratiques » explique Pauline Biaux, DRH de l'entreprise depuis 5 ans et membre de la Commission RH de l'UIMM Rouen/Dieppe.

Pour cette dernière, la convention avait besoin d'être dépeussée et le nouveau dispositif représente une opportunité pour les entreprises de la branche : « Nous allons avoir une convention collective ultra-moderne qui répond aux enjeux actuels. Désormais, nous allons pouvoir parler de compétences et reconnaître les savoir-faire de nos salariés. »

Elle répond aussi à un enjeu d'attractivité, notamment vis-à-vis des jeunes. « Les jeunes aujourd'hui se lassent très vite, ils ont besoin d'avoir une vision de leur progression professionnelle. La nouvelle classification va permettre de le faire via le travail de cartographie des emplois. Par exemple, pour un poste de responsable maintenance, nous avons identifié trois niveaux – débutant, confirmé, expert – avec des responsabilités qui croissent au fur et à mesure. Cela nous permet lorsque que nous diffusons une offre d'emploi de pouvoir donner le périmètre actuel et de montrer les évolutions possibles. »

