

CARRIERES

1. Classification

➤ Personnel mensuel et ouvrier

Pour le personnel mensuel et ouvrier, il est fait référence aux règles de la Convention Collective GIM Région Parisienne et aux dispositions de l'Accord National de la Métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

Il est fait application de l'art. 3 de l'avenant du 30 janvier 1980 à l'Accord National du 21 juillet 1975 sur les classifications qui stipulent : « les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion des techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »

Par ailleurs en matière de classification pour la catégorie des ouvriers, les règles précitées sont complétées par l'Accord d'entreprise du 19 décembre 2014. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#)

➤ Le passage cadre

La promotion en position cadre des collaborateurs ayant atteint le niveau 5, considéré comme partie intégrante de la Politique Ressources Humaines de la Société, doit être favorisée.

Cette promotion en position cadre pourra s'effectuer de trois façons :

- En tenant compte des compétences et besoins nécessaires à l'entreprise à court et moyen terme.
- Par le biais d'une filière accélérée de passage cadre afin de favoriser la promotion des salariés à fort potentiel,
- En prenant en compte l'expérience et l'ancienneté sur proposition de la hiérarchie.

Les choix opérés par la hiérarchie et les Ressources Humaines donneront lieu à une analyse basée sur l'étendue des compétences techniques, les qualités, les aptitudes et la diversité de l'expérience des intéressés.

➤ Ingénieurs et cadres

En matière de classification pour les ingénieurs et cadres, les règles de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sont complétées des positions IIIA Principal (IIIAP) et IIIB Principal (IIIBP).

- La position IIIAP a pour finalité de reconnaître et positionner les Ingénieurs et Cadres IIIA ayant une expérience confirmée dans la position.

- La position IIIBP a pour finalité de reconnaître et positionner les Ingénieurs et Cadres IIIB ayant une expérience confirmée dans la position. Ils sont susceptibles d'accéder ultérieurement à la position IIIC.

Selon l'un des deux profils « Management » ou « Expert », les critères retenus porteront sur le niveau de responsabilité, l'autorité personnelle et la couverture des compétences techniques.

CARRIERES

Deux profils peuvent être distingués :

🔗 Le profil « Management » qui requiert une expérience prouvée en gestion de personnel, d'affaires, de l'ascendance personnelle, une excellente communication, une expérience concrète dans divers emplois et l'aptitude à évoluer vers d'autres fonctions.

🔗 Le profil « technique et expertise » est un spécialiste reconnu et singulier dont l'autorité technique est incontestable et qui, par sa créativité, est apte à faire évoluer son domaine de compétence.

Une attention particulière est apportée à la filière des Ingénieurs Experts qui bénéficie de la même considération faite aux Ingénieurs et Cadres de l'encadrement.

A noter que l'attribution de ces positions ne constitue pas un passage obligatoire pour une nomination dans la position supérieure.

2. Déroulement de carrières

Avant chaque recrutement, il est procédé aux descriptions de postes à pourvoir de façon à obtenir la meilleure adéquation possible entre le salarié et le poste dans sa définition actuelle et son évolution prévisible.

Les postes à pourvoir sont, en premier lieu, portés à la connaissance du personnel de la société et du Groupe par le biais d'une application spécifique sous Intranet.

3. Les entretiens individuels selon le processus eHR Together

Ce processus est mis en œuvre afin de créer les conditions d'un dialogue proactif entre le salarié, le manager et le Responsable Ressources Humaines favorisant le développement du salarié à tous les stades de sa vie professionnelle en convergence avec l'évolution de l'organisation.

Deux entretiens annuels au minimum sont réalisés avec le manager :

🔗 Un entretien annuel d'activité (détermination des objectifs permanents du poste, des objectifs annuels et évaluation de l'année écoulée) ;

🔗 Un entretien de développement professionnel et de formation à mi-année (parcours professionnel, réalisations et compétences, souhaits individuels de développement, mobilité fonctionnelle ou géographique...).