

Recrutement et formation

Maintenir l'expertise de nos usines

Lors de notre entretien avec la Direction de PPMP, nous avons évoqué les points suivants :

Recrutement :

- Recrutement d'un cadre process forge.
- Pour la partie professionnelle, à ce jour aucun signal positif du Central ouvrant droit à de nouveaux recrutements.

La **CFE-CGC** souhaite la bienvenue à Alexis BERVEILLER. Cela sera-t-il suffisant afin d'abaisser ma moyenne d'âge de PPMP ?



Charge de Travail :

- FORGE et FONDERIE sont flexibles, la problématique est d'arriver à tout faire.
- La partie BEV est en souffrance.
- S'il est possible de récupérer de l'activité, il faut y aller.

Pour la **CFE-CGC**, la diversité des activités de PPMP nous protège, mais cela demande de travailler la poly-compétence afin que ce ne soit toujours les mêmes qui soient à fond.

Compétences et Formation :

- CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) relancé à partir de mi-septembre pour les Team Leader du Montage. Une réunion d'information a été programmée.
- Des formations externes avec PCI ont été réalisées, une réflexion est en cours pour aller plus loin.
- Montée en compétence des techniciens par mentorat sur des créneaux hors dépannage.

Pour la **CFE-CGC**, rester compétitif passe par une maîtrise de nos métiers et la maintenance de notre moyen industriel.

Apprentissage et attractivité :

- 11 lignes d'apprentis + les stagiaires ingénieurs.
- La communication est perfectible, il y a un besoin d'être présent sur les réseaux sociaux afin d'améliorer la visibilité de PPMP auprès des jeunes talents.

Pour la **CFE-CGC**, se faire connaître pour attirer les jeunes est impératif, mais les embaucher après leur cursus de formation l'est encore plus.



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !