



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GROUPE THALES
www.cfdt-thales.com

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE , ONY EST !



UNE CONVENTION COLLECTIVE C'EST QUOI ?



- Le droit du travail est le **socle légal** pour tous les salariés
- La convention collective est un texte conclu **au niveau d'une branche d'activité** Elle adapte les règles du Code du travail sur des points précis, en fonction des situations ou besoins particuliers au niveau de la branche (primes, congés, salaires minima, préavis, prévoyance...).
- La majorité des entreprises du Groupe THALES dépendent de la branche METALLURGIE

A quoi ca sert la classification !

- La classification permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois de la métallurgie les uns par rapport aux autres.
- C'est une méthode fondée sur l'analyse des emplois tels qu'ils sont exercés.

Ce que n'est pas la classification ?

- La classification n'est pas un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié. Elle classe les emplois, et non les salariés.
- C'est l'emploi fourni qui doit conduire au classement et non le diplôme ou la certification qui octroie un classement qui ne correspondrait pas à l'emploi tenu.

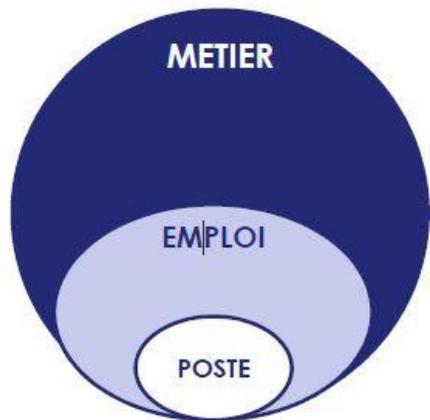
LA DESCRIPTION DE L'EMPLOI



« L'emploi », de quoi parle-t-on, au juste?

L'emploi correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail

➤ Quelques définitions



- **Métier** : ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité, par une forte proximité en matière d'activités et de compétences. Le métier n'est pas lié à une organisation ou à une entreprise.
- **Emploi** : ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié qui fait appel aux mêmes compétences.
- **Poste** : situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des activités et des tâches affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée. Il y a donc autant de postes que de salariés.

LA DESCRIPTION DE L'EMPLOI



Préalablement à la cotation, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi et la communique au salarié

LA DESCRIPTION DE L'EMPLOI

La description de l'emploi est l'**élément essentiel du système**. Une description mal réalisée génèrera des problèmes de classement de l'emploi. Il est donc essentiel de veiller à ce que le descriptif de ton emploi reflète au plus juste les activités significatives.

- La fiche descriptive doit comprendre
 - La description des activités significatives de l'emploi
 - La nature et le périmètre des responsabilités exercés
 - La description des relations de travail
- La description doit être précise, complète et actualisée : On doit décrire le quoi et non la 'manière de faire'.

FICHE EMPLOI : QUELLES QUESTIONS À SE POSER



➤ Les questions à se poser pour appréhender sa fiche d'emploi

- Quel est l'intitulé de l'emploi ? Celui-ci correspond-il à l'intitulé sur la fiche de paye ? Quelle est la finalité de l'emploi ?
- Quelles sont les actions principales à mener et quelle est leur complexité ?
- Les activités à réaliser sont-elles totalement définies, demandent-elles une analyse ou une interprétation ? Quelles sont les initiatives et décisions à prendre ? Les choix possibles ? Comment et par qui est effectué le contrôle des activités ?
- Quelle est l'étendue des responsabilités (gestion de budgets, conduite de projets, conception ou amélioration de processus ou produits...) ?
- Où se situe son emploi dans l'organigramme de l'entreprise, de l'établissement ?

FICHE EMPLOI : QUELLES QUESTIONS À SE POSER



- Quelles sont ses responsabilités d'encadrement hiérarchique, pour quel périmètre ?
- Quelle est sa contribution en matière d'appui, de formation, de conduite de projets, d'organisation, de planification du travail ? Y-a-t-il un rôle d'animation, de management fonctionnel ?
- Dans quel contexte s'effectue le travail ? Quelles sont les relations avec les clients, des personnes externes ou internes ? Quelle est la nature de ces relations : simple échange, engagement de l'organisation ?
- Quelles sont les connaissances qui se rapportent directement aux activités (sans lesquelles les activités ne sont pas menées à bien) ? Quelles sont celles qui sont spécifiques à son emploi ?

LA COTATION DE L'EMPLOI

- La cotation de l'emploi est réalisée à l'aide d'un référentiel unique qui comprend 6 critères comprenant pour chacun d'entre eux 10 degrés (tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel)
- Les critères sont indépendants et ont tous le même poids
 - ❖ Ces 6 critères sont :
 - ✓ La complexité de l'activité
 - ✓ Les connaissances
 - ✓ L'autonomie
 - ✓ La contribution
 - ✓ L'encadrement-coopération
 - ✓ La communication
- Pour chacun des 6 critères le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise de 1 à 10

LA MÉTHODE DE CÔTATION ET DE CLASSEMENT

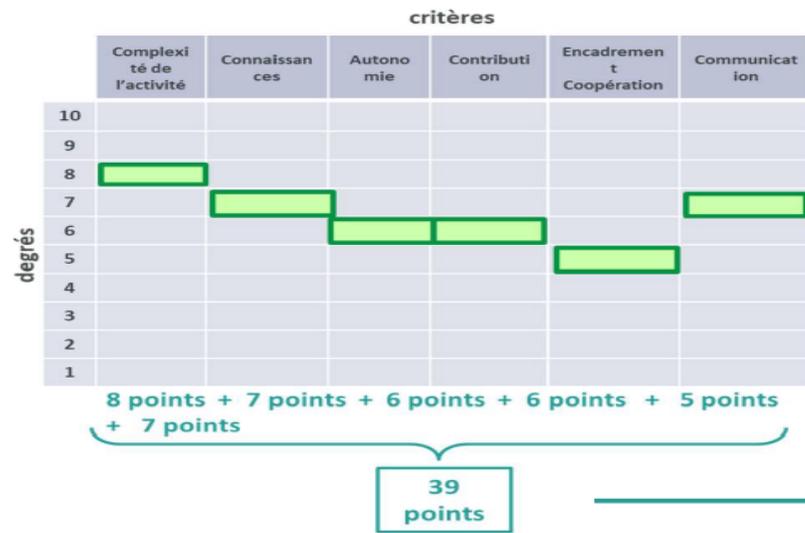


LA CLASSIFICATION DE L'EMPLOI

- Ces Cotations sont regroupées par 3 (sauf la classe 1) pour former 18 classes d'Emplois qui renvoient à 18 salaires minimaux conventionnels.
- Les 18 classes d'emplois sont elles-mêmes regroupées 2 par 2 pour former 9 groupes d'emplois désignés par une lettre.x.
- Le classement d'un emploi est défini par la lettre du groupe d'emplois et le numéro de la classe.

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

LA MÉTHODE DE CÔTATION ET DE CLASSEMENT



L'emploi occupé par le salarié sera positionnée en F-11 et bénéficiera du statut Cadre

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

↑ cadres
↓ non cadres



Il est rappelé que la détention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement. C'est l'emploi fourni qui doit conduire au classement et non le diplôme ou la certification qui octroie un classement qui ne correspondrait pas à l'emploi tenu.

LA MÉTHODE DE CÔTATION ET DE CLASSEMENT



IL N'Y A PAS DE RÈGLE DE TRANSPOSITION ENTRE LES COEFFICIENTS ACTUELLEMENT EN VIGUEUR ET LE NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION.

Pour une mise en œuvre sereine du système de classification au 1er janvier 2024, il était important de sécuriser les acquis des salariés. La convention prévoit ainsi que :

- Les salariés cadres, dont l'emploi correspondrait à une cotation non-cadre conservent les spécificités conventionnelles attachées au statut cadre dans la nouvelle CCN.
- L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.
- Les Niveaux de Responsabilité (NR) THALES vont rester : Pas de modification sur la part variable, ...

LE DEPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION CHEZ TSN



AGENDA THEORIQUE

1er semestre 2023

Recenser les emplois
Formaliser les descriptifs
d'emploi
dans le Groupe Thales

2ème semestre 2023

Communication à
chaque salarié de la
fiche descriptive
d'emploi, de la cotation
et du classement

1er janvier 2024

entrée en application de
la nouvelle convention
collective de la
métallurgie

EN CAS DE DÉSACCORD OU D'INCOPREHENSION, QUE FAIRE ?



En cas d'incompréhension sur la fiche descriptive d'emploi, sur la cotation ou sur le classement, le salarié a **UN MOIS À PARTIR DE SA NOTIFICATION** pour demander le détail de la cotation de son emploi à son RRH.

La Direction aura **1 MOIS POUR Y RÉPONDRE**

La CFDT recommande de formaliser toutes demandes par mail ou courrier et d'informer vos élus CFDT pour être conseillé.

RÉFÉRENTIEL : BASE DE DISCUSSION AVEC SON MANAGER



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/l'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/l'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/l'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/l'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 différents 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 pré-définies 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

LE DEPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION CHEZ TSN



TU N'AS PAS TOUT COMPRIS ?

N'hésite pas à te rapprocher de tes représentants CFDT. Ils sauront te conseiller ou t'orienter. Ils pourront au besoin t'aider, se saisir des demandes d'explication et se faire le relais auprès de ta Direction.





MERCI DE VOTRE ATTENTION

Zahoua et Marie-Agnès

A VOS QUESTIONS !