

DECISION UNILATERALE PORTANT SUR
LA TRANSPOSITION DES CLASSIFICATIONS
DES EMPLOIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE LA METALLURGIE VERS LA CONVENTION
COLLECTIVE DES BUREAUX D'ETUDES
TECHNIQUES, DES CABINETS D'INGENIEURS
CONSEILS ET DES SOCIETES DE CONSEIL

L'UES APAVE, composée des structures juridiques suivantes :

- Apave SA,
- Apave Alsacienne SAS,
- Apave Nord-Ouest SAS,
- Apave Parisienne SAS,
- Apave Sudeurope SAS,
- Apave International SAS,
- Apave Développement SAS,
- Apave Exploitation France,
- Apave Infrastructures et Construction France,
- Apave NDT,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté;

Décide :

PREAMBULE	4
Article 1. Objet de la décision unilatérale	4
Article 2. Périmètre d'application	4
Article 3. Construction d'une méthodologie	5
Etape 1 - Etat des lieux	5
Etape 3 : Détermination des fourchettes de positions et coefficients cibles pour chaque emploi.	6
Article 4. Application de la méthodologie et règles de gestion pour la transposition	7
Article 5. Calendrier et modalités de mise en œuvre	8
Article 6. Date d'effet et durée de la Décision Unilatérale	8
Annexes	9
Annexe 1: Nomenclature Unifiée des Emplois de l'UES	9
Filière commerciale	9
Filière Management	10
Filière Production	11
Filière Support	12
Annexe 2 : Glossaire	14
Annexe 3 : Grille de positionnements Cible	16

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord de Méthode relatif à la mise en place d'un Socle Social Commun au sein de l'UES APAVE du 8 octobre 2020 la Direction a engagé une démarche de transposition des classifications des conventions collectives de la Métallurgie vers les classifications de la convention collective des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseil qu'il est convenu d'appeler aux présentes « convention collective Conseil ».

A cet effet des réunions de négociations mensuelles se sont déroulées du 8 décembre 2020 au 26 octobre 2021 dans le cadre d'une approche méthodologique paritaire mais n'ont cependant pas permis d'aboutir à un accord.

La Direction décide donc de mettre en place par décision unilatérale le dispositif de transposition des classifications tel que ci-après défini.

Article 1. Objet de la décision unilatérale

La présente décision unilatérale définit les règles permettant la transposition des classifications des salariés de l'UES APAVE en référence aux conventions collectives de la Métallurgie vers des classifications de la convention collective conseil.

Il est précisé que :

- Cette décision n'a pas pour objet de réviser la classification des emplois et des positionnements relatifs à ces emplois tels qu'ils existent avant transposition.
- La nomenclature emploi utilisée pour la transposition est la nomenclature dite de « bascule », qui agrège les emplois et postes existants et les harmonise au sein de l'UES au moment de la transposition.
- Le positionnement des emplois dans la grille de classification de la convention collective conseil, résultante du travail de transposition opéré, est un positionnement de transposition et n'entend pas figer les évolutions futures liées à l'évolution naturelle des emplois.

Article 2. Périmètre d'application

La présente décision unilatérale s'applique aux sociétés composant l'UES APAVE à date de parution. Les populations concernées sont les ETAM (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise) et les Cadres.

Article 3. Construction d'une méthodologie

Les mécanismes de transpositions retenus ont visés à permettre:

- d'harmoniser les pratiques de positionnements entre les sociétés de l'UES,
- de s'adapter aux mécanismes de la convention collective conseil
- de réaliser une transposition simple et lisible, compréhensible par tous,

Les étapes suivantes ont été menées.

Etape 1 - Etat des lieux

La démarche de transposition des classifications en vigueur au sein de l'UES en référence aux conventions collectives nationales et territoriales de la Métallurgie vers les nouvelles classifications en référence à la convention collective Conseil ne pouvait se résumer à une opération mécanique de correspondance d'un coefficient A vers un coefficient B

Elle devait au contraire, dans l'esprit de la création du socle social commun, aboutir à un résultat de transposition cohérent et harmonisé..

Cette démarche s'est appuyée sur :

- la définition d'une nomenclature unifiée des emplois (élaborée dans le cadre des travaux "Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels" (GEPP)
- la définition pour chaque emploi d'une fourchette de positions et de coefficients en lien avec la convention conseil.

Etape 2 - Création d'une nomenclature unifiée des emplois

Les entreprises composant l'UES APAVE ont utilisé au fil de leur histoire et indépendamment les unes des autres des nomenclatures ou « bibliothèques d'emplois » très différentes, aboutissant à des appellations spécifiques différentes pour le même emploi ou identiques pour des emplois différents, d'une société à l'autre comme au sein d'une même société.

Une nomenclature unifiée a donc été élaborée avec pour objectifs :

- de simplifier et d'harmoniser son contenu, notamment par la normalisation des appellations utilisées et la réduction de leur nombre,
- de rendre plus lisible les emplois de l'Entreprise pour les salariés comme pour leur ligne hiérarchique,
- d'affecter chaque salarié, en fonction du poste qu'il occupe, à un emploi de la nomenclature
- de disposer d'un support permettant d'opérer une transposition des positions et coefficients des conventions de la métallurgie vers la convention conseil qui fasse référence aux emplois occupés,

Cette nomenclature présentée en annexe 1 répertorie chaque emploi selon le système suivant :

- la **filière** à laquelle il appartient (Commerciale, Managériale, Production et Support)
 - Au sein de chaque **filière**, l'**emploi repère**,
 - Au sein de chaque **emploi repère**, l'**emploi occupé**.
-
- Sont par ailleurs définies des familles d'appartenance des emplois (Inspection et AT/ Finance Compta Gestion/ Essais Mesures/ Exploitation...). Un emploi peut être rattaché à une ou plusieurs de ces familles.

Les définitions relatives à ces termes sont développées dans le glossaire en annexe 2

Etape 3 : Détermination des fourchettes de positions et coefficients cibles pour chaque emploi.

Etape 3.1

Une fois la nomenclature des emplois établie et chaque salarié rattaché à un emploi selon le poste occupé de la nomenclature unifiée, il a été possible :

- de constater pour chaque emploi de la nouvelle nomenclature les positionnements accordés dans le cadre de la classification métallurgie,
- d'observer pour chaque emploi et pour l'ensemble des emplois l'éventail des positionnements les plus représentés sur la grille de la Métallurgie.

Etape 3.2

Deux tableaux de correspondance de coefficient à coefficient pour les cadres et les non cadres ont ensuite pu être établis par analyse comparative des définitions des positions données par chaque convention collective.

Ces deux tableaux de correspondance ont permis :

- en premier lieu, de réaliser une opération intermédiaire de transposition automatique des coefficients et positions métallurgie vers les coefficients et positions de la convention collective conseil.
- en second lieu, de constituer à partir des résultats obtenus la base de travail permettant l'identification des cibles de positionnement pertinentes et cohérentes pour chaque emploi.

Étape 3.3

Sur la base de l'observation des positionnements de « transposition automatique » ainsi obtenus, a été élaborée une grille de positionnement cible en définissant une fourchette de coefficients par emploi permettant :

- de réduire pour chaque emploi la dispersion des coefficients attribués.

L'éventail de positionnements cibles a été ainsi réduit :

- dans le cas général à 4 positions de progression,
- Moins de 4 positions pour certains emplois spécifiques
- de 5 à 6 positions lorsque l'emploi recouvrait une amplitude d'évolution que 4 positions n'auraient pas permis de traduire,
- un éventail large de positions notamment pour les emplois représentés à la fois parmi la population des ETAM et la population Cadres.

- de réduire pour chaque emploi les différences de positionnements constatées
- de repositionner les emplois :
 - au regard des positions les plus représentées dans les résultats de transposition automatique
 - en référence aux définitions de la convention collective Conseil,
 - au bénéfice de la cohérence d'ensemble.

Il en est résulté une grille de positionnement cible figurant en annexe 3.

Article 4. Application de la méthodologie et règles de gestion pour la transposition

Il est opéré une transposition de chaque position et coefficient individuels Métallurgie vers la position et le coefficient de correspondance Convention Conseil par application des tableaux de correspondance présentés ci-dessous.

Grille de transposition Cadres

Métal		Syntec	
Position	Coef	Position	Coef
I	60 à 78	1.1	95
	92	1.2	100
II	100	2.1	105 (<26 ans)
		2.1	115 (> 26 ans)
	108	2.2	130
	114		
	120		
	125	2.3	150
	130		
	135		
IIIA	135	3.1	170
IIIB	180	3.2	210
III C	240	3.3	270

Grille de transposition ETAM

Métal		Syntec	
Position	Coef	Position	Coef
I1	140	1.1	230
I2	145		
I3	155		
II1	170	1.2	240
II2	180		
II3	190		
III1	215	1.3	250
III2	225	2.1	275
III3	240		
IV1	255	2.2	310
IV2	270		
IV3	285	2.3	355
V1	305	3.1	400
V2	335	3.2	450
V3	365	3.3	500
V3Bis	395		

Selon le résultat obtenu par cette transposition automatique, les ajustements suivants sont appliqués :

- le résultat obtenu est dans la cible de transposition de l'emploi occupé par le salarié ; le résultat obtenu est la nouvelle position du salarié.
- Le résultat obtenu se place sous la cible de transposition de l'emploi occupé par le salarié : la première position de la fourchette définie pour cet emploi est la nouvelle position du salarié.
- le résultat obtenu se place au-dessus de la cible de transposition de l'emploi occupé par le salarié : La dernière position de la fourchette définie pour cet emploi est la nouvelle position du salarié.
- la cible de transposition est positionnée dans une CSP (Catégorie Socioprofessionnelle) différente de la CSP d'origine du salarié concerné : le salarié conserve son statut (Cadre, ETAM) le résultat obtenu est la nouvelle position du salarié

Si le positionnement dans la nouvelle grille de classification entraîne pour le salarié une évolution de sa rémunération, en référence au salaire minimum de sa position, celle-ci sera effective dès janvier 2022.

Aucune incidence à la baisse sur les salaires de base ne sera appliquée dans le cadre de l'affectation des nouveaux coefficients sur les grilles de la Convention Conseil.

Article 5. Calendrier et modalités de mise en œuvre

La transposition effective des coefficients individuels de la métallurgie vers les coefficients individuels de la convention conseil prendra effet au 1^{er} janvier 2022..

Le positionnement de l'ensemble des salariés de l'UES a été réalisé en vérifiant au préalable auprès de sa ligne managériale la bonne affectation de chaque salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Article 6. Date d'effet et durée de la Décision Unilatérale

La présente Décision est communiquée par courriers individuels et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2022 aux salariés de l'UES présents au 31 décembre 2021 et présents au 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 31.12.2021

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD

P/° J. L. Ret

Annexes

Annexe 1: Nomenclature Unifiée des Emplois de l'UES Filière commerciale

Filière	Emploi Repère	Emploi
Commerciale	Assistant Commercial	Assistant ADV
		Assistant Commercial
		Assistant Marketing
		Conseiller Clientèle
		Téléconseiller
	Responsables des Services Fonctionnels	Cadre Marketing
		Cadre Technique
		Chargé de Marketing
	Responsables des services opérationnels	Chargé de projet
		Responsable animation des ventes
	Technico-commercial	Responsable animation Formation
		Cadre Commercial
		Commercial
		Conseiller Formation
		Responsable développement

Filière Management

Filière	Emploi Repère	Emploi
Management	Directeur des services Fonctionnels	Directeur
	Directeur des services Opérationnels	Secrétaire Général
	Directeur Général	Directeur des Opérations
	Responsables des Services Fonctionnels	Directeur Général
		Responsable de Pôle
		Responsable de service
		Responsable Matériel
		Responsable Paie
		Responsable QSSE
		RRH
	Responsables des services opérationnels	Chef d'Agence Responsable commercial Responsable de Centre Formation Responsable de Groupe Responsable de groupe relation clients et support Responsable d'Unité Responsable d'Unité Formation Responsable équipe relation clients et support

Filière Production

Filière	Emploi Repère	Emploi
Production	Assistant d'Exploitation	Technicien traitement de l'information
	Coordonateur SPS	Coordonateur SPS
	Formateur	Consultant Formateur Ingénieur Formateur Technicien Formateur
	Ingénieur	Consultant Consultant Chargé d'affaires Ingénieur Ingénieur Chargé d'affaires
	Inspecteur	Diagnosticteur Immobilier Technicien Technicien Chargé d'affaires Technicien QSSE
	Technicien Essais Mesures	Technicien Essais Technicien Essais chargé d'affaires Technicien Mesures Technicien Mesures Chargé d'affaires

Filière Support

Filière	Emploi Repère	Emploi
Support	Agent d'accueil	Hôte d'accueil
	Assistant	Assistant
		Assistant Achats
		Assistant de Gestion
		Assistant Paie
		Assistant RH
	Assistant de Direction	Assistant de Direction
		Secrétaire d'agence
	Assistant d'Exploitation	Assistant d'Exploitation
		Ordonnanceur
	Chargé de Ressources Humaines	Chargé de recrutement
		Chargé de Ressources Humaines
		Chargé d'études et développement RH
		Gestionnaire Formation
		Gestionnaire paie
	Chargé de sécurité	Animateur QSSE
		Assistant QSSE
		Coordinateur QSSE
	Chargé d'ingénierie	Chargé d'ingénierie
	Comptable	Comptable
		Employé sces admin et financier
	Concepteur Informatique	Analyste Fonctionnel
		Ingénieur Administrateur SI
		Ingénieur Concepteur-développeur SI
		Technicien Administrateur SI
		Technicien Concepteur-développeur SI
		Testeur SI
	Concepteur Multimédia	Concepteur Multimédia
	Contrôleur de Gestion	Contrôleur de Gestion

Filière	Emploi Repère	Emploi
Support	Employé administratif	Employé administratif
	Gestionnaire recouvrement	Chargé de recouvrement
	Responsables des Services Fonctionnels	Acheteur Animateur Technique Architecte S.I Assistant juridique Cadre Contentieux Cadre financier Cadre Formation Cadre Immobilier Cadre Pilote Activité S.I Cadre Technique Chargé de communication Chargé de projet Chef de projet Contrôleur interne Directeur de Projet DPO Juriste Pilote Production DO Pilote Production National Référent Technique Responsable Communication Responsable de Domaine Responsable de Domaine délégué Responsable Produit Responsable qualité Responsable services Généraux
	Technicien	Employé des services généraux Technicien Méthodes

Annexe 2 : Glossaire

Dans un souci de clarification, il est intégré un glossaire. Il vise à proposer un langage commun ayant pour objectif de structurer la compréhension et l'appropriation des concepts clés.

CLASSIFICATION

Opération consistant à positionner les emplois exercés par les salariés et à les organiser dans un système cohérent, concourant à la reconnaissance interne des emplois.

EMPLOI

Correspond à un ensemble de postes de travail présentant des finalités communes, mettant en œuvre des activités proches ou similaires pouvant comporter plusieurs niveaux de progression (Exemples : Technicien, comptable, ...).

EMPLOI REPÈRE

Au sein d'une filière regroupement d'emplois recouvrant des finalités et missions similaires.

FAMILLE

Au sein d'une filière, ensemble d'emplois rassemblant des missions et activités principales particulières à un champ professionnel (Exemple : Inspection, Finance compta gestion, ...).

FILIÈRE

Regroupement d'emplois par finalités (Exemples : Production, Commercial, Support, Management ...).

GEPP, Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise) / GPEC, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (branche)

Anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard de la stratégie de l'entreprise. Elle doit permettre de renforcer le dynamisme et la compétitivité de l'entreprise et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe (source ANI du 14 novembre 2008).

La GPEC constitue :

- pour les entreprises un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité.
- Pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, ce qui contribue à la sécurisation de leur parcours professionnel.

NOMENCLATURE DES EMPLOIS

Liste des Emplois existants au sein d'une Entreprise organisée en un système cohérent d'appellations et de classement.

POSTE

Regroupement de tâches dans une organisation de travail définie. On peut conserver le même emploi et changer de poste. On peut exercer des situations de travail différentes dans un même poste.

POSITION

Niveau d'emploi subdivisé en coefficients hiérarchiques. Dans la Convention Collective Conseil les ETAM (employés, Techniciens et agents de Maîtrise) et les Cadres sont répartis sur 3 positions

Exemple ETAM

- Position 1 : fonctions d'Exécution
- Position 2: fonctions d'études ou de préparation
- Position 3: fonctions de conception ou de gestion élargies

COEFFICIENT

Pour chacune des positions sont définis des coefficients. Le coefficient ou coefficient hiérarchique reflète le positionnement hiérarchique du salarié dans l'entreprise.

TÂCHE

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse et étiqueter les productions. Elle présente peu d'intérêt dans la gestion de carrière.

Annexe 3 : Grille de positionnements Cible

Emploi Repère	Emploi	ETAM										CADRES									
		230	240	250	275	310	355	400	450	500	96	100	105	115	130	150	170	210	270		
Agent d'accueil Assistant	Hôte d'accueil																				
	Assistant																				
	Assistant Achats																				
	Assistant de Gestion																				
	Assistant Paie																				
	Assistant RH																				
Assistant Commercial	Assistant ADV																				
	Assistant Commercial																				
	Assistant Marketing																				
	Conseiller Clientèle																				
	Téléconseiller																				
Assistant de Direction	Assistant de Direction																				
	Secrétaire d'agence																				
	Assistant d'Exploitation																				
	Ordonnanceur																				
	Technicien traitement de l'information																				
Chargé de Ressources Humaines	Chargé de recrutement																				
	Chargé de Ressources Humaines																				
	Chargé d'études et développement RH																				
	Gestionnaire Formation																				
	Gestionnaire paie																				
Chargé de sécurité	Animateur QSSE																				
	Assistant QSSE																				
	Coordinateur QSSE																				

Emploi Repère		Emploi	ETAM										CADRES									
			230	240	250	275	310	355	400	450	500	95	100	105	115	130	150	170	210	270		
Chargé d'ingénierie		Chargé d'ingénierie																				
Comptable		Comptable																				
Concepteur Informatique		Employé sces admin et financier																				
		Analyste Fonctionnel																				
		Ingénieur Administrateur SI																				
		Ingénieur Concepteur-développeur SI																				
		Technicien Administrateur SI																				
Concepteur Multimédia		Technicien Concepteur-développeur SI																				
		Testeur SI																				
		Concepteur Multimédia																				
		Contrôleur de Gestion																				
		Coordonateur SPS																				
Directeur des services Fonctionnels		Directeur																				
		Secrétaire Général																				
		Directeur des Opérations																				
		Directeur Général																				
		Employé administratif																				
Formateur		Consultant Formateur																				
		Ingénieur Formateur																				
		Technicien Formateur																				
		Chargé de recouvrement																				
		Consultant																				
Gestionnaire recouvrement		Consultant Chargé d'affaires																				
		Ingénieur																				
		Ingénieur Chargé d'affaires																				
		Diagnosticteur Immobilier																				
		Technicien																				
Inspecteur		Technicien Chargé d'affaires																				
		Technicien QSSE																				

Emploi Repère	Emploi	ETAM												CADRES											
		230	240	250	275	310	355	400	450	500	95	100	105	115	130	150	170	210	270						
Responsables des Services Fonctionnels	Acheteur																								
	Animateur Technique																								
	Architecte S.I																								
	Assistant juridique																								
	Cadre Contentieux																								
	Cadre financier																								
	Cadre Formation																								
	Cadre Immobilier																								
	Cadre Marketing																								
	Cadre Pilote Activité S.I																								
	Cadre Technique																								
	Chargé de communication																								
	Chargé de Marketing																								
	Chargé de projet																								
	Chef de projet																								
	Contrôleur interne																								
	Directeur de Projet																								
	Directeur de Projet S.I																								
	DPO																								
	Juriste																								
	Pilote Production DO																								
	Pilote Production National																								
	Référent Technique																								
	Responsable Communication																								
	Responsable de Domaine																								
	Responsable de Domaine délégué																								
	Responsable de Pôle																								
	Responsable de service																								

Emploi Repère		Emploi	ETAM										CADRES									
			230	240	250	275	310	355	400	450	500	95	100	105	115	130	150	170	210	270		
Responsables des Services Fonctionnels	Responsable Matériel																					
	Responsable Paie																					
	Responsable Produit																					
	Responsable QSSE																					
	Responsable qualité																					
	Responsable services Généraux																					
	Responsable Technique S.I																					
	RRH																					
	Technicien Pilote Activité S.I																					
	Chef d'agence																					
Responsables des services opérationnels	Responsable animation des ventes																					
	Responsable animation Formation																					
	Responsable commercial																					
	Responsable de Centre Formation																					
	Responsable de Groupe																					
	Responsable de groupe relation clients et support																					
	Responsable d'Unité																					
	Responsable d'Unité Formation																					
	Responsable équipe relation clients et support																					
	Technicien support S.I																					
Support Informatique	Employé des services généraux																					
Technicien	Technicien Méthodes																					
	Technicien Essais																					
Technicien Essais Mesures	Technicien Essais chargé d'affaires																					
	Technicien Mesures																					
	Technicien Mesures Chargé d'affaires																					

Emploi Repère	Emploi	ETAM										CADRES									
		230	240	250	275	310	355	400	450	500	95	100	105	115	130	150	170	210	270		
Technico-commercial	Cadre Commercial																				
	Commercial																				
	Conseiller Formation																				
	Responsable développement																				