

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NOUVELLE CLASSIFICATION



Votre manager doit vous remettre, vers la mi-octobre, la fiche descriptive de votre emploi, sa cotation ainsi que le classement dans la nouvelle classification.

Nous vous proposons en avance de phase la façon d'obtenir dès à présent toutes ces informations et ceci afin de vous préparer à l'entretien que vous devez avoir avec votre manager.

Vous pouvez retrouver notre précédente communication sur la nouvelle convention collective au lien suivant :

<https://www.cfdt-thales.com/actualite/dis-20230906-nouvelle-ncc>

Vous voulez en savoir plus, savoir dans quelle « case » votre hiérarchie vous a positionné, alors suivez le guide !

➤ Connectez-vous à WORKDAY

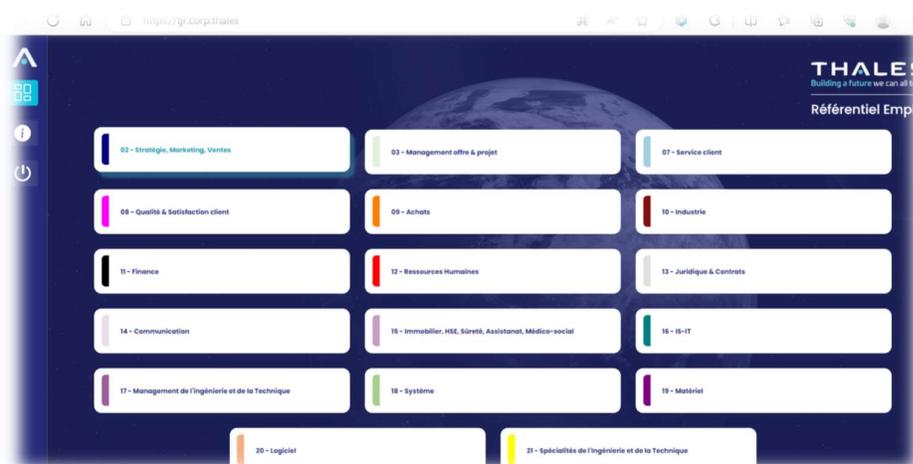
1. Sélectionnez « Afficher votre profil »
2. Sélectionnez « Synthèse »
3. Dans la fenêtre « Détail de l'emploi », récupérez les informations suivantes :
 - a. La famille d'emploi (20 dans l'exemple ci-dessous)
 - b. La sous-famille d'emploi (01 dans l'exemple ci-dessous)
 - c. Le profil d'emploi

Profil d'emploi	Software IVQA Engineering LR09
Famille d'emplois	20 - SOFTWARE > 2001 - INTERDISCIPLINARY SOFTWARE SECTION

Famille professionnelle
(« 20 Software »
« 20 Logiciel »)

Sous-famille professionnelle
(« 01 Interdisciplinary software section »
« 01 Rubrique interdisciplinaire logiciel »)

➤ Connectez-vous à l'adresse <https://tjr.corp.thales>



1. Sélectionnez votre famille professionnelle (« 20 – Logiciel » dans notre exemple)

2. Sélectionnez votre sous-famille professionnelle (ligne 1 = 01, ligne 2 = 02, ...)
 Dans notre exemple la sous-famille est « 01 » ce qui correspond à la première ligne « Rubrique interdisciplinaire Logiciel ».

3. Dans la liste des fiches d'emploi, sélectionnez votre profil d'emploi
 Dans notre exemple la fiche d'emploi est « Software IVQA engineering LR9 » « Ingénieur intégration, Vérification, Validation et Qualification 2 ».



Il se peut que votre profil d'emploi ne soit pas encore mis à jour dans WORKDAY, dans ce cas, réessayez un peu plus tard car il sera forcément mis à jour rapidement et ce obligatoirement avant que votre manager vous remette votre fiche d'emploi.

⇒ Vous obtenez ainsi le détail de fiche d'emploi, des degrés pour tous les critères et la cotation finale.

➤ Autoévaluez-vous

⇒ Préparez votre entretien à l'aide du référentiel d'analyse de la méthode de classification ci-dessous.

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

➤ Conclusion

Nous espérons que vous ne croyez plus au père Noël car de ce que nous avons pu voir, bien qu'il n'y ait pas officiellement de correspondance entre les LR et la nouvelle classification, il semblerait bien que ce soit le cas.

De plus, la Direction a bien pris soin de créer des fiches d'emploi pour les « non-cadres », ce qui devrait rendre quasi impossible un passage cadre lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Les correspondances suivantes seront probablement de mise :

- Les non-cadres qui pouvaient prétendre à un passage cadre se retrouveront globalement en E10
- Les cadres LR8 se retrouveront globalement en F11 (au moins pour les cadres « techniques »)
- Les cadres LR9 se retrouveront globalement en F12 (au moins pour les cadres « techniques »)

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants **CFDT**.

Meudon	Gémenos	La Ciotat Sophia/Meyreuil	Tours	Pont-Audermert	DSC référent
					
Nasser JAVANROOD	Alain FERULLO	Arnaud BOURREE	Sébastien CORBIN	Sébastien BOIVIN	Thierry CHANTRE

Vous pouvez également nous contacter aux adresses suivantes :

- Pour Meudon : CFDT-Thales-DIS-Meudon@thalesgroup.com
- Pour La Ciotat : CFDT-Thales-DIS-LaCiotat@thalesgroup.com
- Pour Tours : CFDT-Thales-DIS-Chambray@thalesgroup.com
- Pour tous les sites : CFDT_THALES_DIS_FRANCE@thalesgroup.com