



Nouvelles classifications, un enjeu majeur pour toutes et tous.

La nouvelle **Convention Collective Nationale de la Métallurgie**, signée le 7 février par 3 des 4 organisations syndicales représentatives au niveau de notre branche (CFE-CGC, CFDT et FO) s'appliquera le 1er janvier 2024. Dorénavant, **la classification ne sera plus liée à votre expérience, à votre diplôme, à votre qualification, mais uniquement à l'emploi qui vous est attribué par la direction.**

Ce sont toutes nos références aux classifications qui changent. Finis les Niveaux I à VI et les coefficients 140 à 335, finis les ingénieurs et cadre position II, IIIA ou IIIB, place aux emplois A1, C6, F11 jusqu'à I18. Et c'est aussi **la définition du statut cadre qui change...** et qui sera fluctuante en fonction des changements d'emplois.

La fiche emploi devrait décrire les activités **significatives** y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi... **(Article 63-1 de la NCC)**. Ces descriptions d'emplois mises en place par Safran ne sont pas des descriptions de postes dans la mesure où plusieurs salariés du groupe, toutes sociétés confondues, seront rattachés à la même description d'emploi.

Il s'agit des activités significatives vues par la direction et non tout ce que vous faites. Toute une partie de votre travail ne sera donc pas prise en compte.

Les emplois sont décrits et cotés en partant du Groupe, et non en partant des établissements, avec des « experts » qui doivent certainement connaître mieux le travail que tous les salariés qui le réalisent au quotidien.

De plus les diplômes ne garantiront plus un niveau de classification minimum et l'expérience acquise ne pourra être prise en compte que si vous changez d'emploi, car un emploi, lui, n'a pas d'expérience.

Si un salarié n'est pas d'accord avec la description de son emploi et/ou sa cotation, il pourra dénoncer cette fiche, tel que le prévoit l'article 63-1 pour que sa situation soit examinée dans un délai d'un mois à compter du 8 novembre 2023.

COTATION DES EMPLOIS

Chaque emploi est classé par un système de cotation basé sur 6 critères ayant chacun 10 niveaux.

- **Complexité de l'activité** : 1 à 10 points
- **Connaissances** : 1 à 10 points
- **Autonomie** : 1 à 10 points
- **Contribution** : 1 à 10 points
- **Encadrement/Coopération** : 1 à 10 points
- **Communication** : 1 à 10 points

Chaque critère qui est évalué séparément et en fonction du degré d'exigence retenu pour l'emploi, donne lieu à une cotation comprise entre 1 et 10. La somme du score de chacun de ces 6 critères donne la cotation de l'emploi, comprise donc entre 6 et 60 points.

Les descriptions d'emplois et leurs cotations ont été « discutées » (« survolées » correspondrait plus à la réalité) avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CFDT et CGT). Au cours du mois d'octobre 2023 chaque salarié SES a reçu la description de son emploi et la cotation de celui-ci en détaillant les points pour chaque degré d'exigence.

DEGRÉS D'EXIGENCE DES 6 CRITÈRES

Pour réaliser la cotation il s'agit de définir quel niveau d'exigence correspond le mieux à la définition de l'emploi pour chaque critère. (Niveau maximum de l'emploi estimé par le manager). Pour chaque critère, le premier degré d'exigence vaut 10 points, le deuxième 9 points et ainsi jusqu'au dernier qui vaut 1 point.

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

CLASSEMENT DE L'EMPLOI

La somme de chacun de ces 6 critères donnera la cotation de l'emploi, comprise donc entre 6 et 60 points. Les emplois sont ensuite classés et de ces classements découlent les SMH (salaire minimal hiérarchique) suivant les tableaux ci-dessous :

GRILLE DE COTATION NCC

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

Les cadres dirigeants sont inclus dans la classification

Les emplois relevant de la catégorie Cadres et exigeant un diplôme Bac+5 doivent être classés F11 ou plus,

Les emplois de Technicien exigeant un diplôme Bac+2 seront classés au moins C6

GRILLE SALAIRES MINIMAL HIERARCHIQUE (SMH)

Classes d'emploi	SMH 2024 CCN 07/02/2022		SMH 2024 Avenant 31/05/2023		Evolution %
A1	19420		21700		+11,7%
A2	19700	+280	21850	+150	+10,9%
B3	20300	+600	22450	+600	+10,6%
B4	21200	+900	23400	+950	+10,4%
C5	22300	+1100	24250	+850	+8,7%
C6	23500	+1200	25550	+1300	+8,7%
D7	24400	+900	26400	+850	+8,2%
D8	26400	+2000	28450	+2050	+7,8%
E9	28400	+2000	30500	+2050	+7,4%
E10	31400	+3000	33700	+3200	+7,3%
F11	32500	+1100	34900	+1200	+7,4%
F12	34300	+1800	36700	+1800	+7%
G13	37400	+3100	40000	+3300	+7%
G14	41000	+3600	43900	+3900	+7,1%
H15	44000	+3000	47000	+3100	+6,8%
H16	49000	+5000	52000	+5000	+6,1%
I17	56000	+7000	59300	+7300	+5,9%
I18	64500	+8500	68000	+8700	+5,4%

QUESTIONS / RÉPONSES SUR L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE

➤ **Cette nouvelle classification est-elle un frein à l'évolution de carrière ?**

Analyse CGT : Oui, elle freinera certaines évolutions de carrière inévitablement. Auparavant vous pouviez évoluer, c'est-à-dire avoir une promotion, changer de classification tout en restant dans le même poste de travail, tout simplement parce que votre expérience était reconnue. Demain, pour changer de classification il faudra changer d'emploi. Malgré tout, les évolutions de carrière resteront possibles si la fiche/emploi de classification supérieure à votre poste existe et on ne vous parle pas de l'évolution individuelle des cadres qui de par son système favorisera la fuite des talents.

➤ **Comment sera prise en compte l'expérience des salariés dans un même emploi ?**

Analyse CGT : C'est une excellente question car un emploi, par définition n'a pas d'expérience...et donc la philosophie de ce nouveau système de classification ne tient pas compte de l'expérience. Malgré tout, face au problème que cela pose, au moins en apparence, certains emplois (mais pas tous) seront définis avec différents niveaux. Par exemple il pourra y avoir un emploi de technicien recherche et développement niveau 1, niveau 2 ou niveau 3(D8, E9, E10), ou d'ingénieur d'essai niveau 1, niveau 2 (F11, F12). Ainsi, au fur et à mesure de l'expérience acquise les salariés pourront changer d'emploi pour passer du niveau 1 au niveau 2.

➤ **Quelle marge de manœuvre pour les managers pour la définition des emplois ?**

Analyse CGT : Quasiment aucune. En effet tous les emplois ont été définis au niveau du Groupe, pour tout le Groupe. Les managers ne pourront donc pas modifier d'eux même les fiches descriptives d'emploi ou la cotation. Ils pourront éventuellement faire des remarques, qui remonteront jusqu'au niveau du Groupe. Mais pour que ces remarques amènent des changements il faudrait que celles-ci soient adaptées à tout le Groupe.

➤ **Comment seront décrits et cotés les emplois multifonctions/ activités ? Comment la polyvalence et/ou la poly-compétence seront-elles reconnues dans les critères et la classification finale de l'emploi ?**

Analyse CGT : Tout dépend des emplois. S'il s'agit d'un emploi générique commun à tous les salariés du Groupe sur cet emploi qui intègre des fonctions multiples alors toutes les fonctions seront prises en compte dans la description et dans la cotation. En revanche, s'il s'agit d'une particularité pour un ou quelques salariés seulement, alors les fonctions annexes à l'emploi principal ne seront pas décrites et donc ne serviront pas à la cotation de l'emploi, elles ne seront pas prises en compte. La polyvalence ou poly compétence ne sera donc pas prise en compte. Mais la direction du Groupe nous répond « faites-nous confiance, nous en tiendrons compte pour la reconnaissance de chaque salarié... ».

➤ **Un salarié qui change d'équipe, de laboratoire, de service ou d'entité est-il certain de conserver son niveau d'emploi, notamment en cas de différence d'interprétation des niveaux par les managers ?**

Analyse CGT : Non, il n'y a aucune garantie pour le salarié. Si son changement de périmètre se fait en restant sur le même emploi, il gardera donc la même classification, celle de son emploi. Mais s'il change d'emploi en changeant de périmètre, alors il prendra la classification du nouvel emploi. Le rôle du manager sera justement de le positionner sur tel ou tel emploi existant au niveau Groupe, mais il ne pourra pas, encore une fois, modifier une fiche d'emploi.

➤ **Que se passe-t-il si un salarié en désaccord sur la classification refuse l'emploi qu'on lui propose dans le cadre d'une réorganisation ?**

Analyse CGT : Si un salarié refuse l'emploi, et donc la classification associée à l'emploi, dans le cadre d'une réorganisation alors il s'agit d'une cause réelle de licenciement pour l'employeur. Donc là tout dépend si l'employeur a besoin des compétences, du savoir-faire, de l'expérience du salarié. Dans ce cas on peut imaginer qu'une négociation de positionnement sur un emploi mieux classé sera possible. Dans le cas contraire, la pression sera forte sur le salarié pour accepter les conditions de l'employeur ou de risquer le licenciement.

➤ **Est-il possible de baisser mon salaire avec la nouvelle convention collective ?**

Lors de la première affectation, c'est le salaire minimum conventionnel qui risque de baisser ou d'augmenter en fonction de l'emploi. Il n'est pas possible de baisser le salaire sauf en cas de signature d'un avenant par le salarié, d'un accord par les syndicats ou en cas de référendum auprès des salariés. En revanche les conditions de licenciement facilitées récemment dans la loi (notamment pour « inaptitude » ou en cas de refus de mission) s'ajoutent à cette convention pour que **la direction dispose désormais de moyens de pression supplémentaires sur les salariés** restant trop longtemps sur un même « emploi », **y compris pour geler, voire baisser leur salaire.**

Si d'autres questions se posent à vous n'hésitez pas à contacter un élu **CGT SES** qui saura vous répondre ou vous orienter sur une autre personne de l'OS compétente en la matière. La **CGT SES** ne vous laissera pas seul face cet accord indigeste et injuste qu'est la NCC !!!

Depuis 3 ans, la **CGT** a œuvré pour vous expliquer les pourquoi et les comment d'un accord dans lequel personne ne se reconnaît. Aujourd'hui la direction est parvenue à le faire mieux que nous...

Nous avons, pour la plupart d'entre nous pu comprendre la différence entre la valorisation de son expérience et l'apport qu'elle a pour notre entreprise et la classification d'individus casés dans des métiers mal taillés par des personnes qui ne nous connaissent pas forcément.

. Cet épisode est l'illustration de la **différence fondamentale** entre notre syndicat et **les autres organisations syndicales, toutes signataires** de l'accord national de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Ces mêmes organisations au niveau du groupe SAFRAN sont aussi signataires d'un accord de méthode permettant aux sociétés du groupe de ne pas mentionner sur la fiche/ emploi les activités inférieures à 20% du temps de travail.

Ces activités peuvent être primordiales pour la tenue du poste et donc non noté dans la fiche/emploi.

Ce qui explique aujourd'hui que certaines organisations viennent essayer de défendre la revalorisation de vos métiers et y arrivent pour quelques-uns mais quid pour l'ensemble des salariés ??

Les mini victoires acquises pour certains ne compenseront pas la déception de la plupart d'entre nous et à long terme la déshumanisation de notre valeur individuelle au service du collectif l'emportera.

L'idée générale n'est pas de critiquer les autres organisations syndicales mais bien de montrer que si sur certains sujets, le dialogue social est en place, sur la transformation du code du travail, nous devons nous défendre au plus haut niveau.

Aujourd'hui :

La direction nous a clairement dit que toutes les demandes ne seront pas prises en compte.

Peut-être quelques-unes, si une fiche emploi supérieure existe sur le même poste, mais au bon vouloir de la direction

« Un bilan groupe sera probablement réalisé au cours du premier trimestre 2024 sur la base des remontées éventuelles des sociétés. »

Et après ce sera quoi ?

L'accord 35 heures sera attaqué comme il l'est depuis longtemps ? la CGT se pose comme rempart

Les conditions de travail seront dégradées ? la CGT se pose comme rempart

Des accords qui différencieront les anciens et nouveaux embauchés ? Qui s'opposera avec la CGT pour l'égalité de tous ?

La CGT se veut transparente sur tous les sujets et porte ceux-ci pour **toutes les catégories socio-professionnelles**.

