



## Limiter les impacts négatifs

Applicable en janvier 2024, l'un des enjeux majeurs de la **Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM)** concerne la classification des emplois.

L'UNSA vous décrit ici la nouvelle méthode de classification qui sera mise en œuvre. Elle est basée sur la seule évaluation des emplois occupés et remplace la précédente qui reconnaissait les compétences des individus, l'expérience, les parcours professionnels et les diplômes.

## La méthode de classification :

1. Description des activités significatives de l'emploi (y-compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi).
2. Evaluation du degré de l'emploi pour chacun des 6 critères (voir au verso)
3. Calcul du nombre total de points, qui constitue la cotation de l'emploi

CRITÈRE	DEGRE (1 à 10)
Complexité de l'activité	
Connaissance	
Autonomie	
Contribution	
Encadrement – Coopération	
Communication	
<b>Cotation (total des points)</b>	

Afin de vous préparer à ce nouveau dispositif, vous pouvez, à partir de la description de votre emploi, évaluer vous-même sa classe. N'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs UNSA.

Non Cadres  
Cadres

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

## La subjectivité de la cotation :

Sous couvert d'une méthode qui paraît « mathématique », cette classification est assise sur des descriptions d'activités soumises à interprétations. Elle dépend par ailleurs de l'analyse des activités réelles de l'emploi, que des évaluateurs, au niveau groupe, éloignés du terrain, seront dans l'incapacité de mener de manière suffisamment précise.

## Exemples de subjectivité de cette méthode :

- CONNAISSANCES
  - Degré 1 : « L'emploi nécessite des connaissances **minimales** »
  - Degré 2 : « L'emploi nécessite des connaissances **élémentaires** »

**Remarque : La différence entre « minimales » et « élémentaires » est subjective**
- AUTONOMIE
  - Degré 4 : « L'emploi requiert **d'adapter** des solutions identifiées sous contrôle ponctuel »
  - Degré 5 : « L'emploi requiert **de modifier** des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers »

**Remarque : Quelle différence entre « adapter » et « modifier » ?**

**Ces interprétations auront de conséquences sur la cotation de votre emploi. Voir page suivante :**

## Grille de la cotation de l'emploi : Exemple La subjectivité de cette méthode

Vision optimiste : 6 +5 +5 +4 +6 +5 = 31 points = E9  
 Vision pessimiste : 5 +4 +4 +3 +5 +4 = 25 points = D7

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





## Des garanties de rémunérations fragilisées :

La convention collective fixera annuellement une garantie de rémunération, directement liée à l'emploi occupé, et non plus au profil de chaque personne.

Pour tous : La garantie de rémunération n'est assurée que pour la première classification de l'emploi (article 69)

Pour les OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise):

Un nouveau mode de calcul de la prime d'ancienneté beaucoup moins favorable que les conditions SAFRAN (article 142 et annexe 7)

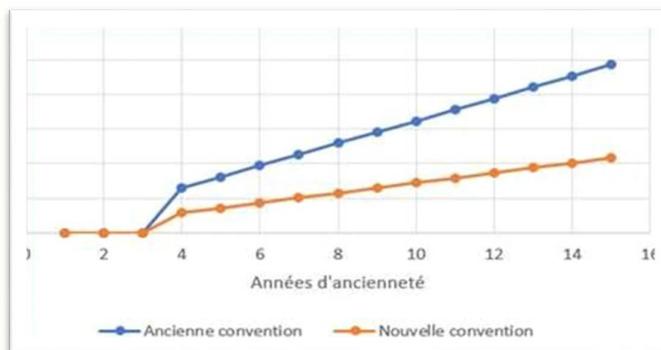
Pour les Ingénieurs et Cadres débutants :

- Ces garanties de rémunération sont abaissées de plus de 20%, avec un rattrapage prévu sur 6 ans (article 139)

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- Suppression de la garantie des changements de niveau automatiques tous les 3 ans pour les positions 2.
- Refonte des principes de calcul de la rémunération variable individuelle (Bonus) à négocier également.

=> Nous allons devoir négocier pied à pied pour ne pas perdre nos droits actuels ou les faire perdre aux nouveaux embauchés



## Mise en conformité de l'ensemble des accords SAE :

Le 26 septembre, vos négociateurs étaient avec la Direction pour une 1<sup>ère</sup> réunion de travail quant aux conséquences de la nouvelle convention sur nos 35 accords d'entreprises.

Le but de la journée était de statuer sur le devenir des accords Safran Aircraft Engines et de planifier et prioriser **les renégociations des 18 prochains mois**.

Depuis la signature de la NCCM le 7 février 2022, nous demandions ce travail en commun avec la Direction. Cette réunion est donc une bonne chose et il est nécessaire de continuer dans ce sens même si ce travail aurait pu commencer plus tôt.

La Direction a décidé de **dénoncer certains accords**. Pour sécuriser les salariés, l'**UNSA Safran** a demandé des engagements de **non remise en cause de nos acquis sociaux**. Nous les avons finalement obtenus, et nous serons vigilants lors de la traduction en actes.

Nous avons également obtenu que les accords CET (compte épargne temps) et TPA (temps partiel aidé fin de carrière) soient renégociés en mode « copier/coller » avant fin 2022.

Nous sommes surpris du silence de certaines OS. Nous avons l'impression, parce leurs confédérations nationales ont signé la NCCM, qu'ils ne peuvent plus défendre les acquis des salariés Safran Aircraft Engines.

Respectons l'environnement, merci de ne pas jeter ce tract sur la voie publique

### Nous contacter :

Christophe MERLE	06.50.41.86.69
Aurélien PASQUIER	06.37.47.78.81
Elena NECHPORENKO	06.79.20.40.74
Julien MARTIN	01.69.87.91.04
Frederic DELAGE	06.60.41.98.50

nous écrire : [unsa.safran@free.fr](mailto:unsa.safran@free.fr)

nous retrouver : [www.unsa-safran.org](http://www.unsa-safran.org)





## POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS ET VOS DROITS, FAITES CONFIANCE À L'UNSA !

Principes et Architecture 1

Classification 2

Temps de travail 3

Santé/conditions de travail 4

Relations individuelles de travail 5

Emploi Formation 6

Protection sociale 7

Rémunération 8

Dialogue social en entreprise 9

Alors que trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, FO) sont signataires de cette nouvelle convention collective, l'**UNSA** est à Safran Aircraft Engines l'interlocuteur **CRÉDIBLE** pour atténuer et rééquilibrer ses impacts négatifs !

- L' **UNSA** n'est **ni prisonnière** des engagements pris par certains vis-à-vis de l'UIMM, **ni contrainte** par des postures syndicales vaines.
- Choisir l' **UNSA**, c'est choisir un syndicalisme **INDÉPENDANT** et **EXIGEANT** pour préserver le modèle social de Safran Aircraft Engines et limiter les impacts de cette convention notamment sur les rémunérations et les évolutions professionnelles.



En janvier 2023, donnez nous les moyens de vous défendre,  
**Votez UNSA**

