

EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DANS LA METALLURGIE

Réunions du 17 février / du 1^{er} mars 2022





2022

**Signature de la nouvelle convention
nationale de la métallurgie
entre l'UIMM et les organisations syndicales**



- **Introduction**

- ✓ Rappel de la genèse du projet
- ✓ Rappel des 9 thèmes ayant fait l'objet de négociation et d'accord
- ✓ Le sort des accords territoriaux actuels

- Le **planning** de déploiement

- **Présentation** des thèmes

- **L'accompagnement de l'UDIMEC** pour vos entreprises

Introduction

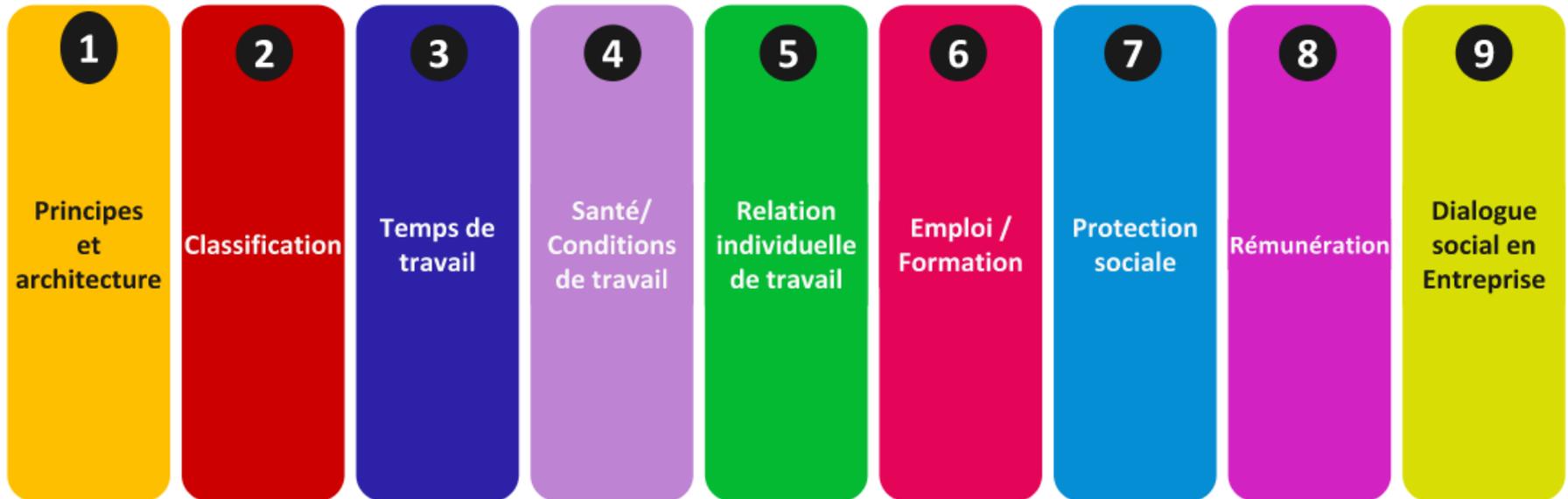
Pourquoi un nouveau cadre conventionnel

- Construire un **nouveau modèle économique et social** pour l'industrie
- Donner à nos entreprises les moyens de faire face :
 - Aux enjeux liés à la **compétition mondiale**, à la **transition écologique** et **numérique**
 - Aux défis de **compétences**
 - A la **compétitivité**

**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui



Les 9 thèmes de travail et de négociations



Les textes nationaux sont disponibles sur le site paritaire :
<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>

Le sort des accords territoriaux actuellement en vigueur :

Fin des effets de la Convention Collective des Mensuels des Industries des Métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes et de ses avenants au 01.01.2024

- Soit par «avenant de révision-extinction » : d'ici le 30/06/2022
- Soit par dénonciation : d'ici le 30/09/2022



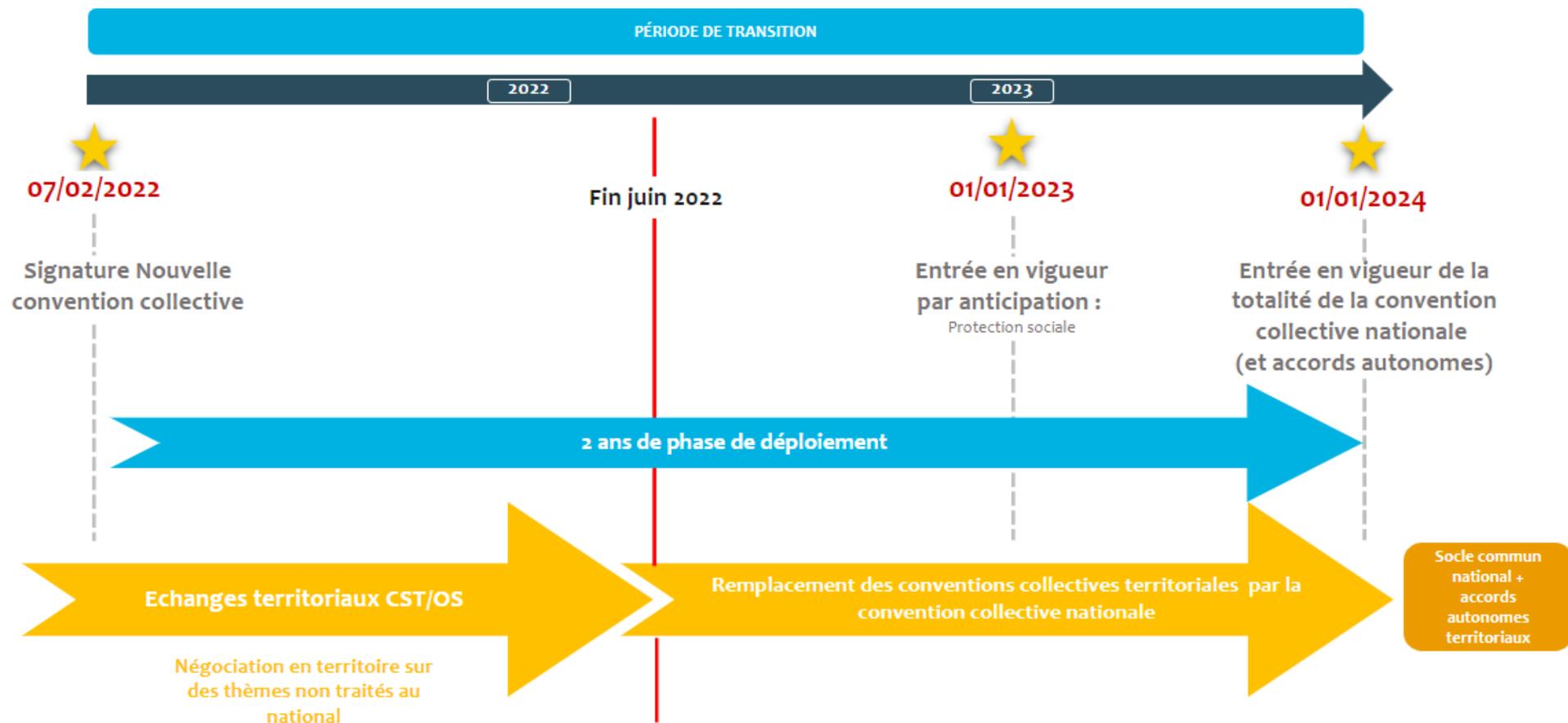
Spécificité de calendrier pour les thèmes
prévoyance/frais de santé

Avec la nouvelle Convention Collective Nationale, quid de futurs accords territoriaux ?

- Possibilité, par exception, de signer des « accords autonomes » territoriaux en complément de la Convention Collective Nationale
 - sur notre territoire : négociation à venir d'un accord autonome sur les frais de santé / prévoyance lourde & médiation
- Maintien de la négociation territoriale de la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Planning de déploiement

LE PLANNING DE DÉPLOIEMENT



LE PLANNING DE DÉPLOIEMENT

2016-2021



Négociation NCC

Négociation de l'ensemble de la nouvelle convention collective (NCC) métallurgie

7 février 2022



Signature NCC

La nouvelle convention collective est signée.

2022-2023



Période de transition

Info-consult^o IRP
Information salariés
Décrire les emplois
Coter et classer les emplois

1^{er} janvier 2024

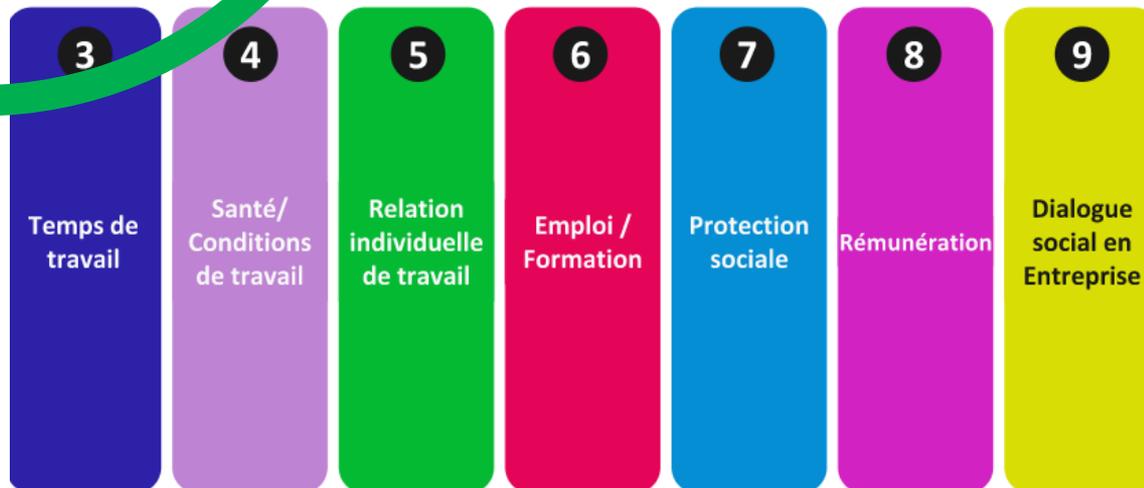
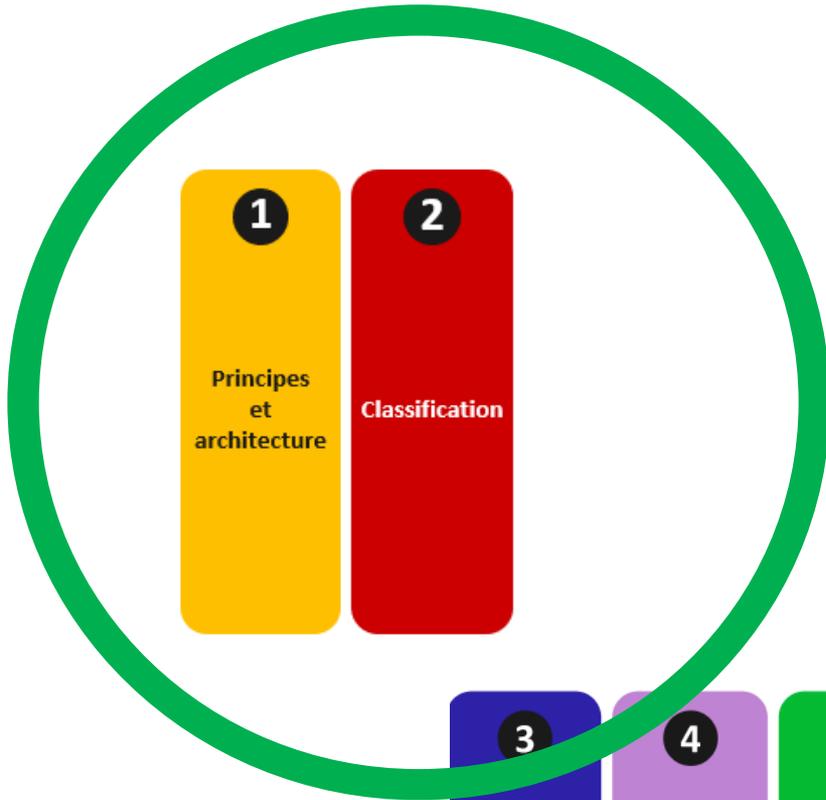


Entrée en vigueur

1^{er} bulletin de paie avec la nouvelle classification.

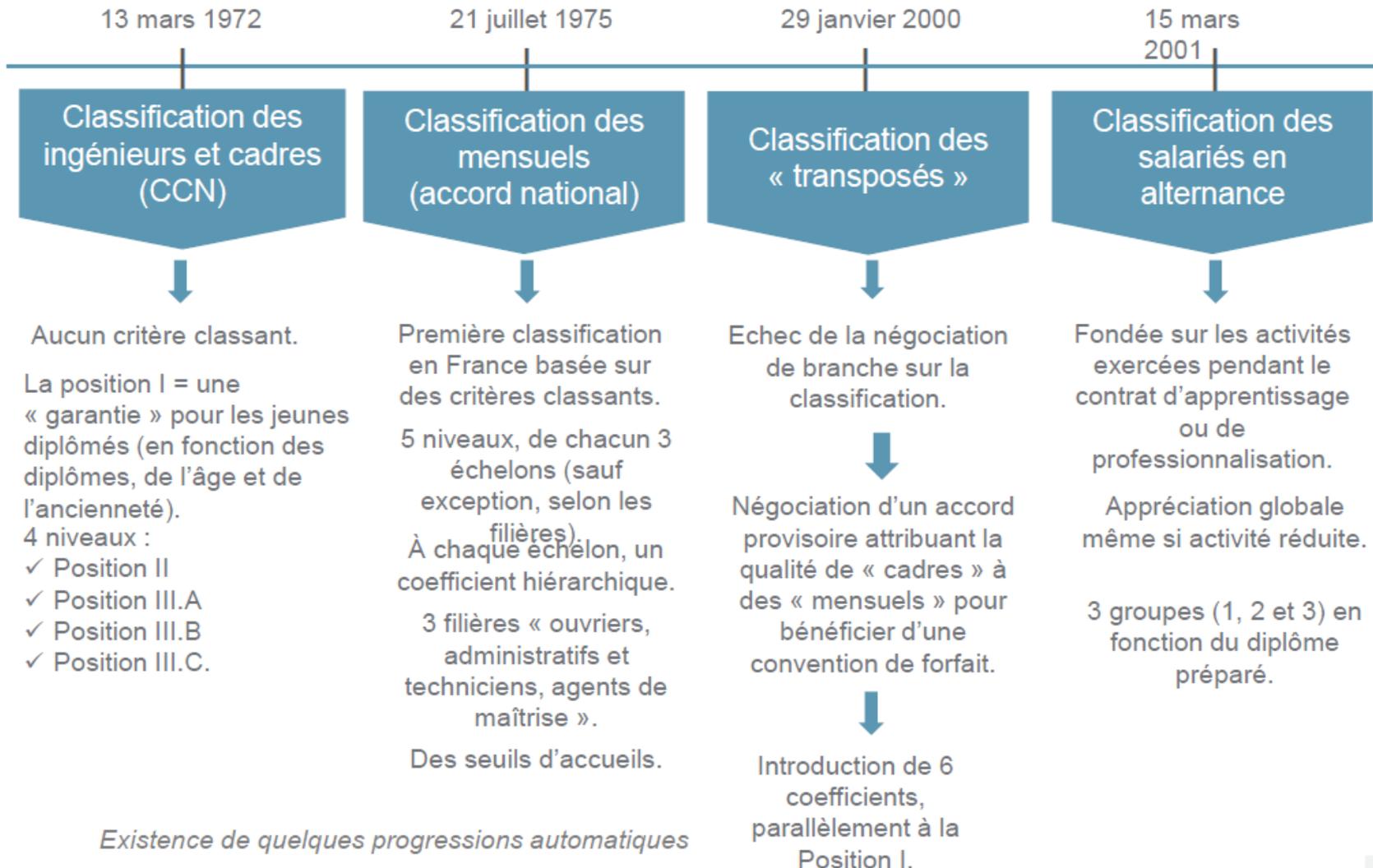
Présentation des thèmes

LES 9 THEMES



LES 9 THEMES

La classification



2

Classification

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

La classification est :

- Un système **qui classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.
- **Un système commun** à toutes les entreprises de la branche professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres.
- **Un élément structurant** pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de se situer dans leur environnement.

La classification n'est pas :

- Un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié ou de sa manière de travailler.

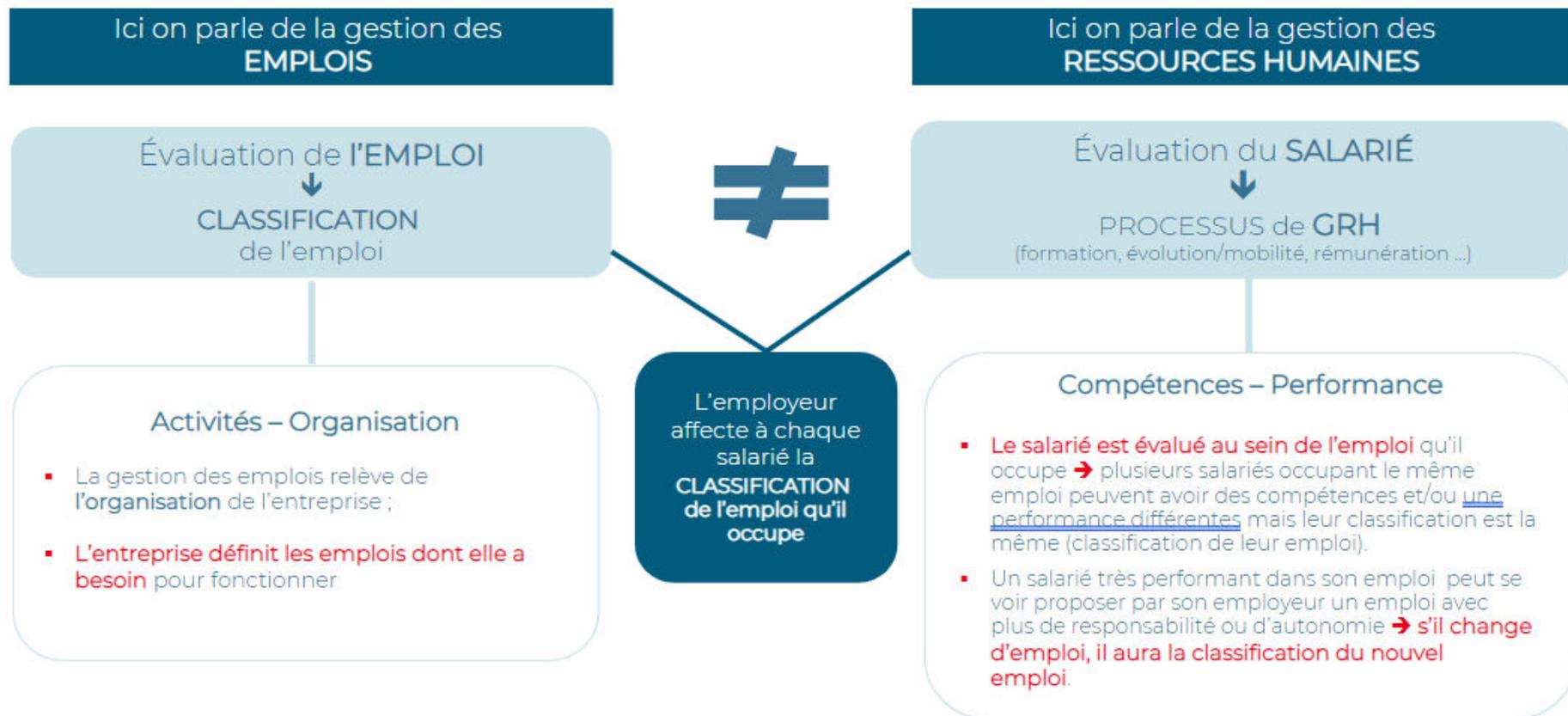
2

Classification

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

La classification

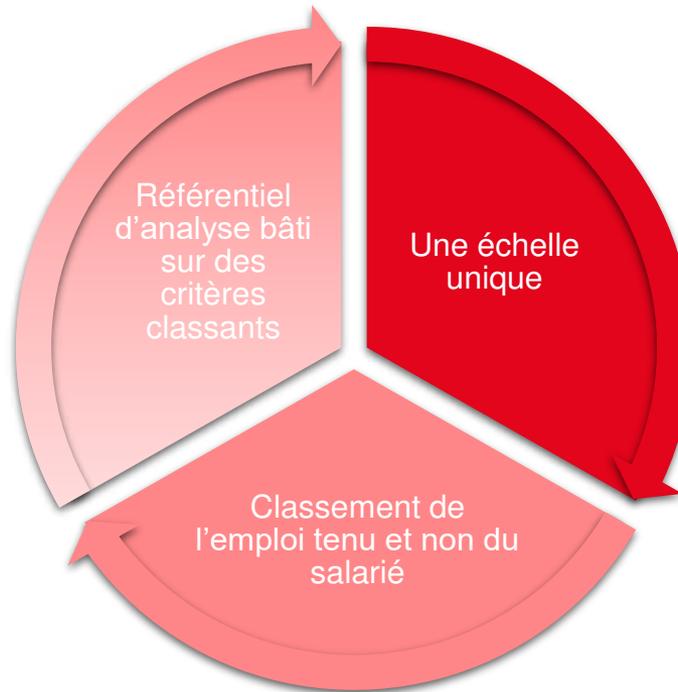


LES 9 THEMES

La classification

Structure de la classification

- Méthode commune d'analyse, applicable à tous les emplois
- Critères classants qui valorisent les aspects du travail auxquels la branche attache de l'importance
- Conduit à une cotation par points des emplois



- Pour toutes les catégories ou « filières »
- Pour la cohérence d'ensemble du dispositif conventionnel
- Pour une meilleure lisibilité

- Evaluation du contenu du travail réellement effectué
- Garantie d'objectivité et d'équité
- Eviter la prise en compte des éléments attachés à la personne du salarié

2

Classification

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

LES 9 THEMES

La classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

TOTAL = 23

2
Classification

LES 9 THEMES

La classification

ATTRACTIVITE

SIMPLICITE

TRANSPARENCE

ROBUSTESSE

EQUITE

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

18 Minis

Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Salaire Minimum Conventionnel

Cadre

Emploi classé C-6

Communication du classement au salarié

Bulletin de salaire

2

Classification

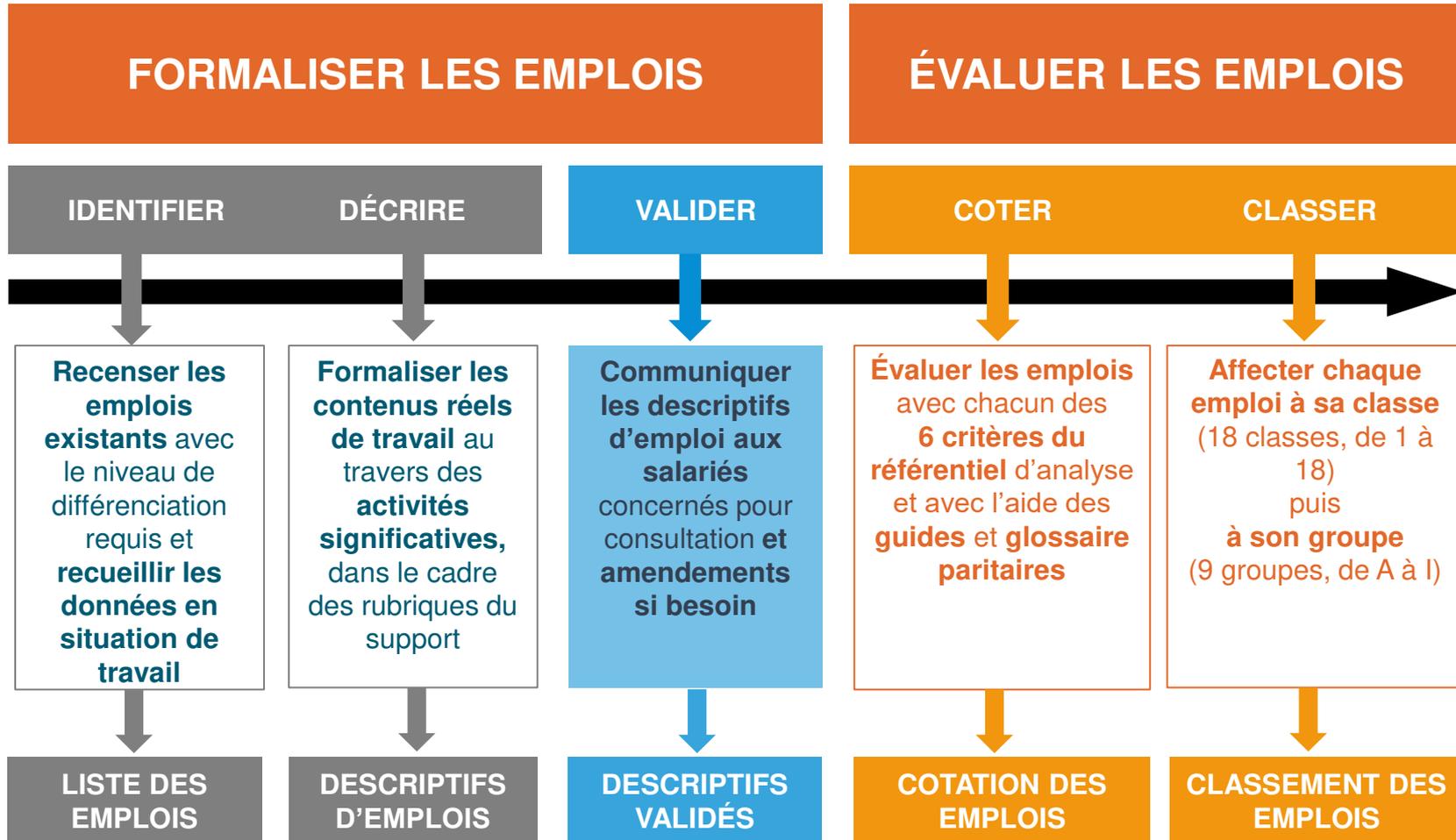
udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

TOTAL = 23

LES 9 THEMES

La classification



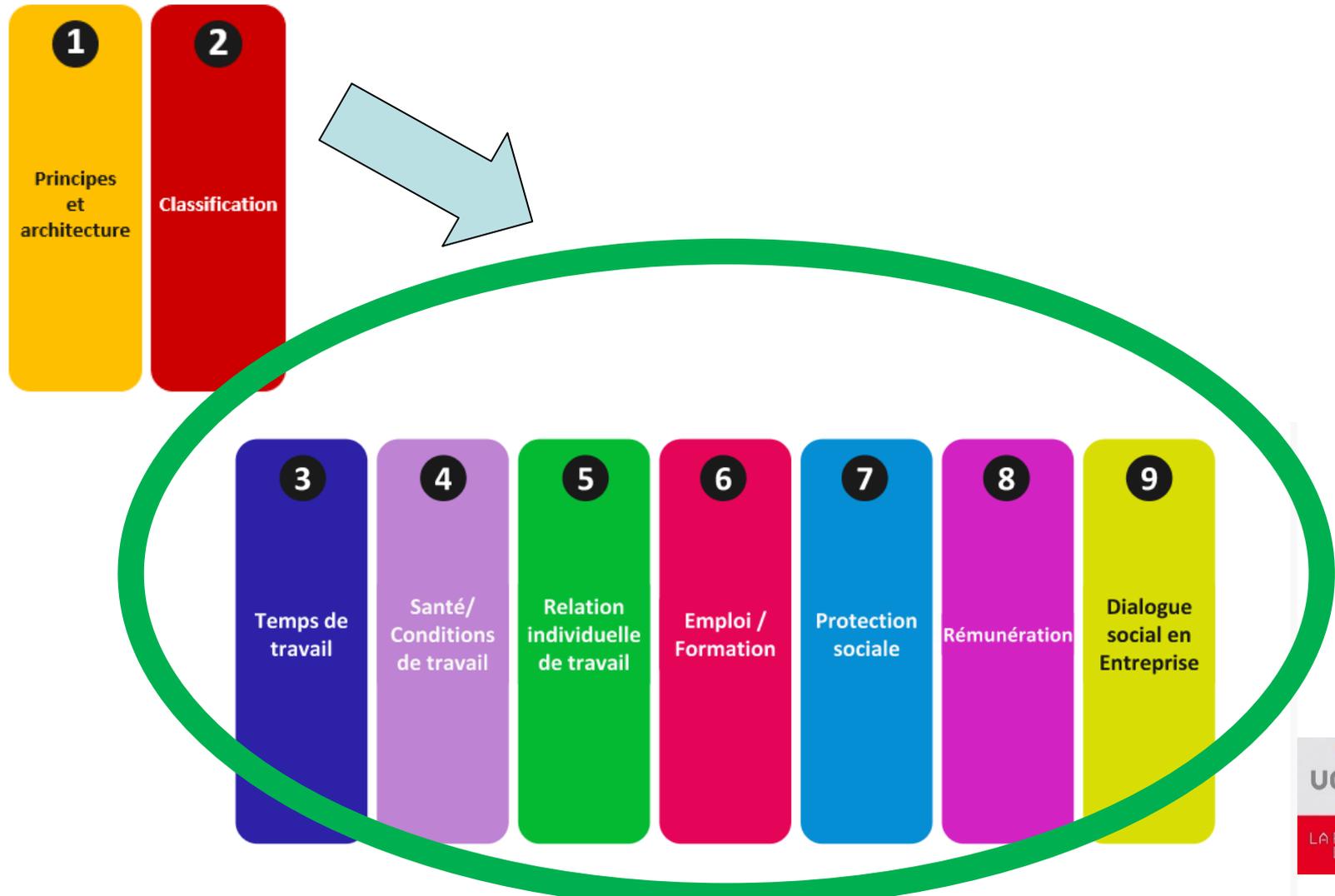
2

Classification

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

UN NOUVEAU CADRE SOCIAL : LES 9 THEMES



LES 9 THEMES

Organisation et temps de travail

Un thème crucial contenant 10 chapitres

Durée du travail :
règles
générales

Prendre en
compte
l'autonomie
des salariés

Assurer la
continuité de
l'activité sur
la journée :
le travail de
nuit

Contreparties
à certaines
organisations
du travail

Compte
épargne temps

Faire face
aux variations
d'activité :
le décompte
pluri-hebdo
du temps de
travail

Assurer la
continuité de
l'activité sur
la semaine

Temps partiel

Congés
payés

Déplacements
professionnels

3

Temps de
travail

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Organisation et temps de travail : mesures phares

Dispositifs
complets,
en accès
direct

Nouvelles
soupleses

Maintien du
volume des HS
malgré la perte
du régime des
heures
choisies

Sécurisation
des
conventions de
forfait en
heures et en
jours sur
l'année

Simplification
et
modernisation
du régime
des
déplacements
professionnels

3

Temps de
travail

Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail : un accord autonome

- **Objectif 1** : Inclure la santé-sécurité au travail au niveau des décisions stratégiques, en cohérence avec les autres politiques de l'entreprise
 - Chapitre I - Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail
 - Chapitre II - Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail dans l'entreprise et la branche

Objectif 2 : Donner une vision synthétique des grands thèmes de prévention, tout en renvoyant à des outils concrets pour les entreprises

- Chapitre III - Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie au travail notamment :
 - Interventions entreprises extérieures
 - Machines
 - Prévention des risques des agents chimiques
 - Risques mécaniques
 - Ergonomie
 - RPS

Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail : les mesures phares

**Pédagogie et rappel des fondamentaux,
sans ajout de contraintes supplémentaires**

Novatrice

Opérationnelle

**Adaptée aux
risques actuels**

**Vision
synthétique**

Visée pédagogique

**Prévention
primaire du risque**

**Impulsion de
l'intégration de la
politique SST au
niveau stratégique**

**Qualité de vie
au travail**

**Amélioration
de la performance,
SST, QVT, RSE
et dialogue social**

Bonnes pratiques

**Possibilité
de renforcer le
dialogue territorial**

**Vœux paritaires
sur les besoins
remontés
par les CST**

**Attractivité
des métiers**

**Engagement
dans le travail**

**Avenir
de la métallurgie**

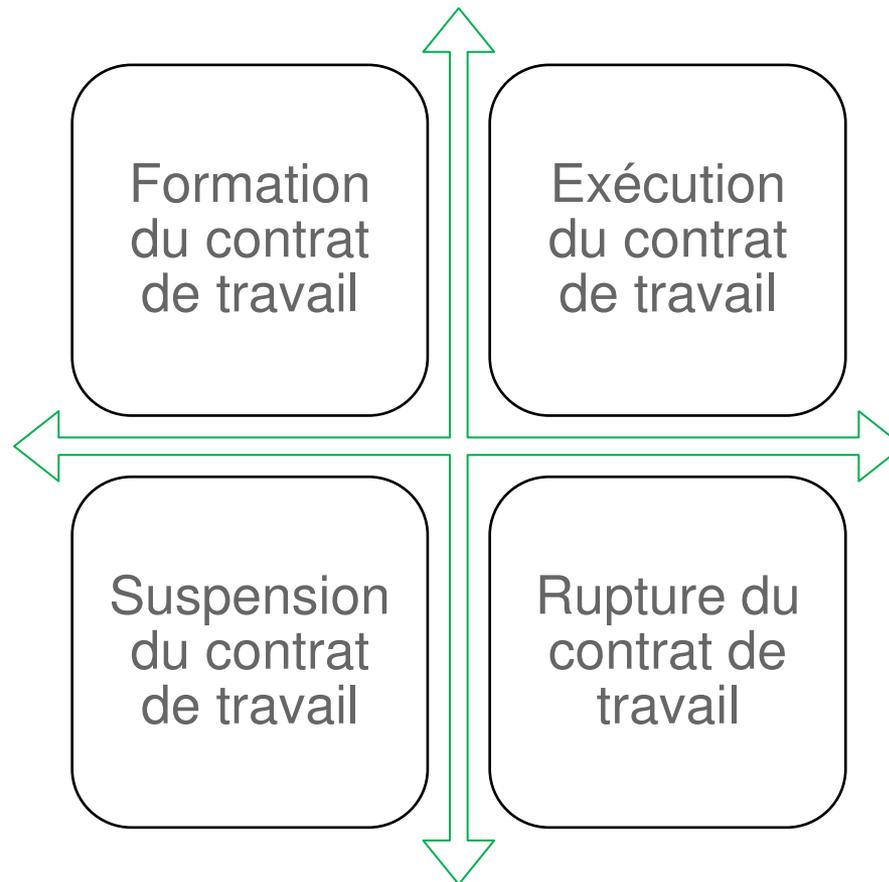
4

**Santé/
Conditions
de travail**

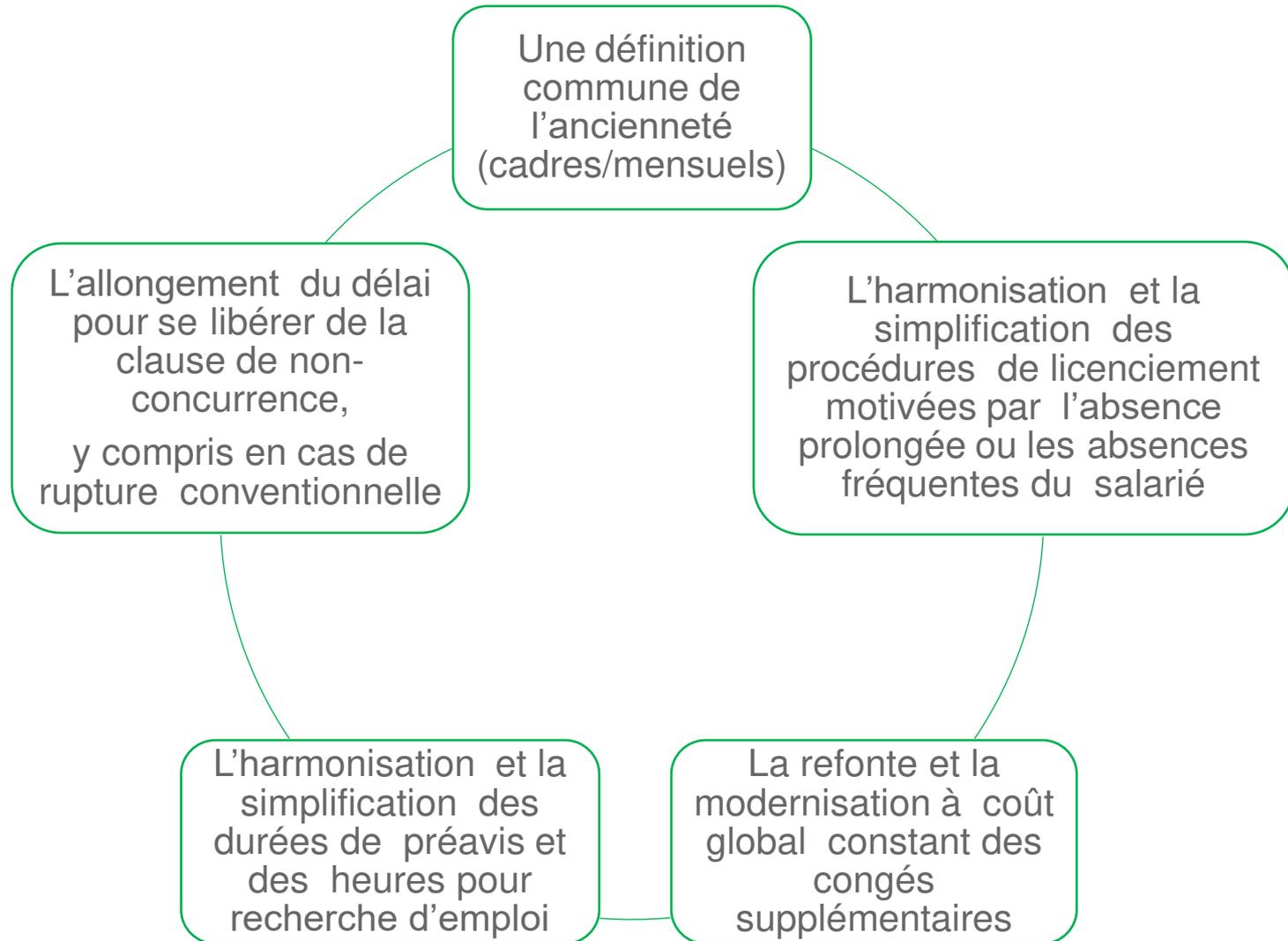
udimec

**LA FABRIQUE
DE L'AVENIR**

4 chapitres majeurs



Relations individuelles : mesures phares



5

Relation individuelle de travail

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Emploi / Formation traité via un accord autonome



Actuellement

- Accord national emploi / formation du 08/11/2019
- A durée déterminée : expiration le 31/12/2023



A l'avenir

- Gestion par un accord autonome
- Ces thèmes nécessitant des adaptations constantes, les partenaires sociaux ont choisi de ne pas inclure de titre spécifique « emploi / formation » directement dans la nouvelle CCN



A l'avenir

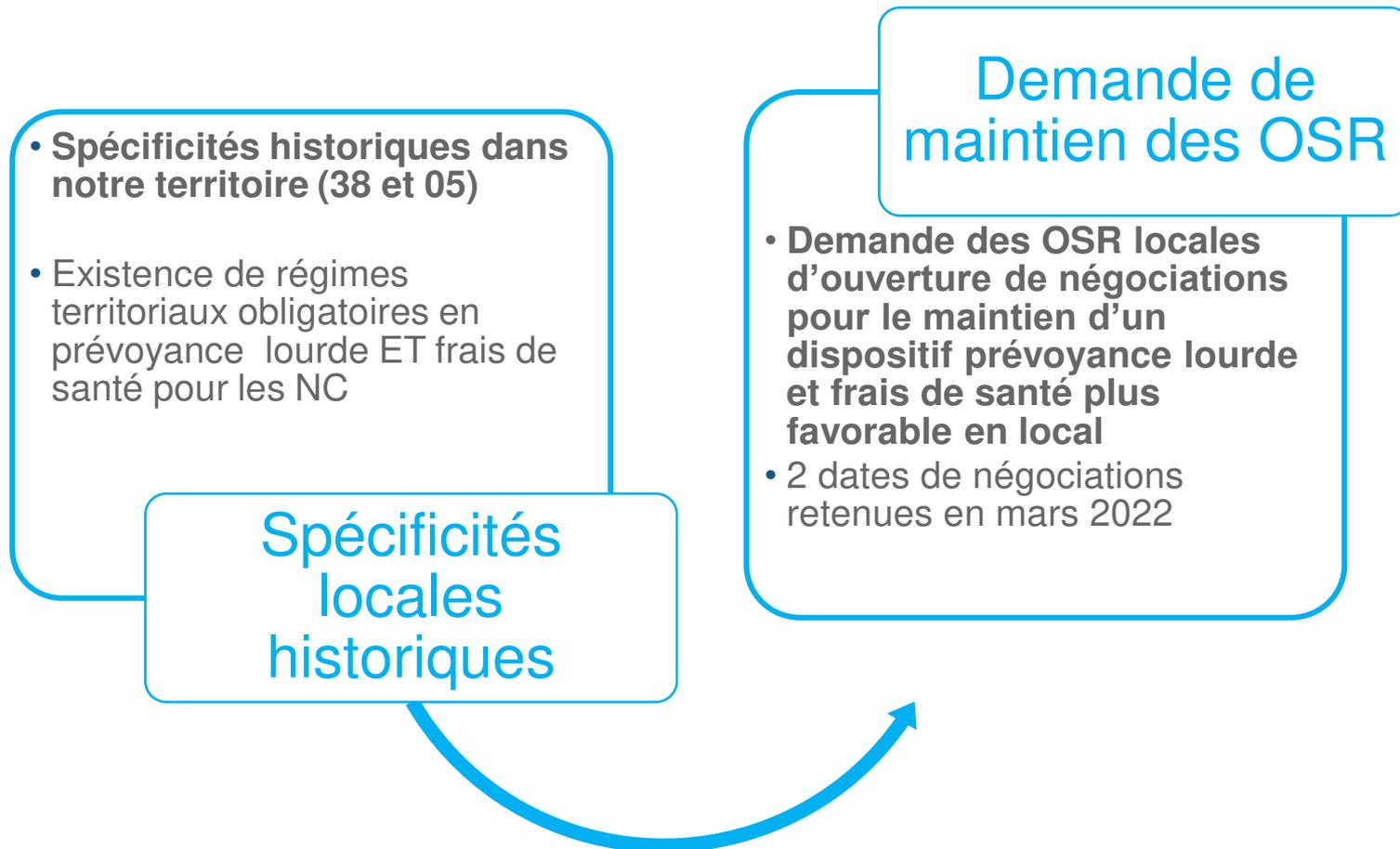
- Un nouvel accord devrait être négocié avant l'expiration de l'accord actuellement en vigueur, avec logiquement une date d'entrée en vigueur au 01.01.2024

A noter :

Certains points sont toutefois traités dans la CCN (exemple : la classification des alternants)



Un thème national mais des régimes historiquement plus favorables en Isère et Hautes-Alpes



Protection sociale : calendrier anticipé



Entrée en vigueur du dispositif national
au + tôt au 1/1/2023

= second sujet prioritaire après la classification

Un accompagnement vous sera proposé (informations via newsletter, réunions thématiques, mise à disposition de supports) dès que le dispositif finalement retenu sera connu

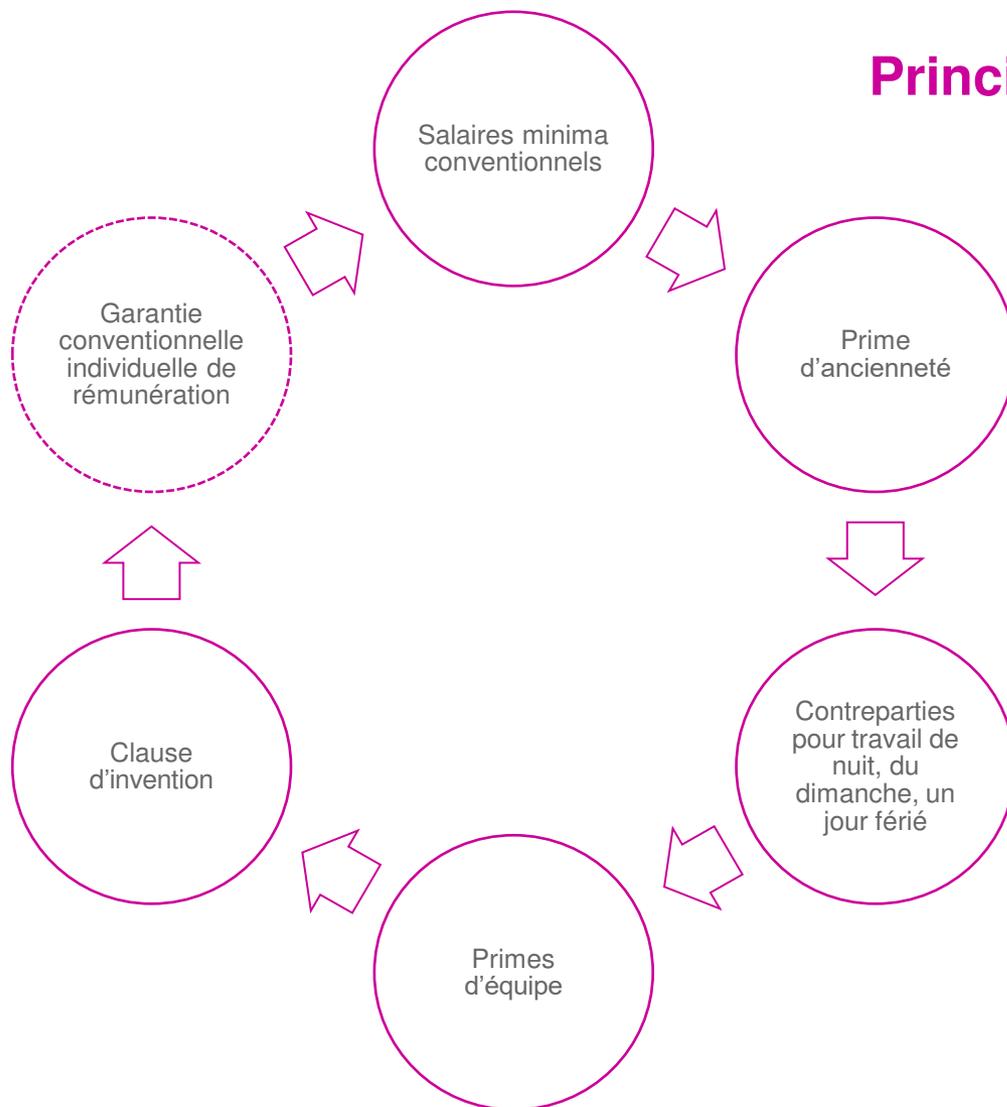
7

Protection
sociale

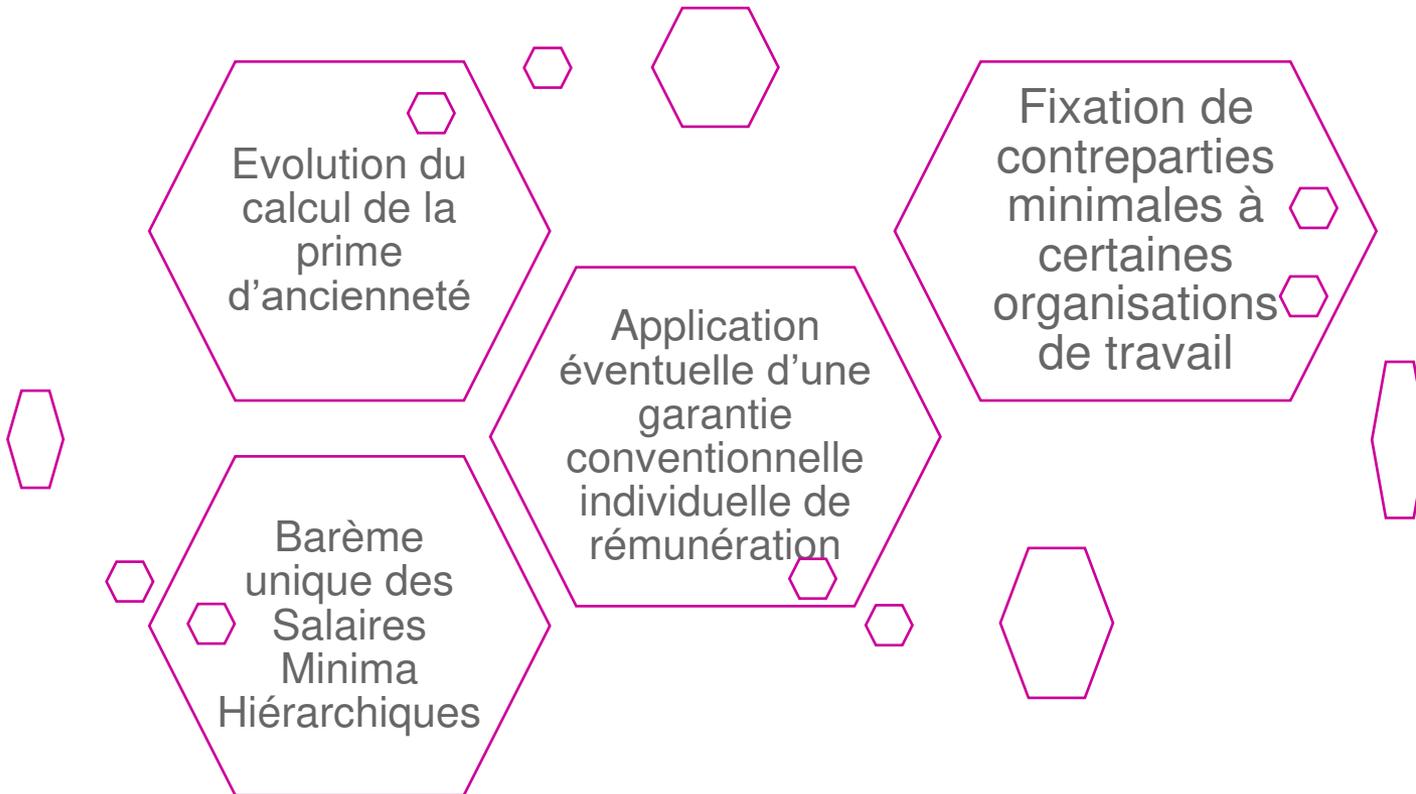
udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

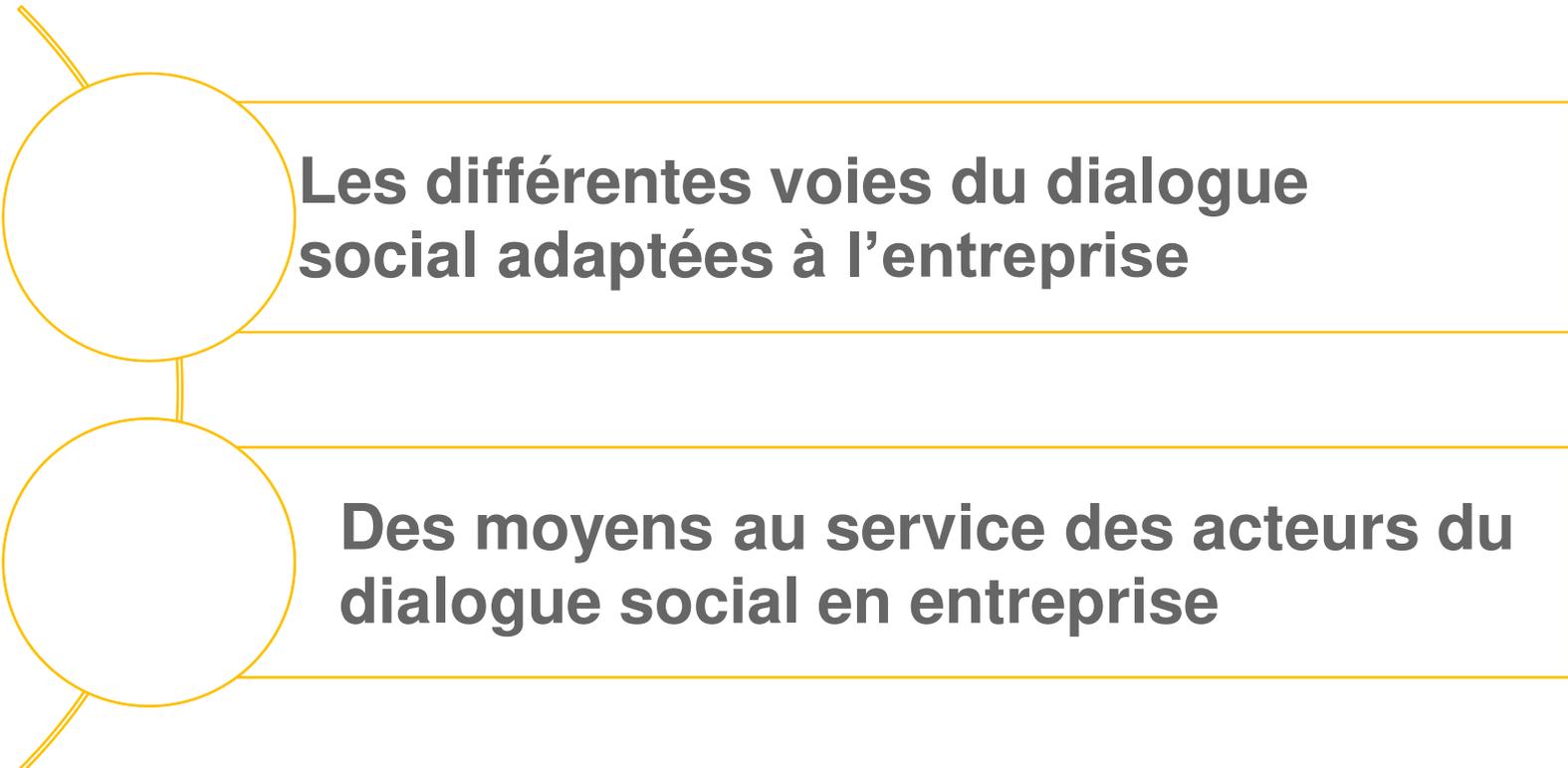
Principaux points traités



La rémunération : mesures phares



Un thème à deux chapitres



Les différentes voies du dialogue social adaptées à l'entreprise

Des moyens au service des acteurs du dialogue social en entreprise

9

Dialogue
social en
Entreprise

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Le dialogue social : les mesures phares

**Promouvoir la
négociation collective
dans l'entreprise**

**Accompagner l'exercice
des fonctions de
représentants du
personnel**

**Reconnaitre le
dialogue social sous
toutes ses formes**

9

**Dialogue
social en
Entreprise**

udimec

**LA FABRIQUE
DE L'AVENIR**



L'accompagnement de l'UDIMEC

Notre objectif

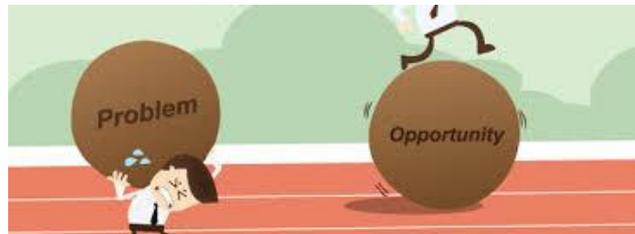
- **Sécuriser** la mise en conformité des entreprises industrielles de notre territoire à échéance du 01/01/2024 en :
 - **Sensibilisant, informant et formant** sur l'évolution du Dispositif Conventionnel
 - **Apportant la méthodologie** de Gestion de Projet d'un tel **changement**
 - Déployant nos **outils et méthodes** paritaires
 - Apportant des **conseils et préconisations** personnalisés en droit du travail

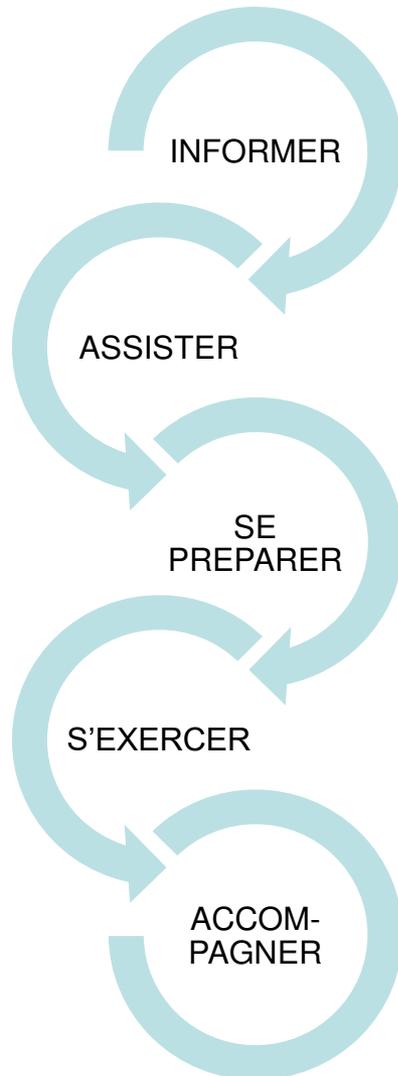


Une opportunité pour nos entreprises ?

Le changement conventionnel et l'accompagnement de l'UDIMEC

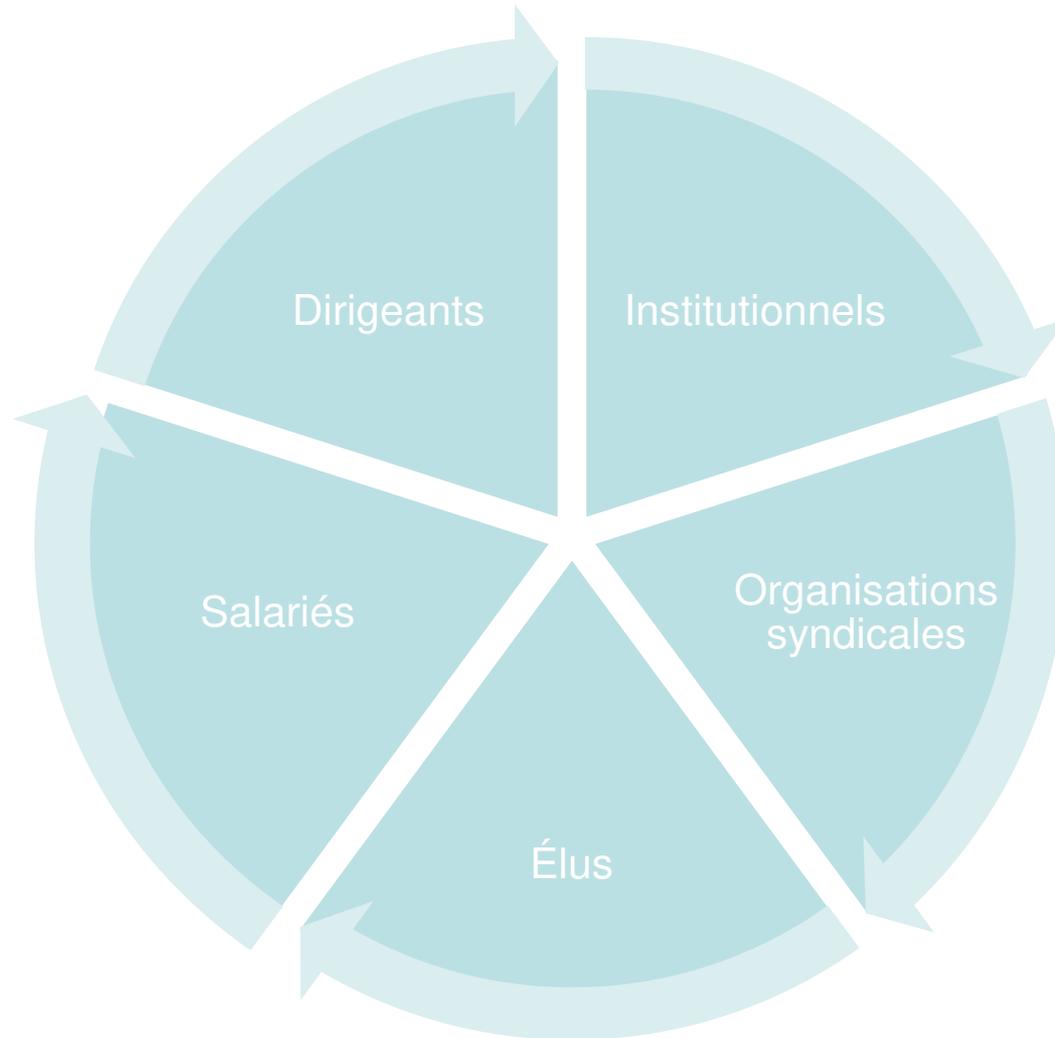
- pour aider nos industries à **réinterroger leurs pratiques** RH
- impulser de **nouvelles dynamiques** permettant de répondre aux enjeux de notre branche :
 - industrie compétitive,
 - innovation sociale,
 - attractivité,
 - création et maintien des emplois,
 - autonomie,
 - adaptation.





- Via l'organisation de réunions mensuelles
- Via [l'assistance juridique tel et mail](#)
- Via la [préparation au futur système de classification](#) (transfert de la méthodologie et prise en main des outils)
- Via des [ateliers pédagogiques](#)
- Via une [venue dans vos entreprises](#)

Mise à disposition des éléments de langage



Ce qui est prévu dans un premier temps

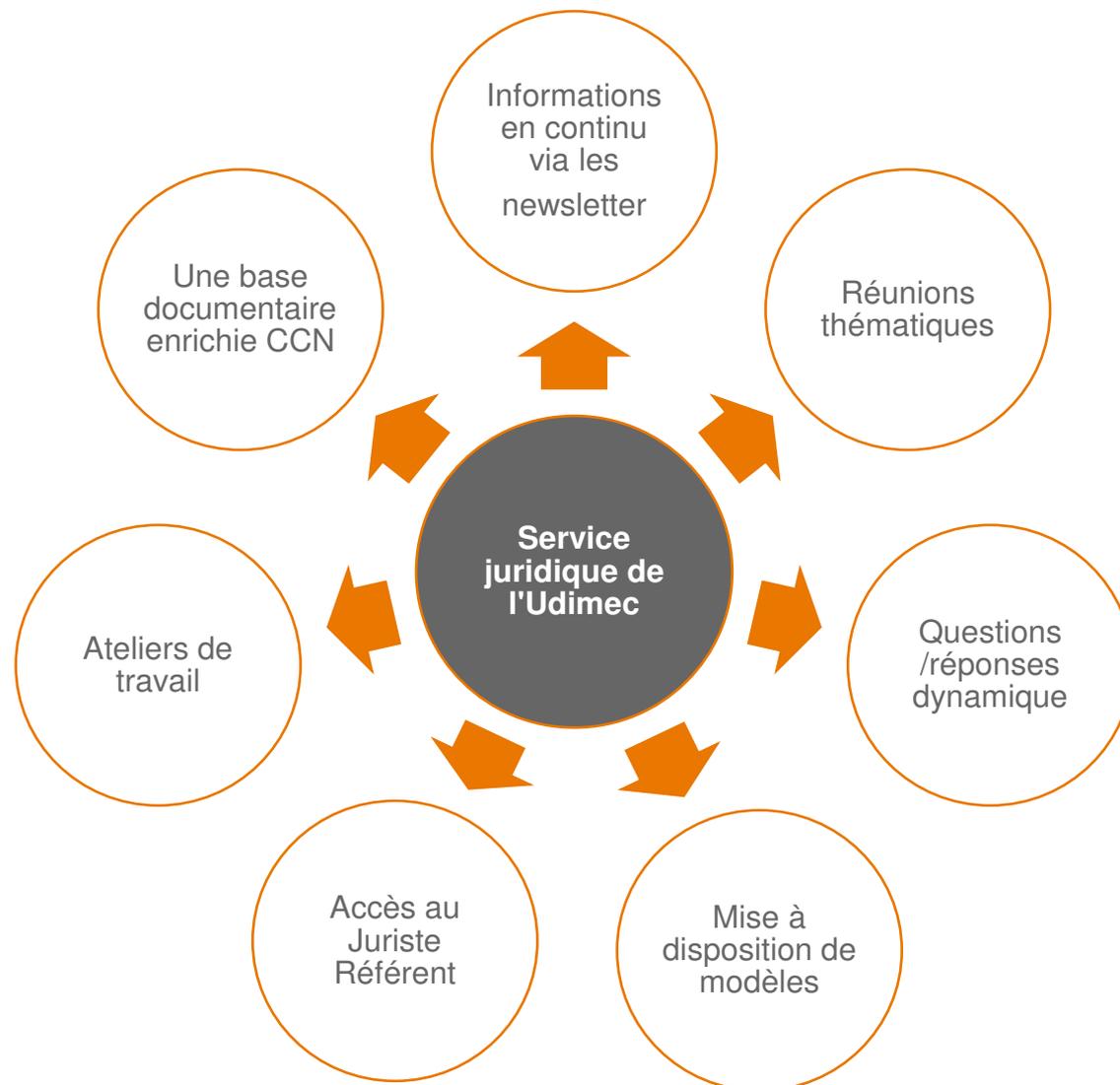
- 55 journées pour se préparer au futur système de classification
- 110 ateliers organisés
 - ✓ sur les sites de Grenoble, Moirans et Villefontaine
 - ✓ sur 2022 et 2023
- Des réunions d'information mensuelles spécifiques sur thèmes définis
- D'autres réponses individualisées sont possibles sur demande



Un soutien juridique adapté à vos besoins

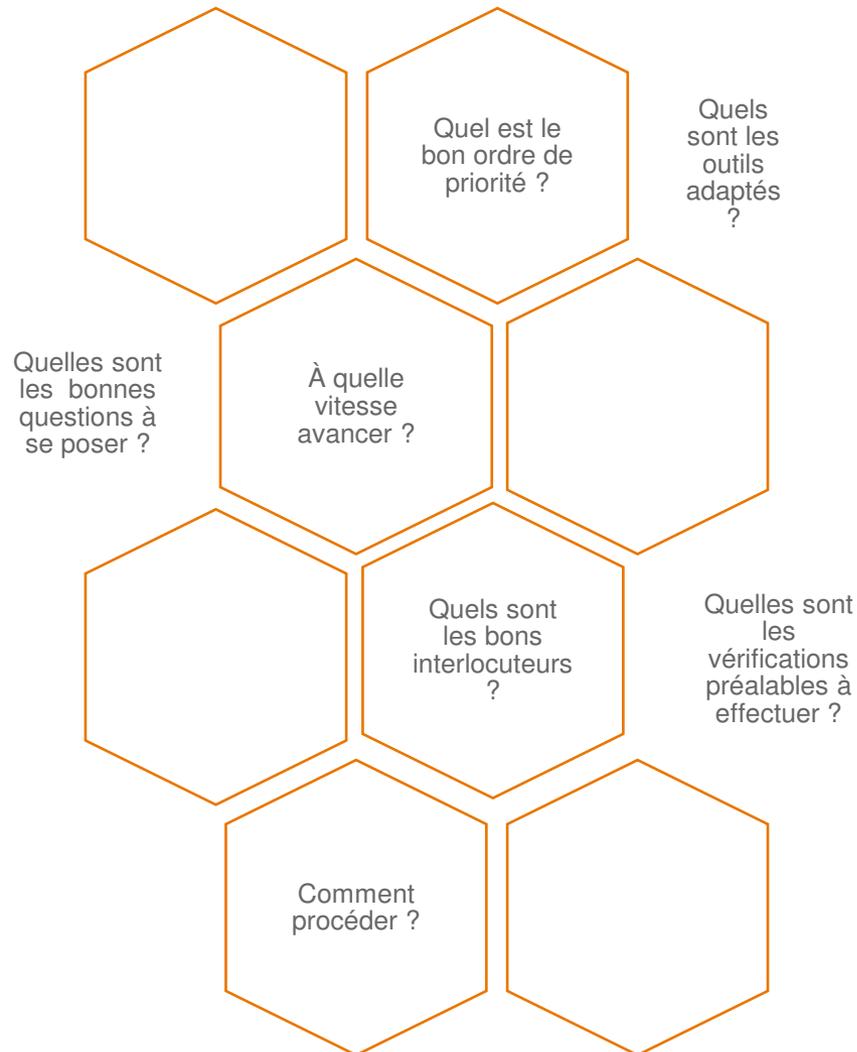


Une équipe
de 8 juristes



L'ACCOMPAGNEMENT DE L'UDIMEC

Appui pour établissement d'une feuille de route



Petites vérifications préalables !

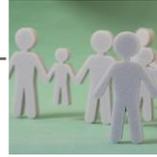
Réception des info-flash



- Vos collaborateurs concernés reçoivent-ils bien les newsletter Udimec ?

Un indispensable pour connaître les dernières évolutions, les accompagnements proposés, et s'inscrire aux événements

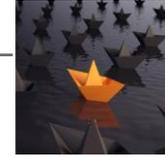
Accès à la base documentaire



- Vos collaborateurs concernés ont-ils bien accès à la base documentaire de l'Udimec ?

La base documentaire s'enrichit en continu de tous les supports, modèles, fiches, etc... produits par nos équipes

Vos interlocuteurs Udimec



- Votre interlocuteur Udimec pour cette vérification :

*Votre Juriste
Référent
ou
Olivia GENTE
ogente@udimec.fr*

Prêts pour avancer ensemble ?



Merci de votre participation

Accompagnement à la nouvelle convention

La boîte à outils de l'Udimec



**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui

PUBLICS VISÉS

- Fonctions RH
- DAF/RAF
- Dirigeants

OBJECTIF VISÉ

Apporter des outils flexibles
à chaque entreprise en fonction
de ses besoins
Lister les actions à mettre en
œuvre avant janvier 2024

MÉTHODES ET OUTILS

- Apports juridiques
- Supports UIMM
- Echanges téléphoniques

ANIMATEURS

Equipes emploi conseil RH
et juridique de l'Udimec

① Des réunions générales d'information, des réunions de préparation et des ateliers sur la classification

- # Réunions sur les méthodes et outils
- # Ateliers de mise en situation

② Des réunions d'informations sur les grands thèmes et changements de l'EDC

- # Quels impacts
- # Quelles préparations pour les entreprises
- # Comment s'organiser

③ SAV juridique téléphonique & mail

- # Information sur notre nouveau texte conventionnel
- # Éléments de langage
- # Explication et mise à disposition des outils
- # Sensibilisation aux nouvelles obligations et aux enjeux
- # Création de fiches thématiques à disposition

④ Ateliers et cercles d'échanges pour retours d'expériences des entreprises

- # Dès le 2^e semestre 2022

Informations pratiques

Contactez votre juriste référent
ou accueil@udimec.fr - Tél. : 04 76 41 49 49



**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui

PUBLICS VISÉS

- Fonctions RH
- DAF/RAF
- Dirigeants
- Managers opérationnels

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Appréhender les outils et méthodes UIMM de description et de cotation des emplois dans le cadre du nouveau système de classification

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Supports UIMM
- Études de cas pratiques
- Travaux en sous-groupes et partage d'expérience

ANIMATEURS

Équipes emploi conseil RH et juridique de l'Udimec

① Le contexte de l'évolution du dispositif conventionnel

- # Vue d'ensemble
- # Les principes fondamentaux du futur système de classification

② Analyser et décrire les emplois

- # Finalité d'une description d'emploi
- # Terminologie et définitions
- # Outils et méthodologies
- # Quiz

Pause Déjeuner 12h30 – 13h30 (plateaux repas)

③ Coter et classer les emplois

- # Prise en main du référentiel
- # Comprendre les 6 critères classants
- # Éclairage sur les questions récurrentes cotation
- # Quiz

Informations pratiques et calendrier

- Durée : 1 jour en présentiel - de 9h00 à 17h00
- 12 stagiaires maximum par session

À GRENOBLE

03/03/22 • 29/03/22 • 05/04/22 • 07/04/22 • 14/04/22
03/05/22 • 10/05/22 • 02/06/22 • 09/06/22 • 28/06/22
01/09/22 • 06/09/22 • 27/09/22 • 04/10/22 • 06/10/22
13/10/22 • 31/10/22 • 08/11/22 • 22/11/22

À VILLEFONTAINE

22/03/22 • 12/05/22 • 15/09/22 • 29/11/22

À MOIRANS

12/04/22 • 21/06/22 • 11/10/22

Pré-inscription en ligne

Contact Inscription : Valérie Passet
accueil@udimec.fr - Tél. : 04 76 41 49 49



**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui

PUBLICS VISÉS

- Fonctions RH
- DAF/RAF
- Dirigeants
- Managers opérationnels

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

S'entraîner concrètement à la mise en application de la méthodologie de la Branche Métallurgie

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports UIMM
- Études de cas pratiques
- Travaux en sous-groupes et partage d'expérience

ANIMATEURS

Équipes emploi conseil RH et juridique de l'Udimec

Atelier ① Analyser et décrire les emplois

- # Rappel : terminologie, finalité et utilité du descriptif emploi
- # Élaborer collectivement une cartographie des emplois
- # Élaborer collectivement des descriptifs emploi
- # Échanges sur les exercices

Atelier ② Cotation

- # Rappel : définition des 6 critères classants et principes de fonctionnement du référentiel
- # Réaliser collectivement des cotations
- # Échanges sur les exercices

Informations pratiques et calendrier

- **Durée : 1/2 jour en présentiel**
- **Pré-requis : avoir déjà participé à l'action collective**
- Les groupes seront constitués après validation de votre inscription à l'action collective
- 12 stagiaires maximum par session

À GRENOBLE - CALENDRIER INFORMATIF

04/04/22 • 08/04/22 • 06/05/22 • 16/05/22 • 10/06/22
13/06/22 • 27/06/22 • 01/07/22 • 11/07/22 • 03/10/22
07/10/22 • 17/10/22 • 14/11/22 • 18/11/22 • 28/11/22
02/12/22 • 12/12/22 • 16/12/22

À VILLEFONTAINE - CALENDRIER INFORMATIF

25/04/22 • 17/06/22 • 20/06/22 • 06/10/22 • 21/10/22
08/12/22 • 16/12/22

À MOIRANS - CALENDRIER INFORMATIF

30/05/22 • 25/07/22 • 14/11/22

Contact Inscription : Valérie Passet
accueil@udimec.fr - Tél. : 04 76 41 49 49



**nouvelle
convention
collective**
l'industrie de demain
s'écrit aujourd'hui

PUBLICS VISÉS

- Fonctions RH
- DAF/RAF
- Dirigeants
- Managers opérationnels

OBJECTIF VISÉ

Valider la classification
de tous les emplois de l'entreprise
pour décembre 2023
et préparer la bascule en 2024

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Supports UIMM
- Animateurs sur site

ANIMATEURS

Équipe emploi et conseil RH
de l'Udimec

① Identifier les emplois

- # Recenser et différencier les emplois existants
- # Recueillir les données en situation de travail
- # Cartographier les emplois de l'entreprise

② Décrire les emplois

- # Formaliser les contenus réels de travail
- # Identifier les activités significatives
- # Rédiger les fiches descriptives d'emploi

③ Coter les emplois

- # Assimiler les critères classants du référentiel
- # Evaluer les emplois à l'aide du référentiel

④ Classer les emplois

- # Affecter chaque emploi à sa classe et son groupe
- # Evaluer la cohérence d'ensemble
- # Vérifier la cohérence du classement avec les salaires minimaux hiérarchiques de la Branche
- # Identifier les sous-cotations et sur-cotations

⑤ Anticiper la « bascule » en 2024

- # Identifier les points de vigilance
- # Préconiser un plan d'actions

Informations pratiques

- Durée de prestation : sur mesure de 1,5 à 5 jours selon le souhait de l'entreprise et en fonction du nombre d'emplois dans l'entreprise
- Calendrier d'intervention à définir avec l'entreprise
- 1 000€ HT/jour (possibilité de financement à valider auprès de l'OPCO2I)

Contact Udimec : service emploi et conseil RH de l'Udimec
Votre chargé d'affaires
ou accueil@udimec.fr - Tél. : 04 76 41 49 49