

Evolution professionnelle et salariale des personnels OE et TAM à convention collective

➤ C'est quoi la politique Dcns concernant mon déroulement de carrière ?

A l'embauche, lorsque la direction signe avec le salarié son contrat, ce dernier n'est pas en connaissance de toutes les subtilités qui peuvent « nuire » à son déroulement de carrière à venir.

Faites bien attention au niveau, classification que la direction vous propose lors de votre embauche (en rapport aux seuils minimum garantis de la Convention Collective de la Métallurgie Parisienne CCM).

Extraits accord d'entreprise 11 mai 2004 : « Les diplômes, titres professionnels du Ministère du Travail, les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) sont des éléments d'accès à un niveau d'emploi. »

« Pour les salariés ayant effectué le début de leur carrière dans d'autres entreprises avant leur recrutement par Dcns, le seuil d'intégration qui leur sera proposé tiendra compte de leurs diplômes, de leurs formations complémentaires et de leur expérience professionnelle. »

Ensuite, vous bénéficiez du parcours dit « d'intégration » ou évolutions automatiques.

Extrait de l'accord d'entreprise, détail du tableau diplôme//métier concerné :

Les ouvriers et employés titulaires d'un :	A l'embauche, le classement d'intégration ne pourra pas être inférieur	Après 6 mois le classement du salarié ne devra pas être inférieur	Après 12 mois et entretien avec sa hiérarchie (si non opposition) le salarié évoluera vers
CAP - d'un BEP, ou d'un titre professionnel de même niveau	au niveau 4 (coefficient 170).	au niveau 6 (coefficient 190)	le niveau 7 (coefficient 215) dans un délai maximum de 6 mois
Bac Pro et/ou d'un Brevet Pro ou d'une formation homologuée niveau bac	niveau 7 (coefficient 215)	au niveau 9 (coefficient 240)	niveau 10 (coefficient 255) dans un délai maximum de 6 mois
Les salariés titulaires d'un	A l'embauche, le classement d'intégration ne pourra pas être inférieur	Après 6 mois le classement du salarié ne pourra pas être inférieur	Après 18 mois et sauf opposition de sa hiérarchie, le classement du salarié ne pourra pas être inférieur
BTS et/ou d'un DUT ou d'une formation homologuée niveau bac+2.	au niveau 11 (coefficient 270).	au niveau 12 (coefficient 285)	niveau 13 (coefficient 305)
BAC + 3 ou d'une formation homologuée niveau Bac +3.	au niveau 13 (coefficient 305)	au niveau 14 (coefficient 335)	niveau 15 (coef 365) le salarié pourra choisir entre le statut de TAM ou le statut de Cadre (coefficient 92)

Le salarié qui n'aurait pas évolué suite à l'entretien de 12 ou 18 mois prévu ci-dessus, bénéficiera d'un nouvel entretien tous les 6 mois jusqu'à ce que le principe de son évolution vers le niveau requis soit acquis.

Extrait de l'accord d'entreprise : « *Le salarié qui obtient, après son recrutement, un diplôme d'un niveau supérieur à celui de son intégration, dans les professions nécessaires à l'entreprise se verra reconnaître, s'il le souhaite, le classement minimal d'intégration correspondant. Cet élément sera pris en compte dès l'obtention du nouveau diplôme dans l'évolution de sa carrière. Il doit, en tout état de cause, tenir un emploi conforme à cette nouvelle qualification dans un délai d'un an.* »

Une fois le parcours d'intégration terminé, c'est en moyenne 6 ans et demi au même coefficient. Pour la CGT, cette situation est intolérable. Qui peut accepter d'attendre 7 ans ou plus au même coef ?

Peut-on parler alors de déroulement de carrière ?

Issus des différents entretiens (EDP, EAA) avec des grilles de contribution qui permettent difficilement de se repérer et repassant à la « moulinette » en comité de carrière (dont on ne sait pas qui y participe), votre éventuelle candidature au passage d'un coefficient supérieur se perd dans les méandres des Relations Humaines (RH).

Qui connaît comment ça se passe après l'entretien ? Qui décide, qui tranche et pourquoi ?

Autant de questions que les salariés se posent et qui restent sans réponse...

Quel intérêt pour Dcns de faire passer des entretiens à ses salariés ?

Les entretiens sont subjectifs et ne servent en rien les intérêts des salariés mais pourtant ils conditionnent votre évolution professionnelle et donc salariales. Pire, les compétences techniques et l'ancienneté n'y sont même pas abordées. Les managers n'ont pas les formations adéquates pour mener ces entretiens.

L'entretien reste de fait formaté pour rentrer dans le cadre politique d'avancement à minima de Dcns et surtout de « remontée de bretelles » pour le salarié (jalons à tenir, respect des consignes, applications des règles, attitude...)

- **Le bilan triennal :** Qui connaît son utilisation ? Combien de salariés le demande ?

Extrait de l'accord d'entreprise: « *Les salariés occupant le même emploi et ayant le même coefficient pendant une période de trois années continues, pourront, s'ils le souhaitent, lors de l'Entretien Annuel (EAA), approfondir les aspects relatifs à leur évolution de carrière avec leur responsable hiérarchique. A cette occasion seront examinés et analysés les bilans des entretiens annuels précédents pour la mise en place, d'un commun accord entre la hiérarchie et l'intéressé d'un plan d'action individualisé.* »

La CGT rappelle que toute personne peut se faire assister d'un représentant syndical lors de ces entretiens.

Aujourd'hui, notre direction a connaissance de l'ancienneté de chaque salarié dans la catégorie et pourtant aucune action lancées pour palier aux dérives (en moyenne c'est 7 ans dans la même catégorie). Où est la reconnaissance des « savoirs faire » acquis ?

Des salariés restent bloqués au même niveau sans réelles perspectives d'évolutions !

Aucun plan d'action en terme de formation et de montée en compétences lorsqu'un salarié est bloqué depuis des années au même niveau...

Pour ne pas laisser la direction faire ce qu'elle veut. Lors du prochain EAA 2014, la CGT appelle les salariés concernés à réclamer un bilan triennal. C'est votre droit et la direction ne peut vous le refuser (les représentants CGT sont à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche).

Au même titre que pour les Ingénieurs et Cadres, la CGT réclame une évolution « automatique » pour les OETAM et rappelle son projet d'évolution de carrière (en ligne sur Navista CGT).

Au même titre que pour les personnels à Statut d'Etat qui ont des commissions d'avancement, la CGT revendique un suivi des évolutions professionnelles individuelles pour éviter les dérives.

L'attribution d'une juste évolution salariale ne doit pas rester du domaine de l'imaginaire ou de projet. DCNS a les moyens...

Pour la CGT, les salariés doivent s'emparer de leur évolution professionnelle. La prochaine Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) doit-être un moment fort pour qu'enfin notre direction prenne la mesure de notre raz le bol.