

RELOAD

Classification - Accord de déploiement

Le futur système de classification est issu des négociations de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, signée le 7 février dernier.

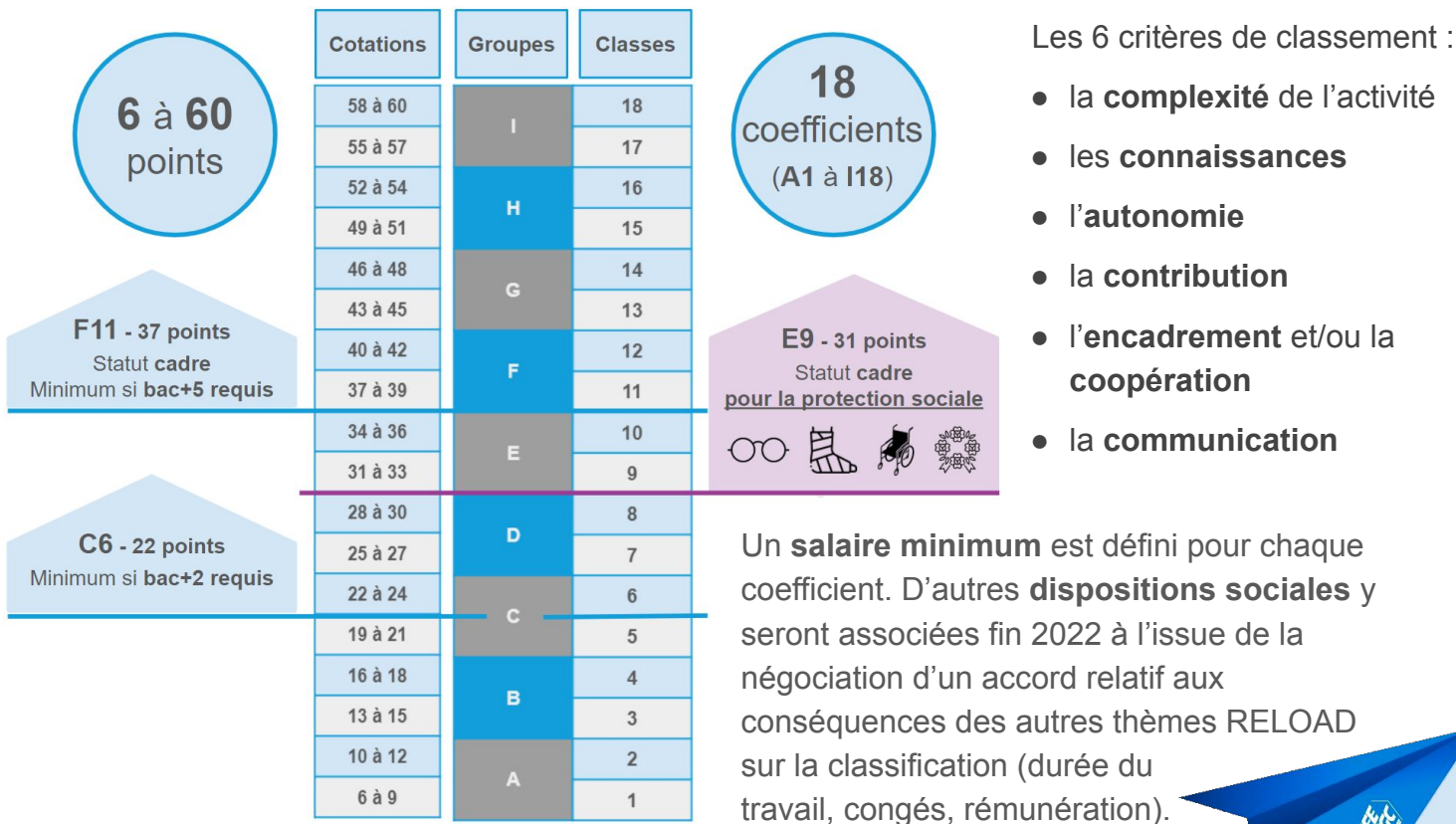
La transcription de cette nouvelle classification au sein du groupe Airbus constitue un chapitre du projet RELOAD.



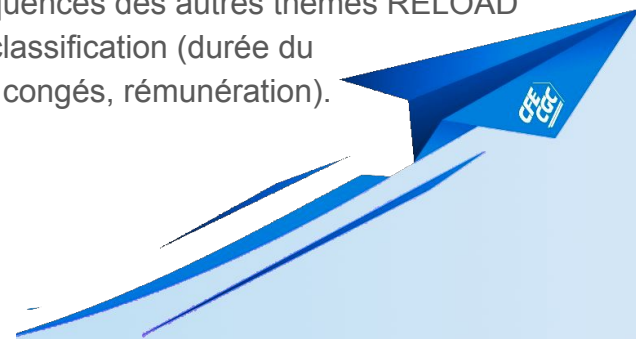
Une phase de concertation a eu lieu en 2021, suivie en 2022 de **la négociation d'un accord de déploiement, qui a été signé**. Celui-ci décrit les différentes étapes et les processus permettant la mise en œuvre du nouveau dispositif le 1er janvier 2024.

Rappels des principes de cette future classification

- C'est l'**emploi** qui sera coté,
- à partir de l'ensemble des **activités significatives effectivement réalisées**,
- dans une **grille unique** pour tous les salariés, non-cadres et cadres,
- selon **6 critères de classement**,
- répartis chacun en **10 degrés d'exigence**.



Plus d'info en vidéo.
⇐ Cliquez / Scannez ⇒

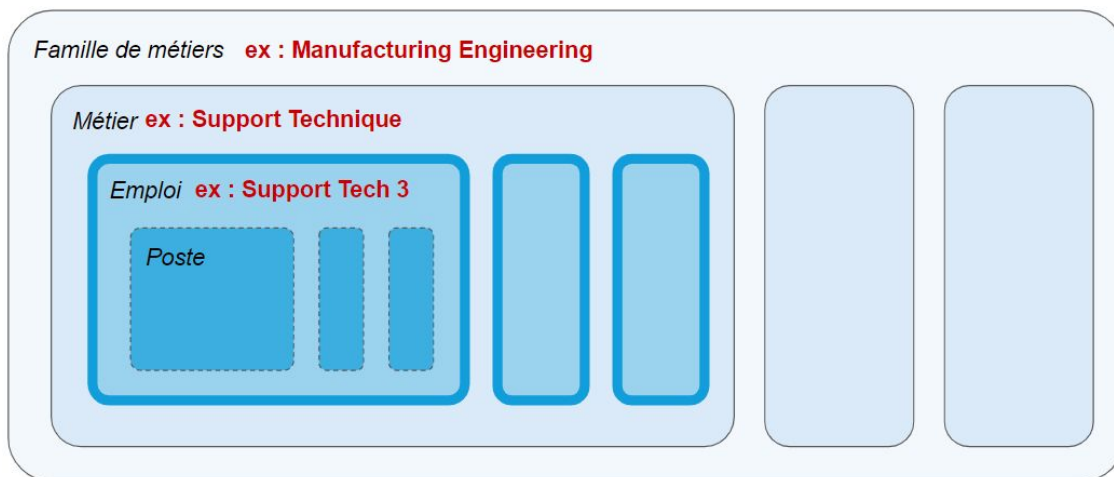


RELOAD

Classification - Accord de déploiement

Défini dans la Convention Collective comme “un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre de son contrat de travail”, **un emploi n’est ni le métier exercé par un salarié, ni le poste qu’il occupe.**

Les *catalogues métiers* d’Airbus ont été actualisés par les Académies en charge des compétences. **Aujourd’hui, il existe à Airbus 580 métiers répartis en 74 familles.**



Par exemple, la *famille de métiers* Manufacturing Engineering comprend plusieurs *métiers* : *préparateur, outilleur, programmeur...* et *support technique*, *métier* ayant fait l’objet d’un pilote durant la phase de négociations.

Au sein de chaque métier, plusieurs emplois seront décrits par des groupes de travail comprenant des managers, des HRBP et des référents. Ces différents *emplois* doivent permettre de couvrir les différentes activités, responsabilités, interfaces et connaissances exercées par les salariés concernés. **Après examen des différents emplois, managers et HRBP attribueront aux salariés l’emploi le plus proche de leur activité réelle.**

Ainsi, 6 *emplois* ont été définis pour le *métier support technique*. Attention : si un salarié occupe par exemple un *emploi* “support technique 3”, cela ne qualifie pas pour autant son *poste*. **Le terme poste désigne le périmètre et la mission propres au salarié :** programme, station d’assemblage, etc.

Analyser et coter un emploi est particulièrement complexe. Cela requiert de la rigueur, une bonne connaissance des activités réalisées, mais également la maîtrise des grilles et glossaires associés.

⇒ **Retrouvez un exemple dans notre vidéo :**

À gauche, une grille de classification intitulée "6 critères classants" est présentée sur une échelle de "10 degrés". À droite, un encadré "Contribution" définit deux niveaux de contribution :

- 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.

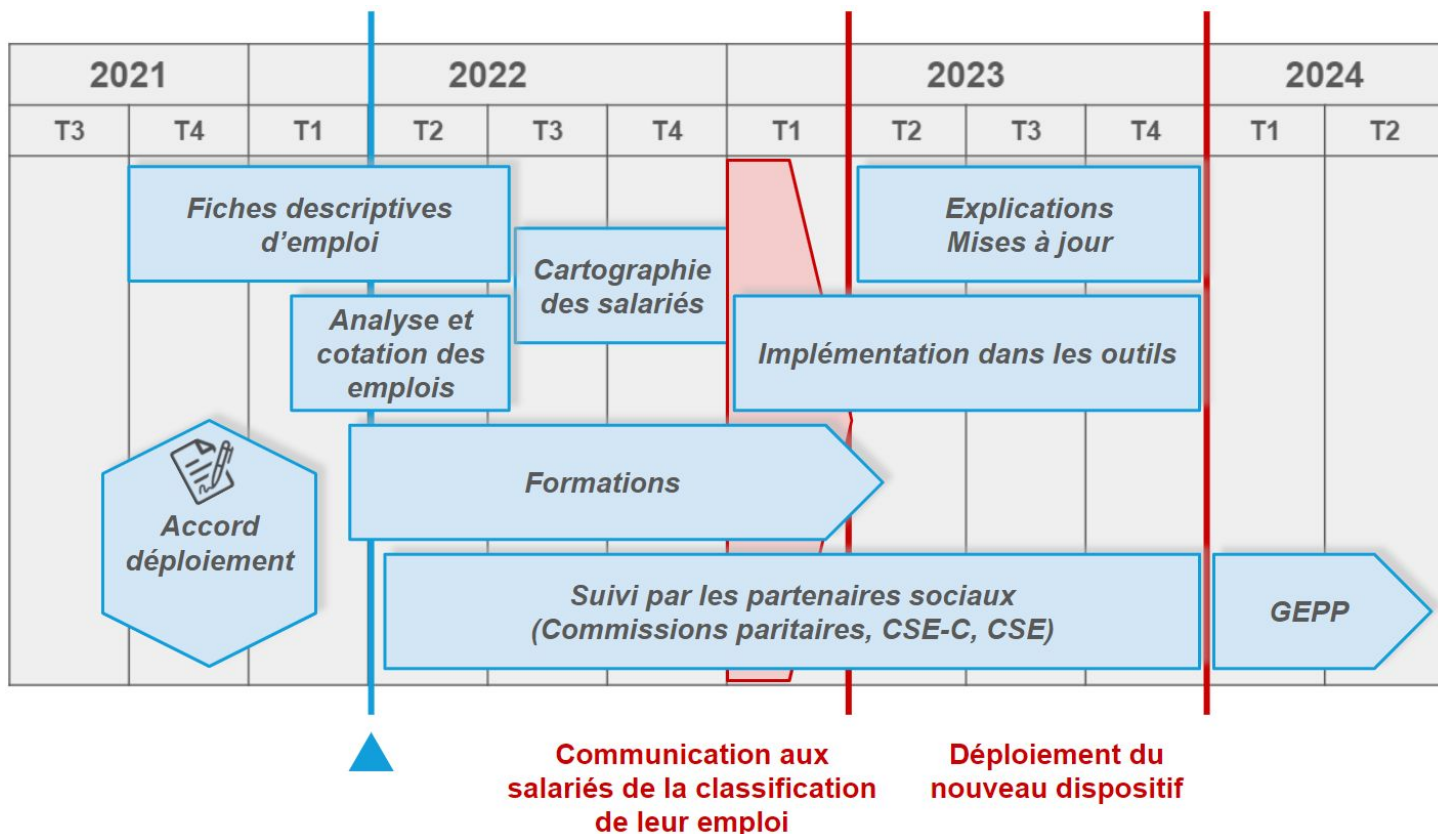
Un QR code est visible à droite de la grille.



RELOAD

Classification - Accord de déploiement

Le calendrier associé au processus de déploiement est le suivant :



Considérations CFE-CGC :

Après s'être pleinement impliquée dans la négociation, la CFE-CGC a signé cet accord de déploiement. Néanmoins, tout reste à faire !

En effet, la réussite du changement de référentiel est conditionnée par la qualité apportée à chaque étape du processus, ce qu'elle rappellera lors des Commissions Paritaires.

Vos représentants CFE-CGC sont formés pour vous accompagner. Contactez-nous si vous avez besoin d'information ou d'explications.

S'opposer parfois

Proposer toujours

Construire souvent