

N°2022-09  
23/11/22

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE : ARIANEGROUP LANCE SES GROUPES DE TRAVAIL SUR LA CLASSIFICATION !

### CONTEXTE

Le 1er janvier 2024, l'ensemble des salariés de la métallurgie en France passeront sous une nouvelle Convention Collective Nationale.

À cette occasion, vous aurez une nouvelle classification.

Exit donc les grilles de positions et coefficients Cadre et Non-Cadre, bienvenue à la grille unique de classification.

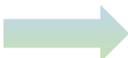
Par exemple pour les salariés ex-Airbus :

**Personnel cadre**

Position	Indice
I	60 et 68
	76
	80
	84
	85
II	92
	100
	108
	114
	120
	125
	130
IIIA	135
	180
	240

**Personnel Mensuels**

ATAM			Maîtrise d'Atelier			Agent de Fabrication (AF) Techniciens d'ateliers (TA) Techniciens de Production (TP)		
Niveau	Echelon	Coefficient	Niveau	Echelon	Coefficient	Niveau	Echelon	Coefficient
I	1	140						
	2	145						
	3	155						
II	1	175						
	2	180						
	3	190						
III	1	215	III	1	215	III		
	2	225						
	3	240						
IV	1	255	IV	1	255	IV	1	255
	2	270					2	270
	3	285					3	285
V	1	305	V	1	305	V	1	305
	2	335					2	335
	3	365						
	3	400						



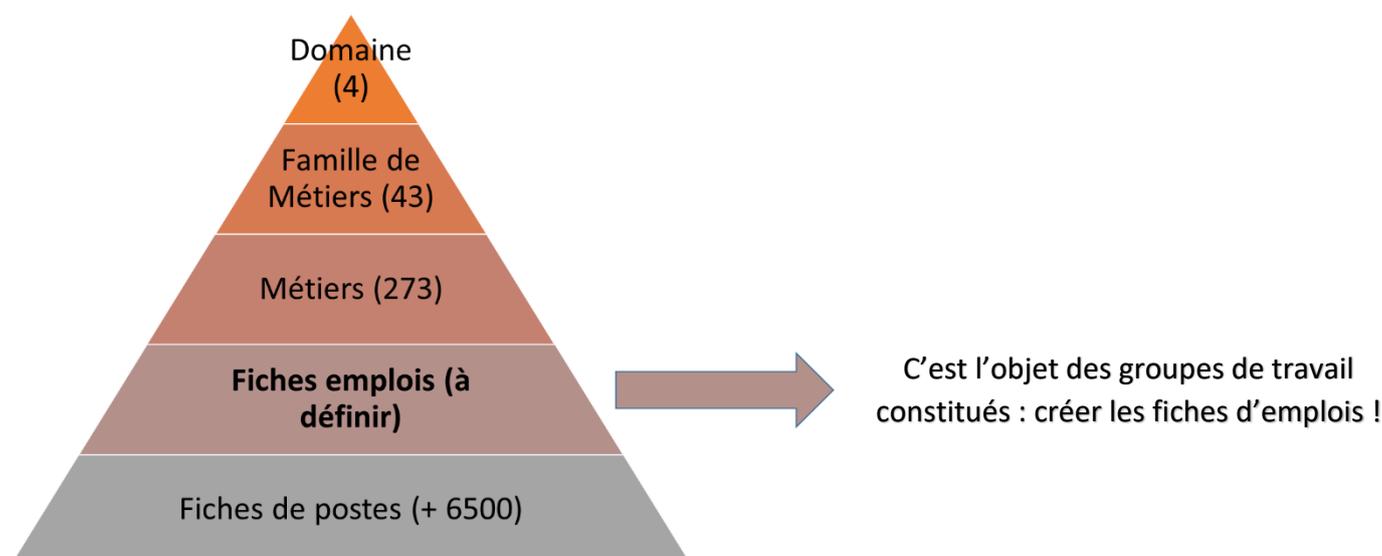
Statut	Cotations	Classe D'emplois	Groupes d'emplois	impératif
Cadre	58 à 60	18	I	
Cadre	55 à 57	17		
Cadre	52 à 54	16		
Cadre	49 à 51	15	H	
Cadre	46 à 48	14		
Cadre	43 à 45	13	G	
Cadre	40 à 42	12		
Cadre	37 à 39	11	F	Mini Bac +5
Non-Cadre	34 à 36	10	E	
Non-Cadre	31 à 33	9		
Non-Cadre	28 à 30	8	D	
Non-Cadre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

## C'EST QUOI CETTE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

La classification est une échelle qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois (et non les salariés ni les postes de travail) dans les entreprises de la Métallurgie.

Afin de créer ces fiches d'emplois dans notre périmètre, des groupes de travail composés de managers et de RH seront assistés par une entreprise extérieure.

Pour AGS, il s'agit bien donc de créer des fiches d'emplois regroupant différentes fiches de poste selon le référentiel métier de votre entreprise suivant :



Au vu de ce qui a été fait dans les autres entreprises du secteur (en avance sur nous), les fiches d'emploi représenteraient environ 10% des fiches de poste : nous nous attendons donc à avoir environ 650 fiches d'emploi.

Ces fiches d'emploi devront être le plus précises possible et en adéquation au « GLOSSAIRE RELATIF AU RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS » afin d'en faciliter la cotation.

Il faudra par exemple que les fiches d'emploi précisent bien le niveau d'étude ou d'expérience demandé.

Pour rappel, la classification se fera en 4 étapes :

1. Analyse de votre emploi par votre employeur
2. Rédaction de votre fiche d'emploi
3. Cotation de votre emploi à partir des 6 critères suivants :  
**Complexité de l'activité / Connaissances / Autonomie /  
Contribution et encadrement / Coopération / Communication**
4. Détermination de votre classification

Dès la notification de votre classement, **vous disposerez d'un mois pour demander des explications et vous pourrez vous faire accompagner par vos référents FO.**

**Attention :** cette classification n'est ni un outil de management, ni une évaluation de votre performance ou de votre manière de travailler.

**Votre nouveau classement n'entraînera pas la diminution de votre rémunération.**

---

## LA POSITION DE VOTRE SYNDICAT FO

Nous déplorons que la négociation de l'accord de méthode classification soit actuellement à l'arrêt.

Cet accord est important et doit permettre une meilleure visibilité de la mise en œuvre de cette nouvelle classification et de la cotation des emplois qui en découle.

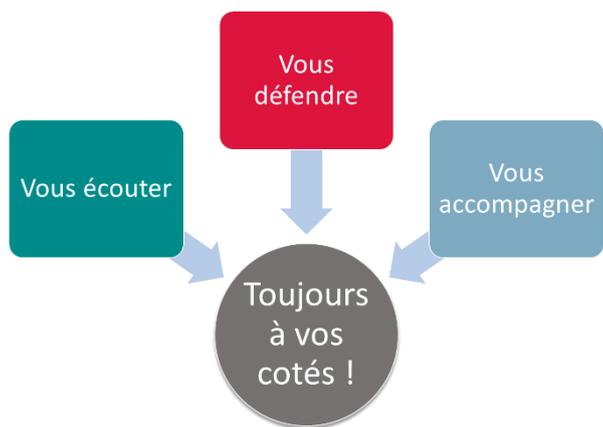
Au vu de l'importance du sujet pour l'ensemble des salariés, il nous semble indispensable que les managers et les RH aient du temps dédié pour pouvoir bien mettre en œuvre cette nouvelle classification et ses conséquences.

Demain se sera bien l'emploi qui pilotera les progressions de carrière des salariés. Il n'existera donc plus de campagne de promotion comme nous la connaissons aujourd'hui. L'évolution restera possible soit en changeant d'emploi mieux coté soit en prenant de nouvelles missions récurrentes dans l'emploi occupé permettant de changer de niveau.

**Cette nouvelle classification doit permettre une meilleure visibilité sur les progressions de carrières, c'est l'esprit de cette nouvelle Convention Collective Nationale.**

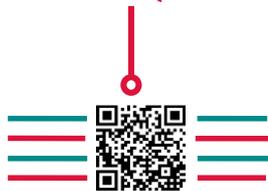
Si vous avez des questions sur cette nouvelle classification, rapprochez-vous des référents FO Issac-Brest-Biscarrosse :

- Franca BATAILLE
  - Fabien BARBEY
  - Stéphanie DUCLOS (cadre)
  - Michael FERRARI
  - Frédéric LESCURE
  - Frédéric LIBERT
-



POUR EN SAVOIR PLUS SUR NOTRE SYNDICAT

Scannez ce QR Code



**FO**  
Ariane Group

#### Issac / Biscarrosse

F. LIBERT	06.08.35.92.08 (DS et DSC Adj.)
F. BARBEY	05.56.57.36.08 (DS et RS au CSE-E)
M. FERRARI	05.56.57.22.77 (DS)
F. BATAILLE	07.86.87.63.22 (CSE-E, CSE-C, CSSCT)

#### Crozon

F. LESCURE	02.98.23.50.06 (RP, Point focal)
F. EVERWYN	02.90.94.45.36 (RS CSSCT)
L. STRUILLOU	02.98.23.53.89 (Secrétaire CSSCT)