



Nouvelle classification métallurgie : ça arrive près de chez vous

Suite à l'adoption de la nouvelle convention collective de la métallurgie, tout.e.s les salarié.e.s de cette branche professionnelle (à laquelle Thales est rattachée) vont changer de classification au 1er janvier 2024. **Chacun.e d'entre vous sera donc concerné.e d'ici fin d'année.** Un accord cadrant le déploiement de cette nouvelle convention et classification dans Thales a été signé par les partenaires sociaux en janvier.

Quoi ? Quand ? comment ? Quel impact sur votre emploi, votre rémunération ? Que faire si vous n'êtes pas satisfait.e.s de la classification qui vous est proposée ? **Nous apportons des réponses à vos interrogations.**

C'est quoi, la nouvelle classification ?

Aujourd'hui, vous êtes ingénieur position II coeff 130 ? Technicien niveau V.3 coeff 365 ? Demain, vous serez rattaché.e à une classe d'emploi et un groupe d'emploi  auxquels correspondra une nouvelle grille de minima salariaux (négociation prévue en fin d'année 2023).

 **ATTENTION** : il n'y a pas d'équivalence entre ancienne et nouvelle classification.



Présentation simplifiée dans le support, rédigé paritairement, accessible ici :

Module e-Learning Thales « La nouvelle convention collective de la métallurgie et sa classification » qui présente les informations de base, accessible ici : 



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

Cadres

Non cadres

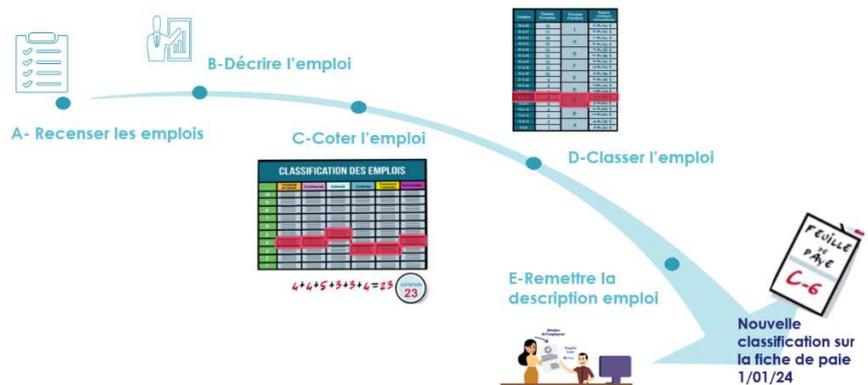
- Un emploi est caractérisé par :**
- Intitulé
 - Raison d'être
 - Missions significatives
 - Relations de travail
 - Connaissance & expériences requises

Les emplois chez Thales France :
40 000 salarié.e.s rattaché.e.s à 1 300 emplois répartis dans les 18 familles professionnelles :

General management	= 21
Finance	= 128
Communication	= 30
Strategy, mktg, sales	= 139
Bid & project mngt	= 38
Engineering & technical	= 128
IS/IT	= 179
Industry	= 171
Customer services	= 180
Quality, customer satisf.	= 44
HSE	= 24
Human resources	= 56
Procurement	= 40
Legal & contracts	= 35
Assistance	= 6
Sureté - sécurité	= 11

Les enjeux, points clés, points d'attention :

- Le référentiel d'emploi devrait être accessible à tout.e.s les salarié.e.s avant l'été.
- L'emploi se situe entre le métier et le poste, ne comporte pas de description des modes opératoires -> attention à ce que la fiche d'emploi ne soit pas trop générique.
- On ne peut être rattaché qu'à un seul emploi -> faire remonter votre situation si vos activités réelles sont à cheval sur 2 descriptions d'emplois existantes.
- A un emploi n'est rattaché qu'une seule cotation.
- Chez Thales, les salarié.e.s « Bac+2 » seront au moins C6, les « Bac+5 » au moins F11.
- Emploi = description des activités que le salarié doit mener, et non évaluation de la manière dont il les réalise.
- La rémunération (et la prime d'ancienneté) ne peut pas baisser lors du changement de classification.
- La cotation Thales « LR » continuera à s'appliquer en parallèle pour avoir une classification couvrant également ses salarié.e.s des autres pays. Il y aura cohérence mais pas équivalence entre les deux (12 LR / 18 classes d'emploi).
- Promotion = changement ou élargissement des activités, donc changement d'emploi.



Qui, quoi, quand ?

Février

La Direction du groupe rédige les fiches d'emploi et le référentiel.

Mars

Avril

Le manager est formé, informe ses équipes.

Mai

Il reçoit un tableau pré-rempli avec ses salarié.e.s et une proposition d'emplois (et cotation associée) pour chacun.e d'eux. Il doit vérifier / corriger ces propositions d'affectation s'appuyant sur le référentiel d'emplois, et revenir vers la RH / la CFDT en cas de difficulté.

Juin

Le salarié reçoit des informations sur la nouvelle classification.

Juillet

Les partenaires sociaux ont une présentation du référentiel en Commission Emploi Formation.

Août

La CFDT organise un « 13-14 » pour présenter cette nouvelle classification. Elle est à l'écoute des salarié.e.s et managers pour faire remonter les premières difficultés de mise en place via le comité de pilotage et la Commission Emploi Formation.

Septembre

Le manager remet sa fiche emploi et la cotation correspondante au salarié lors d'un entretien (ex : Check-in).

Octobre

Le salarié reçoit sa fiche d'emploi et la cotation correspondante lors d'un entretien. Il la vérifie et peut la contester.

Novembre

Décembre

La CFDT organise un « 13-14 » et est à la disposition des salarié.e.s pour les conseiller, et les aider à faire remonter leurs désaccords.

2024

Janvier

Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (et sa nouvelle classification)

Février

Le salarié vérifie sur sa fiche de paie ses intitulés de poste, d'emploi, sa classification.

Si la RH n'a pas répondu de manière satisfaisante à ses demandes d'explication, il peut saisir la CFDT pour faire remonter les difficultés persistantes.

Mars

La CFDT collecte et fait remonter les réclamations non résolues en Commission Emploi Formation.

Les partenaires sociaux traitent ces réclamations en commission Emploi Formation.

Je suis manager et je rencontre des difficultés

(emploi non présent dans le catalogue / pas assez précis, salarié.e à cheval sur 2 emplois...) : je fais remonter à ma RH et je contacte la CFDT, qui peut intervenir en COPIL et en Commission Emploi Formation avant l'été, pour régler les problèmes avant la communication aux salarié.e.s.

Je suis salarié.e et je ne suis pas d'accord

: je demande des explications à mon manager ; j'ai un mois pour faire remonter mon désaccord à mon responsable RH, qui a ensuite un mois pour me répondre. Je contacte la CFDT pour avoir des conseils et une aide à la rédaction de ce courrier de contestation. Si la réponse ne me satisfait toujours pas, je contacte à nouveau la CFDT qui portera ma demande en Commission Emploi Formation au 1^{er} trimestre 2024.

La CFDT est à votre disposition :

Des adhérent.e.s CFDT se sont formé.e.s et peuvent répondre à vos questions, n'hésitez pas à les contacter :

Julien KLOTZ	S700	FLX/DID/SAF	06 19 15 31 09
Bénédicte HAMDI	N200	AVS/purchasing	06 33 14 63 66
Arnaud BEAUGEOIS	S400	AVS/ECCF	06 70 78 54 90
Peggy DUMMETT	S600	FLX/DID/SAF	07 63 75 80 45
Johann SLIVA	S100	FLX/DID/SAF	07 87 08 68 18
Béatrice EMO	S100	FLX/DID/SAF	06 99 07 12 90
Florence VALOUR PARIS	N200	AVS/DJC	06 30 93 24 84
Suzanne FONS	S500	FLX/OPE/DCC	06 21 73 56 71
Hugues GAMONET	S400	AVS/ECCF	07 83 15 74 56
Nathalie ZANELLO	N100	FLX/IND/SC	06 80 54 83 00
Isabelle JAUBERT	S300	FLX/DID/SAF	06 84 02 48 62
Jean-Luc NIVAT	S400	AVS/ECCF	06 12 04 24 46
Angélique SEGRETIN	S700	FLX/DID/SAF	07 64 39 04 96
Jérôme SALLES	S100	FLX/DID/SAF	06 64 21 69 36
Régis JUTAN	N200	FLX/IND/Support	07 72 77 36 51
Frédéric BELONDRADE	N500	AGS/Proc & tools	06 76 87 61 67
Savann TRAN	S100	FLX/DID/SAF	06 40 43 70 07
Rachel THOMASSIN	N200	AVS/FLX/DT	06 63 62 13 29

VOS ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE :



Pour aller plus loin :

Plus d'informations sur le site CFDT métallurgie :

<https://cfdt-fgmm.fr/dispositif-conventionnel-tracts-et-infos/>

... et sur le site internet mis en place paritairement :

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/classification/>

Inscription à la liste de diffusion cfdt : cfdtthalesavstoulouse@gmail.com

