



N° 2022-17 du 28/11/2022

NOUVELLE CLASSIFICATION : CE QUI CHANGE !

LA CLASSIFICATION

- Les 6 grilles de classification au sein d'ArianeGroup aujourd'hui :

		NON-CADRE						CADRE	
Les Mureaux et Issac							Ingénieurs et cadres		
							Position	Indice	
							I	60	
								68	
								76	
								+8/an : 84,92,100	
							II	100	
								108	
								(Après 3 ans)	
								114	
								(après 6 ans)	
								120	
						(après 9 ans)			
						125			
						(après 12 ans)			
						130			
						(après 15 ans)			
						135			
						(après 18 ans)			
						III A	135		
						III B	180		
						IIIBex	210		
						III C	240		
Le Haillan, St Médard, Toulouse et CRB							Ingénieurs et cadres		
							Position	Indice	
							I	60	
								68	
								76	
								+8/an : 84,92,100	
							II	100	
								108	
								(après 3 ans)	
								114	
								(après 6 ans)	
								120	
						(après 9 ans)			
						125			
						(après 12 ans)			
						130			
						(après 15 ans)			
						135			
						(après 18 ans)			
						III A	135		
						III B	180		
						III BS	180		
						III C	240		
		NON-CADRE							
Niveau	Echelon	Coef	Ouvriers	ATAM (Maitrise d'atelier exclue)	Maitrise d'atelier				
I	1	140	AM 140	140					
I	2	145	AS1 145	145					
I	3	155	AS2 155	155					
II	1	170	AF1 190	170					
II	2	180		180					
II	3	190	AF2 215	190					
III	1	215		215	AM1 215				
III	2	225	AF3 240	225					
III	3	240		240	AM2 240				
IV	1	255	TA2 255	255	AM3 255				
IV	2	270	TA3 270	270					
IV	3	285	TA4 285	285	AM4 285				
V	1	305	TP1 305	305	AM5 305				
V	2	335	TP2 335	335	AM6 335				
V	3	365		365	AM7 365				
V	3	400		400	AM7 400				
		NON-CADRE							
Niveau	Echelon	Coef	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maitrise				
I	1	140							
I	2	145							
I	3	155							
II	1	170							
II	2	180							
II	3	190							
III	1	215	215	215					
III	2	225	225	225					
III	3	240	240	240					
IV	1	255	255	255					
IV	2	270	TA 270	270					
IV	3	285	TA 285	285	285				
V	1	305	TA 305	305	305				
V	2	335	TA 335	335	335				
V	3	365	TA 365	365	365				
VI	1	385		385	385				
VI	2	405		405	405				
VI	3	425		425	425				

			Collaborateurs d'atelier	Employés	Techniciens	Maitrise
Niveau	Echelon	Coef				
I	1	140				
I	2	145		145		
I	3	155	155			
II	1	170	170	170	170	
II	2	180		180	180	
II	3	190		190	190	
III	1	215	215	215	215	215
III	2	225	225	225	225	225
III	3	240	240	240	240	240
IV	1	255	255	255	255	255
IV	2	270	270	270	270	270
IV	3	285	285	285	285	285
V	1	305	305	305	305	305
V	2	335	335	335	335	335
V	3	365	365	365	365	365
VI	1	385			385	385
VI	2	405			405	405
VI	3	425			425	425

Ingénieurs et cadres		
Position	Indice	
I	60	
	68	
	76	
	+8/an : 84,92,100	
II	100	
	108 (après 3 ans)	
	114 (après 6 ans)	
	120 (après 9 ans)	
	125 (après 12 ans)	
	130 (après 15 ans)	
	135 (après 18 ans)	
	III A	135
	III B	180
	III BS	180
III C	240	

- Une seule échelle de classification pour tous les salariés au 1er janvier 2024 :

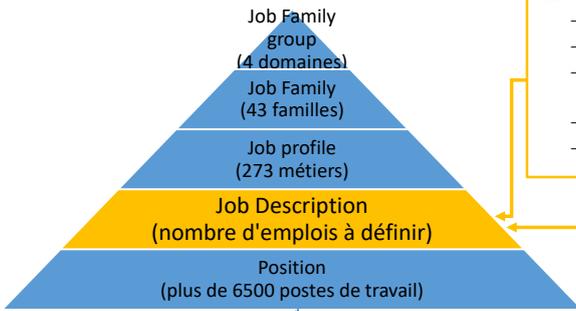
Statut	Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
Cadre	58 à 60	18	I
	55 à 57	17	
	52 à 54	16	H
	49 à 51	15	
	46 à 48	14	G
	43 à 45	13	
	40 à 42	12	F
37 à 39	11		
Non Cadre	34 à 36	10	E
	31 à 33	9	
	28 à 30	8	D
	25 à 27	7	
	22 à 24	6	C
	19 à 21	5	
	16 à 18	4	B
	13 à 15	3	
	10 à 12	2	A
6 à 9	1		

Un seul classement pour le même emploi.

Un salaire mini pour chaque classe d'emplois (reste à négocier).

LES EMPLOIS

Le référentiel ArianeGroup au 1^{er} janvier 2024 :



Des ateliers, constitués de responsables hiérarchiques représentatifs et de Human Resources Business Partners spécifiquement formés, avec le soutien d'un cabinet extérieur, auront pour objectif de :

- L'identification des emplois,
- La description des emplois (une seule fiche descriptive d'emploi pour chaque emploi),
- **La finalisation de la description des emplois après consultation de chaque responsable hiérarchique** pour le secteur qui le concerne,
- La cotation des emplois,
- Le classement des emplois.

Rattachement des postes de travail, c'est-à-dire des salariés, aux emplois correspondants :

- Les salariés seront consultés sur leur rattachement à un emploi (vers le mois de septembre),
- Ils auront 1 mois pour le cas échéant :
 - Contester la description de leur emploi par rapport à la réalité de leurs activités récurrentes,
 - Contester la cotation de l'emploi et donc son classement.

LE CLASSEMENT

C'est dans ce critère que se retrouvent les niveaux de diplômes : CAP /BEP degré 3, Bac degré 4, BTS/DUT degré 5 ou 6, licence degré 6, Master degré 7 ou plus et doctorat degré 8 ou plus

La description d'un emploi doit permettre d'appliquer la grille de lecture de la convention collective nationale de la métallurgie pour la cotation de cet emploi.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/logiciels/impléger visant à atteindre des objectifs de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence à l'organisation	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la plénitude de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs disciplinaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise isolée 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 globale 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 négociation/complaisance et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus métiers dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage le développement 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 négociation et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyse et étude 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 solutions/procédures/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/complaisance dans un contexte d'initiatives différentes/évaluées avec enjeux spécifiques
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'explorer 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'appropriation 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 répétés, réalisation de dispositifs destinés à anticiper/insérer un dispositif	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/supervision/coopérer/inspection/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des conclusions/compartir/échanger avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, application et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires spécifiques à un atelier	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 déterminées produisant des effets sur différents échelons 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 diversifiées, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répétés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	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'équation 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 ponctuel	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite quotidiennement, dialogue et information avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, traitement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples 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

Cotation :
3+4+2+3+3+4=19

Classement :
C5

La lisibilité de cette nouvelle classification et du processus qui amène au classement de l'emploi du salarié va lui permettre de se situer précisément dans l'entreprise.

La rémunération actuelle du salarié sera garantie quel que soit le classement de l'emploi auquel il sera rattaché.

Comme voulu par les signataires (UIMM, FO, CFE-CGC, CFDT) de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, cette lisibilité va apporter, en particulier, **une bien meilleure visibilité sur les parcours professionnels.**

Ainsi, **chaque salarié pourra être acteur de son évolution** en se développant sur 1 ou plusieurs critères de la grille de lecture.

Il pourra alors viser l'évolution de son emploi en le complétant par de nouvelles activités ou un changement d'emploi correspondant davantage à son savoir-faire global ou à ses aspirations.

Contactez-nous :

ISSAC : Bruno Dubéarn, 0670402912 (DSC)
ISSAC : Frédéric LIBERT, 0608359208 (DSC suppléant)
ST MEDARD : Evelyne Caputo, 0788441331 (DSC suppléante)
LES MUREAUX : Véronique Ferré, 0609614937 (DSC suppléante)

Rejoignez-nous :

 fo ariane group
 fo_arianegroup



Ouvriers – Techniciens – Agents de maîtrise – Ingénieurs & Cadres

Toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner

