

### En bref



**Situation Economique et Sociale**

[Page 2](#)



**Autres Actualités: CSE, Latitude**

[Page 3](#)



### L'échelle unique de classification

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

Cotation obtenue précédemment

Cadres (I, H, G, F, E, D)

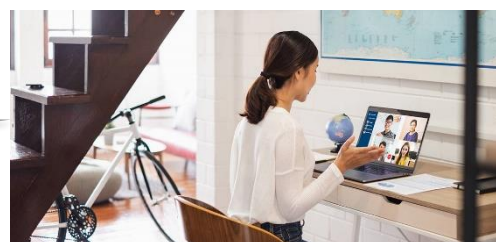
Non cadres (C, B, A)

**Négociations à venir**

[Page 4&5](#)

**Négociations en cours ou terminées**

[Page 6](#)



### Situation Economique et Sociale

#### ❑ Une situation économique & financière au beau fixe malgré le contexte (planétaire) actuel

Que ce soit les perspectives sur le marché du PLM (pour CIMPA), celles des différents verticaux (Aéronautique, Défense, Energie, Transport,...) ou encore plus généralement celles du groupe Sopra Steria, tous les indicateurs sont « au vert » !

La **Direction** est ravie car sa **préoccupation prioritaire reste l'amélioration de la rentabilité**. Et +1 point de marge, +1 point de marge,... les années passent et se ressemblent.

#### ❑ Mais quel contraste avec la situation sociale !

- Une **explosion des départs** : par dégoût ou épuisement, par opportunité (mieux payée), par défaut de mission ou promesses non tenues, par manque d'accompagnement ou encore par manque de perspectives d'évolution
  - La politique de rétention mise en place par la direction semble montrer ses limites. Et pendant ce temps la part (un tiers à la louche) de salariés « historiques » CIMPA restant encore dans l'entreprise se réduit peu à peu. Sans parler de « l'hémorragie » du service RH...
- Une **augmentation significative des arrêts maladie**
- Un **pouvoir d'achat fortement diminué** sauf pour les hauts salaires (cf. bilan social)!

Sans compter les risques psychosociaux supplémentaires liés au rapprochement progressif des « standards » Sopra Steria. En effet après le projet de transformation visant à :

- Calquer notre organisation sur celle de nos collègues SSG,
- Migrer la quasi-totalité de nos outils, ...

... la dernière en date a consisté à « **proposer** » à **nos directeurs un « alléchant » contrat Sopra** (comprendre « tu y perds mais juste un peu »). Et s'ils refusent que va-t-il advenir d'eux ? Et de nous ensuite ?...

Sollicité en CSE sur le sujet, X.PECQUET (« patron » d'Aeroline) s'offusque (et réfute) lorsqu'on ose évoquer une « intégration progressive et lente » de CIMPA (rappelons-le, filiale soi-disant indépendante) au sein de SSG. C'est vrai, nous pourrions plutôt dire « par à-coups et brutale », ce serait plus adapté...

En attendant, nos plus hauts salaires ne feront plus partis de la masse salariale CIMPA. Devons-nous nous réjouir ? Quel en sera le coût ?...

A quand la prochaine saison de notre série palpitante « Bienvenue chez SOPRA » ? La transparence de la direction sur la question nous laisse plus que sceptiques....

### Autres Actualités

#### ❑ CSE Airbus Opérations

La direction nous enjoint de considérer la question de « récupérer » la gestion des **Activités Sociales et Culturelles (comprendre en interne CSE CIMPA)**. **Mais vous, qu'en pensez-vous ?** Ne serait-il pas opportun de consulter les salariés (premiers concernés par le sujet) ?

#### ❑ Déménagement & Flex-office à Paris (projet Latitude): Erratum... ou pas

Les élus et RP de proximité se sont rendus sur place effectuer une visite d'inspection, permettant de confirmer ou non certaines de nos inquiétudes (cf. précédent tract)

- **Systeme de réservation & flicage à profusion** : plus ou moins abandonné pour le moment ?
- **Densité surfacique: les espaces (m2) ont été réduits drastiquement...** : Effectivement mais les locaux sont occupés à ~50% semble-t-il. Aïe, les employés ne seraient-ils pas ravis de venir sur ce site idyllique? Ou le manque de salle de réunion (entre autres) serait-il en cause?
- **Les nuisances (sonores, olfactives, visuelles) sont garanties, sans compter le risque de retrouver un poids lourd sur son bureau (cf. virage de la N13)** : a priori bonne acoustique même si les locaux ne sont pas utilisés pleinement ce qui rend toute conclusion hasardeuse. Quant au virage, il est apparemment aux normes pour des véhicules respectant la limitation de vitesse (50 km/h). Quand on connaît l'exemplarité des conducteurs, on est rassuré...
- **Les places de parking (voiture, vélo, trottinette, moto,...) ont été fortement rationnées (ou oubliées)** : en sus, la direction (Sopra) n'a manifestement pas tenu ses promesses et alloué seulement 3 places de voiture pour 3 membres de la direction (1 DA et 2 Sales). Quant aux motos, qui paiera l'amende (cf. stationnement sur la voie publique)?
- **Et enfin, les casiers ont là aussi été parfaitement étudiés**: ceux-ci ne répondent pas au besoin et il manque par contre cruellement d'espace de stockage pour le matériel nécessaire (et lourd) pour une utilisation de son poste de travail dans de bonnes conditions (clavier, réhausseur d'écran,...).
- A ceci se rajoutent d'autres problématiques détaillées dans le rapport d'inspection (que vous aurez peut-être la chance de consulter un jour...) comme: **la disparition de l'identité (visuelle) CIMPA** (la « désintégration » est en cours), la luminosité, les relations avec les salariés Sopra (mais rassurez-vous une partie de babyfoot et ce sera réglé...), un flou artistique autour des règlements applicables, un tout dématérialisé potentiellement pénalisant, des extincteurs invisibles, une restauration trop chère,... Heureusement que c'est un site pilote!

Encore une fois, *on souhaite bien du courage à nos collègues parisiens pour intégrer* rester dans cet havre de paix, de tranquillité et de sérénité.

**NB:** La fin du bail de nos locaux à Centreda en 2023 sonne sans doute le glas de ceux-ci et nous présage sans aucun doute une belle aventure aussi côté Toulouse.

### Négociations à venir (1/2)

#### ❑ Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

La mise en place d'un accord de méthodes global sur l'ensemble des impacts semble plus que nécessaire et urgente. En effet, bon nombre de nos accords risquent d'être concernés ainsi que des notes directions et/ou autres usages, à savoir (pour l'essentiel):

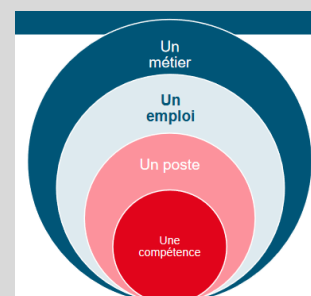
- **Temps de travail:** heures supplémentaires, limitations hebdomadaires, astreintes, temps de déplacement,... les sujets sont nombreux
- **Santé / Conditions de travail:** prévention des risques & Qualité de Vie au Travail
- **Relations individuelles de travail:** mobilité géographique, inaptitude, rupture du contrat de travail et licenciement, congés d'ancienneté et autres exceptionnels,...
- **Emploi / Formation:** Entretien professionnel, heures de formation hors temps de travail
- **Protection Sociale:** Prévoyance, le plus urgent car applicable en 2023 et qui pourrait impacter les cotisations. Mais aussi potentiellement, des impacts sur les absences maladie.
- **Rémunération:** Minima, prime d'ancienneté et autres majorations pour travail de nuit, le dimanche et jour férié. Impacts garantis!
- **Dialogue Sociale en entreprise:** valorisation des parcours syndicaux, place centrale du dialogue social,...
- **Classification:** le plus gros chantier! Une grille unique et non 2 comme aujourd'hui (1 Non Cadres et 1 Cadres).

Une classification basée sur une fiche d'emploi réel comprenant :

- ❖ La description des activités significatives de l'emploi,
- ❖ La nature et le périmètre des responsabilités exercées,
- ❖ La description des relations de travail

Une Cotation de 1 à 10 de l'emploi réel selon 6 critères classant :

- ❖ Complexité de l'activité
- ❖ Connaissances
- ❖ Autonomie
- ❖ Contribution
- ❖ Encadrement/Coopération
- ❖ Communication



La volonté, l'engagement et les moyens mis en place par la direction, en incluant un maximum de salariés et de représentants du personnel au plus tôt, seront clefs dans le succès de cette « opération » d'envergure. Mais avant toute chose, cela sera révélateur (ou non) des intentions réelles du groupe Sopra Steria vis-à-vis du maintien de la CCN Métallurgie au sein de CIMPA

## Négociations à venir (2/2)

### ❑ NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2022

La situation est on ne peut plus simple à caractériser:

- **Le montant des AIS octroyées en janvier 2022 permettait tout juste de compenser l'inflation de 2021 après 2 années « blanches »** (comprendre  $\approx 0$ ) et restait inférieur à l'augmentation des minima de la branche cette année (3,1% pour les I&C). Ainsi, et sans clause de « remise a minima à l'instant T » dans l'accord sur les salaires, bon nombre d'entre vous ont reçu une augmentation en janvier qui n'en était pas réellement une...
- En 2022, du fait de la situation de crise (mondiale) que nous traversons, il est prévu (à ce jour) **une inflation moyenne de 5,5% sur l'année**. Estimation en constante hausse, du jamais vu depuis plus de 35 ans!

### Alors que prépare notre direction ???

- **Osera-t-elle cette année encore nous proposer un montant global dérisoire** malgré nos très bons résultats, nos excellentes perspectives et tous les sacrifices réalisés par ses employés (enfin, ceux qui restent) ?
- Osera-t-elle toujours refuser ce qui est, rappelons-le, un « fondamental » de la métallurgie, et qui est particulièrement justifié dans ce contexte, à savoir des **Augmentations Générales**?
- A-t-elle là aussi les pieds et poings liés vis-à-vis de notre maison « mère » **Sopra-Steria Group**?
- Autant le dire tout de suite, nous ne supporterons pas longtemps un simulacre de négociation au rabais sur ce sujet.



## Négociations en cours ou terminées

### ❑ Situation sanitaire

Grâce (entre autres) à une belle et opportune intervention de vos élus de l'Alliance, nous pouvons nous féliciter du fait que la Direction ait enfin su faire preuve (d'un peu) d'initiative en appliquant un principe de précaution nécessaire face à l'annonce d'une très probable 7<sup>ème</sup> vague de COVID. Ainsi, le télétravail redevient privilégié en cas de suspicion (e.g. cas contact).

### ❑ Clause de revoyure de l'accord Télétravail (cf. éventuel 3<sup>ème</sup> jour):

Nous aurions aimé pouvoir nous satisfaire de même des négociations en cours sur le télétravail, malheureusement la tournure de celles-ci nous laisse entrevoir (encore une fois) une absence inquiétante de latitude sur ce sujet. Peu ou pas d'avancées significatives à prévoir donc (mais espérons nous tromper)...

### ❑ Avenant à l'accord CSE

Toutes les Organisations Syndicales l'ont signé pour tenter de sauver ce qu'il reste de vos institutions (IRP). Les maigres perspectives d'amélioration du dialogue social qu'il contient permettront-elles de sauver un comité (CSE) en déroute? Rien de moins sûr, les entraves au bon fonctionnement restant nombreuses (accès aux informations, publication des documents,...).



**C'est donc sur un tableau très mitigé qu'il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter du repos et de bonnes vacances, vous en avez sûrement besoin!**