



Déclaration des élus CGT du CCE Sur l'accord techniciens/nes

La décision de la direction générale de SNECMA d'ouvrir des négociations sur les techniciens avait soulevé beaucoup d'espoirs pour cette catégorie de salariés.

La CGT s'est fortement impliquée dans ce dossier et nos propositions, initialement partagées par tous les syndicats tel la création d'un coefficient 455 ou nos propositions concernant les niveaux 3 et 4 ont été rejetées. L'accord présenté aujourd'hui par la direction est un MAUVAIS accord.

6 points noirs dans l'accord proposé !

Pour toutes les catégories de techniciens :

1. Pas de politique de remplacement des techniciens
2. Pas de garantie d'un taux de promotion minimum par an et par coefficient
3. Pas de suppression des coefficients 225 et 255 permettant d'obtenir une grille technicien identique à la grille ouvrière
4. Le quota de promotion au niveau 6 sera maintenu
5. Pas de coefficient 455 pour la reconnaissance des longues carrières
6. Pas d'Augmentation Générale au niveau 6

Un coefficient supplémentaire à 385 points est créé. Les échelons ne sont plus que de 20 points au niveau 6, et ce niveau est rabaissé car le maximum de la grille reste figé à 425 points malgré l'allongement de la durée des carrières (passage de 37.5 à 41.5 soit 4 années).

→ 385 points au lieu de 395, c'est 10 points en moins, soit une perte de 74€ ! (prix du point à 7.455€)

→ Pour 10 points de moins ce coefficient crée des aberrations. La direction s'oblige à supprimer le coefficient 395 et doit donc passer les actuels « coefficient 395 » au coefficient 405. De même, les techniciens « dans le tunnel commission passage niveau 6 » aujourd'hui seront promus à 405. C'est un effet d'aubaine pour tous ces salariés, au détriment des futurs techniciens niveau 6.

Pourquoi un coefficient à 385 est-il beaucoup plus mauvais qu'un coefficient à 455 points?

- Il rabaisse le niveau 6 en donnant l'illusion d'une meilleure reconnaissance
- Il retardera l'accès au coefficient 425 du fait de cet échelon supplémentaire au niveau 6
- Le coefficient 385 deviendra la voie de garage de la plupart des 800 techniciens au niveau 5-3

L'absence de coefficients à 455 points : est-ce un problème ? OUI :

→ Le coefficient 455 est nécessaire car le bas de la grille technicien est en dessous du SMIC. La direction n'embauche que des qualifications minimums au coefficient 215. Il faut donc débloquer le haut de la grille.

→ Le passage cadre 3A prévu par l'accord en cours intéresse des techniciens ayant encore devant eux une belle carrière. Aujourd'hui la plupart des « vieux niveau 6 » ne sont pas motivés par un passage cadre (contraintes et pressions plus fortes ...). Un nouveau coefficient 455 aurait été pour eux la reconnaissance de 40 ans de carrière.

Pour toutes ces raisons les élus CGT du CCE sont contre ce projet d'accord.

ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE CARRIERE DES TECHNICIENS

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par Monsieur Stéphane Legrand, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- CFDT :

M. PHECIPOM Dorian

M. RAMALHO Arnaud

M. ANBRAT Eric

- CFE-CGC:

M. Serge Padié

Mme MC BOUCHY

M.

- CGT :

M.

M.

M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Table des matières

Préambule3

Chapitre I4

La classification de la catégorie « technicien »4

 Article 1 –Classification de la catégorie « technicien » 4

 Article 2 : Seuil d'accueil des Techniciens 8

 Article 3 : Evolution de la classification..... 9

Chapitre II :10

Accès à la catégorie cadre10

 Article 4 : Parcours des passages cadres (hors niveau VI coefficient 425).... 10

 Article 5 : Critères d'accès à la position cadre 11

 Article 5.1 : Les critères du parcours qualifiant..... 11

 Article 5.2 : Les critères du parcours diplômant 11

 Article 5.3 : Les définitions 11

 Article 6 : Accompagnement du passage Cadre : 12

Chapitre III.....13

 Article 7 : Evolution du passage Niveau VI : 13

 Article 8 : Critères d'accès au niveau VI 14

 Article 9 : Accompagnement du passage niveau VI 14

Chapitre IV15

 Article 10 : Entretiens d'évolution de carrière..... 15

 Article 11 : Conseil de carrière RH 15

 Article 12 : Mise en place de fiche carrière techniciens 15

 Article 13 : Mobilité 15

 Article 14 : Emploi 16

 Article 15 : Disposition particulière 17

 Article 16: Commission de suivi 17

Chapitre V18

Les dispositions finales18

 Article 17 – Champ d'application 18

 Article 18 - Durée et entrée en vigueur 18

 Article 19– Formalité de dépôt..... 18

D V AR 7A HCB

SP G

Préambule

Le présent accord marque la volonté des parties signataires, dans le cadre de la politique contractuelle, de favoriser et accompagner le renouvellement et l'évolution de carrière des techniciens de Snecma, dans un contexte d'évolution permanente.

Détenteurs d'une part importante des compétences et du savoir faire, les techniciens doivent pouvoir trouver une réponse adaptée à leurs attentes en terme de développement individuel et de gestion de leur parcours professionnel en fonction des évolutions de leurs métiers et des besoins de l'entreprise.

Ils bénéficient de l'accompagnement et des outils leur permettant d'assurer des responsabilités accrues afin d'accéder au niveau supérieur de leur catégorie et/ou à la catégorie cadre, et se voir reconnaître le rôle qui est le leur.

S'appuyant sur la situation actuelle des catégories professionnelles concernées et prenant en compte les évolutions ci-après, cet accord ouvre des perspectives au déroulement de carrière des techniciens.

Cette dynamique doit s'accompagner :

- d'une politique d'embauche permettant le renouvellement de la catégorie « Technicien » et de l'anticipation de la transmission du savoir,
- de la promotion interne des catégories « Ouvrier » et « Employé » vers la filière « Technicien ».

Cet accord vient compléter les dispositifs de développement de carrière existants au sein de Snecma ; accord sur le développement des carrières des techniciens et de la maîtrise du 14 juin 1990, accord relatif à l'évolution de carrière des salariés du 21 décembre 2005, accord relatif à l'évolution de carrière des agents de maîtrise du 26 septembre 2007. Il modifie l'article 1 « Classifications », l'article 4 « Conditions d'accès aux coefficients du Niveau VI », l'article 5 « Rémunération et avantages particuliers », et l'article 6 « Refonte des appellations », de l'accord sur le développement des carrières des techniciens et de la maîtrise, du 14 juin 1990. Cet accord vient également modifier l'article 13b « Accès au Niveau VI » de la Convention d'entreprise du 30 mai 1997, modifiée par l'avenant du 21 décembre 2010.

JP AR 7A



.../...



Chapitre I

La classification de la catégorie « technicien »

Ce chapitre I est consacré à la classification de la catégorie « technicien ».

Article 1 –Classification de la catégorie « technicien »

La classification des Techniciens est issue de deux accords de Branche de la Métallurgie. Il s'agit de la Convention Collective du 16 juillet 1954, avenant « Mensuel » de la région parisienne, ainsi que de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Au niveau de Sncma, la classification des techniciens relève de la Convention d'entreprise du 21 décembre 2010 ainsi que l'accord sur le développement des carrières des techniciens et de la maîtrise du 14 juin 1990.

DP AR 7A

MRB

L'accord national de branche du 21 juillet 1975 classe et définit les techniciens comme suit :

| | |
|--|---|
| <p>Niveau III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Niveau de connaissances Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3e échelon (coefficient 240) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.</p> |
| | <p>2e échelon (coefficient 225) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.</p> |
| | <p>1er échelon (coefficient 215) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Niveau IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Niveau de connaissances : Niveau IV de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3e échelon (coefficient 285) Le travail est caractérisé par: - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.</p> <p>2e échelon (coefficient 270) Le travail est caractérisé par: - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.</p> <p>1er échelon (coefficient 255) Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par: - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</p> |
|--|--|

DP AR NA

MA SP

| | |
|---|---|
| <p>Niveau V D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. Niveau de connaissances. Niveau III de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3e échelon (coefficient 365) A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>2e échelon (coefficient 335) A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <p>1er échelon (coefficient 305) A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique.</p> |
|---|---|

DP AR NK

MB SP

Niveau VI

Compte tenu du niveau technologique attaché aux métiers de l'aéronautique, la grille de classification des emplois de Snecma a été complétée par la création d'un niveau VI.

Le niveau VI est défini dans l'accord du 14 juin 1990 comme suit :

Spécialiste dans un ou plusieurs domaines (scientifique, technique, commercial ou de gestion), qui par son expérience éprouvée a montré une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains.

En fonction des objectifs et principes définis par des échelons supérieurs, il décide des modes de travail et des modalités d'utilisation des moyens (techniques, humains et financiers, ...) mis à sa disposition.

Au sein de son domaine d'activité, il exerce obligatoirement une responsabilité technique et/ou coordonne l'activité de personnel de qualification moindre. Il peut également exercer une responsabilité hiérarchique vis-à-vis d'ingénieurs ou de cadres en début de carrière.

Son autonomie lui permet d'engager des actions qui ont des conséquences à court, moyen ou long terme, se situant dans son domaine d'activité ou des domaines proches relevant de sa spécialité.

Article 2 : Seuil d'accueil des Techniciens

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'à été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

DP AR 7A

Dans le cadre du présent article, la Direction veillera au respect des seuils d'accueil :

- pour les salariés ayant obtenu un diplôme par la voie d'une formation continue, dès lors que cette formation est à l'initiative de Sncma.
- pour les salariés ayant, à leur initiative, obtenu un diplôme par la voie d'une formation continue, dès lors que le salarié est affecté à un poste correspondant à la spécialité et au niveau du diplôme obtenu.
- Pour les salariés diplômés d'un BTS ou DUT, le seuil d'accueil ne peut pas être inférieur au niveau IV coefficient 270.

Article 3 : Evolution de la classification

A l'application du présent accord, la grille de classification des techniciens évolue comme suit :

| Niveau | Echelon | Coeff | |
|--------|---------|-------|------|
| III | 1 | 215 | P2 |
| | 2 | 225 | |
| | 3 | 240 | P3 |
| IV | 1 | 255 | |
| | 2 | 270 | TA1 |
| | 3 | 285 | TA2 |
| V | 1 | 305 | TSA |
| | 2 | 335 | TSF1 |
| | 3 | 365 | TSF2 |
| VI | 1 | 385 | |
| | 2 | 405 | |
| | 3 | 425 | |

Par analogie, la création au niveau VI d'un nouvel échelon au coefficient 385 est étendue à la catégorie des agents de maîtrise.

DD AR TA

Handwritten initials and marks: a large '4' at the top right, 'MB' and 'SP' at the bottom right.

Chapitre II :

Accès à la catégorie cadre

Les parties signataires ont la volonté d'accompagner des possibilités d'évolution de carrière, en proposant des parcours professionnels cohérents avec les besoins de l'entreprise.

A ce titre, la promotion au statut cadre est de la responsabilité de la hiérarchie, et fait l'objet d'un accompagnement par la commission Passage cadre.

Cette commission est constituée de représentants des métiers de l'entreprise et se réunit annuellement ou exceptionnellement en fonction des besoins et du nombre de dossiers présentés.

La commission examine tous les dossiers passage cadre qui lui sont proposés dans l'esprit de proposer un accompagnement individuel de chaque candidat. L'évolution naturelle des Niveau VI, coefficient 425 vers une promotion cadre complète cette volonté.

Les décisions de la commission sont mises en œuvre par la Direction des Ressources Humaines.

Les avis, appréciations et résultats du parcours sont communiqués au salarié par sa hiérarchie.

Un bilan d'accès à la promotion est examiné chaque année lors de la commission de suivi.

Enfin, l'accès à la catégorie cadre s'inscrit dans le respect des dispositions conventionnelles issues de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 4 : Parcours des passages cadres (hors niveau VI coefficient 425)

Deux parcours permettent d'accéder à la position cadre :

- Le parcours « qualifiant » qui permet à des personnels non cadre de profil et d'expériences variés, d'exercer les fonctions et les responsabilités de cadre : expert ou manager.
- Le parcours « formation continue diplômante » qui permet à des diplômés BAC+2 de suivre une formation supérieure diplômante complémentaire soutenue par l'entreprise. Les salariés ayant obtenu à leur initiative un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC + 5 peuvent être présentés à la commission par la hiérarchie.

Article 5 : Critères d'accès à la position cadre

Article 5.1 : Les critères du parcours qualifiant

Le candidat doit avoir obtenu par formation initiale ou continue un diplôme type BAC+2, une Validation des Acquis de l'Expérience ou un niveau équivalent validé par la Direction des Ressources Humaines. Dans ce dernier cas, un dossier d'équivalence est à réaliser par le candidat et sa hiérarchie.

Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 10 ans d'expérience professionnelle dont 5 ans minimum dans le Groupe SAFRAN.

Il doit être dans un niveau V depuis au moins deux ans et doit avoir tenu avec succès au moins deux postes de nature différente.

Enfin, il doit être affecté dans un poste cadre clairement défini et traduisant un réel élargissement des responsabilités.

Article 5.2 : Les critères du parcours diplômant

Le candidat doit être titulaire d'un diplôme BAC+2 depuis au moins 2 ans.

Il doit présenter une ancienneté suffisante au sein du Groupe au moment de la présentation de son dossier à la commission de promotion au statut cadre.

Il doit par ailleurs avoir tenu avec succès au moins deux postes de nature différente

Enfin, il doit, à l'issue de la formation, être affecté dans un poste cadre clairement défini et traduisant un réel élargissement des responsabilités.

Ce développement de carrière est accompagné si nécessaire d'un plan individuel de formation, en accord avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 5.3 : Les définitions

La Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972, définit dans son article 21 les positions II et III A suivantes :

- Position II : Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.
- Position III A : Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.
Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Article 6 : Accompagnement du passage Cadre :

La promotion à la position cadre fait l'objet d'un parcours passage cadre destiné à vérifier l'existence, chez les candidats, des aptitudes et qualités requises pour exercer les fonctions et responsabilités des cadres.

La candidature au passage cadre est un acte hiérarchique basé sur le double volontariat.

Dès que le candidat au passage cadre est identifié, un parcours d'évolution professionnel lui est proposé par sa hiérarchie. Ce parcours comprend :

- les objectifs du parcours,
- les conditions et les différentes étapes de mise en œuvre établies selon un calendrier pluriannuel,
- les moyens mis à sa disposition pour y parvenir : ce parcours peut comprendre notamment des stages de formation destinés à permettre au candidat d'acquérir les techniques de management, de présentation écrite ou orale, nécessaires à l'exercice de sa future fonction.

Le candidat est accompagné tout au long de son parcours par la Direction des Ressources Humaines.

Le descriptif de ce parcours est détaillé en annexe II.

Chapitre III

Accès au niveau VI

Les parties signataires affirment leur volonté de permettre un développement de carrière pour les salariés dont la candidature correspondrait aux besoins de l'entreprise.

L'atteinte de cet objectif n'est possible qu'à condition de développer une politique volontariste d'accès à la promotion niveau VI.

A ce titre, l'objectif défini au titre de l'année 2013 est une augmentation minimum du nombre de promotion 2012 de 10%.

Un bilan d'accès à la promotion est examiné chaque année lors de la commission de suivi.

La candidature au passage Niveau VI est un acte hiérarchique basé sur le double volontariat.

Article 7 : Evolution du passage Niveau VI :

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires précisent les évolutions suivantes :

- le passage niveau VI est ouvert à l'ensemble des techniciens ayant une expérience suffisante, à partir du niveau V, échelon 3, coefficient 365. Les salariés promus au Niveau VI issus de la catégorie « Employé » intégreront la catégorie « Technicien ».
- un nouveau coefficient 385 est créé au niveau VI, au premier échelon.
- les conditions d'accès au niveau VI sont sous la responsabilité de chacune des directions de l'entreprise dans le respect des critères définis aux articles 1 et 8 du présent accord.
- le coefficient 395 est remplacé par le coefficient 405. Les salariés qui sont au coefficient 395, sont automatiquement positionnés au niveau VI, échelon 2, coefficient 405, dans le mois suivant la signature de l'accord.
- la promotion au statut cadre des techniciens au niveau VI, coefficient 425 est l'évolution naturelle des personnes ayant démontré les capacités suffisantes dans un poste de niveau 425. La décision de promotion cadre pour ces personnes est déléguée aux directions, en dehors de tout parcours spécifique.

Article 8 : Critères d'accès au niveau VI

Les critères d'accès aux coefficients du niveau VI sont les suivants :

Le candidat doit être titulaire d'un BTS, d'un DUT, d'un diplôme reconnu de niveau équivalent ou avoir acquis par l'expérience un niveau équivalent validé par la Direction des Ressources Humaines.

L'accès à ce niveau est ouvert à l'ensemble des techniciens et de la maîtrise.

Le salarié doit avoir acquis une ancienneté et une expérience professionnelle suffisante dans le coefficient inférieur pour accéder aux coefficients 385, 405 ou 425.

Enfin, en termes de responsabilité et de potentiel individuel, il doit remplir une des conditions suivantes :

- occuper de façon concluante dans un emploi donné, un poste pouvant indifféremment être tenu par un technicien confirmé ou un cadre en début de carrière,
- occuper un emploi justifiant, après étude de poste, un classement à 385, 405 ou 425, répondant à la définition du niveau VI,
- avoir un potentiel permettant d'occuper ce type de poste à brève échéance.

Article 9 : Accompagnement du passage niveau VI

Un parcours d'évolution professionnel peut être défini afin d'accompagner le passage Niveau VI du salarié dans le cadre des critères définis à l'article 8 ci-dessus.

Ce parcours, établi en concertation avec le salarié, comprend :

- les objectifs du parcours,
- les conditions et les différentes étapes de mise en œuvre,
- les moyens mis à sa disposition pour y parvenir : plan individuel de formation, mobilité...
- un entretien d'évaluation à la fin du parcours avec la hiérarchie.

Le salarié est accompagné tout au long de son parcours par la Direction des Ressources Humaines.

Chapitre IV

Evolution de carrière des Techniciens

Article 10 : Entretiens d'évolution de carrière

Au-delà de l'entretien individuel avec sa hiérarchie, chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un entretien de développement de carrière avec la fonction RH.

Par ailleurs la Direction s'engage à dynamiser les entretiens d'évolution de carrière en vigueur.

Article 11 : Conseil de carrière RH

Les responsables RH ont pour mission d'assister les managers et les salariés, quelque soit leur catégorie socio professionnelle, sur le développement de carrières de ces derniers.

Article 12 : Mise en place de fiche carrière techniciens

Afin de faciliter la gestion et le développement de carrière, une fiche carrière Technicien est créée. Celle-ci permet de partager les informations utiles au développement de carrière (parcours de carrière, formations, niveau, etc.).

La fiche carrière technicien décrite en annexe III est disponible sur intranet et renseignée, mise à jour et conservée par le salarié au cours de sa carrière professionnelle.

A l'initiative du salarié, une copie de la fiche carrière technicien est transmise au responsable ressources humaines de la direction de rattachement du salarié à chaque mise à jour.

Article 13 : Mobilité

Comme pour tout salarié de l'entreprise, la mobilité est un facteur de l'évolution de carrière des techniciens et s'inscrit dans le cadre d'un projet suivi par la Direction des Ressources Humaines.

Le projet de mobilité dans lequel s'engage le salarié est partagé avec le responsable RH. Une fois ce projet validé par la hiérarchie et la fonction ressources humaines, le salarié est accompagné par l'interlocuteur RH dans ses démarches de recherches, d'entretiens d'embauche et de finalisation de la procédure.

Les postes ouverts, figurant dans la Bourse des Emplois de Snecma et de Safran, sont accessibles directement aux salariés sur l'intranet de Snecma et de Safran.

Snecma entend promouvoir la mobilité interne dans l'entreprise et le Groupe Safran. La direction s'engage ainsi à porter une attention particulière à l'évolution de carrière des techniciens qui ont ou feront l'objet d'une mobilité.

La mobilité s'accompagne des conditions de mobilité actuellement applicables au sein du Groupe Safran et de Snecma.

Elle doit également permettre une transmission préalable du savoir selon les modalités de mise en œuvre en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 14 : Emploi

A fin 2012, la catégorie « Technicien » représentait 38% des effectifs. Avec une moyenne d'âge de 48 ans et d'ancienneté de 24 ans, les embauches de techniciens représentaient ces dernières années environ 10% des embauches globales de Snecma.

Dans le cadre de l'application du présent accord, la Direction s'engage à appliquer une politique d'embauche et de promotion professionnelle vers la filière « Technicien » volontariste et cohérente avec les besoins de renouvellement des compétences de cette catégorie et de l'entreprise.

Cette politique d'embauche et de promotion professionnelle au sein de la catégorie « Technicien » se traduit par :

- une prévision d'embauche pour les deux années à venir proportionnellement équivalente à celle réalisée en 2012,
- le développement de la promotion interne en provenance des catégories socio professionnelles ouvriers et employés,
- un investissement formation répondant au développement professionnel des techniciens.

Les partenariats entretenus avec les écoles et les universités, le développement de l'apprentissage et les parcours de formation individuel adaptés avec éventuellement une formation préalable de mise à niveau (parcours Passerelle), permettent d'intégrer et accompagner chaque technicien embauché ou promu dans son parcours professionnel.

La Direction s'engage, dans le cadre du développement de la mixité dans l'entreprise et en cohérence avec l'accord sur l'égalité professionnelle en vigueur au sein de Snecma, à favoriser l'emploi des femmes sur des postes ouverts aux techniciens par différents dispositifs et partenariats existants, telle la Préparation Opérationnelle à l'Emploi.

Article 15 : Disposition particulière

Afin de permettre une évolution de carrière cohérente avec la qualification de base et l'accroissement de leur autonomie, les techniciens positionnés jusqu'au niveau III inclus qui ont, dans le mois suivant la signature de l'accord, une part individuelle de la rémunération supérieure à 25% des minis hiérarchiques seront automatiquement positionnés au coefficient supérieur de la grille de qualification.

Les techniciens positionnés au niveau IV qui ont, dans le mois suivant la signature de l'accord, une part individuelle de la rémunération supérieure à 35% des minis hiérarchiques seront automatiquement positionnés au coefficient supérieur de la grille de qualification.

Article 16: Commission de suivi

L'application de l'accord sera suivie et examinée au sein d'une commission de suivi Sncema qui se réunira une fois par an. La première commission de suivi se tiendra en novembre 2013.

La commission sera composée :

- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la direction.

Les missions de la commission de suivi seront les suivantes :

- examiner l'évolution de la situation des techniciens au sein de Sncema,
- examiner les conditions d'application du présent accord.

SP AR 7A

Chapitre V

Les dispositions finales

Article 17 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de Snecma.

Article 18 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L. 2232-12 du code du travail.

Article 19– Formalité de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités officielles de dépôt à l'initiative de Snecma.

Fait à Courcouronnes, le 20 février 2013.


Pour Snecma,
Le Directeur des Ressources Humaines,
Stéphane LEGRAND

- pour la CFDT : M. PHELISSON Didier
M. RAMALHO Amaud
M. AUBRY Fran

- pour la CFE-CGC : M. Serge Radicé
M.me Michèle BOUCHY
M.

- pour la CGT : M.
M.
M.

Annexe 1 : Les seuils d'accueil

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien. Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau III (coefficient 225). Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240).

Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel. Un an après son entrée en fonctions dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

Certificat de la formation professionnelle des adultes 2e degré :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A., 2e degré. Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du niveau III (coefficient 225).

Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur. Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).

Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie. Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).

Annexe 1 : Les seuils d'accueil

Les dispositions de la présente annexe sont définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord : les dispositions de l'article 6 de l'accord national du 21 juillet 1975 sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

Certificat de qualification de la catégorie B

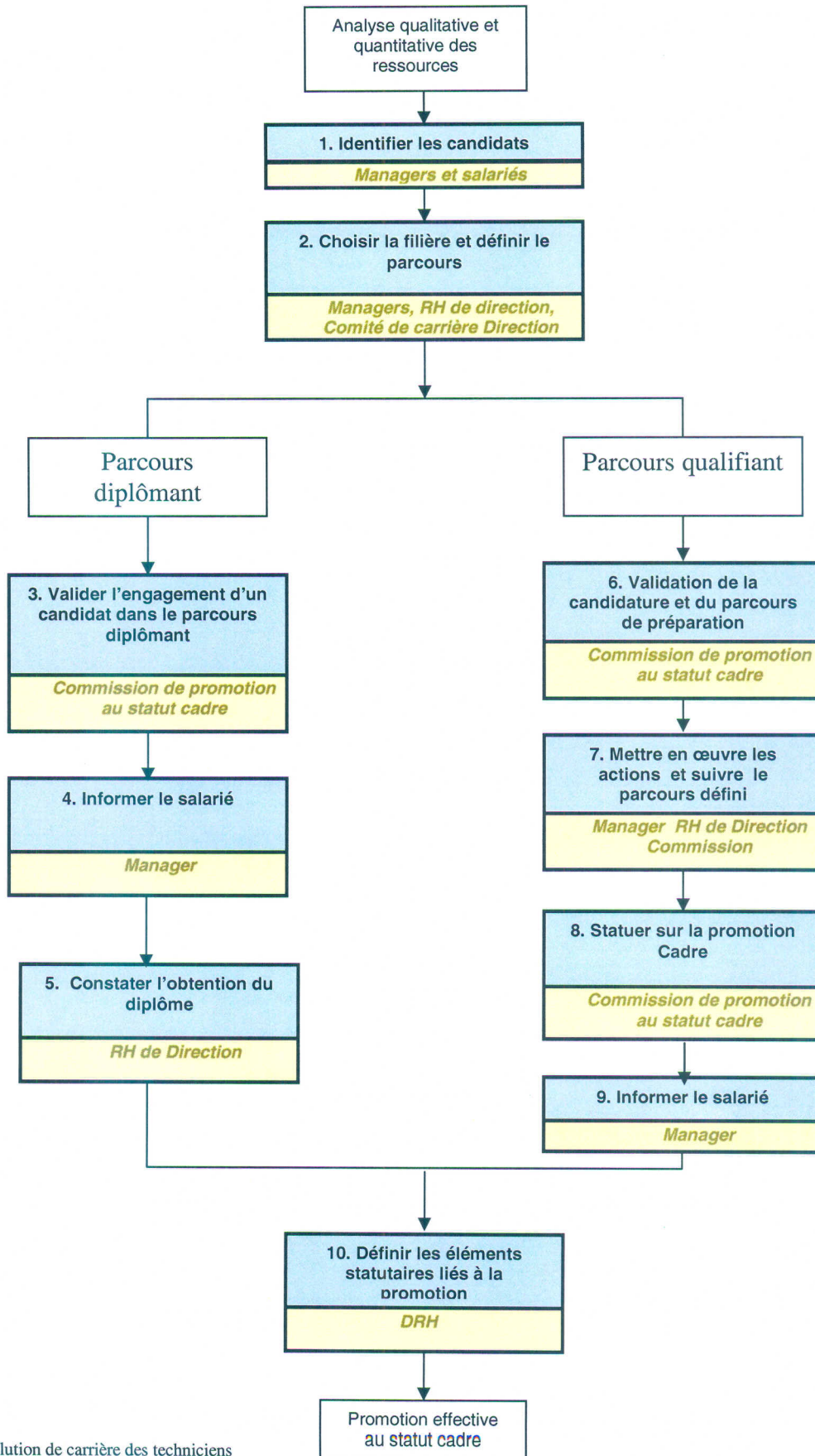
Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coef.215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau IV (coef.255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Annexe 2
Parcours passage Cadre



WB AR 7A

MAB SP

Annexe 3: modèle de fiche d'évolution de carrière Technicien

| SAFRAN Sncema | | FICHE D'EVOLUTION DE CARRIERE | | | | | | TECHNICIENS | | | | |
|---|--|--------------------------------------|--|-----------------------|---|---------------------|-----------------|--------------------|---|----------|---|---|
| Société : | | | | Date de mise à jour : | | | | | | | | |
| ELEMENTS DE CURRICULUM VITAE | | | | | | Numéro Individuel : | | | | | | |
| NOM : | | Sexe : | | PHOTO | | | | | | | | |
| Prénom : | | Situation de famille : | | | | | | | | | | |
| Date de naissance : | | Lieu : | | | | | | | | | | |
| Nationalité : | | | | | | | | | | | | |
| Adresse : | | | | | | | | | | | | |
| FORMATION DE BASE <i>(diplômes obtenus en formation initiale ou continue)</i> | | | | | | | | | | | | |
| Ecole ou Faculté | | Diplôme obtenu | | | | Du | | Au | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| FORMATION COMPLEMENTAIRE <i>(Cycles de formation interne ou externe)</i> | | | | | | | | | | | | |
| Organisme | | Discipline et description du stage | | | | Durée en semaines | | Année | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| LANGUES ETRANGERES | | | | | | | | | | | | |
| (Lecture – Conversation – Rédaction) | | | | ANGLAIS | | | ALLEMAND | | | ESPAGNOL | | |
| | | | | L | C | R | L | C | R | L | C | R |
| PRATIQUE | | Rudimentaire | | | | | | | | | | |
| | | Correcte mais hésitante | | | | | | | | | | |
| | | Correcte et facile | | | | | | | | | | |
| AUTRES ACTIVITES <i>(enseignement, brevets, publications, conférences, représentation de la Société)</i> | | | | | | | | | | | | |
| Description de l'activité | | | | | | | Date ou période | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

Annexe 3: modèle de fiche d'évolution de carrière Technicien

EXPERIENCE ANTERIEURE A L'ENTREE DANS LE GROUPE

(dans l'ordre chronologique en mentionnant les missions de plus de trois mois à l'étranger)

| Société | Position contractuelle | Postes occupés | Du | Au |
|---------|------------------------|----------------|----|----|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

DATE D'ENTREE DANS LE GROUPE

EXPERIENCE DEPUIS L'ENTREE DANS LE GROUPE

(dans l'ordre chronologique en mentionnant les missions de plus de trois mois à l'étranger)

| Société | Direction/ Centre | Position contractuelle | Postes occupés (préciser l'effectif commandé) | Du | Au |
|---------|----------------------|------------------------|--|----|----|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

CHRONOLOGIE DES CHANGEMENTS DE POSITION

| Position Coef | A compter du | Position Coef | A compter du | Position Coef | A compter du |
|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | | | | | |
| | | | | | |