



AIRBUS

Maîtrise des conformités et des risques
en Santé, Sécurité et Environnement

Texte réglementaire DS

Accord de groupe 29773 du 1 avril 2022 relatif à la mise en oeuvre de la classification métallurgie au sein du groupe Airbus en France

Avertissement :

La consolidation du présent texte a été effectuée sur la base des textes communiqués par le client. En l'absence de communication de l'ensemble des textes modificateurs, COGNITEO ne saurait être tenu responsable d'une consolidation incomplète.

Informations relatives à la consolidation :

Modifié par l'avenant n°1 du 21 juillet 2022

Entre

Airbus SAS, représentée par ..., Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le périmètre d'application du présent accord

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre d'application du présent accord, en la personne des coordinateurs syndicaux

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

Préambule

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

1.1.2 Modalités d'application

1.2 Périmètre d'application de l'accord

1.2.1 Champ d'application automatique de l'accord : les sociétés appartenant au périmètre d'application des accords de groupe

1.2.2 Champ d'application volontaire : les sociétés choisissant d'intégrer le périmètre d'application du présent accord

Titre 2. Catalogue des emplois du groupe

2.1 Principes

2.2 Terminologie et glossaire

2.3 Contenu des fiches descriptives d'emplois

2.4 Méthodologie de création du catalogue des emplois du groupe

2.4.1 Mise à jour du catalogue de familles de métiers

2.4.2 Rédaction des fiches descriptives d'emploi

2.5 Comités de classification

2.5.1 Le comité de classification de fonction

2.5.2 Le comité de classification du groupe

Titre 3. Cartographie et communication

3.1 Cartographie des emplois et des salariés

3.2 Communication aux salariés

Titre 4. Plan de communication et formations

Titre 5. Implication des partenaires sociaux

5.1 Commission paritaire de suivi

5.2 Les Comités Sociaux et Economiques (CSE)

Titre 6. Dispositions finales

6.1 Durée et entrée en vigueur

6.2 Révision et dénonciation

6.3 Interprétation de l'accord

6.4 Dépôt et publicité

6.5 Publication de l'accord

6.6 Communication de l'accord

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES DU PERIMETRE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

ANNEXE 2 : LISTE DES DIVISIONS DU GROUPE AIRBUS COMPOSANT LES COMITES DE CLASSIFICATION

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

ANNEXE 4 : EXEMPLES DE FICHES DESCRIPTIVES D'EMPLOIS

PRÉAMBULE

Suite à la signature, le 7 février 2022, de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie entérinant notamment le déploiement d'une nouvelle classification, AIRBUS et les organisations syndicales représentatives du groupe ont trouvé essentiel de se réunir afin de

définir ensemble les modalités de mise en oeuvre de cette nouvelle classification au sein du groupe Airbus en France.

La nouvelle classification est en effet un enjeu central de la politique de Ressources Humaines et des processus de gestion de carrière dans le groupe et constitue une des pierres angulaires du projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts des sociétés du groupe Airbus en France.

Sans remettre en cause les principes définis par la nouvelle convention nationale collective de la Métallurgie, les parties souhaitent préciser les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette nouvelle classification, celles-ci devant être adaptées à la taille du groupe Airbus en France.

La concertation, puis la négociation, ayant conduit à la conclusion de cet accord ont ainsi été l'opportunité pour les parties de s'approprier ensemble les principes soutenant cette nouvelle classification et la méthodologie de mise en oeuvre proposée par la branche ainsi que de définir de manière concrète les modalités de mise en oeuvre applicables au sein du groupe.

Ainsi, elles ont convenu qu'il était important que la méthodologie de mise en oeuvre développée paritairement au sein de la branche soit rapprochée des moyens et outils d'ores et déjà existants chez Airbus afin de rendre cette méthodologie opérationnelle et cohérente pour le groupe.

Des pilotes (expérimentations) ont été déployés au sein de différents secteurs afin d'éprouver les solutions proposées s'appuyant à la fois sur les référentiels métiers déjà existants mais également sur les connaissances des managers et des équipes Ressources Humaines des emplois présents dans les différentes entreprises. Ces pilotes ont ainsi permis, tout au long des réunions de concertation, de faire évoluer la méthodologie proposée afin de la rendre la plus robuste et efficiente possible au sein du groupe Airbus en France.

Ils ont également conduit à mettre en évidence la nécessité de clarifier les définitions relatives à la classification et le glossaire rédigé par la branche afin de garantir une compréhension commune et adaptée aux terminologies propres au groupe Airbus.

La méthodologie retenue a pour objectif de déployer la nouvelle classification de manière transparente, opérationnelle et lisible pour l'ensemble des salariés des sociétés du périmètre d'application du présent accord.

Cet accord définit ainsi la méthodologie retenue au sein du groupe Airbus en France pour déployer le nouveau dispositif de classification Métallurgie au 1^{er} janvier 2024 mais fixe également le contenu des fiches descriptives d'emploi, les principes de constitution du catalogue emploi et de son évolution.

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

Le présent accord porte sur les modalités de mise en oeuvre au sein du groupe Airbus en France du dispositif de classification issu de la convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022.

1.1.2 Modalités d'application

Le présent accord se substitue intégralement, dès le 1^{er} janvier 2024, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise ou de groupe) antérieurs à sa conclusion et dont l'objet est lié à l'ancienne classification Métallurgie,

appliqués au sein des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord, selon les dispositions visées à l'article 1.2.

A ce titre, les parties précisent, qu'à compter du 1er janvier 2024, il sera définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (d'établissement, d'entreprise ou de groupe), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci, sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

En outre, il est expressément convenu entre les parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord, en vertu de l'article 1.2 des présentes, ne pourront en aucune manière renégocier à leur niveau, postérieurement à la conclusion du présent accord, des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord et à ses éventuels avenants.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord définit son champ d'application conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe conclu le 16 novembre 2021.

Le périmètre d'application du présent accord s'étend aux salariés des sociétés visées aux articles 1.2.1 et 1.2.2. ci-dessous.

Ces sociétés constituent ensemble le périmètre d'application du présent accord.

Elles sont limitativement et nommément listées en annexe 1 des présentes.

1.2.1 Champ d'application automatique de l'accord : les sociétés appartenant au périmètre d'application des accords de groupe

Par principe, le présent accord est applicable de manière automatique aux sociétés faisant partie du périmètre d'application des accords de groupe prévu par l'article 2.1 de l'accord de groupe relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021.

1.2.2 Champ d'application volontaire : les sociétés choisissant d'intégrer le périmètre d'application du présent accord

Par exception, le champ d'application du présent accord sera étendu à des sociétés hors du périmètre d'application des accords de groupe, conformément à l'article 2.2.1. de l'accord de groupe relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe conclu le 16 novembre 2021.

En effet, les Parties sont convenues de permettre à certaines sociétés qui, à la date de signature des présentes, ne relèvent pas du périmètre d'application des accords de groupe (de manière automatique ou volontaire), d'entrer dans le champ d'application du présent accord.

La décision d'intégrer volontairement le champ d'application du présent accord est limitée aux dispositions prévues par celui-ci.

Les Parties rappellent qu'une telle démarche volontaire ne vaudra pas intégration générale au périmètre d'application des accords de groupe au sens de l'article 2.1.3 de l'accord de groupe relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021.

Pour être valable, cette intégration au périmètre d'application du présent accord devra respecter les conditions posées à l'article 2.2. de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021 précité.

Néanmoins, au regard de l'objet du présent accord qui est de définir le processus de mise en oeuvre de la nouvelle classification Métallurgie au sein des sociétés du groupe Airbus en France, il est convenu par les parties, par dérogation aux articles 2.1.3 et 2.2.1 de l'accord de groupe relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe, que la discussion sur la volonté d'intégrer le périmètre d'application du présent accord devra être engagée par les sociétés concernées dans le mois qui suit la signature du présent accord.

L'intégration au périmètre d'application du présent accord devra être précédée par :

- L'information-consultation des instances représentatives du personnel - Comité Social et Economique Central (CSE-C) ou Comité Social et Economique (CSE) de la société sur la décision d'intégration et ses conséquences sur le statut collectif des salariés ;
- L'envoi du procès-verbal d'information-consultation des instances représentatives du personnel au Directeur des Relations Sociales du Groupe Airbus en France.

Un avenant au présent accord sera conclu pour chaque intégration volontaire postérieure à la signature des présentes, afin de mettre à jour la liste des sociétés relevant de son champ d'application et figurant en Annexe 1.

Titre 2. Catalogue des emplois du groupe

2.1 Principes

Afin de permettre la mise en oeuvre de la nouvelle classification de la Branche Métallurgie au sein du groupe Airbus en France, il va être créé un catalogue d'emplois au niveau du groupe regroupant l'ensemble des fiches descriptives d'emploi.

Ce catalogue sera accessible par l'ensemble des salariés des sociétés entrant dans le champs d'application du présent accord.

Afin de garantir une cohérence et une lisibilité à la fois entre les sociétés et les fonctions au niveau national mais également dans la gestion des emplois, des compétences et de la gestion de carrière des salariés au sein du groupe Airbus en transnational, il a été convenu par les parties d'appuyer la création du catalogue d'emplois sur le catalogue de familles de métiers Airbus déjà existant ("Job Profile").

Pour rappel, ce dernier est constitué d'un ensemble de fiches métiers globalement harmonisé au niveau du groupe Airbus, en transnational, et servant principalement à identifier les besoins de compétences et à soutenir différents processus tant Ressources Humaines que liés au business : recrutement, formation, entretiens de développement et gestion des compétences. Chaque métier est accompagné de la liste des principales compétences associées à celui-ci. Pour établir les fiches descriptives d'emplois, les parties ont donc convenu de s'appuyer sur ce catalogue de familles de métiers qui existe depuis 2016 et qui est déjà utilisé tant par les managers que par les salariés pour leur développement de carrière et la gestion de leurs compétences.

Au jour de la signature du présent accord, le catalogue comprend :

- 12 groupes de familles métiers (ex: Fabrication, intégration & test, gestion des achats...),
- 74 familles de métiers (ex: intégration et assemblage, approvisionnement, achat de commandes...),
- 580 profils métiers (ex: assemblage structure avion, acheteur...).

Ce catalogue est évolutif, en tant que de besoin, sous la responsabilité des différentes fonctions de l'entreprise, la fonction RH étant quant à elle responsable de la cohérence d'ensemble. Il est accessible à l'ensemble des salariés via un site Web. Les fiches descriptives d'emploi seront décrites en partant des 580 profils métiers d'ores et déjà existants, complétés afin de permettre, tel que convenu au niveau de la Branche de la Métallurgie, une cotation de chaque emploi, sur la base des critères définis dans le référentiel d'analyse des emplois de la Métallurgie.

Chaque métier sera ainsi défini au travers d'un certain nombre d'emplois correspondant à la réalité des activités des entreprises du groupe.

A noter, qu'il existe également au sein du groupe Airbus un autre catalogue appelé "Job value", transnational et trans-divisions, mis en place en janvier 2021 dans le but d'harmoniser les décisions de classification dans le groupe (pour les postes à partir de Band5). Il favorise en effet l'harmonisation et l'équité en termes de classification au sein du groupe Airbus et apporte transparence et clarté dans les échanges entre les managers et les équipes Ressources Humaines.

Ce catalogue, qui ne se substitue pas au catalogue des emplois du groupe créé pour permettre la mise en place de la nouvelle classification Métallurgie dans le groupe Airbus, est un élément d'information complémentaire offert aux Human Resources Business Partners (HRBPs) et aux managers leur permettant une lisibilité et une cohérence des classifications en transnational.

2.2 Terminologie et glossaire

Il est apparu essentiel aux parties de rappeler les termes utilisés dans le cadre de la mise en oeuvre de la nouvelle classification de la Métallurgie.

Ainsi, le déploiement de la nouvelle classification et la cotation associée des emplois s'appuient sur des descriptions d'emplois. Il ne s'agit là ni de description de métiers (notion plus large), ni de descriptions de postes (au niveau de l'individu).

Dans chaque métier existant au sein du groupe Airbus, différents emplois seront décrits.

Ces 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.

Suite aux retours des pilotes, toujours à des fins de compréhension, de transparence et de cohérence dans la mise en oeuvre de cette nouvelle classification et au regard de son enjeu en termes de cotation des emplois, les parties ont également convenu de la nécessité de s'approprier et compléter le glossaire proposé par la branche de la Métallurgie.

Cela s'est traduit par une réunion de concertation dédiée à la validation d'un complément au glossaire prévu par la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie visant à définir certains termes qui sont apparus comme trop génériques dans la phase pilote.

Ce glossaire, ainsi enrichi par des définitions supplémentaires réparties dans chaque critère et adaptées à la taille de nos organisations, est joint au présent accord en annexe 3. Il a ainsi pour vocation de préciser au sein d'Airbus l'interprétation de certains termes du glossaire national en reprenant le vocabulaire habituellement utilisé au sein du groupe, l'objectif étant de garantir :

- des classifications homogènes et alignées au sein des sociétés du périmètre d'application du présent accord ce qui permet de faciliter les mobilités entre sociétés,
- des classifications cohérentes dans le contexte transnational du groupe Airbus,
- une utilisation la plus large possible de toutes les classes d'emploi prévues dans la nouvelle échelle de classification Métallurgie.

Ce glossaire enrichi est essentiel dans la démarche d'appropriation et de compréhension de tous des termes utilisés conduisant à la

cotation des emplois.

2.3 Contenu des fiches descriptives d'emplois

Tel qu'indiqué dans la convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022, l'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois.

La fiche descriptive d'emploi est ainsi la base de l'analyse des emplois, son objectif étant de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère.

A ce titre, elle comprend notamment :

- l'intitulé de l'emploi,
- la finalité de l'emploi,
- les relations de travail,
- la description des activités significatives de l'emploi,
- la nature des responsabilités exercées et la latitude d'action,
- les connaissances professionnelles spécifiques,

Conformément à l'échelle unique de classification définie par la convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022, à chaque cotation d'emploi correspond une classe d'emploi et un groupe d'emploi.

Les fiches descriptives d'emplois définies au sein du groupe Airbus seront donc basées sur le modèle de fiche préconisé dans le guide pédagogique prévu à l'Article 64.1 de la convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022.

Comme indiqué à l'article 2.1 du présent accord, afin de parvenir à cet objectif de description des emplois, les parties ont convenu qu'il était important de partir d'outils et processus d'ores et déjà déployés au sein du groupe et connus sur cette thématique, tant par les salariés que les managers.

A ce titre, les chapitres des fiches descriptives d'emplois relatifs à la "finalité de l'emploi", à la "description des activités significatives de l'emploi" seront directement repris des éléments issus du catalogue de familles de métiers du groupe Airbus. Ils seront communs à tous les emplois présents au sein d'un métier.

Quant aux chapitres portant sur les "relations de travail", la "nature des responsabilités exercées et la latitude d'action" et les "connaissances professionnelles", il a été convenu par les parties de s'appuyer sur les critères de la grille d'analyse de la Métallurgie en les contextualisant à chaque emploi.

Ainsi, dans le chapitre "relations de travail", l'emploi sera défini pour permettre d'évaluer les critères "encadrement-coopération" et "communication" ; le chapitre "nature des responsabilités exercées et la latitude d'action", servira à apprécier les critères "contribution",

"autonomie" et "complexité de l'activité" et le chapitre "connaissances professionnelles spécifiques" définira les activités au regard du critère "connaissance". Au sein d'un métier, ces critères serviront à différencier la cotation des emplois.

L'objectif est de permettre à chacun de comprendre, sur la base d'une fiche descriptive d'emploi, le contenu et les attendus de l'emploi qu'il occupe mais également de faciliter l'exercice de cotation des emplois. Sur chaque fiche descriptive d'emploi sera indiquée la classe d'emploi avec le détail de la cotation par critère classant.

Des exemples de fiches descriptives d'emploi permettant d'illustrer ces principes sont joints en annexe 4 du présent accord.

2.4 Méthodologie de création du catalogue des emplois du groupe

Six réunions de concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Airbus en France ont permis de développer une méthodologie pour le groupe Airbus, tant pour l'élaboration des fiches descriptives d'emploi que pour la cotation associée.

Pendant cette phase de concertation, cette méthodologie a été testée dans le cadre de pilotes. Les retours d'expérience de ces pilotes, partagés avec les organisations syndicales, ont permis de faire évoluer la proposition initiale de méthodologie et ainsi définir une méthodologie la plus robuste possible.

La méthodologie retenue se définit comme suit :

2.4.1 Mise à jour du catalogue de familles de métiers

Chaque académie, organisation en charge de la gestion des emplois et des compétences au sein des fonctions, a été chargée de toiletter et d'enrichir le catalogue de familles de métiers d'ores et déjà existant afin de fournir une base robuste et actualisée des métiers à partir desquels les emplois sont décrits.

2.4.2 Rédaction des fiches descriptives d'emploi

Sur la base du catalogue de familles de métiers mis à jour, le département "Reward" réalisera un pré-remplissage de fiches descriptives d'emploi standardisées.

Des groupes de travail comprenant à la fois des managers et des HRBPs référents, préalablement formés à la description d'emploi, seront ensuite chargés, sur la base de ces fiches descriptives d'emplois pré-remplies, de rédiger et finaliser les fiches descriptives d'emplois de leur domaine.

Ces managers et HRBPs référents seront identifiés au sein de chaque fonction et dans chacune des sociétés concernées par les métiers et donc les emplois décrits, l'objectif étant d'avoir des descriptions harmonisées et cohérentes quelle que soit la société d'appartenance, et contextualisées afin de refléter au plus près la réalité de l'emploi.

Cet exercice, au plus proche des activités, permettra de vérifier la cohérence du nombre d'emplois défini par métier avec les réalités du terrain.

Ces fiches descriptives d'emplois détaillées doivent permettre la réalisation du classement des emplois tel que prévu dans la convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022.

La rédaction des fiches descriptives d'emploi, réalisée au plus proche de la réalité terrain, sera ensuite consolidée au niveau de chaque fonction puis au niveau du groupe.

La rédaction du catalogue de référence des emplois du groupe a commencé en octobre 2021 à travers les pilotes et se terminera en août 2022.

2.5 Comités de classification

Sont créés au niveau du groupe Airbus deux types de comités de classification : un comité de classification au sein de chaque fonction et un comité de classification du groupe.

Ces comités sont des instances pérennes, en charge de faire évoluer le catalogue des emplois du groupe.

2.5.1 Le comité de classification de fonction

Chaque comité de classification de fonction est composé de représentants des divisions du groupe, ayant le rôle, au sein de la fonction concernée, de "Key Account Manager Reward", de "Human Resources Business Leader" (HRBL) et de "Head of" ou son représentant désigné.

Les divisions du groupe visées ci-dessus sont identifiées spécifiquement dans l'annexe 2 du présent accord. Il est entendu que celles-ci ont la responsabilité de couvrir dans cet exercice les besoins de leurs filiales ayant fait le choix d'entrer dans le champ d'application de cet accord.

Ce comité, sous la responsabilité du département "Reward", est chargé de :

- s'assurer de la cohérence du catalogue des emplois du groupe au niveau des métiers qui lui sont propres et de le valider.

Ainsi, une relecture globale est réalisée par le comité de classification de la fonction en vue de valider la cohérence du catalogue des emplois du groupe au sein d'une famille de métiers, tant au niveau des fiches descriptives d'emplois que de la cotation des emplois au sein de chaque métier.

C'est également le comité de classification de la fonction qui remontera les demandes d'évolutions du catalogue des emplois du groupe au niveau du comité de classification du groupe, qu'il s'agisse de retrait, d'ajout ou d'évolution des fiches descriptives d'emploi.

- valider la cohérence de la cartographie des emplois dans la fonction.

2.5.2 Le comité de classification du groupe

Le comité de classification du groupe est composé des Directeurs des Ressources Humaines de chaque division du groupe, du représentant du département "Develop" de chaque division et d'un représentant "Reward".

Les divisions du groupe visées ci-dessus sont identifiées spécifiquement dans l'annexe 2 du présent accord. Il est entendu que celles-ci ont la responsabilité de couvrir dans cet exercice les besoins de leurs filiales.

Ce comité, sous la responsabilité du département "Reward", est quant à lui chargé de :

- valider la robustesse et la cohérence du catalogue des emplois du groupe, reflétant la réalité des activités du groupe.

A ce titre, il a notamment en charge de s'assurer de la cohérence de la description et du classement des emplois communs à plusieurs fonctions.

C'est également le comité de classification du groupe qui validera les demandes d'évolutions du catalogue des emplois du groupe, qu'il s'agisse de retrait, d'ajout ou d'évolution des fiches descriptives d'emploi.

- valider la cohérence de la cartographie des emplois dans le groupe.

Titre 3. Cartographie et communication

3.1 Cartographie des emplois et des salariés

Dès le mois de septembre 2022, les managers, avec le support des HRBPs, identifieront au sein du catalogue des emplois du groupe, les emplois présents au sein de leur organisation. Ils devront ainsi cartographier les activités de leur secteur par nature d'emplois avec le volume associé.

Une fois cette cartographie globale des emplois présents dans son secteur réalisée, le manager direct, avec l'aide du HRBP, rattachera chaque poste ("ID position" dans la terminologie de l'outil myPulse) de son équipe à un des emplois décrits. Lors de cet exercice, managers et HRBPs s'assureront que chaque salarié est correctement positionné en fonction du poste réellement occupé au sein de l'organisation.

Cet exercice lui permettra d'apprécier la cohérence au sein de son équipe du nombre d'emplois et du nombre de salariés rattachés à chaque emploi.

Ces cartographies seront ensuite consolidées afin de permettre aux managers et aux senior HRBP d'en vérifier la cohérence au sein de la fonction.

A l'issue de cet exercice de cartographie, qui devra être terminé en décembre 2022, chaque salarié du groupe Airbus en France sera donc rattaché à un emploi issu du catalogue des emplois du groupe.

3.2 Communication aux salariés

Conformément à l'article 63.2.1 de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022, chaque salarié se verra notifier le classement de son emploi. Ainsi, entre les mois de janvier et mars 2023, chaque manager présentera et remettra, à l'occasion des entretiens professionnels, à chacun de ses collaborateurs sa fiche descriptive d'emploi avec le détail de la cotation (note attribuée à l'emploi, critère classant par critère classant), sa classe d'emploi et ainsi son groupe d'emploi.

Afin de donner au salarié une parfaite lisibilité et compréhension de son classement mais également en vue de lui permettre de comprendre les possibilités de progression professionnelle et ainsi de développement au sein de l'entreprise, le manager présentera au salarié le positionnement de son emploi au sein de la famille de métier auquel il appartient.

Dans le mois suivant la notification au salarié de son classement, le manager répondra, avec le support du HRBP si nécessaire, à toute demande d'explication complémentaire du salarié sur son classement. Dans le cas où ces discussions conduiraient à identifier une problématique de rattachement du salarié à son emploi, celui-ci pourra être modifié après que le senior HRBP et le management de la fonction en aient validé la cohérence.

Si jamais la discussion met à jour une problématique collective dans une ou plusieurs fiche(s) descriptive(s) d'emploi(s), le sujet sera remonté au comité de classification de fonction qui pourra, le cas échéant, demander au comité de classification de Groupe de mettre à jour la ou les fiche(s) descriptive(s) d'emploi(s) concernée(s) ou en créer une ou des nouvelle(s) si nécessaire.

Les salariés concernés par cette mise à jour seront alors informés de leur nouvelle fiche descriptive d'emploi et du classement correspondant.

Il est précisé que cette cartographie des salariés évoluera autant que de besoin tout au long de l'année 2023 pour tenir compte des mobilités et des nouvelles entrées dans le groupe.

Les salariés faisant acte de mobilité (avant ou après le 1^{er} janvier 2024) le feront sur la base de la fiche descriptive d'emploi correspondant au poste sur lequel ils candidatent. Ils seront donc en mesure de connaître toutes les conditions associées à leur nouvelle prise de poste.

Il est convenu entre les parties que les mobilités internes avec changement de rattachement à une fiche descriptive d'emploi seront formalisées par la mise à jour dans le profil salarié disponible dans myPulse et dans l'encadré "emploi" du bulletin de salaire.

Titre 4. Plan de communication et formations

Afin de soutenir la mise en oeuvre de la nouvelle classification Métallurgie au sein du groupe, il sera mis en place dès 2022 un ensemble de supports de communications et de formations à destination des différentes audiences concernées par ce déploiement.

Ainsi, est d'ores et déjà mis à disposition de l'ensemble des salariés du groupe, une vidéo expliquant les principes et les incidences de cette nouvelle classification. Cette vidéo sera complétée régulièrement par des "Questions – réponses" disponibles sur le Gsite du projet RELOAD. Les informations d'accès seront fournies à l'occasion de la communication faite à l'ensemble des salariés suite à la conclusion de cet accord.

Outre l'information générale envoyée à l'ensemble des salariés, un parcours de formation spécifique est en cours d'élaboration pour les HRBPS et les managers qui ont tous un rôle clé dans la mise en oeuvre de cette nouvelle classification.

L'intention est d'articuler cette formation autour de 3 grands piliers constitutifs d'un curriculum de formation :

- Un e-learning visant à présenter le dispositif de la nouvelle classification, le pourquoi de ce changement, la méthodologie de mise en oeuvre définie dans le présent accord, le catalogue des emplois du groupe et enfin le rôle des managers dans ce déploiement.
- Ces sessions de formation à distance seront complétées par des sessions d'information plénières visant à présenter le calendrier précis de mise en oeuvre, de permettre des mises en situation et de répondre aux questions posées. Il sera également rappelé à l'occasion de ces sessions quels sont les outils dont le manager dispose d'ores et déjà sur la tenue d'entretiens.
- Enfin, des outils complémentaires de type "cas pratiques" sont en cours de développement basés sur l'élaboration de différents scénarios.

Il est convenu que l'ensemble des contenus de communication et de formations seront partagés avec les organisations syndicales dès lors qu'ils seront prêts à être déployés. Une ou des session(s) d'information plénière(s) seront également organisée(s) pour les organisations syndicales signataires du présent accord qui le souhaiteront.

Titre 5. Implication des partenaires sociaux

5.1 Commission paritaire de suivi

Il est convenu par les parties que les partenaires sociaux signataires du présent accord, seront impliqués dans chacune des phases de mise en oeuvre de la nouvelle classification.

A ce titre, une commission paritaire de suivi est constituée à compter du dépôt du présent accord et ce jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Cette commission paritaire de suivi, sera réunie par invitation du département Relations Sociales du groupe Airbus en France.

Il sera composé de trois représentants de la Direction des Ressources Humaines et d'une délégation de cinq membres de chaque organisation syndicale représentative au niveau du périmètre d'application du présent accord et signataire du présent accord. Cette commission paritaire partagera l'avancement de la création du catalogue des emplois du groupe.

Au regard des différentes étapes de mise en oeuvre prévues dans le présent accord, les parties conviennent de réunir la commission paritaire selon le calendrier suivant :

- Fin avril, fin juin et fin août/début septembre 2022, la commission sera réunie pour être informée de l'avancement du catalogue. Seront ainsi partagés le nombre d'emplois décrits par métiers, en volume et en pourcentage au regard du catalogue dans son ensemble. Il sera mis à disposition des membres de cette commission les fiches descriptives d'emploi en mode "draft".
- Fin décembre 2022, il sera présenté à la commission la cartographie complète des emplois et des salariés avec une visibilité particulière sur le nombre d'emplois cadres / non cadres par métier et par société.
- Fin février et fin avril 2023, les organisations syndicales représentatives pourront remonter les besoins d'évolution de ce catalogue. Ces besoins seront transmis pour analyse au comité de classification de la ou des fonction(s) concernée(s). Si le besoin d'évolution est avéré, il sera transmis pour validation et intégration dans le catalogue des emplois du groupe.
- Fin mai / début juin 2023 : il sera répondu aux demandes remontées lors de la réunion précédente et présenté la cartographie complète des emplois et des salariés finalisée avec une visibilité particulière sur le nombre d'emplois cadres / non cadres par métier et par société.

Au-delà de ces réunions définies, la commission paritaire de suivi pourra être réunie sur demande justifiée d'un de ses membres.

En tant que de besoin, l'avancement des travaux de la commission paritaire de suivi pourra faire l'objet d'une information au CGAF sur les exercices 2022 et 2023.

A compter du 1^{er} janvier 2024, le suivi de l'évolution du catalogue des emplois du groupe sera réalisé, au sein de chaque société entrant dans le périmètre d'application du présent accord, au travers des commissions GEPP. A cette occasion, les représentants du personnel pourront remonter des demandes d'évolution du catalogue qui seront partagées avec le comité de classification de la (ou des) fonction(s) concernée(s).

5.2 Les Comités Sociaux et Economiques (CSE)

Les informations présentées en commission paritaire de suivi seront partagées au sein du Comité Social et Economique Central (CSE-C) ou du Comité Social et Economique (CSE) de chaque société entrant dans le champ d'application du présent accord.

Par ailleurs, dans le mois suivant le dépôt du présent accord, une information-consultation sera mise en oeuvre dans chacune des sociétés appartenant au périmètre d'application du présent accord.

Ainsi, en prévision de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les CSE-C et CSE seront informés et consultés sur les modalités envisagées pour la mise en oeuvre de cette classification dans la société tel que prévu dans le présent accord.

Titre 6. Dispositions finales

6.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et publicité.

6.2 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions prévues par la loi et la réglementation.

6.3 Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction, d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

6.4 Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

6.5 Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

6.6 Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le groupe Airbus.

Fait à Toulouse, le 1^{er} avril 2022

Pour Airbus SAS en France

Pour les Organisations Syndicales

Directeur des Ressources Humaines France

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour FO

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES DU PERIMETRE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Modifié par l'avenant n°1 du 21 juillet 2022 - Titre 2

- **AIRBUS ATR** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65, 31060 Toulouse
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS SAS** - 2 rond-point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac
- **AIRBUS ATLANTIC SAS (précédemment dénommée STELIA AEROSPACE SAS)**- Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal, 17300 Rochefort
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac
- **AIRBUS DS GEO SA** - 5 rue des Satellites, 31030 Toulouse
- **AIRBUS DS SLC SA**- 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- **AIRBUS CYBERSECURITY SAS** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- **AIRBUSINESS ACADEMY SAS** - 10 rue Franz Joseph Strauss, 31700 Blagnac
- **STELIA AEROSPACE COMPOSITES SAS** -19 route de Lacanau, 33160 Salaunes
- **TESTIA SAS** - 18 rue Marius Terce, 31300 Toulouse

ANNEXE 2 : LISTE DES DIVISIONS DU GROUPE AIRBUS COMPOSANT LES COMITES DE CLASSIFICATION

Conformément aux dispositions des articles 2.5.1 et 2.5.2 du présent accord, les divisions du groupe pouvant désigner des représentants au sein des comités de classification sont :

- L'Unité Economique et Sociale d'Airbus Commercial,
- Airbus Defence & Space,
- Airbus Helicopters,
- Airbus Atlantic,
- ATR.

Chacune d'entre elles a la responsabilité de couvrir les besoins de ses filiales ayant fait le choix d'entrer dans le champ d'application de cet accord.

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Il s'agit ici, comme indiqué à l'article 2.2 du présent accord, d'un glossaire Airbus venant compléter celui fourni par la branche Métallurgie.

Critère Complexité

Critères	Complexité de l'activité
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en oeuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en oeuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en oeuvre de modes opératoires répertoriés à adapter
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en oeuvre de modes opératoires répertoriés
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies

La notion **d'organisation** correspond au sein du Groupe Airbus à :

- Pour les **sociétés de plus de 5000 personnes** : la sous-fonction
- Pour les **sociétés de 1000 à 5000 personnes** : la fonction
- Pour les **sociétés de moins de 1000 personnes** : il sera pris en compte la taille de leur société d'appartenance. Ainsi, l'organisation considérée correspondra **soit à la fonction, soit à la sous-fonction de la société à laquelle elles sont rattachées**(selon sa taille).

Critère Encadrement - Coopération

Critères	Encadrement-Coopération
Degré 10	Direction/coordination de la totalité de l'organisation
Degré 9	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation
Degré 8	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
Degré 7	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens
Degré 6	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées

Degré 5	Animation/répartition/appui/ supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques
Degré 4	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
Degré 3	Appui technique/organisationnel individuel
Degré 2	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière
Degré 1	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière

Pour ce critère, il faut comprendre au sein du groupe Airbus que :

- La notion d'**équipe de travail** s'entend comme étant une **équipe de non cadres**.
- La notion de **sous-ensemble de ressources/moyens** s'entend comme étant une **équipe de cadres ou équipe mixte de cadres et non cadres**.
- La notion d'**ensemble de ressources/moyens** s'entend comme étant une **équipe composée majoritairement de cadres très expérimentés**. Les cadres très expérimentés s'entendent comme des cadres (managers ou spécialistes) ayant un impact significatif au-delà de leur équipe, dont l'emploi demande d'utiliser des connaissances conceptuelles spécialisées ou très larges, et de négocier avec des niveaux hiérarchiques décisionnaires de l'organisation.
- La notion de **sous-ensemble de l'organisation** s'entend comme étant le niveau managérial N+3 d'une équipe de cadres
- La notion d'**organisation** s'entend comme étant une **fonction ou sous fonction**.

Critère Contribution

Critères	Contribution
Degré 10	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique
Degré 9	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique
Degré 8	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique
Degré 6	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail
Degré 2	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire
Degré 1	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités

Pour ce critère, il faut comprendre au sein du groupe Airbus que :

- La notion d'**organisation** s'entend comme étant une **fonction ou sous fonction**.
- **La notion de sous-ensemble de l'organisation s'entend comme étant un** groupe d'équipes composées majoritairement de cadres
- La notion de **service ou département** s'entend comme étant **une équipe de cadres, une équipe mixte de cadres et non-cadres ou groupe d'équipes de non cadres**
- La notion d'**équipe de travail** s'entend comme étant une **équipe de non cadres**
- Développement : **performance à moyen terme et implémentation de la stratégie organisationnelle**

Critère Autonomie

Critères	Autonomie
Degré 10	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
Degré 9	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
Degré 8	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
Degré 7	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande
Degré 6	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 5	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 4	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
Degré 3	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 2	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 1	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

Pour ce critère, il faut comprendre au sein du groupe Airbus que la notion d'**organisation** s'entend comme étant un **groupe d'équipes composées majoritairement de cadres**

Critère Communication

Critères	Communication
Degré 10	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Pour ce critère, il faut comprendre au sein du groupe Airbus que la notion d'**autres entités** s'entend comme étant une **équipe multifonctions (MFT) ou multi-établissements/sociétés ou multi-divisions**.

Critères	Connaissances
Degré 10	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence
Degré 9	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline
Degré 8	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques
Degré 3	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques
Degré 2	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires
Degré 1	L'emploi nécessite des connaissances minimales

Ce critère ne nécessite pas, au niveau du groupe Airbus d'apporter de précisions supplémentaires.

ANNEXE 4 : EXEMPLES DE FICHES DESCRIPTIVES D'EMPLOIS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 5

Intitulé de l'emploi	Support Technique 1
Finalité de l'emploi	La mission principale est: -Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager). - Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production - Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus. - Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Est le premier niveau d'interface de la Production. Formule des réponses techniques auprès des interlocuteurs opérationnels (compagnons, opérateurs, inspection, ...).
	Les principales activités sont:

Description des activités significatives	-Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Activités similaires (séries/répétitives) mise en oeuvre d'actions curatives prédéfinies Applique des solutions existantes sous contrôle ponctuel à plusieurs étapes avant validation finale. Ses actions ont un effet au-delà de son équipe directe (manager / collègues).
Connaissances professionnelles spécifiques	Connaissances professionnelles théoriques et pratiques sur un nombre limité de technologies, un périmètre industriel restreint et les processus basiques de son métier

Analyse et cotation de l'emploi : Support Technique classe 5

	Degré d'exigence
Encadrement - Coopération	3
Communication	3
Complexité de l'activité	3
Autonomie	4
Contribution	4
Connaissances	4
TOTAL	21*

**TOTAL = 21
classe 5**

Cotations	Classes d'emploi	Groupes d'emploi
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	
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	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

* Cotation non contractuelle

AIRBUS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 6

Intitulé de l'emploi	Support Technique 2
Finalité de l'emploi	La mission principale est: -Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager). - Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production - Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus. - Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Est le premier niveau d'interface de la Production. Formule des réponses techniques auprès des interlocuteurs opérationnels (compagnons, opérateurs, inspection, ...).
Description des activités significatives	Les principales activités sont: -Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Activités similaires (séries/répétitives) mise en oeuvre d'actions curatives prédéfinies Adapte des solutions existantes avec validation à l'initiative d'un manager/tuteur (à l'interne du service) Ses actions ont un effet au-delà de son équipe directe (manager / collègues).
Connaissances professionnelles	Connaissances générales (raisonnement pour construire des actions opérationnelles) sur

Analyse et cotation de l'emploi : Support Technique classe 6

	Degré d'exigence		Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
Encadrement - Coopération	3		58 à 60	18	I
Communication	3		55 à 57	17	
Complexité de l'activité	3		52 à 54	16	H
Autonomie	5		49 à 51	15	
Contribution	4		46 à 48	14	G
Connaissances	5		43 à 45	13	
			40 à 42	12	F
			37 à 39	11	
			34 à 36	10	
			31 à 33	9	E
			28 à 30	8	
			25 à 27	7	D
			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	

TOTAL = 23
classe 6

* Cotation non contractuelle

AIRBUS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 7

Intitulé de l'emploi	Support Technique 3
	La mission principale est: -Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager).

Finalité de l'emploi	- Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production - Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus. - Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Participe à un groupe de résolution de problèmes avec d'autres fonctions (BE, approvisionnement, prépa,...) pour prendre en compte des problèmes techniques plus complexes. Est en capacité de transmettre ses compétences (tutorat). Argumente, synthétise des informations face à des interlocuteurs variés
Description des activités significatives	Les principales activités sont: -Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Activités diversifiées (y compris hors production série) et adaptation des actions curatives prédéfinies Adapte des solutions existantes avec validation à l'initiative d'un manager/tuteur (à l'interne du service) Ses actions ont un effet au-delà de son équipe directe (manager / collègues).
Connaissances professionnelles spécifiques	Connaissances générales (raisonnement pour construire des actions opérationnelles) sur plusieurs techno différentes, des périmètres industriels variés, et des processus basiques de son métier

Analyse et cotation de l'emploi : Support Technique classe 7

	Degré d'exigence
Encadrement - Coopération	4
Communication	4
Complexité de l'activité	4
Autonomie	5
Contribution	4
Connaissances	5
TOTAL	26*

TOTAL = 26
classe 7

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	
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 non contractuelle

AIRBUS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 8

Intitulé de l'emploi	Support Technique 4
Finalité de l'emploi	La mission principale est : - Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager). - Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production

	- Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus. - Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Participe à un groupe de résolution de problèmes avec d'autres fonctions (BE, approvisionnement, prépa,...) pour prendre en compte des problèmes techniques plus complexes. Est en capacité de transmettre ses compétences (tutorat). Argumente, synthétise des informations face à des interlocuteurs variés
Description des activités significatives	Les principales activités sont: -Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Choix et mise en oeuvre de méthodes prédéfinies, diagnostics et actions correctives destinés à anticiper les difficultés et à assurer l'amélioration continue Adapte des solutions existantes avec validation à l'initiative d'un manager/tuteur (à l'interne du service) Ses décisions ont un effet sur l'équipe de Production (NC)
Connaissances professionnelles spécifiques	Mobilisation de concepts pour maîtrise et capacité de faire évoluer les processus

Analyse et cotation de l'emploi : Support Technique classe 8

	Degré d'exigence
Encadrement - Coopération	4
Communication	4
Complexité de l'activité	5
Autonomie	5
Contribution	5
Connaissances	6
TOTAL	29*

**TOTAL = 29
classe 8**

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	
19 à 21	5	C
16 à 18	4	
13 à 15	3	B
10 à 12	2	
6 à 9	1	A

* Cotation non contractuelle

AIRBUS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 9

Intitulé de l'emploi	Support Technique 5
	La mission principale est: - Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager). - Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production
Finalité de l'emploi	

	- Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus. - Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Face à un problème plus complexe, anime et coordonne une réunion en vue d'une résolution curative, est un référent pour ses collègues. Sur la base de l'analyse et du constat, identifie et implique les acteurs concernés pour décision.
Description des activités significatives	Les principales activités sont: -Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Choix et mise en oeuvre de méthodes prédéfinies, diagnostics et actions correctives destinés à anticiper les difficultés et à assurer l'amélioration continue Détermine des solutions et optimise des méthodes et moyens existants avec validation à l'initiative d'un tiers (à l'externe du service) Ses décisions ont un effet sur l'équipe de Production (NC)
Connaissances professionnelles spécifiques	Mobilisation de concepts pour maîtrise et capacité de faire évoluer les processus

Analyse et cotation de l'emploi : Support Technique classe 9

	Degré d'exigence
Encadrement - Coopération	5
Communication	5
Complexité de l'activité	5
Autonomie	6
Contribution	5
Connaissances	6
TOTAL	32*

**TOTAL = 32
classe 9**

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	
31 à 33	9	E
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	

* Cotation non contractuelle

AIRBUS

Fiche description de l'emploi : Support Technique classe 10

Intitulé de l'emploi	Support Technique 6
Finalité de l'emploi	La mission principale est: -Identifier, analyser et résoudre les problèmes techniques récurrents qui ne sont pas directement gérables par les opérateurs et FLM (First Line Manager). - Fournir une vue E2E au niveau de l'atelier à travers l'équipe de production - Accompagner à l'équipe de production - Atteindre l'optimum des résultats d'effort et de travail par la planification, le contrôle de production et la gestion des produits et la conception des processus.

	- Atteindre les objectifs d'excellence industrielle attendus dans son secteur en garantissant l'adhérence et l'amélioration continue du processus opérationnel.
Relations de travail	Pilote l'activité avec une capacité à structurer et animer une MFT complexe en mode projet. Est référent technique pour son activité / secteur Est force de proposition. Il / elle prend le leadership pour la résolution de problèmes techniques complexes.
Description des activités significatives	Les principales activités sont: -Le soutien quotidien / par quart pour gérer les aléas techniques et amélioration continue : pièces manquantes, non conformités, concessions le cas échéant/DQN, travaux restants, maintenance, gabarits & Tools. -Effectuer la gestion des Ordres de Fabrication pour les travaux hors cycle. -Escalader les problèmes récurrents et demander un support aux rôles de préparation au travail, aux PPE, à la maintenance, à la MAP et aux fonctions support pour travaux restants (OSW), si non gérable au niveau 1 -Impliquer les rôles de préparation au travail, PPE, maintenance, MAP & fonction support OSW dans les routines d'amélioration continue de l'équipe de production. -Soutenir la gestion de la capacité: anticiper les fluctuations de capacité pour couvrir les changements dans le PLC (situation du cycle de vie du produit) et accroître la compétence.
Responsabilités exercées et latitude d'action	Résolution de problèmes complexes nécessitant la combinaison de techniques et la maîtrise de méthodes de résolution (ex : PPS, 8D..) Décide des nouvelles méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande Ses décisions ont un effet sur l'équipe de Production (NC)
Connaissances professionnelles spécifiques	Mobilisation de concepts pour maîtrise et capacité de faire évoluer les processus

	Degré d'exigence
Encadrement - Coopération	8
Communication	8
Complexité de l'activité	6
Autonomie	7
Contribution	5
Connaissances	6
TOTAL	36*

TOTAL = 36
classe

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	
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 non contractuelle

AIRBUS