



Heure d'information syndicale

19/01/2021

1. NAO
2. GIP=>VCD=>VCP



NAO

En cours. Prochaines reunions : 26/01 et 9/02

Stéphanie Gwizdak
DSC CGT DIS



NAO : Revendications CGT

- Augmentation au 1 janvier.
- Augmentation générale de 4 % pour tous avec un planché de 100 €.
- Augmentation des minimums des grilles Thales de 5%
- Enveloppe égalité F/H non cadre et cadre conséquente afin de régler définitivement le problème en 2021
- Enveloppe spécifique pour rattrapage des écarts de salaires opérateurs nord / Sud (même métier même salaire).
- Généralisation du coefficient 240 pour les opérateurs à tous les sites.
- Rattrapage des écarts de salaire des techniciens par rapport aux opérateurs
- Passage à 250 € de la prime de performance suite à l'augmentation de la charge de travail
- Harmonisation des primes d'équipe à 8 %.
- Prime de transport : Participation à 50% des frais de transport (prise en compte du personnel posté, carburant, autoroute,)
- Changement de coefficient tous les 4 ans pour les non-cadres
- Changement d'équipe à partir de 50 ans pour raisons personnelles maintien de la prime de poste pendant 60 mois.
- Prise en charge par la Direction de la journée de solidarité
- Généralisation de la gratuite des boissons chaudes sur tous les sites DIS.
- Intégration de la Part Variable dans le salaire de base en partant de la moyenne sur les dernières années.
- Passage à 32 heures avec maintien du salaire.
- Intégration des différentes primes dans le calcul de la prime semestrielle.
- Remplacement de tous les départs

NAO : proposition de la direction

- une politique salariale « faible, mesurée et limitée »
- décaler les augmentations annuelles à juillet
- sans effets rétroactif
- Pérennisation du décalage.

Vs

- Annonce comité européen 16 décembre 2020 :
 - (CA) : entre 16,5 milliards d'Euros et 17,2. En baisse de 1,5 milliards.
 - Le « Book to bill » (ratio entre prise de commande et CA) est supérieur à 1, ce qui est rassurant pour l'avenir. (bonne dynamique dans le secteur Défense et Sécurité.)
 - EBIT (résultat opérationnel): entre 1,3 milliard d'Euros et 1,4. approx 8% du CA.
 - Un résultat qui ferait rêver nombres d'entreprises industrielles aujourd'hui dans ce contexte de crise...

Quelle action des salariés?

- PA / GEMENOS : débrayage aujourd'hui
- Meudon?



Part variable

GIP=>VCD=> VCP : Ralliement au plan Thales

(mail denonciation usage le 27 avril 2020)

Thales Plan VCP

A: Part individuelle

Objectifs individuels

IPR 40%*

+ B: Part économique

Scénario économique

EPR 60%

X

C: Multiplicateur Groupe (80 - 120%)

INDICATEURS**	100%
---------------	------

EBIT Group	1/3
------------	-----

GMOI Group	1/3
------------	-----

OCF Group	1/3
-----------	-----

RESULTAT = (A + B) x C

* LR12 : 10% sur objectif Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

** Indicateurs en cours de validation au niveau du Comex

Année de référence(N) et impact sur le paiement annéeN+1.

Base de calcul : salaire de base au 31 décembre N x 12 mois

Les scénarios économiques sont communiqués en Q1 de l'année de référence.

Tous les salariés de NR>8 sont éligibles.

EBIT: earning before interest and taxes: bénéfice avant intérêts et impôts

GMOI : gross margin order intake: marge brute sur prise de commande

OCF : operating cash flow: flux de trésorerie généré par les opérations

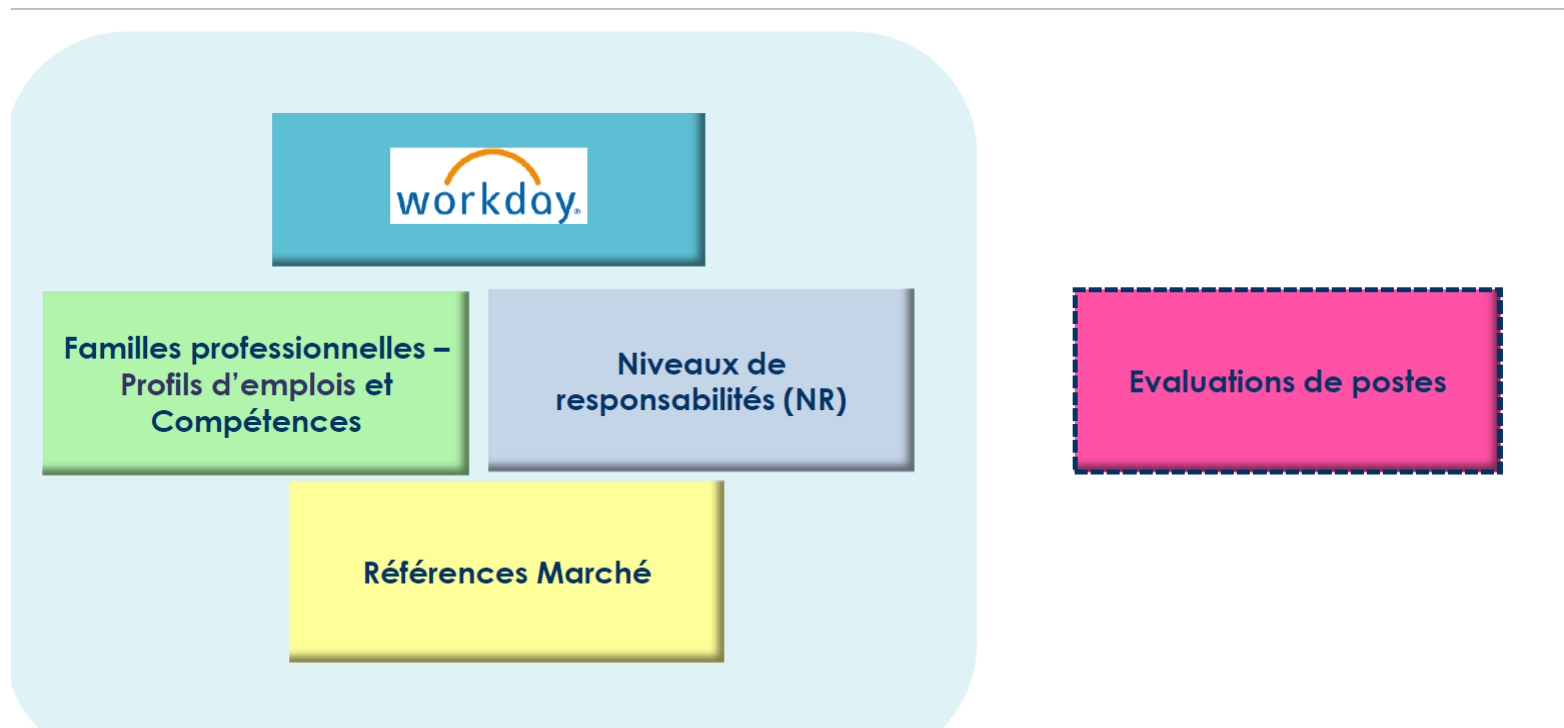
Rémunération variable Cadres – Taux cibles Thales

NR	France
8	8%
9	10%
10	12%
11	20%
12 A	25%
12 B	30%

Les taux cibles sont fonction :

- des NR (« Niveau de responsabilité »)
- des pays

Concept clé : L'évaluation des postes



- **Porte ouverte à la classification au poste voulue par l'UIMM** (voir presentation nego conventions collectives)

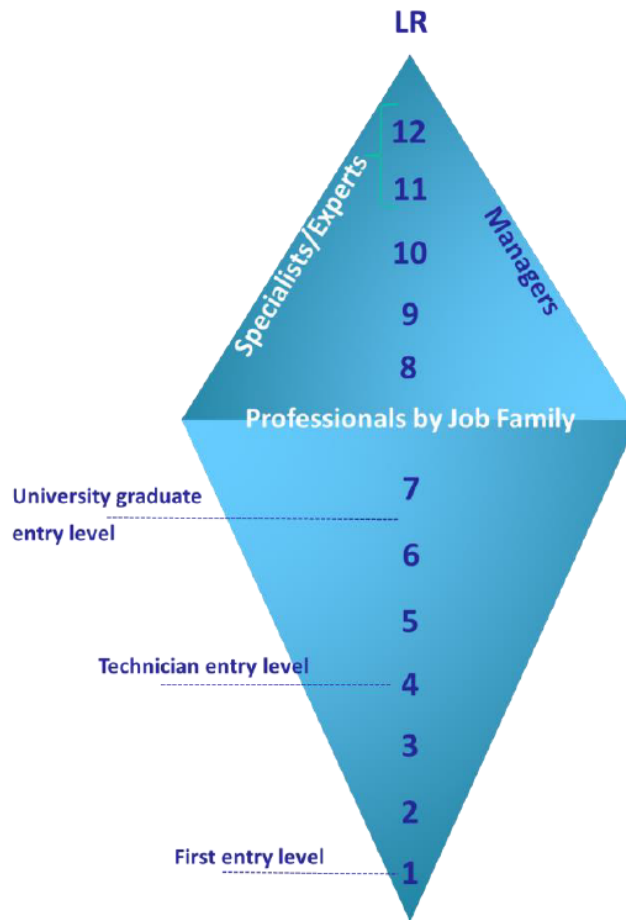
La terminologie des Familles Professionnelles

Familles Professionnelles Générique	
FP01	Management Général
FP02	Stratégie, Marketing, Ventes
FP03	Management Offres & Projet
FP04	R&D – Ingénierie Système et Etudes Générales
FP05	R&D - Matériel
FP06	R&D – Logiciel – IS/IT
FP07	Service Clients
FP08	Qualité & Satisfaction Client
FP09	Achats
FP10	Industrie & Déploiement
FP11	Finance
FP12	Ressources Humaines
FP13	Juridique & Contrats
FP14	Communication
FP15	HSE, Immobilier, Sureté, Assistanat

Une terminologie à connaître

- ◆ **Famille Professionnelle Générique :**
Ex : 13 - Juridique & Contrats
- ◆ **Famille Professionnelle :**
Ex : 10-07 Ingénierie de Production
- ◆ **Profil d'emploi (Métier):**
Ex : (FP07-02 / NR7 à 5) Technicien - Soutien

Niveaux de Responsabilités (NR)



- ◆ **Le Niveau de Responsabilité (NR)** d'un poste est basé sur la contribution relative de ce poste aux opérations d'ensemble du Groupe
- ◆ Le NR de chaque poste est évalué par le Management et les RH sur une échelle de LR1 à LR12
- ◆ Les NRs s'appliquent aux postes de Managers, Spécialistes / Experts et Professionnels
- ◆ Les postes évalués NR10 et 11 sont évalués par la GBU et les postes pouvant être évalués LR12 sont présentés au Comité d'Evaluation Groupe pour validation.

Comparaison et historique des approches Thales / DIS

	Schéma DIS (Plan VCD)	Schéma Thales 2021 (Plan VCP)
Référence de calcul	Somme des salaires payés au cours de l'année	Salaires annuels au 31 décembre de l'année X 12 mois
Performance individuelle	1/3 basés sur la performance globale d'atteinte des objectifs individuels Echelle d'atteinte : 0 - 150% (nouveau en 2021)	40% basés sur la performance globale d'atteinte des objectifs individuels Echelle d'atteinte : 0 - 150%
Performance Economique	1/3 basé sur le scénario économique GBU 1/3 basé sur le scénario économique BL Echelle d'atteinte : 0-100%	60% basés sur les résultats économiques Echelle d'atteinte : 0-150%
Groupe multiplicateur	Non applicable	Basé sur le scénario économique Groupe Thales Echelle d'atteinte : 80% - 120%
Résultats des 6 dernières années	Individuel: 92% Economique: 35,5%	Individuel: 103% Economique (Groupe): 108% (yc multiplicateur Groupe: 112%)

L'avis CGT

Action

Avec l'ensemble des syndicats DIS nous avons fait bloc pour :*

- ne pas accepter le passage en VCP cette année => acté
- et que des négociations s'ouvrent : nous avons un an pour gagné ce point.

La remuneration variable : l'art et la manière de baisser la rémunération des salariés

- le package augmentation / salaire global, même à l'entrée dans l'entreprise comprend la part variable
- Plus de part variable = moins d'augmentation générale
- Possibilité d'atteindre 150% du taux cible : Les vases communicants entre les salariés

Notre revendication :

intégrer la part variable dans le salaire.

Pour mémoire Les classifications

➤ **La classification aujourd'hui (et Pour la CGT)**

= **classer des individus** en fonction de leurs savoirs, savoir-faire, compétences, expériences, qualifications.

= **un repère fondamental** pour chaque salarié (auto évaluation /situation dans la profession et l'entreprise).

= **portabilité des droits & garanties** :acquise par le salarié dans une entreprise, portable dans la branche.

= **vecteur d'attractivité** de la branche.

UIMM

Classe l'emploi tenu

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

La CGT

Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 1 800€ avec un doublement du salaire sur la carrière

Une carrière avec une progression garantie et continue

La fiche de poste : un rouage essentiel du système

- Etablissement d'une fiche descriptive normalisée de l'emploi qui permettra de définir la classification de celui-ci.
- **L'article 5.1 du projet dispose** : « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ».
- **L'article 5.2 complète** : « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Fiche d'emploi à la seule main de l'employeur donc :

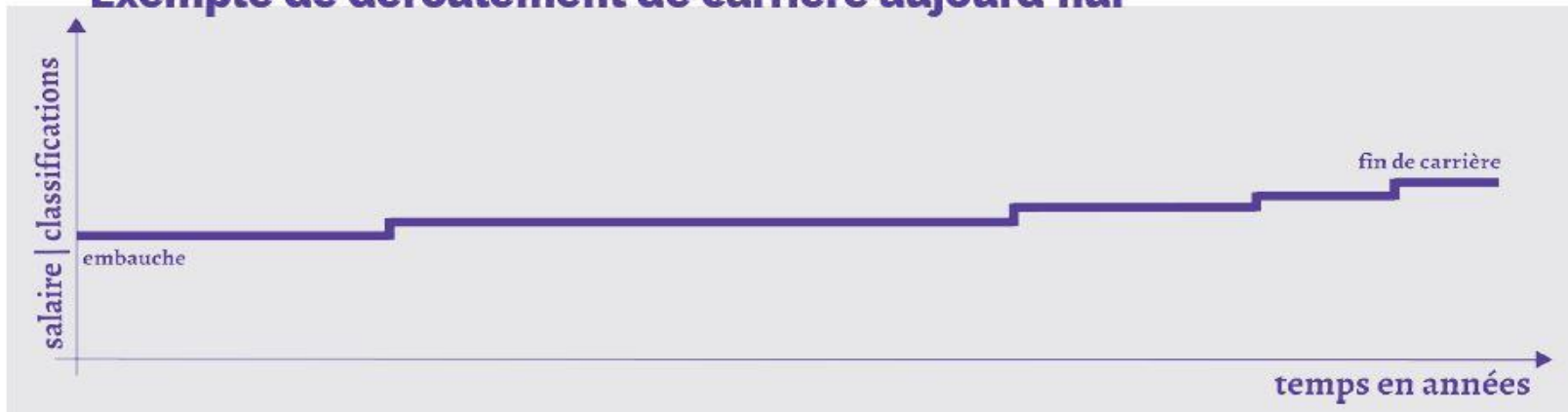
- définition unilatérale de son contenu
- maîtrise de la classification
- mais aussi du salaire.

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION - PROJET EN COURS D'ELABORATION GTP

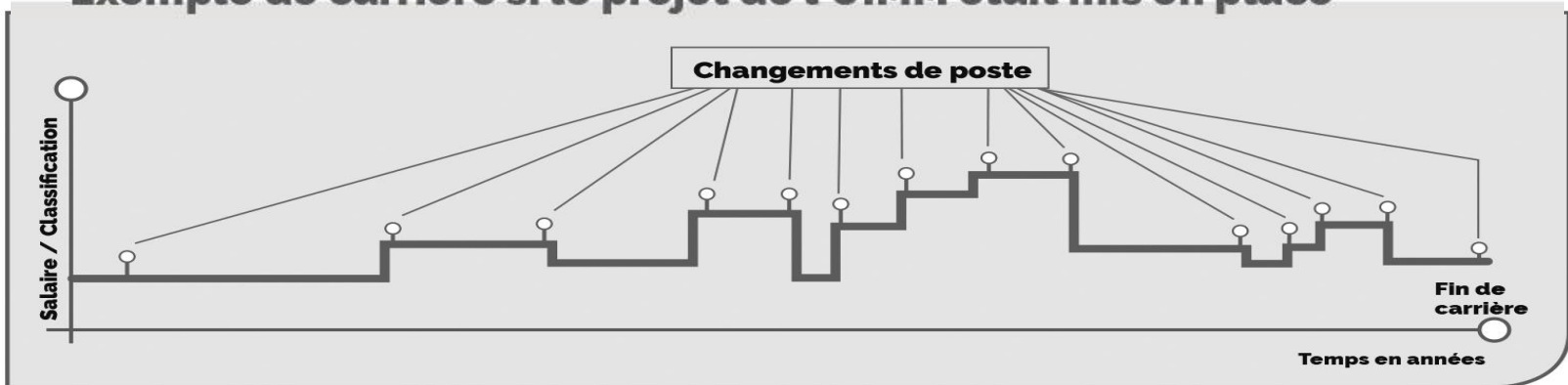
Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui 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	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	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation avec des parties prenantes 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 de 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 et la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'encadrants de proximité 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 implique la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'équipes et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis/d'accord dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeu 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 implique le développement et la performance d'un processus	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'entretien d'appréciation individuel et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entreprises ou 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 la totalité d'un processus	Animation/répartition/appui supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et pratiques dans un domaine	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/solutions/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 a un effet significatif sur des emplois dans différentes équipes ou une partie d'un processus	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission de savoirs et de pratiques dans un domaine	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 différents au sein de l'équipe	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 proches ou de même nature	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

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	

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



Projet UIMM : la preuve par le texte

- Plus de reconnaissance des diplômes
- L'article 3.2 : «...la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».
- Mais également à l'article 4.4 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?
- L'article 7.2 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres en bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent le dit emploi au sein de l'entreprise ».
 - **Maintien** du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, **mais limité dans le temps** tant qu'il n'y aura pas de nouvelle mesure de la classification de la fonction tenue
 - Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste.

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?
- Avec l'article 7.3 : « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».
 - Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !
- Et la prime d'ancienneté ?
- L'Article 11 : « Les salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation [...], qui doit permettre **d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération, incluant la prime d'ancienneté.** »
 - Donc l'avenir de la prime d'ancienneté sera abordé, mais **abordé ne signifie pas qu'elle sera maintenue** à l'issue de la négociation !

La grille de classifications proposée par la FTM-CGT

Diplômes	Niveaux	Coefficients	Salaires	Salaire en €
Sans savoirs reconnus ni expérience	I	200	1 800 €	SMIC revendiqué
Après 1 an		220	1 980 €	
CAP	II	240	2 160 €	SMIC + 20%
BEP		260	2 340 €	
BAC	III	280	2 520 €	SMIC +40%
BAC PRO		300	2 700 €	
BAC +2	IV	320	2 880 €	SMIC + 60%
BTS / DUT		340	3 060 €	
BAC +3 / Licence	V	360	3 240 €	SMIC + 80%
Maîtrise / Master 1		380	3 420 €	
BAC + 5 / Master 2	VI	400	3 600 €	2 X SMIC
Ingénieur		440 à 480	3 960 à 4 320€	
BAC + 8 / Doctorat	VII	500 à 1000	4500€ à 9000€	2,5 X SMIC à 5 X SMIC

Merci de votre attention!