

**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES AGENTS DE MAITRISE AU SEIN DE SNECMA**

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par Bruno PASINI, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT :
 - M. MELIDON *Melidon*
 - M. JANIAUD *Jean-François*
 - M.

- pour la CFE-CGC :
 - M. BEUR *Jean-Luc*
 - M. SCHWARTZ *Fred*
 - M. GARYGA *Stéphane*

- pour la CFTC :
 - Mme *Melapozzer*
 - M.
 - M.

- pour la CGT:
 - M.
 - M.
 - M.

- pour la CGT-FO :
 - M. *Patrick SONREL*
 - M. *Patrick PALEYRIE*
 - M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Un accord sur l'évolution de carrière des salariés Snecma a été signé le 21 décembre 2005 par les partenaires sociaux de l'entreprise. Cet accord marque leur volonté de poursuivre par la voie contractuelle l'aménagement du statut du personnel de l'entreprise.

Le présent accord est conclu dans la continuité de l'accord du 21 décembre 2005 et vise notamment à adapter différentes mesures au personnel ayant le statut d'Agent de Maîtrise.

Les Agents de Maîtrise ont un rôle essentiel au sein de l'entreprise. Ils sont notamment un acteur privilégié entre les salariés et la Direction de l'entreprise en matière de communication, de relations sociales et de management.

Chapitre 1 – DEFINITION ET RESPONSABILITES LIEES AU STATUT D'AGENT DE MAITRISE

Article 1 : Définition du statut d'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est à dire techniques et de commandement dans la limite de la délégation qu'il a reçue (convention collective de la métallurgie).

Au sein de Snecma, l'agent de maîtrise met en œuvre et utilise de façon optimale toutes les ressources, humaines et matérielles, mises à disposition pour remplir les objectifs et missions qui lui ont été assignées en terme de coût, de qualité et de délai.

Article 2 – Détection des potentiels Agents de maîtrise

La ligne hiérarchique est le premier échelon de détection des potentiels agents de maîtrise. Elle dirige l'intéressé vers le comité de carrière.

Un comité de carrière « métier » pour les agents de maîtrise est mis en place. Cette structure adaptée permet de détecter les potentiels des personnes pouvant accéder au poste d'agent de maîtrise et assure le suivi de leur carrière.

Tout salarié peut faire connaître son souhait d'évoluer vers la fonction d'agent de maîtrise. Il peut faire connaître son souhait par tout moyen, notamment lors de l'entretien individuel. Le choix des personnes susceptibles d'accéder aux fonctions d'agent de maîtrise est réalisée en fonction des aptitudes nécessaires à la tenue du poste d'agent de maîtrise : qualités managériales, qualités de négociation, potentiel qui permet de progresser au sein de la fonction, connaissance du domaine technique général en adéquation avec le poste, connaissance de l'environnement, de l'entreprise et des produits, sens de l'organisation. Le refus de passage maîtrise doit être expliqué à l'intéressé lors d'un entretien.

DP
AFF
ILB

DP
44
E
PA

DP

CH

Article 3 – Responsabilités de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise a un rôle important notamment en terme de management et plus généralement pour toutes les missions pour lesquelles il a reçu délégation de la Direction auprès des salariés placés sous sa responsabilité hiérarchique. Il doit assurer l'encadrement d'une équipe en pilotant et en coordonnant les activités, en veillant au respect des délais et en gérant les priorités. Il est responsable de l'organisation du travail au sein de son équipe.

L'équipe encadrée doit avoir une taille suffisante.

L'agent de maîtrise est un des acteurs principaux en matière de SSE et veille à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. C'est un des acteurs principaux en matière de Sécurité de Santé et d'environnement.

L'agent de maîtrise se doit de faire respecter les règles environnementales dans son secteur, dans le cadre de l'application de la norme en vigueur et d'auditer leur bonne application.

Par délégation du chef d'entreprise, il doit veiller au respect, des textes légaux, réglementaires et conventionnels applicables au sein de l'entreprise.

Chapitre 2 – NOMINATION A LA FONCTION D'AGENT DE MAITRISE

Article 4 : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Pendant la période probatoire de mise en situation ou à l'issue de celle-ci, une VAE sera proposée à l'intéressé. Celle-ci peut conduire à l'acquisition de diplômes reconnaissant les compétences acquises pendant la carrière professionnelle.

Article 5 : Coefficients UIMM des agents de maîtrise

Compte tenu des responsabilités incombant aux agents de maîtrise, le présent accord instaure un coefficient minimum de prise de fonction.

Au moment de sa prise de fonction et à l'issue de la période probatoire prévu à l'article 7.1 du présent accord, d'une durée minimale de 6 mois et de 9 mois maximum, les agents de maîtrise peuvent avoir un coefficient allant sur la grille du coefficient 285 jusqu'au niveau VI.

DP JET JLB -

(S) 49 12 PM

DD

Article 6 : Prime de fonction des agents de maîtrise

Le présent article annule et remplace l'article 38 de la convention d'entreprise du 30 mai 1997 et l'article 2.5 du statut du personnel DMS applicable au sein de la Division des Moteurs Spatiaux.

En ce qui concerne le personnel de la DMS, afin de permettre au présent accord, et plus particulièrement au présent article de s'appliquer au personnel occupant actuellement des fonctions d'agent de maîtrise, les parties conviennent d'étudier la phase de transition avec les partenaires sociaux locaux, dans le respect du présent accord.

Le présent article s'applique à tous les agents de maîtrise hors niveau VI.

Afin de reconnaître l'investissement et les responsabilités rappelées ci-dessus, notamment en terme de management, les agents de maîtrise, hors les niveaux VI perçoivent une prime de fonction qui est distincte des autres éléments de salaire.

L'ensemble des agents de maîtrise perçoit une prime de fonction Agent de maîtrise égale à 10% des appointements mensuels⁽¹⁾.

Cette prime est versée à partir du moment où la personne est nommée et tant qu'elle conserve le statut d'agent de maîtrise tel que définit à l'article 1 du présent accord.

Au moment de la nomination (article 7.2 du présent accord), la prime est versée de façon rétroactive, à partir du moment où la personne a été mise en situation.

L'attribution de la prime de fonction est indépendante des politiques salariales.

(1) appointements mensuels : appointements de base + part individuelle.

Article 7 – Modalités du passage agents de maîtrise

7.1 : Processus menant à la nomination d'agent de maîtrise : période probatoire de mise en situation

Les personnes susceptibles d'être nommées à un poste d'agent de maîtrise doivent suivre un cursus d'une durée d'au moins 6 mois et de 9 mois maximum qui comprend obligatoirement :

- une mise en situation ;
- 3 cycles de formation (Management social, gestion économique et prévention et sécurité du travail), avant leur nomination effective. Ce cursus est destiné à préparer dans les meilleures conditions possibles la nomination de l'agent de maîtrise.

Les formations visent à sensibiliser l'agent de maîtrise à la gestion de son secteur, tant d'un point de vue humain que d'un point de vue technique. La formation relative au management social doit permettre à l'agent de maîtrise de disposer des bases en droit du travail nécessaires à l'animation et à la gestion de son équipe. La formation en gestion économique doit lui apporter des bases en matière de comptabilité et de gestion, dans son domaine de compétence, lui permettant de tenir à jour les tableaux de bord de son secteur et de gérer les plannings de production. Enfin, la formation de sécurité et d'environnement au travail vise à mettre à niveau l'agent de maîtrise en matière d'application des règles SSE au sein de son secteur et à le sensibiliser sur les niveaux de responsabilité dans ce domaine.

Un entretien aura lieu en début et en fin de cette période avec le conseiller de carrière dédié aux AM et la hiérarchie de l'intéressé. Ces entretiens auront pour objectif de garantir la bonne exécution de la formation professionnelle, de recueillir les observations de l'agent de maîtrise.

DP JET ILB

YH B PA

CM

Pendant toute la durée du cursus et de la période probatoire, l'intéressé peut à tout moment faire savoir qu'il renonce à devenir agent de maîtrise. De même l'entreprise se réserve le droit de renoncer à nommer la personne au statut d'agent de maîtrise. Cette décision, qui doit demeurer exceptionnelle, devra être motivée et expliquée au cours d'un entretien et ne peut pas conduire à la rupture du contrat de travail pour ce motif.

7.2 : Evolution au sein du statut d'agent de maîtrise

La nomination effective au statut d'agent de maîtrise a lieu à l'issue de la période décrite ci-dessus.

L'agent de maîtrise a un entretien annuel avec son n+1.

La nomination au statut d'agent de maîtrise peut avoir lieu à chaque début de mois. Ce passage est totalement déconnecté des campagnes de mesures d'augmentation individuelle.

Un suivi de carrière spécifique est effectué sur la population maîtrise par un conseiller de carrière dédié.

Un entretien de suivi de carrière avec le conseiller de carrière dédié doit avoir lieu a minima tous les 3 ans. Ce délai pourra être plus court à la demande de l'une des parties.

7.3 : Formation après nomination

Un parcours de formation professionnelle adapté et personnalisé est défini en concertation avec l'agent de maîtrise nouvellement nommé. Ce parcours doit être mis en œuvre dans les 24 mois qui suivent la nomination.

Chapitre 3 – FORMATION AU MAINTIEN DES COMPETENCES DES AGENTS DE MAITRISE

Article 8 – Accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière

Afin de permettre à chaque agent de maîtrise de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle, notamment dans des domaines privilégiés et indispensables à la tenue de son poste, la Direction veillera à ce que les salariés concernés puissent accéder à la formation.

Des axes particuliers de formations professionnelles seront recherchés et proposés en priorité aux intéressés. Il s'agira notamment de formations relatives :

- aux compétences techniques ;
- aux techniques de management d'équipe
- à la sécurité et aux conditions de travail
- aux relations sociales.

Article 9 – Transmission du savoir des agents de maîtrise dans le cadre de la période probatoire

Indépendamment de la transmission de savoir prévu dans d'autres accords d'entreprise, les agents de maîtrise ont notamment la responsabilité de former pendant la période probatoire définie à l'article 7.1 du présent accord les futurs agents de maîtrise. Dans ce cadre, ils sont amenés à transmettre leur savoir et à s'investir dans la formation des nouveaux agents de maîtrise.

Dans ce cadre et afin de reconnaître l'investissement nécessaire à la formation et à la transmission du savoir, il sera fait application de l'accord du XX septembre 2007 relatif au tutorat au sein de Snecma.

DD JFS T.L.S.

MB PS P1

16

Chapitre 4 – EVOLUTION DE CARRIERE DES AGENTS DE MAITRISE

Article 10 – Accès aux niveaux VI et cadre

Les agents de maîtrise ont la possibilité d'évoluer en terme de statut vers les niveaux 6 et les niveaux cadres.

Après la nomination niveau VI, l'agent de maîtrise ne peut plus prétendre au versement de la prime de fonction. Néanmoins, la hiérarchie veillera à ce qu'il y ait une évolution positive de la rémunération.

La procédure prévue par les textes d'entreprise pour accéder à ces niveaux sera appliquée.

Article 11 – Mesure d'accompagnement en cas d'évolution professionnelle à un poste autre que celui d'agent de maîtrise

Lorsqu'un agent de maîtrise a une évolution de carrière à un autre poste que celui d'agent de maîtrise ou à un niveau VI ou à un niveau cadre, il ne peut plus prétendre au versement de la prime de fonction prévue à l'article 6 du présent accord. Bénéficient donc du présent article, les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise, n'occupant plus de façon durable un poste d'agent de maîtrise tel que défini à l'article 1 du présent accord.

Dans une telle hypothèse, pour pallier la baisse de revenu consécutive à ce changement de poste, et afin de tenir compte du nombre d'années passées dans la fonction d'agent de maîtrise, la prime de fonction est intégrée dans la rémunération brute en fonction de l'ancienneté au poste d'agent de maîtrise de la façon suivante :

Durée dans la fonction maîtrise	% de la prime de fonction intégrée dans la part individuelle
De 0 à 4 ans	0
De 4 à 6 ans	7,5 %
De 6 à 7 ans	15 %
De 7 à 8 ans	22,5 %
De 8 à 9 ans	30 %
De 9 à 10 ans	37,5 %
De 10 à 11 ans	45 %
De 11 à 12 ans	52,5 %
De 12 à 13 ans	60 %
De 13 à 14 ans	67,5 %
Après 14 ans	75 %

Si par la suite, le salarié est amené à occuper à nouveau un poste d'agent de maîtrise la prime de fonction sera alors à nouveau versée, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord. Dans une telle hypothèse, celle-ci sera calculée en tenant compte de la prime déjà intégrée dans la rémunération.

DF JFS ILR2

FS

ym

RS

09

MF

JN

Chapitre 6 – Dispositions Générales

Article 12 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2007.

Article 13 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements Snecma.

Il concerne le personnel agent de maîtrise tel que défini à l'article 1.

Article 14 – Révision et Dénonciation

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 15 – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Snecma.

DP JFS J.L.S

Y.P

PS

Y.P

PS

PS

PS

Fait à Courcouronnes, le 26 septembre 2007

Pour Snecma,
Le Directeur des Ressources Humaines

Bruno PASINI

- pour la CFDT :

M. PHELIPOU Widiou

M. JANIAUS Jean-François *Jean François Janiaus*

M.

- pour la CFE-CGC :

M. BELIER Jean-Luc

M. SCHWARTZ Frédéric

M. GARYGA Stéphane

- pour la CFTC :

Mme Melnykowska Stéphanie

M.

M.

- pour la CGT :

M.

M.

M.

- pour la CGT-FO :

M. LATOUR SONREL *Sonrel*

M. PATRIOT MAEYRE *Maeyre*

M.

Conclusion de la CFTC :

La CFTC prend acte que malgré que cet accord ne s'applique qu'aux futurs candidats à la promotion AM, le problème que pose aujourd'hui par les démissions n'ayant pas permis de nomination d'AMI d'aujourd'hui. Le sens de la signature de la CFTC sur cet accord est de rappeler en permanence l'existence de cette problématique pour que cela change de main.