



Groupe des Industries Métallurgiques

Rapport d'activité

Assemblée Générale
du 14 Juin 2018

2017

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Le Mot du Président

En France, 2017 restera comme une année charnière en ce qui concerne le rôle de l'entreprise, l'importance de l'industrie, et la nécessité de créer un contexte plus favorable pour leur développement.

Alors que les entreprises industrielles sont, pour beaucoup d'entre elles, engagées dans des démarches de modernisation, de robotisation, d'amélioration de leurs performances opérationnelles, les ordonnances de septembre 2017 ont donné des signaux clairs pour redonner confiance aux chefs d'entreprise. Le social ne doit plus être perçu comme un frein ou un carcan, mais comme un prérequis pour la performance des entreprises. Les ordonnances leur donnent de la souplesse pour élaborer un environnement social plus « sur mesure ».

Dans ce contexte, les équipes du GIM ont fait évoluer leur organisation et leurs pratiques pour accompagner ce « sur mesure » tout en maintenant l'expertise opérationnelle dont les entreprises adhérentes ont besoin et qui reste l'ADN du GIM.

L'année 2017 a été marquée par la fusion entre le GIM et l'UIMM de Seine et Marne. Cette fusion a été réalisée dans d'excellentes conditions grâce au sens de l'intérêt commun des acteurs de cette opération. Le maintien d'une délégation territoriale en Seine et Marne, le renforcement de la culture de proximité et la conviction que les mises en commun des savoir-faire sont autant d'atouts dans une dynamique régionale. Cette fusion s'est accompagnée d'un processus de convergence des dispositifs conventionnels, conventions collectives et minima.

Ainsi, le GIM a contribué à ce mouvement de simplification et de recherche d'efficacité que les entreprises attendent de nos organisations. Enfin, en 2017 le GIM a continué à se moderniser : rénovation du siège historique, réorganisation des systèmes d'information, digitalisation... 2018 sera l'année où nous pourrons constater la réalisation effective de tous ces projets.



Marc VENTRE
Président du GIM

Sommaire

pages 6 à 11



Les faits marquants de l'année 2017

Le contexte économique et social

- Un contexte économique plus dynamique
- Une activité industrielle favorable à l'investissement
- La situation sociale

Le contexte juridique

- Contexte législatif avec les ordonnances
- Contexte territorial
- Les accords nationaux signés en 2017

pages 12 à 17



La structure du GIM

Conseil d'administration 2016-2019

- Bureau
- Commissions
- Conseil d'administration

Organigramme interne



Les activités des services du GIM

Études juridiques

- Une activité dense en 2017

Assistance et conseil, contentieux droit du travail, consulting en droit du travail

- L'assistance et conseil & le pôle conseil
- Contentieux du droit du travail

Protection sociale

- L'assistance et conseil
- Contentieux

Santé - Sécurité - Environnement

- Activités
- Représentation des entreprises

Emploi Formation

- Conseil - accompagnement des entreprises
- Démarches emploi compétences
- Formation professionnelle initiale et continue
- Formation initiale et apprentissage
- Formation professionnelle continue : dispositif cqpm
- Participation de la direction de la formation du gim à diverses instances traitant de formation
- Études économiques et statistiques

Communication institutionnelle

- Développement et modernisation des outils d'information
- Promotion des pôles de formation des industries technologiques
- Valorisation des offres d'emploi des entreprises adhérentes
- Prix Oui à l'industrie
- Insertion professionnelle - innovation dans l'industrie
- Représentation et mandats

Relations avec les adhérents

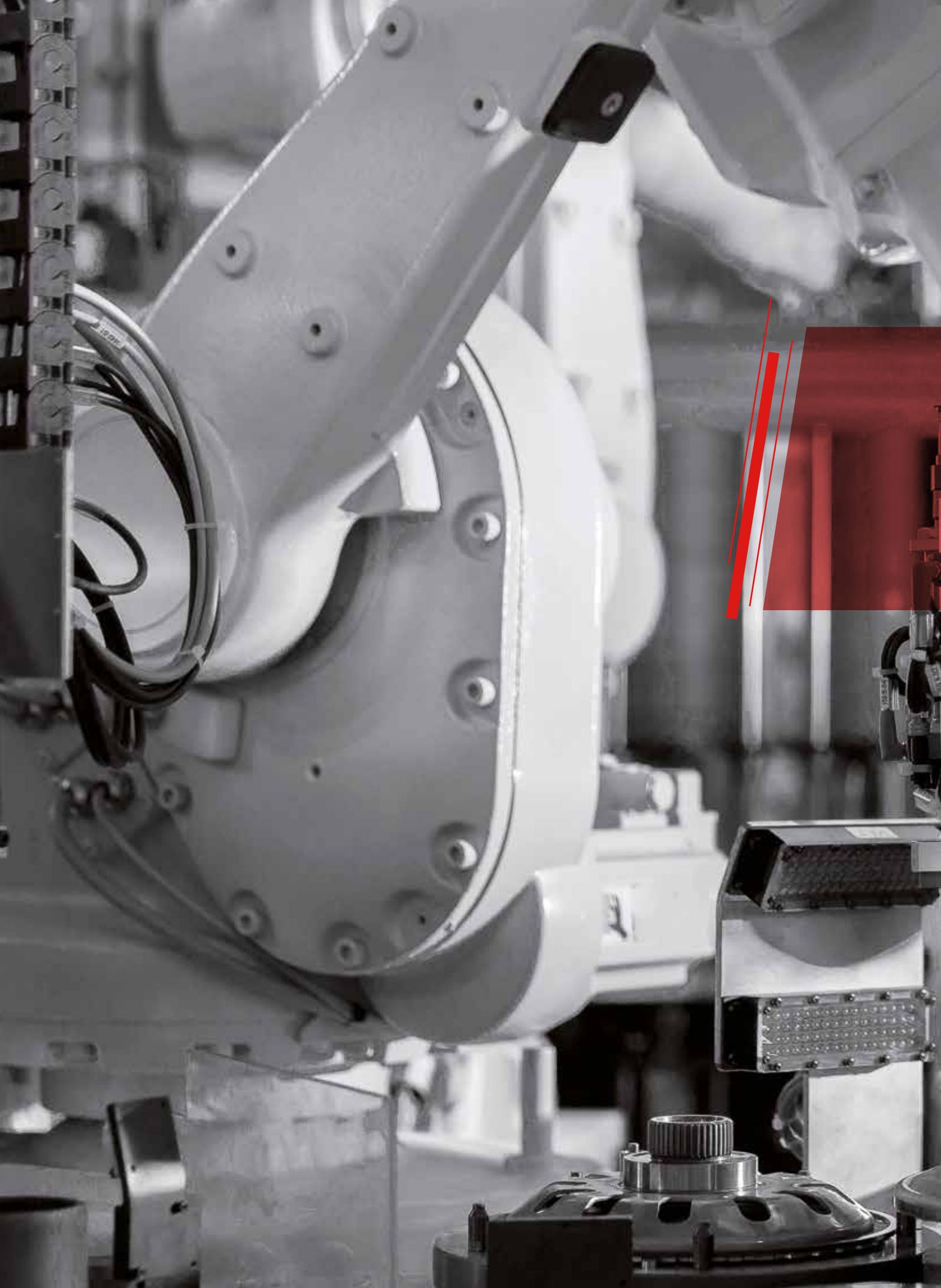
- À l'écoute des entreprises industrielles
- Évolution des adhérents du GIM en 2017
- Des outils plus performants au service de nos adhérents
- Améliorer la connaissance de nos adhérents

Administratif et financier

- Fusion GIM - UIMM Seine et Marne
- Réhabilitation du siège du GIM, 34 avenue Charles de Gaulle à Neuilly-sur-Seine
- Accueil des adhérents
- Autres projets menés et accompagnés

Adefim Île-de-France

- Collecte formation continue au 28 février
- Collecte taxe d'apprentissage
- Communication et développement



A black and white photograph of an industrial robotic arm in a factory. The arm is positioned in the upper left, reaching towards the center. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and machinery, all slightly out of focus. A bright light source is visible in the upper right, creating a lens flare effect. A semi-transparent red horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text.

Les faits marquants de l'année 2017

Le contexte économique et social

La croissance s'est raffermie en France en 2017 et s'est rapprochée de celle de la zone euro. Depuis le quatrième trimestre 2016, son rythme est resté proche de 2% l'an, retrouvant un dynamisme qu'elle n'avait plus manifesté depuis 2010, mais qui reste inférieur à la croissance moyenne de 2000 à 2007. L'accélération de la croissance de 2017 est largement due au supplément de pouvoir d'achat procuré, temporairement, par la forte baisse du prix du pétrole de 2014-2015, d'une résilience confirmée de l'investissement productif, d'un rebond des dépenses de consommation des ménages et d'un effet stocks favorable. La croissance devrait rester en 2018 sur un rythme soutenu, proche de celui qu'elle a connu en 2017. Elle ne doit pas masquer l'insuffisance structurelle de notre compétitivité et le fait qu'elle semble déjà buter sur les limites de nos capacités.

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE PLUS DYNAMIQUE

En 2017, les nuages qui s'amoncelaient sur l'économie mondiale en début d'année se sont dissipés. Ces éclaircies progressives ont été favorables à la croissance mondiale dont le rythme a été supérieur en 2017 (3,6%) à l'évolution atteinte l'année précédente (3,1% en 2016) comme à sa tendance longue (3,3% par an en moyenne de 1974 à 2017). Cette croissance s'est de plus effectuée au gré des ouvertures des économies les unes vis-à-vis des autres. En 2017, le commerce mondial a ainsi progressé plus vite (5%) que le PIB mondial, ce qui n'était tendanciellement plus le cas depuis 2008. Toutefois, plusieurs éléments de soutien de la croissance qui ont joué en 2017 ne pourront plus s'exercer et devront être remplacés. C'est notamment le cas de la baisse spectaculaire du taux d'épargne des ménages américains qui est désormais proche d'un record à la baisse. La zone euro voit pour sa part s'effacer un à

un ses facteurs de soutien externes qu'étaient un euro plutôt bas contre le dollar, un prix du pétrole faible et des taux d'intérêt tout aussi bas. Les capacités de rebond de plusieurs économies paraissent par ailleurs mises à mal : c'est le cas notamment du Brésil dont la reprise en 2017 patine déjà sans avoir pour autant pris réellement son envol. La situation économique de la Turquie est également source d'interrogations alors que les fragilités des économies exportatrices de

matières premières notamment pétrolières restent encore béantes après le contre-choc qu'elles avaient enduré à partir de la mi-2014. L'année 2017 aura consacré encore un peu plus la prééminence de l'économie chinoise. La croissance de son niveau d'activité, qui n'aura au total pas ralenti en 2017 par rapport à 2016, aura contribué à 36% de la croissance du PIB mondial, soit exactement le double de la contribution cumulée des Etats-Unis et de la zone euro en 2017.



Depuis le quatrième trimestre 2016, la croissance française a été d'une grande régularité et a accéléré en fin d'année 2017 sous l'impulsion de l'investissement et des exportations aéronautiques. Les résultats d'exploitation des sociétés non financières se maintiennent à un bon niveau, grâce au bas prix du pétrole et aux mesures de politiques économiques mises en œuvre (CICE et pacte de responsabilité). L'investissement des entreprises est sur une tendance positive depuis fin 2016, même si son profil d'évolution demeure heurté, la consommation des ménages progresse régulièrement depuis mi-2016. Grâce à l'amélioration de la croissance, l'emploi salarié dans les secteurs marchands non-agricoles a repris depuis mi-2015. Malgré un déficit persistant de compétitivité, le contexte mondial devrait rester porteur pour la croissance française. Au-delà de cette dynamique, c'est bien le positionnement de la France par rapport à ses partenaires européens qui pose problème : la part des exportations de biens et services de la France dans celles de la zone euro continue à décliner.

UNE ACTIVITÉ INDUSTRIELLE FAVORABLE A L'INVESTISSEMENT

L'activité industrielle devrait restée bien orientée dans une phase haussière. L'indice du climat des affaires dans l'industrie manufacturière a atteint en novembre 2017 son plus haut niveau depuis juin 2011. Dans ce contexte, l'enquête trimestrielle de conjoncture d'octobre montre que les entreprises se déclarent en plus grand nombre confrontées à des difficultés d'offre qu'à une insuffisance de la demande (34% contre 27%). Cette situation est favorable à l'investissement, qui devrait à court et moyen terme poursuivre son rattrapage



entamé en 2015 dans un contexte de desserrement de la contrainte financière. Sur le marché du travail en revanche, nonobstant l'embellie actuelle, les problèmes structurels d'imparfaite adéquation entre les besoins des entreprises et les qualifications de la main d'œuvre pourraient constituer un obstacle à la reprise. Les difficultés de recrutement s'aiguisent dans tous les secteurs, y compris dans l'intérim.

La production industrielle de la métallurgie dans son ensemble a augmenté à un rythme soutenu en 2017, présentant un acquis de 3,9% à fin novembre, contre une progression de 1,5% au cours de l'année 2016. Cette dynamique semble appelée à perdurer au cours des prochains mois, si l'on en juge par les opinions relatives aux carnets de commande dans les enquêtes de conjoncture. Les soldes correspondants ont pratiquement retrouvé leurs points hauts de 2007 et début 2008 dans la plupart des secteurs de la métallurgie, ou les ont dépassés (c'est notamment le cas dans l'industrie automobile). Aucun signe de retournement à court terme n'apparaît donc.

LA SITUATION SOCIALE

Le taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine est globalement en recul : de 10,2% au 2^{ème} trimestre 2015, il est passé à 9,2% au 2^{ème} trimestre 2017, avant de remonter légèrement à 9,4% au 3^{ème} trimestre (soit 62 000 personnes supplémentaires). La baisse du taux de chômage attendu dans les prochains mois risque de n'être que d'une ampleur modeste. L'emploi salarié dans les secteurs marchands non-agricoles a repris depuis mi-2015. Après avoir augmenté de 1,1% en moyenne en 2016, il a cru à un rythme annualisé de 1,8% au premier trimestre 2017 et 1,1% au troisième 2017. L'emploi continue de légèrement reculer dans l'industrie (-15 600 personnes, soit -0,5%). Sur un an, l'intérim est en très nette hausse (+99 600 soit +15,9%). Par ailleurs, les créations d'emploi à l'œuvre dans la reprise actuelle se font sur un mode plus durable : la part des embauches en CDI (14,7% en octobre) est à la hausse, et n'a jamais été aussi élevée dans l'industrie (où elle atteint 36,9%).

La mesure du chômage par le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en

fin de mois à Pôle emploi incite une certaine prudence dans l'optimisme, dans la mesure où elle ne montre pas encore une tendance à la baisse. A la fin décembre 2017 le nombre de chômeurs inscrit en catégorie A, a enregistré un léger repli de 0,5% sur un an soit - 15 700 personnes. C'est moins que la baisse de 107 400 personnes observé pour l'année 2016, qui avait enregistré la première diminution sur un an depuis 2007. Cette baisse est à relativiser, les demandeurs d'emplois de catégorie C (en activité longue) sont 10,6% de plus qu'en 2016. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus augmente de 5,1% et représente 45,1% des demandeurs d'emploi à fin 2017. L'ancienneté moyenne est de 595 jours en décembre 2017, en hausse de 15 jours sur un an.

Compte tenu du contexte d'inflation modérée et de reprise d'une dynamique salariale, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut a connu une accélération au 2^{ème} trimestre 2017 de 3% l'an. Dans ce contexte, la consommation des ménages devrait rester dynamique.

Après une phase de baisse quasi-inin-

terrompue entre le 3^{ème} trimestre 2015 et le 2^{ème} trimestre 2017, le taux de chômage francilien est reparti à la hausse au 3^{ème} trimestre 2017 pour atteindre 8,4%. Il reste très élevé puisqu'il est supérieur de 2,1 points à sa valeur d'avant crise (6,3% au 1^{er} trimestre 2008). La tendance observée en France métropolitaine a été relativement équivalente, le taux de chômage est à 9,4%, cependant, sa hausse depuis la récession de 2008-2009 restes plus conséquente au plan national qu'en Ile-de-France. La Seine-Saint-Denis, dont le chômage est structurellement le plus élevé de la région avec 12,3%, voit son taux de chômage enregistrer une baisse sur un an comme dans l'ensemble des autres départements.

Sur un an, le niveau d'emploi francilien affiche une croissance de 93 400 salariés (+2,1%). Depuis début 2015, l'économie francilienne crée des emplois de manière significative chaque trimestre. A l'inverse, la contraction des emplois industriels se poursuit. Sur un an, les pertes d'emplois dans l'industrie se poursuivent avec une diminution significative de 0,8% des effectifs, ce secteur n'a plus gagné d'emplois

depuis le 3^{ème} trimestre 2011. Il en est de même pour l'ensemble des secteurs de la métallurgie avec une baisse de 0,8% des emplois, le secteur de la fabrication de machines et équipements est particulièrement touché (-2,2%), selon la dernière enquête régionale de l'URSSAF.

Fin décembre 2017, en Ile-de-France, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) a augmenté de 0,4% sur un an. Au sein de la catégorie A, le nombre d'inscrits chez les moins de 25 ans a diminué de 2,5%, mais il a progressé chez les seniors de 2,2%. Le nombre de chômeurs inscrits depuis 1 an ou plus, à Pôle emploi, considérés comme des chômeurs de longue durée est en progression de 5,8% sur un an. Leur proportion dans le nombre total des chômeurs augmente de 1,3 point, à 43,7%. Les chiffres de Pôle emploi sont en décalage avec les autres indicateurs du marché de l'emploi. Les déclarations d'embauche de plus d'un mois, chiffres publiés par l'ACOSS au 4^{ème} trimestre 2017, se maintiennent à un haut niveau avec une hausse annuelle de 6,1% grâce au rebond des signatures en CDI. Le nombre d'intérimaires, quant à lui, a enregistré une forte hausse annuelle de 9,7% en novembre 2017. Cette évolution favorable de l'intérim dans la région est une constante depuis 2015 et coïncide avec la bonne tenue de l'emploi salarié total.

Concernant la Région parisienne, 36 entreprises et établissements adhérents du GIM ont notifié à la CPREFP un projet de licenciement pour motif économique. Le nombre d'emplois supprimés s'élève à 877, dont :

- 38 ouvriers
- 387 Etam
- 452 Cadres

EFFECTIFS SALARIÉS EN ÎLE-DE-FRANCE en fonction du code NAF de l'établissement (NAF 2008)

Statistiques trimestrielles (établissements employant au moins 10 salariés – A 38)	T3 2017 / T3 2016
CH – Métallurgie et fab. de produits métallurgiques, à l'exception des machines et équipements	-1,7%
CI – Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	-0,7%
CJ – Fabrication d'équipements électriques	-0,4%
CK – Fabrication de machines et équipements n.c.a.	-2,2%
CL – Fabrication de matériels de transport	-0,4%
CM – Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	-0,8%
Métallurgie	-0,8%
Industrie	-0,8%
ENSEMBLE	+2,1%

Glissement annuel



Le Contexte juridique

CONTEXTE LÉGISLATIF AVEC LES ORDONNANCES

L'année a été marquée par la publication de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social : 5 ordonnances du 22 septembre 2017 et 1 ordonnance du 20 décembre 2017 – Nous attendons la prochaine loi de ratification des ordonnances qui devrait être adoptée dans le courant du mois de février.

- Une place centrale est faite à l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche, à l'exception du maintien d'un ordre public de branche obligatoire dans 13 domaines dont 3 supplémentaires issus des ordonnances (la mutualisation des fonds du financement du paritarisme, certaines mesures relatives au CDD ou Intérim, le CDI de chantier ou d'opération). L'UIMM doit ouvrir sur ces deux derniers thèmes une négociation début 2018.
- La généralisation de l'accord d'entreprise majoritaire au 1^{er} mai 2018 pour tous les thèmes de négociation,
- Une ouverture de la négociation sans délégation syndicale dans les TPE/PME.
- La création d'une nouvelle instance unique : le comité social et économique (CSE) (en remplacement des DP/CE/CHSCT/DUP) de manière obligatoire dans toutes les entreprises à partir de 11 salariés et, de manière

facultative, la mise en place d'un Conseil d'entreprise.

- La création de la rupture conventionnelle collective (nouveau mode de rupture ne nécessitant plus la mise en œuvre d'un PSE).
- Un aménagement du périmètre d'appréciation du motif économique et des recherches de reclassement au niveau du territoire national (suppression des recherches de reclassement à l'étranger).
- La sécurisation des relations individuelles du travail avec la publication de modèles de lettres de licenciement, l'instauration d'un barème d'indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse...

CONTEXTE TERRITORIAL

- Le toilettage et le rapprochement des conventions collectives de la Région parisienne et de la Seine et Marne suite au rapprochement des deux territoires par la signature de deux avenants du 25 septembre 2017 signés par tous les syndicats à l'exception de la CGT.
- Ces textes sont dorénavant quasi similaires à l'exception des mini, la prévoyance et les indemnités de panier.
- La signature d'un avenant du 6 février 2017 portant revalorisation les TGA en Région parisienne pour l'année 2017 (avec la CFDC, CFTC et FO).
 - La signature d'un avenant du 8 février 2017 portant revalorisa-

tion des TEGA de la Seine et Marne pour 2017, entre l'UIMM de Seine et Marne, la CFE - CGC, la CFDT STM 77 et FO 77.

LES ACCORDS NATIONAUX SIGNÉS EN 2017

- La poursuite de la négociation du dispositif conventionnel avec la signature d'un avenant du 17 novembre 2017 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie afin de poursuivre cette négociation.
- L'avenant prolonge l'application de l'accord jusqu'au 31 décembre 2018 (signataires : l'UIMM et la CFDT, la CFE-CGC et FO).
- L'accord national du 20 janvier 2017 sur les barèmes des salaires minimaux des ingénieurs et cadres (signataires : l'UIMM et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO) avec une revalorisation de + 0.8%.
- L'accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie (signataires : l'UIMM et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO).
- L'accord national du 10 janvier 2017 à l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie sur le financement du contrat de professionnalisation (signataires : l'UIMM et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO).



A close-up photograph of a metallic mechanical component, possibly a turbine or engine part, with a teal-colored semi-transparent overlay. The component features several circular holes and a pointed tip. The background is dark and out of focus.

La structure du GIM

Conseil d'administration 2016-2019

(au 31 décembre 2017)

BUREAU

Marc VENTRE

Président

Stéphane MAGNAN

Vice-Président

MEMBRES

Michel ANTOINE

Bruno BERTHET

René FERT (*Trésorier*)

Pierre-Louis FRANÇOIS

Jérôme FRANTZ

Frédéric LHERM

Dominique OLIVIER

Christian PEUGEOT

Olivier PEYRAT

Richard PINET

Jean-Louis RABOURDIN

Brigitte SELMER

Jacques TEXIER

COMMISSIONS

COMMISSION SOCIALE

Jacques TEXIER

Président

Michel ANTOINE

Anne-Sophie BERRARD

Jean-Paul BORDOT

Karim BOUMAZA

Bertrand CHAUVET

Emmanuel CROZIER

Alexandre d'HAUTEVILLE

Catherine DELMOTTE

Pierre GROISY

Sabine HAMAN

Olivier LAURENS

Frédéric LHERM

François LUCAS

Dominique OLIVIER

Philippe SENEQUE

Pierre VAUTERIN

COMMISSION DES PMI

Richard PINET

Président

Marc-Aurèle ANDRIEUX

Alain COMBES

Gilles DECORTE

Bruno DIDIER

Gaël LUDWICZAK

Jean-Louis OLIVIER

Brigitte SELMER

Pierre VAUTERIN

COMMISSION EMPLOI-FORMATION

Sabine HAMAN

Présidente

Entreprises représentées par

Sandra BAC

THALES GLOBAL SERVICES

Christine BOURGUIGNON

GEMALTO SA

Bertrand CHAUVET

ARCELORMITTAL FRANCE

Isabelle CHERRIER

FENWICK-LINDE

Marie-Laure GREFFIER

RENAULT

Elisabeth MEREL

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES

Annabelle MOULON

VALEO MANAGEMENT SERVICES

Jean-Louis PAILHOUX

CANON FRANCE

Fabrice PARÉ

SIEMENS

Elodie SENCIER

DASSAULT SYSTEMES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

MÉCANIQUE

Jean-Claude ASTRUC

Président, PERRET SA

Anne-Sophie BERRARD

Directrice des Ressources Humaines France, ESSILOR INTERNATIONAL

Isabelle CHERRIER

Directrice des Ressources Humaines, FENWICK LINDE

José DE SOUSA

Directeur Général Délégué, EIE

Bruno DIDIER

Président, PROMO FILTRES

Philippe DUBOIS

Directeur des Ressources Humaines Branche Alliages, AUBERT & DUVAL

Jérôme FRANTZ

Conseiller, GALVANOPLAST FRANCE

François GOFFI

Directeur Général, GOFFI

Jean-Yves LAMBERT

Président, ELBI

Fabienne MAHIEU

Directrice Générale, TITFLEX EUROPE

Daniel MAZZOLENI

Directeur des Ressources Humaines, SKF FRANCE

Jean-Clément NUGUE

Directeur d'Établissement, SOVIS

Jean-Louis RABOURDIN

Président Directeur Général, RABOURDIN INDUSTRIE

Jean-Didier SEGUIER

Président, SFOB

Patrick STEIN

Directeur Général, LEWIS INDUSTRIE

ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE ET INFORMATIQUE

Axel ARNOUX

Président, CHAUVIN ARNOUX

Marie-Thérèse BLANOT

Directrice Générale, SILEC CABLE

Karim BOUMAZA

Directeur des Ressources Humaines, PHILIPS FRANCE COMMERCIAL

Hubert COURTY

Directeur des Ressources Humaines Corporate, GEMALTO

Pierre-Louis FRANÇOIS

Président du Directoire, ATLANTIC SCGA

Jean-Pierre GOEPFERT

Vice-Président Ressources Humaines France, ALSTOM TRANSPORT

Liliana GORLA

Directrice des Ressources Humaines France, SIEMENS

Pierre GROISY

Directeur des Ressources Humaines France et du Développement Social, THALES

Alexandre d'HAUTEVILLE

Directeur des Relations Sociales, MICROSOFT FRANCE

Olivier LAURENS

Directeur des Relations Sociales France, IBM FRANCE

Loïc LE GROUIEC

Directeur des Ressources Humaines, ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL

Francis LEMPEREUR

Directeur des Ressources Humaines France, AREVA BUSINESS SUPPORT

AUTOMOBILE ET ÉQUIPEMENTIERS

Xavier CHEREAU

Directeur des Ressources Humaines, PSA PEUGEOT CITROËN

Philippe LAUVERGEON

Directeur Administratif et Financier, RENAULT VEHICULE INNOVATION

Tristan LORMEAU

Directeur des Ressources Humaines France, RENAULT

Dominique OLIVIER

Directeur des Ressources Humaines France, ROBERT BOSCH FRANCE

Christian PEUGEOT

Président, CCFA

Bertrand SELMER

Directeur Général Délégué, GKN DRIVELINE

CONSEIL D'ADMINISTRATION (suite)

AÉRONAUTIQUE

Grégoire BABINET

Directeur d'Établissement,
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

Bruno BERTHET

Président Directeur Général,
RAFAUT ET CIE

Catherine DELMOTTE

Directrice des Ressources
Humaines France,
AIRBUS DEFENSE AND SPACE

Sabine HAMAN

Directrice des Ressources
Humaines, SAFRAN AIRCRAFT
ENGINES

Frédéric LHERM

Directeur Général Adjoint
Industriel, DASSAULT AVIATION

Marc VENTRE

Président du Conseil
d'Administration,
ARIANEGROUP

CONSTRUCTION NAVALE

Jean-Paul BORDOT

Directeur de la Stratégie Sociale,
NAVAL GROUPE

ASCENSORISTE

François LUCAS

Directeur Ressources Humaines,
SCHINDLER FRANCE

FONDERIE

Gérard HUOT

Conseiller, AMI FONDERIE

PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Marc-Aurèle ANDRIEUX

Secrétaire Général,
RÉGULATEURS GEORGIN

Christian BACHMANN

Président, JANBAC

Alain COMBES

Président Directeur Général,
ACIM-JOUANIN

Gilles DECORTE

Président, Directeur des Ressources
Humaines, WILO SALMSON FRANCE

Gaël LUDWICZAK

Président, LAT

Jean-Louis OLIVIER

Président Directeur Général, SMIE

Richard PINET

Président Directeur Général, PINET

Brigitte SELMER

Vice-Présidente, Directrice
Générale, HENRI SELMER PARIS

Pierre VAUTERIN

Président,
TRIUMPH CONTROLS FRANCE

Cyrille VUE

Dirigeant
CEO, ERPRO

ACTIVITÉS CONNEXES

Michel ANTOINE

Président, AFORP

René FERT

Président, RFC SAS

Olivier PEYRAT

Directeur Général,
AFNOR DÉVELOPPEMENT

Jacques TEXIER

Président, ACMS

PERSONNALITÉ QUALIFIÉE

Stéphane MAGNAN

Président,
PLANÈTE SOCIAL

Organigramme interne



PRÉSIDENT
Marc VENTRE



DIRECTEUR GÉNÉRAL

Yves LAQUEILLE



COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE

Pascal de ROMANOVSKY



ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Cyril GRIMAULT



RELATIONS AVEC LES ADHÉRENTS

Karine PINSON



SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

Agnès LALEAU



ÉTUDES JURIDIQUES

Nathalie DROUIN



DROIT DU TRAVAIL

Patrice PATTUS



PROTECTION SOCIALE

Catherine LANGLOIS



EMPLOI, FORMATION ET ÉTUDES ÉCONOMIQUES

Christophe LEICIAGUEÇAHAR



A row of polished metal turbine components, likely made of stainless steel or titanium, is shown in a factory setting. The components are arranged in a line, receding into the background. The lighting is dramatic, highlighting the metallic surfaces and creating strong reflections. The background is blurred, showing industrial equipment and structures.

Les activités des services du GIM

Études juridiques

Les missions de la Direction des études juridiques sont assurées par 9 juristes spécialisés en droit social (dont un juriste spécialisé en droit de la formation professionnelle).

PRINCIPALES MISSIONS

- l'analyse des textes juridiques et la rédaction de supports juridiques à destination des entreprises adhérentes (notes, modèles, communications juridiques)
- la préparation d'ateliers juridiques sur des thèmes précis
- le conseil aux entreprises adhérentes dans certains domaines du droit (formation professionnelle, VRP, aide à l'emploi, main d'œuvre étrangère...)

En 2017, l'activité a été dense :

54 mises à jour (notamment les notes sur les CDD ; la rupture conventionnelle ; l'inaptitude ; période d'essai ; les addictions en entreprise...).

Des ateliers thématiques organisés par les Etudes Juridiques en collaboration avec les autres Directions juridiques :

- 3 ateliers sur la gestion des congés payés (avec un juriste assistance et conseil) ;
- 3 ateliers sur les addictions (avec un juriste du contentieux ATMP) dont 1 atelier chez Renault ;
- 7 ateliers sur l'inaptitude (avec un juriste assistance et conseil) dont 1 atelier chez Safran ;

- 3 ateliers sur le suivi médical du salarié (en collaboration avec le Pôle SSE) ;
- 2 ateliers sur le détachement transnational (en collaboration avec un juriste assistance et conseil).

La dernière partie de l'année est marquée par l'organisation d'ateliers sur les ordonnances :

- 3 ateliers (pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés) ;
- 1 atelier chez Fanuc (pour les entreprises dont l'effectif est de 300 salariés ou moins) ;
- 1 atelier en Seine et Marne (pour les entreprises dont l'effectif est de 300 salariés ou moins) ;
- 3 ateliers (pour les entreprises dont l'effectif est de 50 à 300 salariés).

Consultations téléphoniques en 2017 :

- 1700 consultations en droit de la formation professionnelle ;
- 700 consultations en médecine du travail, participation des employeurs à l'effort de construction, titres restaurant, chèques vacances et VRP.



Assistance et conseil, contentieux droit du travail, consulting en droit du travail

La Direction des services juridiques en droit du travail regroupe 20 juristes qui exercent les missions suivantes réparties au sein de trois activités : Assistance et Conseil, Contentieux du Droit du Travail, Pôle Conseil.

3 ACTIVITÉS

• ASSISTANCE ET CONSEIL :

14 juristes experts ont la responsabilité des consultations en matière sociale – principalement par le conseil téléphonique.

• CONTENTIEUX DU DROIT DU TRAVAIL :

4 juristes assurent un accompagnement personnalisé des entreprises dès le stade du précontentieux et au cours de la procédure devant le Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel, la Cour de cassation.

• LE PÔLE CONSEIL :

2 juristes interviennent auprès des entreprises dans le cadre de projets importants de restructuration ayant des conséquences en termes d'emploi, d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

L'ASSISTANCE ET CONSEIL & LE PÔLE CONSEIL

Au titre de l'année 2017, l'activité de conseils est élevée :

30089 consultations ont été effectuées et se déclinent de la manière suivante :

- **29116 consultations téléphoniques**
- **354 rendez-vous et réceptions d'entreprises adhérentes**
- **619 consultations par e-mail**

Les consultations juridiques sont axées sur la gestion quotidienne des relations individuelles et collectives de travail : salaire, contrat, durée du travail, traitement des absences, droit disciplinaire, rupture du contrat de travail, mise en place et fonctionnement des IRP, dialogue social, épargne salariale.

Les entreprises ont par ailleurs sollicité la Direction droit du travail :

- sur leur projet d'accord / charte relatif au **droit à la déconnexion** accompagné d'un guide de bonne utilisation des outils numériques ;
- sur la mise en place du **télétravail**, qui doit respecter un cadre juridique sécurisé en particulier en matière de santé et de sécurité. On constate la fin de la pratique du télétravail informel au profit d'une organisation structurée et planifiée du travail à distance le plus souvent en alternance ;

- sur l'obligation pour tout employeur d'au moins 50 salariés d'établir une procédure de signalement appelée plus couramment **alerte professionnelle** (lanceur d'alerte), cette obligation étant issue de loi « SAPIN II » et destinée à garantir la probité dans les entreprises.

Le dernier quadrimestre de l'année est marqué par l'adoption et la publication des 5 ordonnances du 22 septembre et de ses multiples décrets d'application.

Cette réforme majeure du code du Travail a suscité un flux important de consultations relatives :

- à l'instance unique de représentation du personnel, désormais le **CSE**, le calendrier de sa mise en place, le calcul de ses budgets, le nombre de représentants du personnel, le crédit d'heures, ses attributions en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- à la **négociation collective d'entreprise**, validité et primauté des accords d'entreprise majoritaires ou minoritaires et ratifiés par référendum ;
- à la **rupture du contrat de travail** pour motif personnel ou économique : règles de motivation du licenciement, majoration de l'indemnité légale de licenciement, barème obligatoire de dommage et intérêts minimum et maximum en fonction de l'ancienneté du salarié.



CONTENTIEUX DU DROIT DU TRAVAIL

L'année 2017 a vu le premier renouvellement des Conseillers prud'hommes depuis la réforme de leurs modes de désignation. Ils ont été désignés, sur proposition des organisations patronales et syndicales au prorata de leurs audiences respectives, et non plus élus. Ce renouvellement est caractérisé par un très fort taux de nouveaux Conseillers (de 50 à 80% selon les Conseils de Prud'hommes,) et l'introduction de la parité entre les femmes et les hommes.

L'année judiciaire a été aussi marquée par la baisse sensible de l'activité des Conseils de prud'hommes amorcée en 2016.

La réduction du nombre des saisines constatée en 2017 est de l'ordre de 20 à 30%, et vient s'ajouter à celle de 2016, qui était de 20% en moyenne.

Dans certains conseils de prud'hommes de L'Ile de France, la baisse est très significative, (Créteil -42%, Mantes La Jolie -40%, Montmorency

-30% Poissy -29% Boulogne -27%, Versailles -25%, Paris -21%).

Les changements intervenus au niveau de la procédure prud'homale tant en 1^{ère} instance qu'en appel la rendant plus complexe, peuvent expliquer cette baisse générale des affaires nouvelles. D'autres motifs comme le succès des ruptures conventionnelles, la diminution du nombre de licenciements économiques, ont certainement également contribué à cette chute de l'activité.

En dépit de ce contexte de réduction du nombre des affaires confiées aux conseillers prud'homaux, l'activité du service Contentieux Droit du Travail reste stable dans l'ensemble.

Le nombre de nouveaux dossiers contentieux, est comparable à l'année précédente :

- **43 affaires nouvelles (46 affaires nouvelles en 2016) ;**
- 95,34% des dossiers correspondent à des affaires prud'homales ;
- 4,65% des dossiers relèvent du contentieux administratif.

Divers ateliers thématiques à destination des entreprises ont été organisés :

- les Elections professionnelles dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- le Détachement transnational de salariés en France.

En collaboration avec la Direction des études juridiques :

- la procédure d'Inaptitude physique ;
- les Addictions ;
- les Ordonnances « Macron » dans les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le nombre d'audiences assurées sur l'année, reste sensiblement égal :

- **130 audiences ;**
- Soit 33 séances de Bureau de conciliation et d'orientation, 17 audiences de mise en état, 55 audiences de bureau de jugement et de départage, 20 audiences devant la Cour d'appel, 5 audiences devant la Cour de Cassation.

Les dossiers de Consultations et de Pré-contentieux sont en légère diminution mais le volume reste assez conséquent :

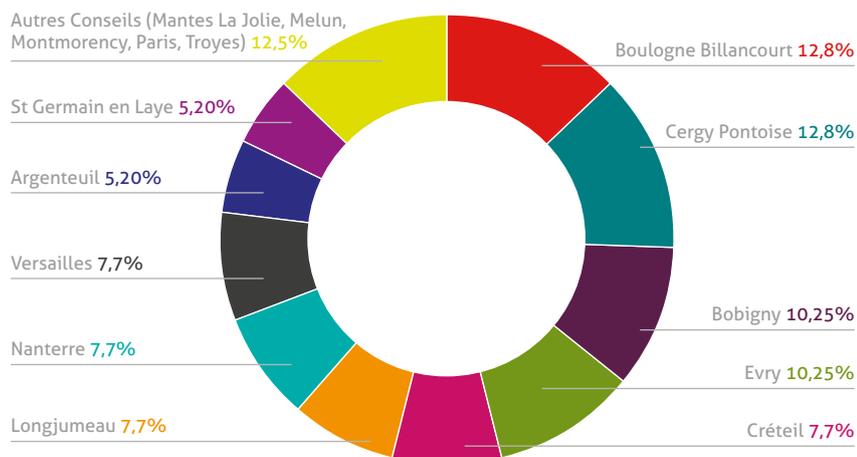
- **45 dossiers ouverts ;**
- Ce volet conseil significatif est révélateur de la volonté des entreprises adhérentes de prévenir les contestations en justice, de sécuriser les procédures.

Les communications avec les adhérents :

- L'activité du service s'est traduite également par **2768** courriers, télécopies et courriels, **503** consultations téléphoniques, **8** Sociétés adhérentes ont été reçues au GIM et 7 rendez-vous ont été organisés chez nos avocats ou en entreprise.

Sur les nouveaux dossiers contentieux prud'homaux confiés en 2017, la répartition par Conseil de Prud'hommes a été la suivante :

Répartition par Conseil de Prud'hommes



Les litiges ont principalement porté sur les différents modes de rupture du contrat de travail :

Répartition des litiges en fonction des modes de rupture du contrat de travail :

28%	Contestation du caractère réel et sérieux d'un licenciement disciplinaire (dont 13% concernent un licenciement pour faute grave)
20,5%	Demande de rappels de salaire le plus souvent accessoire à une demande principale en contestation de la rupture du contrat
7,7%	Contestation de licenciement pour motif économique
7,7%	Contestation de licenciement pour insuffisance professionnelle
7%	Contestation de sanction disciplinaire
5%	Contentieux de licenciement pour inaptitude physique
5%	Recours administratif

Au cours de l'année 2017, les entreprises adhérentes ont été essentiellement en défense.

58 résultats ont été enregistrés suite aux décisions rendues par les différents tribunaux :

- 25 affaires gagnées (débouté du salarié) ;
- 4 transactions/PV de conciliation ;
- 35 condamnations.

Les affaires gagnées ou transigées

représentent au total **50% des affaires traitées**.

En outre, dans les condamnations enregistrées, les montants de celles-ci se révèlent généralement très inférieurs aux sommes demandées et correspondent bien souvent à des décisions prévisibles.

Les condamnations s'élèvent en moyenne à **moins de 20%** du montant total des demandes formulées par le salarié, ce qui montre que la bonne défense du dossier a permis

de réduire le risque de condamnation, dans de substantielles proportions.

Ce sont souvent des requalifications de licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, les condamnations se limitant alors au seul paiement des indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité de préavis).

Pour certaines affaires le montant des condamnations n'atteint pas 10% du montant des demandes, le salarié étant débouté d'une grande partie d'entre elles.

Protection sociale

La Direction de la Protection Sociale comporte deux grandes fonctions :
une fonction Conseil aux adhérents et une fonction Contentieux.

ASSISTANCE ET CONSEIL

L'activité de conseil en droit de la Protection Sociale est assurée par 4 juristes qui répondent quotidiennement aux demandes de consultations juridiques des entreprises adhérentes.

Cette activité a augmenté en 2017, par rapport à 2016.

Au fil des 4.228 consultations téléphoniques données en 2017 (3.620 en 2016), auxquelles s'ajoutent 74 consultations réalisées par mail, 85 courriers ou courriels reçus et instruits, 11 rendez-vous tenus au GIM et 2 visites en entreprise, les juristes ont informé, conseillé et assisté les adhérents dans les différents domaines de la protection sociale.

Ces consultations ont ainsi aidé à :

- **analyser et faire appliquer les différents mécanismes d'assujettissement ou d'exonération de charges sociales**, s'agissant de certaines contributions (CRDS et CSG, forfait social, cotisation patronale d'allocations familiales...) ou de dispositifs particuliers (avantages en nature, frais professionnels, contrats aidés, indemnités de rupture du contrat de travail et du mandat social, réduction Fillon...);
- **appréhender les réformes intervenues en matière de retraite, de base et complémentaires** (cumul emploi retraite, dispositifs de départ en retraite anticipée, retraite progressive, régimes de retraite supplémentaire, épargne retraite...);
- **traiter des questions complexes de protection sociale complémen-**

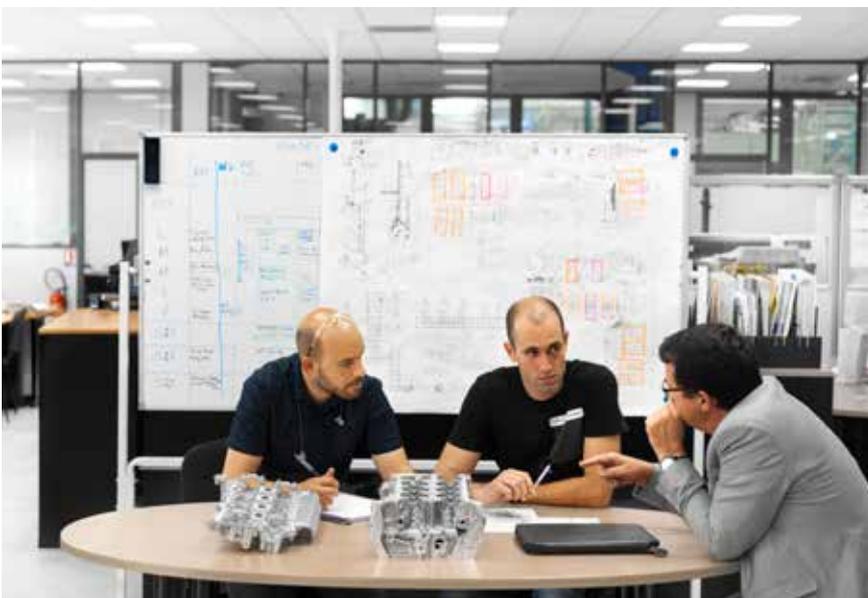
taire (mise en place de la couverture complémentaire des frais de santé, notion de contrat responsable, régime social des contributions patronales de prévoyance, dispositif de portabilité des droits à prévoyance, harmonisation des régimes de prévoyance lors d'opérations de restructuration...);

- **résoudre des problématiques spécifiques de chômage** (conditions d'ouverture des droits, durée de versement, activité réduite, droits rechargeables...);
- **gérer des situations particulières de détachement et d'expatriation** ;
- **et accompagner les entreprises lors de contrôles Urssaf.**

En outre, les juristes Assistance et Conseil Protection Sociale :

- **organisent des réunions d'information à destination des adhérents** (3 ateliers sur le *Contrôle URSSAF*) **ou participent à de telles réunions** (ex : *Le détachement transnational de salariés en France*);
- **proposent ou collaborent à des sessions d'accompagnement « sur mesure » visant certaines thématiques** (comme, par exemple, *La mobilité internationale du salarié*).

Par ailleurs, les juristes contribuent, en collaboration avec ceux de la Direction des Etudes Juridiques, à **la rédaction de l'information écrite adressée aux adhérents.**





Par ailleurs, les juristes sont titulaires de différents mandats sociaux au sein de juridictions (Tribunaux des Affaires de Sécurité sociale, Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail) et d'organismes paritaires (Caisses Primaires d'Assurance Maladie, Pôle Emploi...).

Enfin, l'importance des enjeux financiers inhérents au suivi des dossiers amène les juristes à développer des actions spécifiques à destination des entreprises adhérentes :

- organisation de réunions d'information et d'échanges (2 ateliers sur La tarification « pas à pas ») ou participation à de telles réunions (ex : *Les addictions*) ;
- proposition de sessions d'accompagnement « sur mesure » sur *La gestion optimale des accidents du travail et des maladies professionnelles*.

CONTENTIEUX

L'activité du contentieux en droit de la Protection Sociale est assurée par 5 juristes qui traitent :

- **l'ensemble des contentieux relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, à la tarification des risques professionnels (cotisation patronale AT/MP, contentieux lié au code risque), à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur et à la contestation du taux d'incapacité permanente partielle attribué à un salarié par sa caisse primaire d'assurance maladie ;**
- **certains contentieux spécifiques, liés, notamment, à la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété allégué par les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ;**
- **les contentieux afférents au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et des charges ayant la même assiette, versées par l'employeur à l'URSSAF.**

Ce périmètre d'activités permet d'optimiser la gestion des risques financiers considérables liés à la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie.

Un tel périmètre vise également, à la suite d'un contrôle URSSAF, à assurer un suivi particulier de dossiers aux enjeux financiers également conséquents.

En 2017, le nombre de dossiers traités a augmenté par rapport à 2016. 335 nouveaux dossiers ont ainsi été confiés (294 en 2016).

Les juristes ont été saisis de

- 148 dossiers d'accident du travail ;
- 159 de maladie professionnelle ;
- 4 de tarification ;
- 8 de contestation du taux d'incapacité permanente partielle attribué à un salarié ;
- 16 de redressement URSSAF.

En outre, 1.288 consultations téléphoniques ont été données, auxquelles s'ajoutent 14 rendez-vous au GIM et 7 visites en entreprise.

Comme en 2016, les sociétés ont été essentiellement confrontées à des maladies liées à l'inhalation de poussières d'amiante ainsi qu'à des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (TMS).

Sont également constatés des dossiers en matière de santé mentale (« choc émotionnel »).



Santé - Sécurité - Environnement

En 2017, le Pôle SSE a élaboré avec le Pôle Conseil de la Direction Droit du Travail et la Direction Emploi Formation une **Fiche Pratique sur le droit à la déconnexion** (n° 70 301), thématique issue de la Loi du 8 août 2016.

Un groupe d'échanges a été organisé avec des grandes entreprises sur ce sujet.

Le Pôle SSE a également conçu et animé avec la Direction des Etudes Juridiques, un **atelier sur le suivi de l'état de santé du salarié**.

Concernant la thématique de la pénibilité, le Pôle SSE a informé les entreprises des évolutions du dispositif pénibilité suite à la publication de l'une des 5 ordonnances du 22 septembre 2017. En décembre 2017, le Pôle SSE a également mis à jour le document *Fiches méthodologiques d'aide à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité* (Fiche pratique n° 90 301).

Deux autres fiches pratiques ont été publiées :

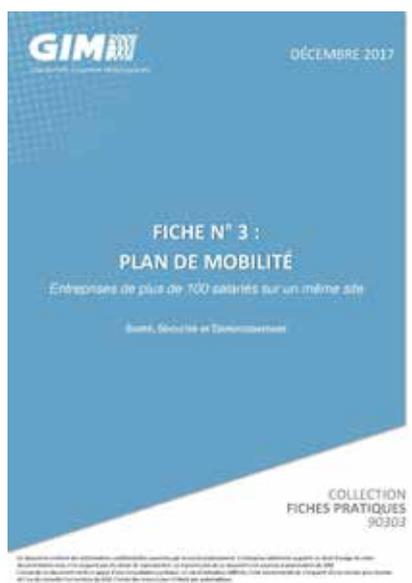
- Fiche Pratique n° 90 302 – *Aides financières prévention des TMS et de l'exposition aux fibres d'amiante.*
- Fiche Pratique n° 90 303 – *Plan de mobilité.*

En 2017, le pôle SSE a poursuivi les actions suivantes :

- Participation aux **travaux de rédaction** de la Direction des Etudes : *Notamment, Modèle juridique GIM sur le règlement intérieur, Note juridique GIM relative au travail temporaire.*

- Rédaction d'un **Bulletin mensuel** sécurité et environnement mis en ligne sur le site internet du GIM.
- Diffusion du **programme de prévention des risques professionnels** financé par la Branche AT/MP (et animé par l'AFPI Etudes et Prévention).





REPRÉSENTATION DES ENTREPRISES

Une représentation des entreprises est également assurée auprès d'institutions régionales et nationales en charge de la Santé et de la Sécurité :

- CNAV : **Commission de réclamation du compte pénibilité (CRCP)** (de septembre 2016 à décembre 2017) ;
- CNAM : Comité Technique National de la métallurgie (CTN A) ;
- CRAMIF : Commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CRAT/MP), Comité Technique Régional de la métallurgie (CTR 1) ;
- Comité Régional d'Orientation des conditions de travail (CROCT) ;
- Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT).

Dans le cadre de ces mandats, une attention particulière a été portée en 2017 :

- Au suivi de l'évolution des règles de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles avec la **participation aux groupes de travail nationaux de la CNAMTS** sur :



- La mise en place du taux support en remplacement du taux bureau ;
- La réflexion sur les modalités de mise en œuvre, pour les entreprises de 10 à 19 salariés, d'un « signal » pour celles ayant une sinistralité atypique et d'une « prime » pour celles justifiant la mise en place de mesures de prévention définies par la Branche AT/MP.
- La définition des orientations nationales et régionales de la Branche AT/MP pour la période 2018-2021 ;
- L'étude des 20 dossiers soumis à la **Commission de réclamation du compte pénibilité** au cours de l'an-

née 2017. Cette commission dépend désormais du Conseil d'Administration de la CRAMIF. La responsable du Pôle SSE en est toujours membre.

- La défense des **dossiers de demande de ristourne sur la majoration accidents du trajet** déposés par les entreprises.
- La mise en place du **Comité Régional d'Orientation des conditions de travail (CROCT)** en remplacement du comité régional de prévention des risques professionnels. Le CROCT a adopté en mai 2017 le Plan Régional Santé au Travail (PRST n°3).

Emploi Formation

La Direction Emploi Formation du GIM réunit les problématiques de la formation (CQPM, formation continue, formation initiale...), emploi et compétences (accompagnement dans les démarches de reclassement, GPEC, classification des emplois, sur la diversité, mission handicap...) et les études économiques et statistiques. Cette direction propose ainsi un support opérationnel complémentaire aux problématiques juridiques des adhérents du GIM.

Le GIM est ainsi en mesure de répondre à toutes les attentes de ses adhérents en apportant un appui opérationnel complet, soutenu par ailleurs par un service statistiques qui alimente ses actions et réflexions.



FAITS MARQUANTS DE 2017

L'année 2017 a été une année transitoire au niveau de l'emploi et de la formation.

Après la signature de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie et ses premiers effets, les entreprises de la métallurgie se sont vues soumises à l'arrivée des ordonnances du nouveau gouvernement en place.

Ce ne sera qu'en 2018 qu'arrivera la grande réforme de la formation professionnelle initiale (impactant l'alternance sous toutes ses formes) et continue.

Parallèlement, les entreprises se sont mises à nouveau à recruter dans un contexte de reprise évident, tout en abordant les changements structurels de l'avènement de l'industrie dite du futur.

Parallèlement à la mise en place de cette nouvelle direction, le GIM a initié **une nouvelle Commission Emploi Formation** qui réunit des industriels de premier plan, à un rythme régulier, leur permettant d'échanger et de réfléchir à leur quotidien et surtout aux mutations profondes qu'est en train de connaître le tissu industriel français, tant sur l'aspect technologique que de l'emploi.

Ainsi la Direction Emploi Formation accompagne les entreprises sous les formats habituels (téléphone, réunions, visites, formation) mais sous une seule bannière, sous laquelle sont désormais réunis les thèmes suivants :

- Classifications
- Outils et processus RH
- Démarches emploi-compétences : salariés en mobilité ou reclassement ;
- Mission « emploi et handicap », mission diversité ;
- Formation initiale et formation continue.

CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Afin de produire les conseils adéquats, les membres de la Direction sont susceptibles de traiter seuls les dossiers, ou, le cas échéant, avec d'autres experts du GIM. Ils peuvent aussi être amenés à jouer un rôle institutionnel, notamment en raison de l'implication de l'administration sur certains thèmes (mises en demeure et pénalités sur l'égalité Hommes/Femmes, le contrat de génération, etc.).

En 2017, 1300 contacts téléphoniques ont été effectués, en légère baisse par rapport aux années précédentes, mais 213 rendez-vous ont été organisés avec les adhérents en contrepartie, soit le triple de 2016.

Les demandes ont porté sur :

- **les classifications** : contenu, description et évaluation des emplois des mensuels et des cadres au regard des textes conventionnels et questions de rémunération en découlant (minimas, etc.) ;

- **les thèmes de la diversité** : travail des handicapés (cf. mission emploi handicap), égalité femmes/hommes, emploi des jeunes et des séniors ;
- **les outils et processus RH et la démarche de GPEC** (entretiens annuels et professionnels, évaluation des compétences, examen d'accords...).

En 2017, 20 PME ont en outre bénéficié d'un diagnostic emploi-compétences et/ou d'un accompagnement à l'analyse des besoins de formation pilotés par le GIM, cofinancés par l'OPCAIM et réalisés par les cabinets de conseil RH référencés par le GIM.

Pour faire suite à l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie qui prévoit dans son article 2, la mise en place de diagnostics industriels pour compléter les diagnostics emploi-compétences pré-cités auprès des PME de moins de 300 salariés, la direction emploi-formation a initié un partenariat avec le CETIM (Centre technique des industries mécaniques). Dans le cadre de ce partenariat, nous avons conçu un dispositif de diagnostic industriel et RH et lancé une expérimentation auprès de trois entreprises qui permettra de consolider et déployer le dispositif auprès des PME courant 2018.

Il est également observé une plus forte demande d'accompagnement de projets de restructurations avec licenciement économique (fusion-absorption, PSE, PDV...).

À noter, enfin, la contribution active de la Direction, dans le cadre du projet EDC initié par l'UIMM, à la construction d'un nouveau système de classification de branche (participation aux groupes de travail patronaux et paritaires, organisation de tests sur des emplois réels avec plusieurs entreprises adhérentes). Ces travaux ont mené à la mise en réserve le 17 novembre 2017 d'un projet d'accord national sur la classification.

DÉMARCHES EMPLOI COMPÉTENCES

Dans un contexte de reprise économique malgré une décroissance encore prégnante du nombre d'emplois global, coexistant avec des difficultés à recruter sur certains métiers, sur fond de situations différentes selon les secteurs d'activité, la Direction pilote ou participe à des démarches visant à faciliter le recrutement, le reclassement et la mobilité entre les entreprises.

Liste des salariés en recherche de reclassement :

Le GIM a diffusé, **jusqu'au mois de mars**, auprès de ses adhérents, la liste des salariés en recherche de reclassement des entreprises appliquant la Convention Collective de la métallurgie. De janvier à mars 2017, 113 entreprises ont informé le GIM de leur projet de licenciement collectif (sociétés adhérentes et non adhérentes), 25 nous ont envoyé la liste des salariés concernés par ces projets, ce qui a représenté 297 salariés en recherche de reclassement. **À partir d'avril**, un nouveau processus a pris le relais. Les profils sont maintenant insérés en mobilité sur le site des industries technologiques www.les-industries-technologiques.fr.

Déploiement du site emploi de l'UIMM :

Le GIM, sous l'impulsion de la branche, poursuit sur son périmètre le déploiement de la plateforme d'offres et de demandes d'emploi intégrée au site internet www.les-industries-technologiques.fr. Ce site, spécialisé sur les métiers industriels, permet aux entreprises adhérentes appliquant nos conventions collectives de diffuser leurs offres d'emplois, recevoir des candidatures et consulter la CV thèque de profils qualifiés. C'est aujourd'hui un réel succès puisque

le nombre d'offres d'emploi postées augmente de manière croissante. En 2017 le nombre augmente de 20% par rapport à celui de 2016.

En 2017, le GIM a ouvert 81 nouveaux comptes recruteurs, et validé 1 363 offres d'emploi créés par nos adhérents. 81% d'entre elles ont donné lieu à au moins une candidature.

Afin de multiplier les candidatures, des partenariats sont signés par l'UIMM avec d'autres acteurs du recrutement (Indeed, Pôle Emploi, Vivastreet, Défense mobilité externe, Altédia, Meteojob, Jobtech.fr, technicien.com, jobingenieur), de manière à ce que les offres publiées par nos entreprises puissent, avec leur accord, être multipostées automatiquement sur d'autres supports. La visibilité auprès des candidats s'en est trouvée nettement améliorée, car le nombre de candidature à plus que doublé en 2017 (3 874 en 2016, contre 8 689 en 2017).

La CVthèque comporte plus de 35000 CV référencés en 2017, dans les spécialités suivantes : usinage, productive, informatique, QSE, conception, maintenance, électronique, R&D, chaudronnerie, logistique, commercial, achat...

Forum-emploi :

Le 26 et 27 Septembre, le GIM était présent sur le salon Jeunes d'Avenir afin de proposer aux jeunes, avec ou sans diplômes, des offres d'emploi.

Le GIM a ensuite participé au salon « Top recrutement » à la Défense le 23 Mars et le 17 Octobre 2017, et pour la quatrième année consécutive, au forum « Paris pour l'Emploi » organisé le jeudi 5 et vendredi 6 octobre 2017 Place de la Concorde.

Afin de favoriser l'apprentissage, le GIM a également participé à Paris pour l'Emploi des Jeunes le 7 Mars 2017 et au Challenge du Monde des Grandes Ecoles le 10 Juin 2017.

Des entreprises adhérentes recru-

teuses de taille et de secteurs variés, étaient à nos côtés pour ces rendez-vous de l'emploi où elles ont pu présenter aux visiteurs, en direct, leurs offres d'emploi publiées sur le site www.les-industries-technologiques.fr. Des organismes de formation de la Branche étaient également présents sur notre stand.

En outre, la Direction participe aux travaux du GTP de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie. Un membre de la direction est également titulaire d'un mandat à l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Ile de France.

MISSION «EMPLOI ET HANDICAP»

L'aide apportée aux adhérents va de l'assistance téléphonique jusqu'au conseil approfondi sur l'optimisation des politiques handicap; mise en œuvre d'une politique active de recrutement et de maintien dans l'emploi, développement des relations avec le secteur protégé, sensibilisation, formation et ainsi, proposer aux entreprises une amélioration de leur taux d'emploi direct et global.

En 2017, cette activité a donné lieu à 187 appels téléphoniques et 6 rendez-vous avec les adhérents, ainsi qu'à l'organisation de 4 sessions de formation sur la DOETH (99 participants). Un manuel DOETH a également été mis en ligne sur le site du GIM.

La mission Handicap a mis l'accent en 2017 sur le développement de

partenariats aussi bien institutionnels qu'associatifs dans le champ de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap (AGEFIPH, autres branches, Directe, UIMM, HANVOL, DGEFP, etc.). Elle a notamment participé aux Symposium et aux groupes de travail permettant la modernisation des outils de l'Agefiph. Elle est aussi intervenue pour représenter la Métallurgie dans le cadre d'une table ronde du PRITH sur le rôle des branches dans la gestion du handicap en entreprise.

Le GIM et l'ADEFIM IDF ont soutenu pour la quatrième année consécutive l'association HANVOL dans le cadre d'une action de préformation (POEC) de travailleurs handicapés vers les métiers de l'aéronautique.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

En 2017, le GIM a poursuivi son action en faveur du maintien et du développement des compétences professionnelles indispensables à la compétitivité des entreprises industrielles d'Ile-de-France, notamment par :

- La coordination des CFAI franciliens, et l'animation du réseau ITII Ile-de-France de formations d'ingénieurs en apprentissage.
- La promotion et l'information sur les métiers industriels pour en développer l'attractivité.
- Le pilotage et la mise en œuvre du dispositif des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie et l'ITII Ile-de-France.

En lien avec les services de l'ADEFIM-Ile de France, elle a pour objectif d'offrir aux entreprises industrielles expertise et qualité de services en matière de financement de la formation professionnelle continue et collecte et répartition de la taxe d'apprentissage.



FORMATION INITIALE ET APPRENTISSAGE

Au 31 décembre 2017, les CFAI de la Région parisienne (AFORP, AFTI, CEFIPA, CFAI77, MECAVENIR) accueillent en alternance 3367 jeunes en provenance des entreprises industrielles d'Ile de France.

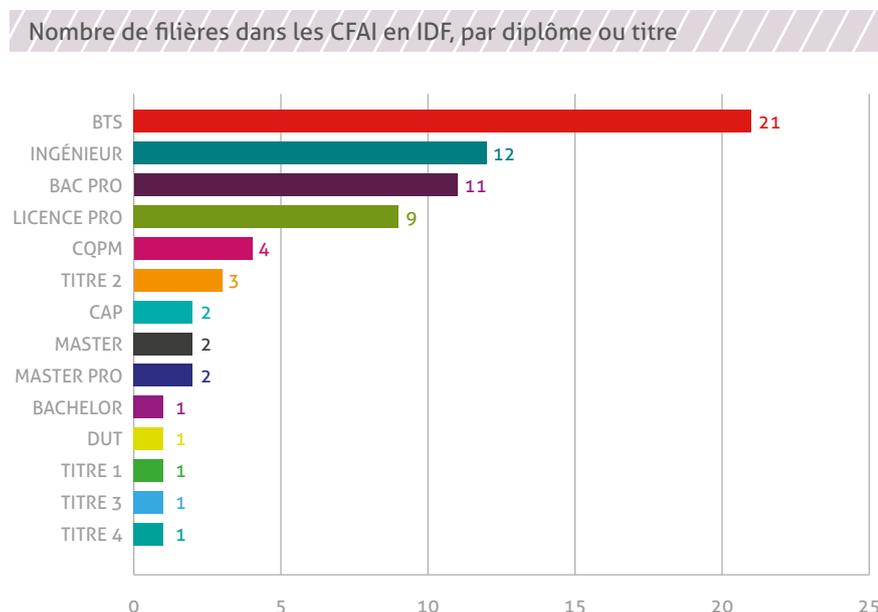
Les formations technologiques assurées couvrent les niveaux V Education Nationale au niveau I Ingénieur.

Le réseau des CFAI

Le réseau des cinq CFAI de l'Ile-de-France propose une palette complète de formations par apprentissage, allant du niveau V au niveau I.

La répartition est à la fois géographique et en lien avec les besoins des entreprises historiquement clientes de ces CFAI, permettant ainsi de toucher la totalité des secteurs de la Métallurgie en Ile-de-France.

Effectifs des apprentis par CFAI	
AFORP	1 221
AFTI	300
CFAI77	210
CEFIPA	840
SUPII MECAVENIR	796
TOTAL	3 367



Le Comité de Coordination des CFAI, qui se réunit cinq fois par ans au GIM, veille à harmoniser l'offre entre les cinq centres, tout en portant la voix auprès des acteurs institutionnels, notamment le Conseil Régional Ile-de-France.

C'est ainsi que les CFAI sont en échange permanent, allant parfois jusqu'à mutualiser du matériel de formation. Le résultat est une offre large et proportionnelle aux besoins émis par les entreprises.

Toutefois, chaque CFAI possède son particularisme, son identité, caractère essentiel à la fois auprès des entreprises clientes que des apprentis dont l'esprit de corps reste élevé.

Les CFAI se répartissent les formations ainsi :

AFORP

- 1221 apprentis
- Drancy (93), Asnières (92), Issy-les-Moulineaux (92), Mantes-la-Ville (78)
- 2 CAP, 9 Bac Pro, 16 BTS, 1 DUT, 1 Bachelor, 7 Licences Pro, 2 Titres RNCP 2, 1 Titre 3, 1 Titre 4 et 4 CQPM

AFTI

- 300 apprentis
- Orsay (91)

- 1 diplôme niveau BTS, 1 Titre RNCP 1, 3 Titres 2, 1 Master 2, 1 CQPM D

CFAI 77

- 210 apprentis
- Melun-Vaux-le-Pénil, Dammarie-les-Lys, Emerainville (tous dans le 77)
- 2 Bac Pro, 3 BTS

CEFIPA

- 840 apprentis
- Nanterre (92)
- 7 diplômes d'ingénieurs

SUPII MECAVENIR

- 796 apprentis
- Puteaux (92), Mantes (78)
- 2 BTS, 2 Licences Pro, 2 Masters 2, 6 diplômes d'ingénieurs

Tous les CFAI proposent en parallèle des formations en Contrats de Professionnalisation, formule de plus en plus sollicitée par les entreprises pour les métiers aux compétences élevées. Par ailleurs, on observe que l'AFORP propose des CQPM de catégories A et B et des formations en but de valider le certificat de l'Ecole du Management de l'UIMM, alors que l'AFTI a déployé un CQPM de Préventeur(trice) en cybersécurité des systèmes d'information, de catégorie D.

L'ITII Ile-de-France, – Formation initiale par apprentissage – regroupe pour sa part 22 filières de formation d'ingénieurs, qui accueillent 2428 apprentis dont 16% de jeunes filles dans les spécialités suivantes: bâtiment et travaux publics, électronique-énergie-systèmes, électronique et informatique, électronique et informatique industrielle, énergétique, généraliste, génie industriel, génie mécanique, informatique, matériaux, mécanique, mécanique et automatique, mécanique et production, métrologie-qualité, photonique et systèmes optroniques, sciences et technologies nucléaires, systèmes

électriques, systèmes électroniques, systèmes électroniques embarqués, systèmes informatiques et industriels.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : DISPOSITIF CQPM

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elles constituent une reconnaissance du professionnalisme qui valide les capacités professionnelles de personnes, en vue de leur recrutement, de leur adaptation au poste de travail, ou de leur évolution professionnelle.

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du Travail sont dénommés, dans la métallurgie, « Certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM).

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). Depuis la création de ce dispositif 323 qualifications ont été créées et certaines supprimées en raison de leur obsolescence. En fin d'année 2017, les entreprises pouvaient positionner leurs salariés sur 181 qualifications (www.cqpm.fr).

Le GIM a initié, à la demande et avec l'aide de :

- VALEO, RENAULT, PSA Groupe et AIRBUS notamment, la création du CQPM Analyste Statisticien (ne) pour l'Industrie ;



- PSA Groupe, la création du CQPM Conducteur (trice) de Bancs d'Essais à Rouleaux d'Emissions.

Le GIM a organisé 139 jurys paritaires de délibérations en 2017 : ces jurys sont chargés de vérifier que les actions d'évaluation se sont dérou-

lées conformément aux règles du dispositif et de décider de l'admissibilité des candidats aux CQPM.

1018 candidats, dont 71% de salarié en CDI, issus de près de 150 entreprises ont été présentés à ces jurys paritaires de délibération. Le taux de réussite est de 90%.

PROMOTION DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

Le GIM s'attache à promouvoir auprès des jeunes, prioritairement lycéens et étudiants Bac+1/+2, les activités et les métiers industriels, ainsi que les voies de formation qui y mènent. De l'information sur l'Industrie et ses métiers leur est proposée afin de leur permettre de mieux s'orienter, confirmer leurs choix de formation et leur permettre de se projeter dans l'avenir, ou de les aider pour une éventuelle réorientation.

Cette promotion des métiers de l'Industrie s'articule autour de conférences, de participations à des forums ou salons sur les métiers et l'orientation, de visites d'entreprises ou de sites industriels. Ces actions sont le fruit d'une collaboration étroite entre le GIM et les entreprises industrielles franciliennes ainsi qu'avec les 3 académies d'Ile-de-France de l'Education Nationale, au travers notamment du Club des Partenaires.

COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2017, la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'est réunie 2 fois.

Cette commission a réuni le GIM et l'UIMM Seine et Marne avant la fusion d'une part, les organisations syndicales représentatives régionales d'autre part, pour tenir des échanges dans tous les domaines relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Ses travaux font l'objet de comptes rendus systématiques transmis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : ITII Île-de-France

L'ITII Ile-de-France propose 14 filières de formation d'ingénieurs par la formation continue destinées aux salariés d'entreprise dans les spécialités suivantes : bâtiment et travaux publics, électronique-énergie-systèmes, électronique et informatique, électronique et informatique industrielle, énergétique, génie industriel, génie mécanique, informatique, maintenance, matériaux, mécanique, mécanique et automatique, photonique et systèmes optroniques.

En 2017, 123 salariés ont suivi les formations proposées par ces filières.

PARTICIPATION DE LA DIRECTION DE LA FORMATION DU GIM A DIVERSES INSTANCES TRAITANT DE FORMATION

Les membres de la Direction de la Formation du GIM sont titulaires de nombreux mandats patronaux au sein du FONGECIF Ile-de-France (Commissions d'instruction et de recours, conseil d'administration et bureau), de commissions spécialisées issues du Comité régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelles (CREFOP Ile de France),

ÉTUDES ÉCONOMIQUES ET STATISTIQUES

Ce service a pour mission d'assister les adhérents du GIM dans les domaines relevant de la sphère statistique et des études socio-économiques.

Au-delà des réponses aux adhérents, il intervient également en support aux autres services du GIM, en particulier dans le domaine des relations sociales. Il participe pleinement au rôle de représentation des entreprises que le GIM assure auprès des organisations syndicales de salariés, des administrations ou des autres organisations professionnelles, notamment pour la négociation sociale et dans le cadre des travaux de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Île-de-France.

Le suivi mensuel de l'information concernant la conjoncture de la métallurgie francilienne a été développé et rendu accessible à l'ensemble des adhérents via le site Internet du GIM, et contribue à alimenter la réflexion des diverses instances du GIM et à nourrir les dossiers d'actualité.

TRAVAUX MARQUANTS DE L'EXERCICE 2017

Parmi les travaux marquants de l'exercice 2017, il convient de retenir :

- L'enquête annuelle sur les salaires des cadres et non cadres en décembre 2016, fondées sur des données individuelles, et publiées pour l'ensemble des catégories de personnel (ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) et déclinée par métiers.
- L'enquête sur l'absentéisme en juin 2017.
- Travaux et analyses statistiques divers à la demande des adhérents ou des autres services du GIM.

Communication institutionnelle

L'année 2017 a permis de poursuivre les chantiers liés à la modernisation des outils de communication, notamment dans le domaine du numérique.

Ainsi la direction s'est positionnée comme acteur du changement pour accompagner la transformation digitale du GIM.

Dans une organisation comme le GIM, cette évolution se traduit par la mise en place de nouveaux outils informatiques mais aussi par une nouvelle façon de travailler au quotidien.

DÉVELOPPEMENT ET MODERNISATION DES OUTILS D'INFORMATION

Le Site Internet Institutionnel est désormais bien installé avec **35 000 visites en 2017** et la fusion avec la chambre syndicale de la métallurgie de Seine-et-Marne va permettre de restructurer et d'actualiser le site en 2018.

Le Portail du GIM, réservé aux entreprises adhérentes, est très utilisé avec des pics approchant les **115 000 connexions par an** et un taux de chargement de documents de plus en plus important.

Ces chiffres montrent que **le Portail GIM est devenu en 2017 un véritable outil d'information pour les dirigeants d'entreprise** qui trouvent directement le document recherché. Cette utilisation a permis de fluidifier les relations avec les juristes qui peuvent ainsi commenter les écrits juridiques en temps réel avec leurs interlocuteurs dans les entreprises adhérentes.

L'Extranet Portail du GIM demande enfin des ajustements et des évolu-



COMMUNICATION ET FORMATION

Comme chaque année, la Direction de la Communication a publié une nouvelle édition du Guide pratique de l'apprentissage industriel, dont l'objectif est de présenter, d'une manière exhaustive, les modalités pratiques pour l'embauche d'un apprenti dans une entreprise industrielle de la région Île-de-France. Ce guide, rédigé en étroite collaboration avec la Direction des Études Juridiques, diffusé à 6 500 exemplaires

auprès des entreprises adhérentes mais aussi par les Pôles de Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France, est unique. Il reste une référence pour les entreprises bien au-delà de la Métallurgie.

tions qui permettent de maintenir sa qualité afin de répondre rapidement aux besoins des entreprises adhérentes utilisatrices. Une réflexion sur ce sujet sera menée pendant le premier semestre 2018, notamment sur les capacités du moteur de recherche.

PROMOTION DES PÔLES DE FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

Les résultats de la campagne de communication du réseau des Pôles de Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France, engagée depuis presque 20 ans en faveur des

organismes de la région parisienne (AFORP, AFTI, CEFIPA, MECAVENIR, CFAI Seine-et-Marne) ont été de bonne qualité.

La Direction de la Communication a organisé la présence des Pôles de Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France au salon de l'Alternance et de l'Apprentissage, qui s'est tenu au parc des expositions de la Porte de Versailles du 13 au 15 janvier 2017, à la Fête de l'Alternance organisée par le MEDEF Île-de-France le 18 mai 2017, et au Salon Jeunes d'Avenir Île-de-France les 26 et 27 septembre 2017.

VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

Dans le cadre de la mission d'accompagnement des entreprises adhérentes dans leur politique Emploi Formation, la direction de la Communication participe à l'organisation, chaque année de salons de recrutement, en présence d'entreprises adhérentes souhaitant recruter : salon « Top recrutement » à la Défense le 23 Mars et le 17 Octobre 2017, forum « Paris pour l'Emploi » les 5 et 6 octobre 2017 Place de la Concorde, Challenge du Monde des Grandes Écoles le 10 Juin 2017.

PRIX OUI À L'INDUSTRIE



Créé par le GIM, Syntec Ingénierie et deux écoles d'ingénieurs,

l'EPF et le CESI, l'Institut de la réindustrialisation a pour ambition de devenir un pôle créateur et diffuseur de connaissances et d'expertises sur les moyens de revitaliser l'industrie en France. Pour la 2^{ème} année consécutive, l'Institut de la Réindustrialisation a organisé, en partenariat avec AEF et CISCO, le prix « Oui à l'industrie ». Ce Prix « Oui à l'industrie » met en lumière les initiatives réussies des étudiants ou apprentis en entreprise permettant de favoriser un développement industriel sur le territoire français. Le 1^{er} prix a été attribué à David LAFONT, pour son projet : « Le développement durable au service de l'industrie du BTP » (entreprise : Sarl André Lafont); Le 2^{ème} prix a été remis par le GIM à Laurent FAUVET, pour son projet : « Création de la zone Poly-Produits : comment améliorer la productivité au m² grâce à l'amélioration continue? » (entreprise : ALSTOM) et le 3^{ème} prix à Laura ROUXEL, pour son projet : « Sau-

vegarde des compétences techniques et mise en place de traçabilité pour rentabiliser l'entreprise » (entreprise: PROCHROME / LEM).

INSERTION PROFESSIONNELLE – INNOVATION DANS L'INDUSTRIE

Dans le cadre du fonctionnement des Fonds de dotation de l'UIMM, notamment le Fonds de dotation A2i pour l'insertion professionnelle, le partenariat avec la Fondation de l'UNIVERSITÉ DE CERGY pour aider des jeunes issus des quartiers défavorisés à réussir leur parcours de formation en IUT a été reconduit. Près de 110 étudiants des filières DUT Génie Électrique

Industrielle et Qualité Logistique et Organisation Industrielle ont bénéficié de ces bourses Tremplin depuis octobre 2014.

Le partenariat avec la Fondation de l'UNIVERSITÉ DE CERGY a continué en 2017 avec l'Opération **CAP INDUSTRIE**, qui est destinée à orienter les décrocheurs scientifiques de l'université vers des formations industrielles, soit à l'IUT de l'université, soit dans des Pôles de Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France.

Le partenariat avec le **Club Emploi du Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes** pour mieux informer les employeurs des actions

PARTICIPATION DU GIM AU TROPHÉE DES INGÉNIEURS DU FUTUR

Le GIM a soutenu, pour la troisième année consécutive, le trophée des ingénieurs du futur, organisé par L'Usine Nouvelle. Lors de cette manifestation, 10 trophées sont décernés pour récompenser et mettre en lumière les élèves ingénieurs et les ingénieurs aux parcours exceptionnels. Le GIM, comme d'autres organisations professionnelles, réfléchit sur l'industrie du futur sous un angle orienté vers le management de demain, dans un environnement technolo-

gique complètement modifié par l'arrivée du numérique.

Marianne Sénéchal a reçu le prix «manager» des trophées, décerné par le Président du GIM. Ce titre a récompensé les qualités managériales de Marianne Sénéchal, d'EGIS, qui a réussi à créer un esprit d'équipe auprès de 180 collaborateurs d'une quinzaine de nationalités différentes en un temps record pour concevoir la ligne 15 Est du métro parisien.



Christine Kerdellant, Directrice des Rédactions du Groupe Usine Nouvelle, / Marianne Sénéchal, prix « manager » du Trophée des Ingénieurs du Futur, Yves Laqueille, Directeur Général du GIM, Muriel de Véricourt, Rédactrice en Chef d'Industrie et Technologies

possibles, notamment dans l'industrie a permis d'intégrer des mal voyants dans les entreprises, en collaboration avec la Mission Handicap du GIM. En effet, les nouvelles technologies ont considérablement élargi la palette des métiers accessibles. On trouve des ingénieurs, des informaticiens, des acheteurs...

Ce partenariat permet de sensibiliser les entreprises à l'emploi des déficients visuels grâce à des ateliers pratiques.

Dans le cadre du Fonds F2i destiné à promouvoir des projets innovants dans les PMI menés en partenariat avec des étudiants, le GIM a poursuivi son aide à la chaire dédié à la mesure « **Instrumentation Innovation et maîtrise des processus industriels** » avec l'**Université de Cergy Pontoise**. De nombreux outils et matériaux pourront ainsi être mis au point avec les industriels pour répondre à leurs contraintes de mesure dans la phase de conception des produits et des procédés de l'industrie.

Dans cette optique, le fonds F2i a financé un projet mené par un groupe de PMI animé par l'entreprise CARTA ROUXEL de création d'un véhicule sur chenilles pour personnes en situation de handicap moteur. Ce véhicule biplace apportera une réelle mobilité,



sur tous types de terrains, notamment escarpés.

REPRÉSENTATION ET MANDATS

La Direction de la Communication a poursuivi en 2017, en liaison avec les autres Directions du GIM, la gestion **des mandats dans des organismes économiques**, sociaux ou de formation. Les entreprises adhérentes doivent être représentées dans toutes les instances où leur rôle doit être

reconnu et leurs intérêts collectifs ou individuels défendus.

Trois types de mandats sont ainsi gérés et ont été renouvelés :

- **mandats Formation** avec des dirigeants d'entreprises qui siègent dans les Conseils d'Administration des IUT, du FONGECIF ou des organismes de formation de la branche ;
- **mandats Prud'homaux** qui rassemblent un grand nombre de conseillers gérés directement par le GIM ;
- **mandats Sociaux** dans des organismes paritaires, comme TASS, les CPAM, la CRAMIF avec le CTR ou PÔLE EMPLOI.

Enfin, le GIM, compte tenu de son poids dans la région, est présent dans des instances professionnelles, bien entendu dans les **principales commissions de l'UIMM** : social, formation, communication et territoires, mais aussi **aux commissions sociales du MEDEF Île-de-France** : social, mandats, formation, logement et tourisme et à la commission sociale de la CPME.

DOCUMENTATION JURIDIQUE

Depuis juin 2015, la Documentation Juridique a été rattachée à la Communication Institutionnelle afin de poursuivre la digitalisation du fonds documentaire du GIM. La documentation est composée de juristes documentalistes qui assurent l'alimentation et la mise à jour permanente de l'important fonds documentaire dont dispose le GIM. Ce fonds est en cours d'intégration dans l'Intranet, ce qui permettra aux juristes du GIM d'y avoir un accès plus rapide et plus fin.

Les dossiers de la Documentation permettent aux juristes de réaliser les supports et notes à destination des adhérentes et de renforcer leur expertise. En 2017, le service Documentation a également donné **plus de 300 consultations téléphoniques**, correspondant, pour l'essentiel, à des demandes de documents spécifiques de la part des entreprises adhérentes.



Relations avec les adhérents

À L'ÉCOUTE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES

En 2017, les délégués territoriaux ont continué à développer des liens privilégiés avec les dirigeants des entreprises industrielles et technologiques présentes en Ile de France afin qu'ils puissent s'appuyer sur nos experts pour les conseiller, les défendre et les aider à préparer leur avenir dans un environnement de plus en plus complexe dans les domaines juridiques, sociaux et fiscaux.

L'actualité sociale 2017 a été dense notamment avec les ordonnances Macron. Attentifs aux remarques de nos adhérents, soucieux d'être leur porte-parole mais aussi d'adapter notre offre de service en fonction des nouveaux besoins, des rencontres avec les représentants de grands groupes mais aussi de PME ont eu lieu tout au long de l'année.

C'est dans ce contexte de proximité, que 3 réunions hors des murs du GIM ont été proposées aux adhérents ayant un effectif de moins de 300 salariés à l'AFOPP Mantes en janvier, à l'AFORP de Drancy en mars et dans les locaux de FANUC en novembre. Les

adhérents ont apprécié ce nouveau format de rencontre, les visites des sites ont permis des échanges plus informels et nous avons pu montrer à certains prospects la qualité de notre accompagnement et nos expertises. Enfin, afin d'entretenir le lien avec nos adhérents ayant un effectif de moins de 10 salariés, nous avons cette année initié des mises à jour par mail. Un questionnaire a été adressé à 150 adhérents, avec pour objectif la mise à jour des données de l'entreprise et permettre aux dirigeants d'exprimer leurs besoins ou attentes. 41% d'entre eux ont pris le temps de nous retourner le questionnaire, ce qui a déclenché quelques rendez-vous physiques ou téléphoniques.

L'activité de la Direction des Relations Adhérents se traduit, cette année, par :

- près de 800 visites et points de contacts réalisés auprès des dirigeants des entreprises des industries technologiques, dont 150 sont liés à des actions de prospection,
- plus de 800 habilitations et attributions de codes d'accès, ce qui traduit les mouvements chez nos adhérents ainsi que leur intérêt croissant pour l'espace adhérent de notre portail Extranet.

ÉVOLUTION DES ADHÉRENTS DU GIM EN 2017

En 2017, les actions de prospection ont été poursuivies et intensifiées : visites sur salons spécialisés, entretien de relations régulières avec certains prospects, prise de contact avec d'anciens adhérents mais aussi échanges avec les chargés de mission des organismes de la branche comme l'ADEFIM, l'AFORP, permettant une connaissance plus fine des entreprises de la métallurgie et des actions plus ciblées.

Toutes ces actions ont permis de réaliser 61 adhésions. Parmi ces adhésions, 22 des entreprises qui nous ont rejoint ont un effectif supérieur à 50 salariés et 13 un effectif de plus de 100 salariés. Nous sommes ravis d'accueillir parmi nos adhérents des entreprises comme VEOLIA WATER STI, SOGITEC, LEONI WARNING SYSTEMS, SWISLOG France.

Parallèlement à ces adhésions on compte encore cette année un nombre de départ significatif : 60 entreprises ont quitté le GIM. Les motifs des départs sont divers, cependant les 3 raisons majeurs témoignent de l'évolution de la branche et de sa concentration : 24% des démissions sont relatives à des cessations d'activités de PME et TPE, 20% sont liées à des déménagements hors région parisienne et enfin 12% sont dues à des fusions d'entreprises.

DES OUTILS PLUS PERFORMANTS AU SERVICE DE NOS ADHÉRENTS

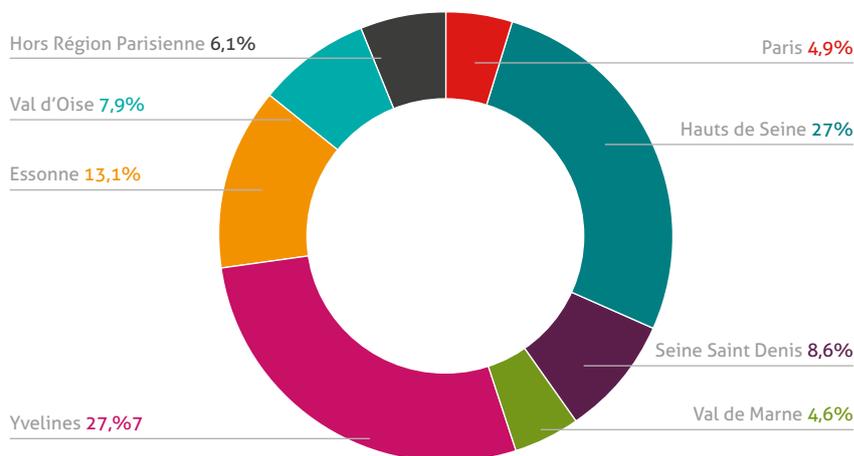
Le GIM se trouve dans un moment de transition forte avec notamment la mise en place de nouveaux outils qui impacte son organisation. Cette orientation s'incarne notamment par le projet Gestion de la Relation Adhérent qui vise à garder l'ancrage du syndicat avec ses adhérents qui fait sa force et assure sa pérennité.

Le système d'information du GIM avait très tôt pris en compte le besoin structurant de gérer les adhérents. Ainsi, une BDE (Base de Données Entreprises) avait été mise en œuvre. Elle permettait d'identifier et de gérer les relations avec les entreprises mais sa maintenance devenait limitée et surtout elle était incompatible avec les nouveaux logiciels et ne permettait pas de répondre aux exigences de la RGPD.

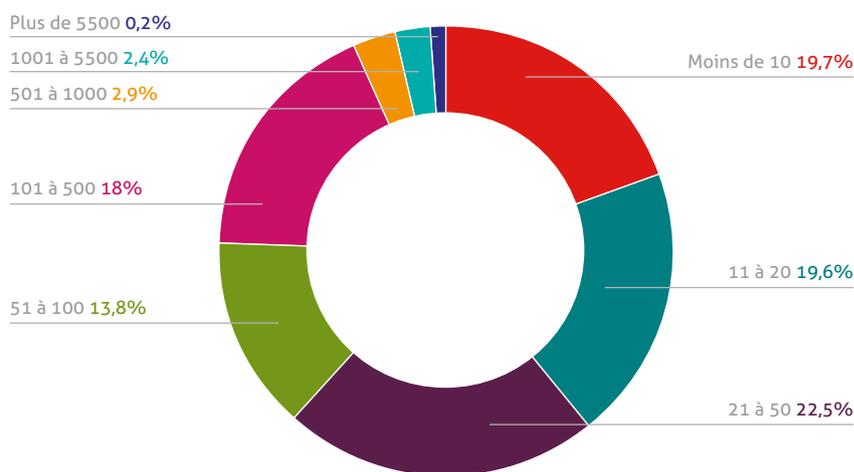
L'objectif de la refonte du système d'information et de l'organisation de la Relation Adhérent visait à disposer d'un CRM adapté aux besoins du GIM offrant les options permettant une vision 360° de nos adhérents mais aussi d'une plateforme de travail collaboratif partagée entre les différentes directions.

Ainsi, un cahier des charges a été adressé en janvier 2017 à 5 soumissionnaires pour une sélection de la solution fin mai. Des ateliers de spécification ont été menés jusqu'en septembre avec la participation active de représentants de chaque direction du GIM. Actuellement, nous sommes dans la phase de recette et de tests. D'ici mi-mars, date de la mise en production de l'outil, les équipes du GIM seront formées à l'outil en fonction de leur métier.

Répartition géographique des Adhérents du GIM selon leur effectif



Répartition des Adhérents du GIM par tranche d'effectif



AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DE NOS ADHÉRENTS

En 2017, afin de sensibiliser les experts du GIM aux métiers de nos adhérents, des visites d'entreprises ont été organisées par les délégués notamment chez HYPER TECHNOLOGIES, PERMASWAGE, 3D PLUS.

MANDATS

Dans le cadre du renouvellement des mandats prud'homaux, les délégués ont permis d'identifier des personnalités acceptant de s'engager dans les tribunaux prud'homaux.

Administratif et financier

FUSION GIM – UIMM SEINE ET MARNE

Cette année 2017 a été marquée par la préparation et la finalisation de la fusion avec la chambre syndicale de Seine et Marne, au cours des Assemblées Générales Extraordinaires respectives de l'UIMM de Seine et Marne et du GIM le 19 et 20 octobre 2017, conduisant à une représentation unifiée des entreprises de la métallurgie en Ile-de-France. Sur le plan administratif, informatique et logistique, les premières briques ont été développées pour permettre aux 2 sites, Neuilly et Vaux-le-Pénil,

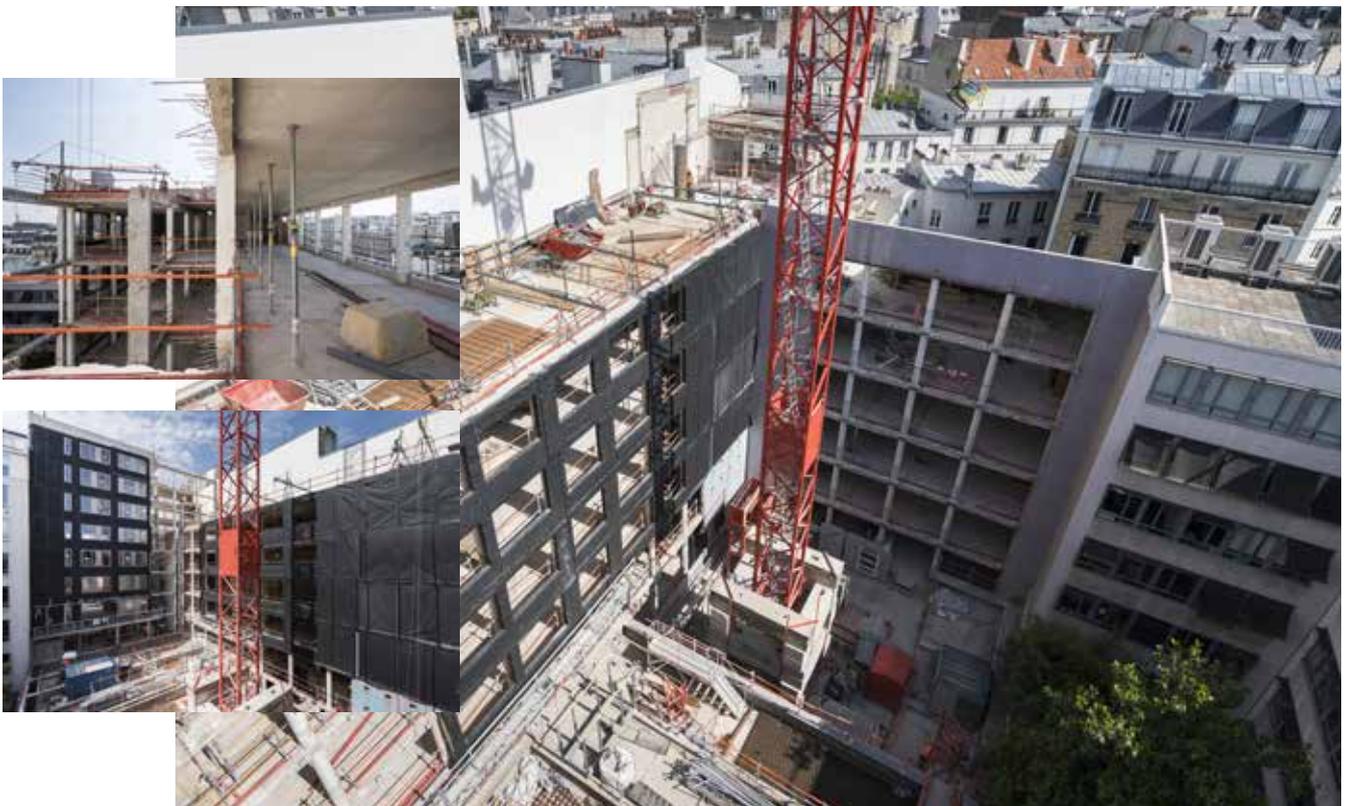


Jean-Louis RABOURDIN, Président de l'UIMM Seine et Marne et Marc VENTRE du GIM lors de la signature officielle de la fusion des 2 organisations

de travailler ensemble : cadre juridique, harmonisation des assurances et de certains fournisseurs, centralisation des comptabilités, traitement des paies.

RÉHABILITATION DU SIÈGE DU GIM, 34 AVENUE CHARLES DE GAULLE À NEUILLY-SUR-SEINE

Le suivi du chantier de réhabilitation du 34 avenue Charles De Gaulle a également impacté l'activité des différents services de la Direction Administrative et Financière, afin de garantir la qualité des futurs modes d'organisation: salles de réunions connectées, aménagements intérieurs optimisant le travail collaboratif, modernisation des outils de communication, mise en place des partenaires pour la maintenance et la vie du site.



Réhabilitation des locaux GIM

ACCUEIL DES ADHÉRENTS

Malgré un espace plus contraint dans les locaux provisoires du 114 CdG, 908 réunions ont été organisées, 55 petits déjeuners, déjeuners et cocktails ont été assurés en 2017.

AUTRES PROJETS INFORMATIQUES MENÉS ET ACCOMPAGNÉS

La refonte du CRM du GIM a nécessité une coordination importante avec les services comptables et informatiques, afin notamment de garantir une reprise exhaustive des données de l'ancien système et de garantir l'intégration de Eudonet au SI: interfaces avec la comptabilité et avec la téléphonie du GIM.

Concernant le projet Intranet, l'année 2017 a permis l'intégration des fichiers au nouveau système et l'accompagnement des collaborateurs via des formations.



Réhabilitation des locaux GIM |

Adefim Île-de-France

L'année 2017, troisième année de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle de 2014, a vu une stabilité globale des activités par rapport à 2016.

On peut toutefois souligner la hausse du nombre de contrats de professionnalisation en Ile-de-France (+4% par rapport à 2016) et la poursuite de la croissance du Compte Personnel de Formation (+21%). La baisse des prises en charge au titre des fonds mutualisés pour les entreprises de 11 à 299 salariés n'est due qu'à une baisse des disponibilités financières de l'OPCAIM sur ces sections. Il en est de même pour le FPSPP en ce qui concerne l'accompagnement des mutations économiques.

La collecte de la contribution à la formation professionnelle continue s'inscrit en légère augmentation par rapport à 2016 (+3%), celle de la taxe d'apprentissage est en baisse (-5% en montant et -4% en nombre d'entreprises) en raison du périmètre de collecte réduit aux seules entreprises relevant des accords et conventions de la métallurgie.

ACTIVITÉ (Exercice 2017)

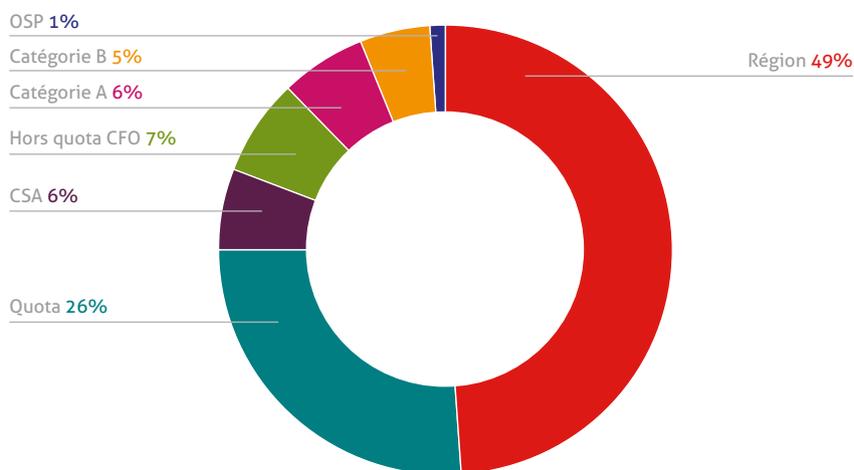
COLLECTE FORMATION CONTINUE AU 28 FÉVRIER

La collecte pour la formation professionnelle continue (masse salariale 2016) a été réalisée auprès de 5922 entreprises (-2,2% par rapport à 2016) pour 236 millions d'euros (+3% par rapport à 2016). Rappelons que sur ce montant, plus de 92 millions sont reversés au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), dont une partie au titre du congé Individuel de Formation.

COLLECTE TAXE D'APPRENTISSAGE

L'ADEFIM IDF a assuré en 2017 le traitement de 2 344 dossiers de taxe d'apprentissage et de 21 035 instructions de reversement en faveur de 2 850 établissements d'enseignement bénéficiaires.

Ventilation des sommes traitées par ADEFIM IDF



PRISES EN CHARGE (données brutes)

	Nombre de bénéficiaires			Engagements en K€		
	2017	2016	Évolution en %	2017	2016	Évolution en %
Contrat de professionnalisation	1 390	1 336	4%	7 000	6 391	9%
Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés	2 159	1 965	10%	2 290	1 735	33%
Plan de formation des entreprises de 11 à 49 salariés	3 875	4 683	-17%	2 523	3 081	-18%
Plan de formation des entreprises de 50 à 299 salariés	4 367	6 469	-32%	1 759	3 086	-43%
Plan de formation sur versements volontaires	20 666	20 122	3%	14 972	15 980	-6%
Période de professionnalisation	23 235	25 597	-9%	12 567	12 725	-1%
Compte Personnel de Formation	5 036	4 162	21%	11 950	13 008	-8%
FPSPP axe socles de compétences	38	4	850%	23	2	1 050%
FPSPP axe chômage partiel	767	243	216%	374	173	-2%
FPSPP Contrat de Sécurisation Professionnelle	172	217	-21%	793	972	-19%
FPSPP mutations économiques	1 391	3 208	-57%	1 599	3 611	-56%
FSE	300	-	-	136	-	-
POE	99	44	125%	308	165	87%
Total	-	-	-	56 294	60 929	-8%

17 diagnostics GPEC et 9 accompagnements à l'analyse des besoins de formation ont été pris en charge en 2017

Le total général des bénéficiaires n'a pas de sens compte tenu de la prise en charge possible sur plusieurs dispositifs pour la même action de formation.



COMMUNICATION ET DÉVELOPPEMENT

L'ADEFIM IDF a poursuivi son travail d'information et d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre et le financement de leurs projets de formation et d'embauche en alternance :

- 2 923 visites (+26% par rapport à 2016) auprès de 1 919 entreprises (+21% par rapport à 2016) ont permis d'accompagner les projets au plus près.
- 1 « Lettre de l'ADEFIM IDF » et 3 « Flash Actualités » ont été diffusés, les fiches dispositifs ont été actualisées.

- Plusieurs e-mailing ont permis, d'une part d'informer sur la mise en place du « Datadock » dans le cadre du décret qualité, et d'autre part de promouvoir la formation continue dans les entreprises de moins de 11 salariés et le contrat de professionnalisation.
- Une nouvelle plaquette de présentation de l'ADEFIM-IDF a vu le jour.
- Le site Internet www.edefim-idf.org a été régulièrement mis à jour, il a été consulté par plus de 20 000 utilisateurs uniques (+ 18%) et plus de 32 000 sessions ont été ouvertes (+25%).

Conception :
www.lesfeesgraphiques.com

Impression : Agefim

Crédits photos :
Couv : @franckreporter - Istock photo
Intérieur : Bosch - Montupet - Selmer -
Dassault Aviation - PSA Groupe - Xavier Granet - GIM



Groupe des Industries Métallurgiques

34 avenue Charles de Gaulle
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex

Tél. 01 41 92 35 00

Fax 01 41 92 35 99

contact@gimrp.org

www.gimrp.org