



De l'ouvrier au cadre
SAE Villaroche

Tél : 01 60 59 79 99

E-mail : cgt1.villaroche@orange.fr /

Site : <https://cgtsafran.com/sae/secteur/villaroche/>



La grève ça fait réfléchir la direction :

À la suite des 6 semaines de grève sur les salaires à Villaroche, la direction avait proposé une fin de grève en balayant les revendications salariales et en proposant des mesurètes (étalement des heures de grève, l'embauche des intérimaire, une négociation sur la NCC, etc...)

Les salariés grévistes et la CGT n'avaient pas accepté de signer un accord de fin de conflit sans qu'il n'y ait des mesures salariales concrètes (100 euros pour tous).

Les dites mesurètes ont toutes été mises en place unilatéralement par la direction.

Dans celles-ci, il y avait une ouverture de négociation afin de faire évoluer la NCC sur Safran Aircraft Engines. Pour rappel, la CGT n'a cessé de dénoncer l'impossibilité d'évolution dans cette nouvelle convention.

Certes les revendications salariales n'ont pas été prises en compte par la direction mais nous allons voir ce qu'elle propose dans le cadre de cette négociation sur l'expertise.

Une première réunion de négociation a eu lieu entre les organisations syndicales centrales et la direction de SAE

Ci-dessous le compte rendu de la première réunion sur le sujet dite « Filières Spécialiste ».

Compte rendu CGT de la réunion des délégués syndicaux centraux du mercredi 17 septembre 2025

ODJ : Filières « Spécialiste » dans les classes emploi

Suite de la négociation de l'accord excellence et compétence SAFRAN qui n'a pas abouti en 2024.

Il revient apparemment à SAE de revoir le sujet des parcours de carrière et des possibilités d'évolution de carrière des salariés au sein de SAE.

Depuis la mise en place de la NCC, il faut continuer à échanger, notamment autour de la valorisation des compétences des salariés. Dans le contexte qui est celui de SAE, il semble important de reconnaître l'expertise et l'expérience des salariés dans leur parcours de carrière.



De l'ouvrier au cadre
SAE Villaroche

Tél : 01 60 59 79 99

E-mail : cgt1.villaroche@orange.fr /

Site : <https://cgtsafran.com/sae/secteur/villaroche/>



La direction SAE consciente que la NCC a laissé des traces revient avec une nouvelle approche, jugée « un peu mieux » que la précédente pour valoriser les « sachants ».

La direction ne se cache pas que le format d'une négociation n'est pas encore défini, et qu'il n'est pas question de retravailler la NCC dans son ensemble et dans sa structuration. La structuration des métiers et des classes emploi défini par SAFRAN et instauré chez SAE n'est pas à remettre en question ni à renégocier. Pas de changement de la nomenclature des métiers et des emplois.

Le volet discuté en réunion porte sur la valorisation du savoir (Hors expertise) dans une stabilité d'emploi. En d'autres termes comment définir des critères et travailler les parcours de carrière pour valoriser la « stabilité active » dans son emploi. Entrevoir les filières de spécialiste métier/emploi.

Mais il faut réfléchir à comment reconnaître nos sachants au sein de SAE. Ces "sachants" sont les collègues reconnus dans leur service pour leur savoir-faire, leur expérience, et que l'on sollicite systématiquement en cas de problème, parfois même au-delà de leur métier strict.

Pistes envisagées par la direction :

Ligne rouge : pas de modification de la NCC (pas de passage à une classe emploi supérieure).

Nouvelle création d'un niveau ou échelons spécifiques avec une reconnaissance par système de rémunération complémentaire ou prime dédiée.

Par exemple : filière à 3 niveaux (sachant 1, sachant 2, sachant 3)

Basé sur un système de 4 critères basé sur des exigences croissantes

- Compétence métier
- Capacité d'analyse, de résolution de problème
- Innovation, dynamique d'amélioration
- Engagement et leadership

Pour la CGT, ce système d'évaluation ce veut trop proche des critères de cotation de la NCC, de ce fait si ce système doit voir le jour il doit être décorrélé des mots employés dans la NCC.

Réflexion des DSC et des Experts CGT :

Nous devons :

1. Identifier nos demandes et garanties (valorisation réelle, équité, transparence, etc.).
2. Pointer les risques potentiels (individualisation, concurrence interne, manque de clarté).
3. Formuler des propositions concrètes pour une reconnaissance durable des sachants.

Prochaine étape :

Prochaine réunion DSC prévue le 14 octobre.