

### Un dispositif rétrograde, voulu par le Medef et dénoncé par la CGT

La CGT était en première ligne dans les années 1930 puis 1970 (post 68), dans un contexte de rapport de forces favorable au progrès social, pour obtenir la reconnaissance des qualifications des personnes dans les conventions de la métallurgie. Cinquante ans plus tard, la CGT s'est opposée, bien seule, à ce retour archaïque à la classification des emplois. La CGT ONERA a pris sa part à cette opposition : [Communication CGT 12 novembre 2021](#). Notre priorité aujourd'hui : limiter, voire annihiler, les régressions qui nous attendent et voulues par l'UIMM\Medef : individualisation des références et des carrières qui peuvent évoluer en dent de scie vers des emplois plus ou moins qualifiés, selon les aléas de la conjoncture et la volonté de la direction. A contrario, la CGT a défendu une grille unique de qualification, évitant les blocages en fin de carrière constatés avec le système actuel pour les non cadres et garantissant une évolution de carrière régulière et respectueuse des qualifications et des compétences acquises de chacun.

Durant ces dernières années où la nouvelle convention collective nationale (NCC) de la métallurgie était en négociation, nous vous avons informés et alertés sur les risques pour votre carrière dus à la suppression des qualifications des personnes remplacées par la classification des emplois. Les objectifs affichés par l'UIMM\Medef pour engager ce changement étaient évidents dans leurs documents internes : « *le dispositif [précédent] est particulièrement complexe et source d'insécurité juridique* » [c.-à-d. pour l'employeur], « *Le nouveau système simplifié va... supprimer les seuils d'accueil (notamment selon le diplôme), et progressions automatiques selon l'ancienneté* » [donc supprimer des droits pour les salariés] « *Aucune transposition possible entre le système actuel et le nouveau système* » « *En profiter pour... éventuellement corriger les erreurs de classification (notamment de sur-cotation d'un salarié)* ». Ce sont ces mêmes raisons qui ont conduit la CGT à ne pas signer et à dénoncer cette NCC (qui comprend aussi la réduction des congés d'ancienneté et de la prime d'ancienneté, des facilités pour licencier en cas de maladie, l'augmentation du temps de travail en doublant le plafond du nombre d'heures supplémentaires et en autorisant des forfaits jour de 235j...).

### La mise en place de la classification des emplois à l'ONERA.

Face au bouleversement que va provoquer cette nouvelle classification, notre direction n'a pas jugé utile d'engager une réflexion préalable avec les représentants du personnel sur la pertinence de cette réforme, plutôt dédiée aux besoins des patrons de l'industrie qu'à ceux d'un centre de recherche. En effet, à l'ONERA, la convention collective ne s'applique qu'en partie de par nos statuts. Pourquoi une telle précipitation à vouloir appliquer la NCC au 1<sup>er</sup> janvier 2024, alors que, par exemple, l'accord sur la classification des ingénieurs et cadres et l'accord collaborateur seront à renégocier en parallèle à l'ONERA, car non cohérents avec la NCC ?

Fi de ces spécificités, notre direction a donc engagé tout l'ONERA dans ce bouleversement, en prenant l'assistance du cabinet Sémaphores. Ainsi depuis juin 2022, les directeurs ont pour tâche d'identifier tous les emplois, donc le vôtre, afin qu'ils puissent être cotés ensuite selon les critères de la NCC. Cette première action s'est faite sans concertation avec vos représentants qui se sont exprimés sur ce point lors du CSEC de juin [https://iris.onera.net/PV\\_IRP/system/files/10-2022/PV%20CSEC%2028\\_29%20juin2022\\_partiel.pdf](https://iris.onera.net/PV_IRP/system/files/10-2022/PV%20CSEC%2028_29%20juin2022_partiel.pdf), pages 76 à 87 . Puis en novembre 2022, une commission paritaire (syndicats, direction, Sémaphores) s'est mise en place. Nous y participons activement et nous vous tiendrons informés.

**Commission de suivi**, participants présentés par la CGT :

**Virginie Langlais** pour la catégorie O/E ; **Sébastien Grison** et **Caroline Goudeau** pour la catégorie ETAM, **Gilles Vieillard**, **Arnaud Ristori** et **Franck Morel** pour la catégorie IC.

### Étape de validation en mars 2023 : soyez vigilant

Chaque salarié sera informé de la description de son emploi. Lors de cette étape cruciale, il conviendra d'être particulièrement vigilant sur cette description et évidemment sa cotation, notamment en contrôlant l'absence de régression en se référant à notre figure de correspondance (voir ci-dessous). En cas de problème, n'hésitez pas à nous contacter.

### Janvier 2024

Abandon de la qualification des personnes et mise en place de la classification des emplois.

# Macro-planning de la démarche



## Principe de cotation des emplois : une usine à gaz

1. Un emploi est coté selon 6 critères, chacun sur une échelle de 10 degrés. Chacune des 60 cases de cette grille comporte une description de sa signification. Les 6 critères sont : la complexité de l'activité, les connaissances, l'autonomie, la contribution, l'encadrement-coopération et la communication. Ces critères sont indépendants et ont tous le même poids. On obtient ainsi pour chaque emploi une cotation comprise entre 6 et 60.
2. Ces cotations sont ensuite regroupées en 18 classes d'emplois (notées de 1 à 18), elles-mêmes regroupées en 9 groupes d'emplois (de A à I). C'est pour chacune des classes qu'est défini un salaire minimum.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	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
<b>Degré 9</b>	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
<b>Degré 8</b>	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite 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
<b>Degré 7</b>	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
<b>Degré 6</b>	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
<b>Degré 5</b>	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
<b>Degré 4</b>	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
<b>Degré 3</b>	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
<b>Degré 2</b>	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
<b>Degré 1</b>	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

## La NCC veut proscrire la référence à votre qualification : on résistera !

La figure suivante montre la correspondance entre les minimums salariaux actuels, relatifs aux qualifications des personnes, et les minimums des groupes d'emplois (sur la base 35h). C'est précisément cette correspondance que la NCC récuse et ne veut pas qu'elle soit prise en compte. Pour notre part, nous recommandons à tous les salariés d'utiliser cette figure afin de contrôler si la cotation de l'emploi qui leur sera affecté ne correspond pas à un déclassement.

Rappelons que la NCC précise que la détention d'un diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. Toutefois, deux exceptions ont été obtenues après d'âpres négociations : les bac+3 et bac+5 sont reconnus, respectivement, en classe 6 et 11, si l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ces diplômes. Mais quid pour les personnels déjà en place ? Notons sur notre figure, que le salaire minimum du 11 correspond au premier niveau cadre de la NCC, mais que celui du 6 (23500 €/an) est nettement inférieur à celui du coefficient 270 (24975 €/an). Rappelons que les bac+2 sont actuellement embauchés au 270 et passent rapidement au 290 (6 mois pour les techniciens) avec l'application du salaire minimum du 305 (27835 €/an), proche de celui de classe 9 de la NCC. Donc une baisse de près de 3000 €/an, une forte régression pour les non-cadres !

## Quelle garantie pour les salaires ?

La NCC stipule art.69 : « L'attribution du classement résultant de la première application [en janvier 2024] du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié ». Mais cette garantie salariale ne s'appliquera plus en cas de changement d'emploi par la suite.

Dans le cas où l'application de la NCC entraînerait une baisse de la rémunération en 2024, celle-ci serait maintenue par un dispositif complexe : « La garantie conventionnelle de rémunération ». Il s'agit d'une indemnité différentielle qui évoluera entre votre salaire de 2023 et ceux à venir en référence à votre classe d'emploi, au risque d'absorber vos augmentations individuelles. Nous attendons de la direction des précisions sur la mise en place de ce dispositif à l'ONERA.

## Spécificité des minimums ONERA

Nous rappelons que :

- certains coefficients des ETAM sont décalés par rapport à ceux de l'actuelle convention et donc que l'ONERA est obligé d'appliquer le minimum du coefficient supérieur de la convention ;
- les minimums des IC sont majorés de 12,5% par rapport à ceux de l'actuelle convention.

Pour l'instant, la direction est muette sur la façon dont ces spécificités ONERA seront conservées en 2024. La même discrétion est aussi de mise pour les congés d'ancienneté, la prime d'ancienneté... Autant de points mis à mal par la nouvelle convention qu'il faudra bien traiter et que nous défendrons en 2023.

## Elections début décembre de vos Représentants au CSE de votre Etablissement :

Vous l'aurez compris, la mise en place de cette Nouvelle Convention Collective de la métallurgie va constituer une véritable révolution pour tous les salariés des entreprises concernées et la CGT est particulièrement inquiète des retours dithyrambiques des directions d'entreprises du secteur. Il est ainsi question d'un « *bon outil de pilotage de mes ressources humaines* » pour un DRH, de soi-disant « *donner plus de visibilité aux salariés sur les progressions de carrière fondées sur la mobilité professionnelle* » pour un autre. La disparition des catégories semblent convenir parfaitement au patronat qui « *salue la suppression de la prise en compte des diplômes dans la cotation* »...

**Il est donc important, aux prochaines élections, de donner du poids aux représentants CGT, les seuls à avoir dénoncé ce système et qui défendrons ainsi vos intérêts sans aucune ambiguïté.**

Votre voix permettra une meilleure représentativité de la CGT, qui sera particulièrement utile lorsqu'il s'agira *in fine* de négocier la mise en place effective de cette NCC, en lien avec les accords actuellement en vigueur à l'ONERA. Ce sera aussi vrai pour l'ensemble des sujets de négociation à venir, même s'ils ne sont fort heureusement pas tous aussi rétrogrades.

**Du 5 au 7 décembre 2022, votez pour les listes CGT**

Correspondance entre qualifications et classes d'emplois (sur minimums 2022).

