

⚠ ATTENTION DANGER : APPLICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DANS THALES

Courbevoie, le 20 février 2023

Dans notre branche de la Métallurgie, une Nouvelle Convention Collective (NCC) nationale a été signée le 7 février 2022 par 3 des 4 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC et FO). **La CGT a été la seule organisation syndicale à consulter les salariés avant de statuer et a décidé, suivant l'avis des salariés, de ne pas signer cette régression majeure, recul social sans précédent depuis 45 ans.**

Cette NCC doit s'appliquer le 1^{er} janvier 2024. Un accord Groupe Thales, relatif au déploiements de la NCC, a été signé par 3 des 4 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

La CGT Thales ne l'a pas signé.



LES POINTS POSITIFS DE CET ACCORD

Le premier point positif est que la direction de Thales s'est focalisée quasi uniquement sur les nouvelles classifications. **Pour tous les autres éléments (droits individuels et dispositions sociales), il a été acté que le déploiement de cette NCC se ferait en maintenant le statut social plus favorable prévu dans nos accords Thales.** Nous avons évité ce qui s'est passé dans d'autres Groupes: une dénonciation de tous les accords pour raboter tous les droits des salariés. Vous voyez là une application du caractère néfaste de cette convention collective.

L'autre point positif dans cet accord concerne les Commissions Anticipation-Emploi-Formation (CAEF) d'établissement. Nous avons obtenu que les CAEF puissent étudier le cas des salariés qui ne seraient pas d'accord avec leur description/cotation d'emploi, pour ne pas laisser les salariés seuls face aux RH ou à leur responsable hiérarchique. Mais attention, cela se fera dans les 3 mois **après** le déploiement de cette NCC et non avant !

LES POINTS NEGATIFS DE CET ACCORD

La classification liée aux emplois et non à vos qualifications :

Ce sont toutes nos références aux classifications qui changent. Finis les Niveaux I à V et les coefficients 140 à 395, finis les ingénieurs et cadres position I, II, IIIA ou IIIB, place aux emplois A1, C6, F11 jusqu'à I18. Et c'est aussi la définition du statut cadre qui change...et qui sera fluctuante en fonction des changements d'emploi.

Dorénavant, la classification ne sera plus liée à votre expérience, à votre diplôme, à votre qualification, mais uniquement à l'emploi qui vous est attribué par la direction (et non le poste de travail). Relisez le mail que vous avez reçu, sur ce sujet, de la direction Thales le 15 décembre 2022 :

et qu'est-ce qui change ?

Ce système permet de classer les emplois et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.

et en résumé, que faut-il retenir en tant que salarié(e) ?

Un classement de **l'emploi** et non de la réalisation du travail par le salarié. »

Retrouvez plus de détails sur les critères de cotation des emplois, ainsi qu'un outil vous permettant de coter vous-même votre emploi sur notre page internet :

<https://cutt.ly/f31Qjw1>



Coordination CGT THALES

La Défense – Immeuble Monge – 22 place des Vosges – 92400 COURBEVOIE

A cause de cette NCC, votre classification ne dépendra pas de la réalisation de votre travail, ni de votre expérience, de vos savoir-faire mais uniquement de ce que Thales demande, pour l'emploi que vous occuperez. Or, nous le savons toutes et tous, heureusement que nous faisons plus que ce qui est prescrit, sinon le travail n'avancerait pas.

Mais revenons sur la notion d'emploi... car c'est l'emploi qui sera défini et qui aura une cotation, même **pas votre poste de travail**. Reprenons les termes de l'accord : « L'emploi décrira les « activités **significatives** » y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi... Les descriptions d'emplois ne sont pas des descriptions de postes dans la mesure où plusieurs salariés du groupe, toutes sociétés confondues, seront rattachés à la même description d'emploi. »

Il s'agit des activités significatives vues par la direction et non tout ce que **vous** faites. D'ailleurs, à plusieurs reprises, en réunion de négociation, la direction a rappelé qu'il s'agira de décrire et coter ce que demande la direction et non ce que le salarié fait... Toute une partie de votre travail ne sera donc plus prise en compte.

Une définition et une cotation élaborées et vues du Groupe :

Cerise sur le gâteau, toutes les définitions et cotations des emplois seront définies au niveau du Groupe... Il est évident que c'est le meilleur moyen pour que ce déploiement se fasse « *au plus proche du terrain* » comme le dit le préambule de l'accord. Ces définitions et cotations descendront ensuite au niveau Société et Etablissement, mais il est évident que les retours qui en découleront ne pourront que changer les choses à la marge, et encore...

La CGT Thales a tenté, seule et en vain, d'inverser la logique du déploiement, pour que les définitions et cotations d'emplois soient décidées au niveau des établissements, y compris avec tous les salariés, pour ensuite remonter et consolider le tout au niveau Société puis Groupe... Mais non, quelques experts doivent certainement mieux connaître le travail que tous les salariés qui le réalisent au quotidien.

LES PROPOSITIONS FAITES PAR LA CGT VISAIENT A GARDER UN SOCLE DE GARANTIES

Nous avons proposé de garantir certains droits pour les salariés comme :

- Garantir qu'en cas de changement d'emploi après l'application de cette NCCN, si le salarié est positionné sur un emploi moins bien coté, il ne sera pas proposé (ou imposé par pression) de salaire inférieur. **Cela a été refusé, en disant qu'on ne le ferait pas dans Thales. Mais alors pourquoi refuser de l'écrire ?**
- Associer à chaque niveau de diplôme ou certification un niveau d'emploi minimum, pour garantir la reconnaissance des diplômes. **Cela a été refusé, en disant que Thales reconnaît les diplômes. Mais alors pourquoi refuser de l'écrire ?**
- Ajouter une marge de flexibilité dans la cotation des 6 critères classant des emplois, pour permettre la prise en compte justement de tout ce que fait individuellement chaque salarié. **Cela a été refusé car... non prévu par la Nouvelle Convention Collective signée.**
- La mise en place de réunions d'expression collective des salariés, de notre accord QVT, sur cette question spécifique de la classification. **Cela a été refusé par la direction, qui nous a dit qu'elle ne voulait pas que la CGT donne sa vision « négative » de cette NCC...**
- Prévoir un mécanisme de modification de la description des emplois en cas de changement d'organisation, de formation ou autre. Cela a été refusé... **mais on ne sait pas pourquoi.**



L'application de cette Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, au sein de Thales, sera un bouleversement majeur pour toutes et tous, qui nous impactera pendant très longtemps. Vos représentants CGT sont évidemment à votre écoute et à vos côtés pour répondre à vos questions et vous accompagner.

La question qui se pose maintenant est : **Mais pourquoi, les autres syndicats ont-ils signé cela ?**