



# Fiches de position 2013



**Fiches de position 2013** : Enfin prêtes ! Que penser du système d'évaluation de Thales qui est étroitement corrélé avec les AI (Augmentations Individuelles) et donc avec notre pouvoir d'achat pour une année entière ! La CFDT en dévoile ici toute sa complexité, son opacité et sa dangerosité sur la santé au travail.

**Barèmes 2013** : les minimas I&C sont sortis ! Rien pour les mensuels pour le moment

**Télétravail** :  Allo ?

## 1 Télétravail : où en est la Direction ?

Le projet cadre du Groupe est presque prêt et son application à TCS se rapproche enfin pour les volontaires qui ne seront pas recalés. La 4<sup>ème</sup> et dernière réunion de négociation se tiendra à Neuilly le 22 mars 2013. Le projet sera ensuite soumis à signature aux organisations syndicales.

Ce projet Groupe a beaucoup repris du projet TCS en y ajoutant des précisions sur le droit à la déconnexion que la Direction de TCS était prête à rajouter à son projet. Pour ces raisons, nous sommes assez confiants sur le fait d'arriver à un déploiement du télétravail à TCS avant la fin du premier semestre 2013.

Restera le problème entre volontariat des salariés et acceptation par la hiérarchie en cas de grosse affluence des demandes.

A suivre...

## 2 Mesures salariales 2013 : rappels...

La Direction de TCS a indiqué que la politique salariale 2013 serait construite sur un budget global de 3% (hors 0,1% réservé à l'égalité professionnelle F/H et distribué en mai). Elle s'est cependant bien gardée d'écrire que 0,5% de ces 3% seraient réservés aux promotions et mobilités. Un affichage à 2,5% aurait pu réveiller les ardeurs combattives que le froid glacial avait endormies.

Rappelons le détail des mesures : AG (Augmentation Générales), AI (Augmentation Individuelle)

◆ **Mensuels – Niveaux 1 à V1** : 1,8% d'AG avec un talon de 44 € + 1,2% d'AI

◆ **Mensuels – Niveaux V2 à V3** : 1,5% d'AG avec un talon de 42 € + 1,5% d'AI

Pour les mensuels V2 à V3 non forfaitaires, majoration du 13<sup>ème</sup> mois jusqu'à 20% versée avec la paie de mars,

Pour les mensuels V2 à V3 forfaitaires, Rémunération Variable (RV) au taux cible de 7 % versée avec la paie de mars,

Pas de prime de 13<sup>ème</sup> mois inférieure à 2.200 €

◆ **Ingénieurs & Cadres – Position I à IIC**: 3% d'AI

- NR7 et NR8 : RV de 8%, NR 9 : RV de 10%, NR 10 : RV de 12%, NR11 : RV de 20%.
- Majoration de la RV pour les commerciaux (+ 2%).

Pour toutes les catégories (mensuels et I&C), la Direction s'est engagée à ne pas laisser de salaires en dessous des Minima Conventionnels Métallurgie + 5% (si le salarié n'est pas en position Inadéquation)...

Les Minima Conventionnels 2013 sont sortis pour les I&C (voir Annexe), nous attendons ceux pour les mensuels...

### **3 Les Fiches de Position : leur contexte...**

En théorie, tous les salariés de TCS ont eu leur EAA (Entretien Annuel d'Activité) : 95 % en 2012.

Les fiches de position sont remises à chaque salarié au cours d'un entretien, ce qui n'a rien de condamnable en soi. Ce pourrait même être un élément d'un dialogue permanent profitable et non le cérémonial vide de sens que trop d'entre nous connaissent.

#### **L'Évaluation et ses contradictions**

Le problème réside dans la **liaison directe entre EAA, Évaluation (note, appréciation) et les conséquences sonnantes et trébuchantes** qui en découlent quand ce n'est pas pire (*nous reviendrons sur Inadéquation*). Beaucoup d'experts en management remettent aujourd'hui en cause cette liaison créatrice de mal-être au travail et donc de nuisance pour la santé des salariés. Si le système mis en place par THALES ne revêt pas tous les aspects caricaturaux relevés dans d'autres entreprises, il n'en reste pas moins pernicieux sur beaucoup de points.

- ◆ Au moment de l'EAA, en janvier, le salarié a déjà été « mangé » au cours d'une « People Review » qui s'est déroulée en novembre/décembre. Les dés sont donc un peu pipés même si tout n'est pas encore inscrit dans le marbre.
- ◆ L'évaluation du salarié reste très subjective dans ses dimensions « Comportement », « Impact et Contribution ». Même l'évaluation du « Savoir-faire métier » est discutable quand le manager ne baigne pas dans la techno autant que le salarié.
- ◆ Il n'existe pas de recours formalisé pour contester une Évaluation. Le salarié peut signaler son désaccord mais s'il ne recourt pas à un délégué, c'est peine perdue.
- ◆ Une bonne évaluation par son manager peut être remise en cause par le niveau supérieur sans justification. A signaler qu'une appréciation « Inadéquation » ne doit pas être attribuée sans avertissement préalable : au plus tard en automne 2012, un plan d'actions correctives a dû être proposé.

Les autres évaluations (Construction, Adéquation, Maîtrise et Excellence) donneraient droit à une AI qui ne serait pas inférieure à 1% ! Mais croisées avec le positionnement Marché, rien n'est sûr. Et là, nous passons du subjectif à l'opacité !

#### **Le Positionnement Marché ou l'opacité totale**

Le Groupe THALES fait réaliser tous les ans (*ndlr : en principe car nous n'avons pas de certitude*) une enquête sur les rémunérations par grandes familles professionnelles (Ingénierie système IVQ, Etude et Développement Matériel, Architecte Matériel ou Logiciel, ...) auprès d'un panel d'entreprises considérées comme proches. Cette enquête vise à déterminer des rémunérations par niveau de responsabilité puis à les segmenter en 5 groupes : « En dessous du marché », « Segment 1 », « Segment 2 », « Segment 3 » et « Au-dessus du marché ».

En 2008, grâce à un accord salarial signé par la CFDT, nous avons pu récupérer la matrice d'augmentation qui déterminait la fourchette d'augmentation applicable, en fonction de l'évaluation et du positionnement marché. Les détails de l'enquête Marché n'étaient connus que de quelques managers...

En 2013, la matrice n'est plus accessible qu'aux managers et la vue générale sur les positionnements marchés par famille professionnelle qu'à une poignée d'entre eux. C'est l'opacité totale !

Dans l'attente d'une refonte globale du système de rémunération, la CFDT demande que soient communiqués tous les paramètres de ce positionnement : Comment est défini le marché, Quels sont les critères qui définissent le marché, Quel est le salaire moyen des métiers chez TCS, Quel est le salaire moyen des métiers dans les Entreprises de ce pseudo marché, Age moyen et ancienneté des salariés TCS comparés à l'âge moyen et ancienneté des salariés de ce pseudo marché.

La réponse à ces questions, illustrera la volonté de transparence de la nouvelle Direction du Groupe.

#### **La nocivité du système**

Dès lors qu'un salarié se situe dans le « Segment 3 » ou « Au-dessus du marché », une évaluation « Adéquation » ne lui permet d'espérer cette année au mieux une augmentation de 1%.

Un salarié en « Maîtrise » sera à peine mieux traité.

**La reconnaissance des efforts fournis n'est donc plus possible. Cette politique conduira à plus ou moins brève échéance à une crise systémique !**

## 4 Les Questions que vous devez absolument poser...

Pour faire pression sur les incohérences du système de la Direction, nous demandons au salarié lorsqu'il va recevoir sa fiche de position et son évaluation définitive de demander son segment.

Nous invitons tout salarié en segment 1 ou segment 2 et ayant une augmentation inférieure à 2,5%, à contacter un délégué CFDT. Nous agirons sur son cas s'il le souhaite et collectivement lors de la réunion de pré-bilan salarial de fin juin.

En outre, il est intéressant de demander à son responsable les notes sur votre positionnement « Savoir-faire métier », « Impact et contribution », « Comportements professionnels » et les raisons de ces appréciations, si d'aventure votre hiérarchique les connaît...

## 5 Annexe : barèmes des minima des Ingénieurs et Cadres (I&C)

Tous les ans une négociation a lieu au niveau national (UIMM et fédérations Syndicales de la Métallurgie) pour réévaluer les barèmes des salaires minima pour les I&C.

Cette année, un accord a été signé le 5 mars 2013.

A THALES, la Direction s'est engagée à ce qu'il n'y ait aucun salaire inférieur à ces minima + 5%. Voici les nouveaux tableaux pour les I&C ; les minima 2013 pour les mensuels devraient bientôt être fixés.

Décryptage des tableaux : les minima sont annuels, brut en €, ils sont définis par statut : I&C au 35h, forfait heure, forfait jour et forfait tout horaire. Les minima sont définis par coefficient, ce coefficient est inscrit en haut à droite sur votre bulletin de salaire sous l'appellation IND.

### I&C aux 35 heures :

35h		
coeff	Mini Conv	Mini Thales
60 et 68	18310	19225
76	20464	21487
80	21541	22618
84	22618	23748
86	23156	24313
92	24772	26010
100	26926	28272
108	29080	30534
114	30696	32230
120	32311	33926
125	33658	35340
130	35004	36754
135	36350	38167

### I&C au forfait heures :

Forfait Heure		
coeff	Mini Conv	Mini Thales
60 et 68	21056	22108
76	23533	24709
80	24772	26010
84	26011	27311
86	26630	27961
92	28488	29912
100	30965	32513
108	33442	35114
114	35300	37065
120	37158	39015
125	38706	40641
130	40255	42267
135	41803	43893
180	55737	58523
240	74316	78031

Les coefficients 180 et 240 correspondent respectivement aux positions IIIB et IIIC

**I&C au forfait jour :**

Forfait Jour		
coeff	Mini Conv	Mini Thales
60 et 68		
76		
80	28003	29403
84	29403	30873
86	30103	31608
92	32204	33814
100	35004	36754
108	37804	39694
114	39904	41899
120	42005	44105
125	43755	45942
130	45505	47780
135	47255	49617
180	55737	58523
240	74316	78031

**I&C forfaits tout horaire :**

Forfait sans référence horaire		
coeff	Mini Conv	Mini Thales
60 et 68		
76		
80	41803	43893
84	41803	43893
86	41803	43893
92	41803	43893
100	41803	43893
108	41803	43893
114	41803	43893
120	42005	44105
125	43755	45942
130	45505	47780
135	47255	49617
180	55737	58523
240	74316	78031

**Liste de quelques élus CFDT que vous pouvez contacter**

BARBET Patricia 3 304 364	De CURIERE Alix 3 303 619	JAMET Anne 3 302 044	MIDOL MONNET Jean-François 3 132 305
BOUGAULT Dominique 3 132 989	DE GOUVELLO Tugdual 3 303 670	LEMENAGER Claude 3 133 087	PICHON Jean-Noël 3 304 258
BOURGON Philippe 3 132 257	GALAN Jérôme 3 132 426	LEMOINE Pascal 3 302 689	POLI Christine 3 132 252
CAUDRON Christian 3 303 292	GAUDRON Alain 3 304 096	LORENTE Véronique 3 132 223	STEHLIN Isabelle 3 303 066
CHASSEUIL Serge 3 133 006	GAUSSUIN Alain 3 304 334	MANZANO Michel 3 304 459	THIBAULT Joel 3 133 589
CHRISTODOULOU Patricia 3 304 296	GAMAURY Philippe 3 303 287	MEILLEY Bertrand 3 132 301	VERGNAUD Bernard 3 132 413

Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>