ACCORD DE GROUPE RELATIF AU DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE

PRÉAMBULE

Le 7 février 2022, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) et trois des quatre organisations syndicales représentatives de la branche – la CFDT, la CFE-CGC et FO – ont signé la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie (NCCNM) qui s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Les Parties signataires du présent accord entendent définir les modalités, guider et accompagner de manière paritaire le déploiement de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie, et particulièrement de la nouvelle classification telle qu'elle résulte du Titre V de la convention collective, dans le respect du calendrier fixé par les partenaires sociaux. L'entrée en vigueur de la nouvelle convention est prévue au 1er janvier 2023 pour les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire et au 1er janvier 2024 pour l'ensemble des dispositions des autres thèmes traités par le nouveau dispositif conventionnel de branche.

Le présent accord permet ainsi, après avoir fait un état des lieux de l'ensemble des dispositifs impactés par la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie, de fixer les modalités de déploiement de la nouvelle convention dans les entreprises du Groupe tant au regard de la classification que de la protection sociale complémentaire ou d'autres thèmes nécessitant une négociation pour adapter les dispositions conventionnelles existantes.

Ce déploiement doit s'effectuer au plus proche du terrain afin de permettre à chaque salarié d'en comprendre les enjeux et les modalités de mise en œuvre qui tiendront compte de la dimension importante de l'évolution de la classification pour accompagner chacun des salariés dans cette transformation et dans son évolution de carrière, tenant compte de l'emploi réellement effectué décrit par les fiches d'emplois.

Ainsi, cet accord vise d'une part à décrire la méthodologie retenue pour déployer la nouvelle classification et, d'autre part, à encadrer la mise en conformité des dispositions conventionnelles existantes de façon à assurer leur bonne articulation avec la nouvelle convention collective tout en maintenant le statut social plus favorable prévu par les dispositions en vigueur dans le Groupe.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE **2**

TITRE I – PERIMETRE D'APPLICATION **4**

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 4

TITRE II – PRINCIPES METHODOLOGIQUES RETENUS **4**

ARTICLE 2 – LES OBJECTIFS 4

ARTICLE 3 – LA DEMARCHE 4

TITRE III – DEPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION **5**

ARTICLE 4 – ETAT DES LIEUX 6

ARTICLE 5 – MODALITES DE DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION 6

ARTICLE 6 – APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION APRES SON DEPLOIEMENT 9

ARTICLE 7 – INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 10

ARTICLE 8 – FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 10

ARTICLE 9 – COMITE DE PILOTAGE DU DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION 10

ARTICLE 10 – FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES ET DES MANAGERS 11

ARTICLE 11 – APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DANS LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES EXISTANTES 12

TITRE IV – THEMES DE RALLIEMENT 2022 / 2023 ..... **12**

ARTICLE 12 – LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 12

ARTICLE 13 – AUTRES THEMES RESULTANT DES CONSTATS PARTAGES 13

TITRE V – MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **13**

ARTICLE 14 – MOYENS ACCORDES AUX INTER-CENTRES GROUPE 13

ARTICLE 15 – MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DES SOCIETES 13

TITRE VI – COMMUNICATION ET CONDUITE DU CHANGEMENT **14**

ARTICLE 16 – COMMUNICATION AU NIVEAU DU GROUPE 14

ARTICLE 17 – COMMUNICATION DANS LES SOCIETES 14

TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES **14**

ARTICLE 18 : NATURE, MISE EN ŒUVRE ET DURÉE DE L'ACCORD 14

ARTICLE 19 : NOTIFICATION ET DEPOT 15

CdN AP DF JM

TITRE I – PERIMETRE D'APPLICATION

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

La nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie doit être déployée et appliquée de manière uniforme dans l'ensemble des sociétés du Groupe en France. De ce fait, le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail et visées à l'annexe 1 du présent accord.

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales (détention directe ou indirecte à plus de 50% par Thales ou exercice par Thales d'une influence dominante dans une société dont le capital est détenu à 50% par Thales) entre la date de signature du présent accord et le 1er janvier 2024, les Parties se réuniront dans un délai de trois mois pour étudier les modalités d'intégration de la société concernée au périmètre du présent accord.

TITRE II – PRINCIPES METHODOLOGIQUES RETENUS

ARTICLE 2 – LES OBJECTIFS

Les Parties signataires du présent accord entendent :

- définir les modalités de déploiement de la nouvelle classification telle qu'elle résulte du Titre V de la convention collective,

- prendre en compte la diversité des activités et des organisations tout en assurant la cohérence des classifications dans l'ensemble du Groupe,

- mettre en conformité les pratiques ou dispositions conventionnelles dès lors que celles-ci font référence à la Convention collective nationale de la Métallurgie en vigueur tout en maintenant le statut social plus favorable prévu par les dispositions en vigueur dans le Groupe.

ARTICLE 3 – LA DEMARCHE

Organisation « projet »

Au regard de l'importance des évolutions résultant du déploiement de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie, le Groupe a souhaité mettre en place une organisation de projet dont la structure et la composition sont annexées au présent accord (annexe 2).

L'équipe projet :

- s'appuie spécifiquement sur les Groupes de travail tels que définis à l'article 5 pour mener à bien le chantier de la description des emplois,

- porte une attention particulière à la fonction Ressources Humaines et aux managers pour qu'ils s'approprient le nouveau dispositif conventionnel,

- définit les actions de communication nécessaires auprès de l'ensemble des salariés pour accompagner cette transformation,

- garantit la cohérence d'ensemble du projet, dans le respect du planning mentionné en annexe 3, et s'assure de la bonne application des principes de déploiement.

- met en place un calendrier de déploiement

Cette équipe projet restera en place jusqu'au complet déploiement de la nouvelle Convention collective et s'assurera que la fonction Ressources Humaines, et particulièrement les responsables de Famille Professionnelle pour ce qui relève de la classification, prennent le relai pour appliquer dans la durée les évolutions induites par cette nouvelle convention. Cette phase d'accompagnement se poursuivra aussi longtemps que nécessaire en 2024.

Le résultat des travaux de chaque Groupe de travail sera examiné/présenté aux organisations syndicales représentatives par famille professionnelle dans le cadre de réunions dédiées avant d'être présenté au comité de pilotage.

La représentation des organisations syndicales représentatives durant ces réunions sera assurée par un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative pour chaque famille professionnelle.

Les représentants des organisations syndicales désignés dans ce cadre bénéficieront d'un crédit de quatre heures afin de préparer les réunions dédiées, en complément des heures de réunion.

Etat des lieux

Les Parties conviennent de l'intérêt de partager un état des lieux des dispositions applicables dans le Groupe au regard des dispositions de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie. Celui-ci sera présenté aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe pour validation dans un délai de trois mois suivant la signature du présent accord.

Cet état des lieux permettra de comparer :

- les dispositions applicables au sein des entités du Groupe Thales avec les dispositions de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie. Ainsi, tous les accords rappelant la Convention Collective Nationale de la Métallurgie antérieurs seront revus afin d'assurer la conformité tout en veillant à garantir les acquis de ces accords.

- les dispositions conventionnelles de branche actuelles avec les dispositions de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie.

A la suite de cet état des lieux, les Parties conviendront des thématiques nécessitant une évolution du dispositif conventionnel.

TITRE III – DEPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION

La classification est un système de classement des emplois à l'aide du référentiel d'analyse des emplois de la branche qui permet de décrire, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Elle conduit à une reconnaissance équitable, objective et transparente du contenu de l'emploi. Elle rend lisible les parcours professionnels et les évolutions de carrière, permet au salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'organisation et structure les pratiques organisationnelles et de management des ressources humaines.

ARTICLE 4 – ETAT DES LIEUX

Un état des lieux portant sur la répartition des effectifs en fonction de la classification et par famille professionnelle est joint en annexe (annexe 4).

Cet état des lieux sera complété dans le cadre des travaux du Comité de pilotage de façon à détailler au sein de chaque famille professionnelle les sous-familles et fonctions correspondantes en vigueur.

ARTICLE 5 – MODALITES DE DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Le processus de déploiement de la nouvelle classification nécessite préalablement de recenser les emplois, les décrire, puis de procéder à leur cotation afin de les classer. Chaque emploi est ainsi positionné dans une classe d'emplois allant de 1 à 18 et dans un groupe correspondant (de A à I). Pour ce faire, un exemple de description d'emploi est porté en annexe 6. Ce recensement sera opéré dans le respect du planning général du projet figurant en annexe 3 du présent accord.

L'attribution du classement résultant du déploiement de la nouvelle classification ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié conformément à l'article 69 de la nouvelle convention collective et envisager un déclassement. Il convient de préciser que pour les Représentants du Personnel possédant des mandats à plus de 50 %, il sera pris en compte leur emploi qu'ils occupent ou qu'ils occupaient, ainsi que les acquis de l'expérience dans le cadre de l'exercice de leurs missions au titre de leurs mandats, permettant ainsi de garantir que la cotation de l'emploi décrit soit en lien avec leur classification fixée par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie antérieure.

Pour les contrats d'alternance, compte tenu de leur spécificité qui conjugue formation théorique et formation pratique en entreprise, un dispositif spécifique de classement des salariés bénéficiant d'un contrat en alternance a été fixé par la branche. Les alternants sont ainsi classés dans l'une des quatre familles telles que prévues par la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie.

1° Recensement des emplois

La liste des emplois existants dans le Groupe est établie à partir du référentiel Groupe. Ce référentiel devrait comporter 18 familles professionnelles au jour de déploiement du présent accord.

2° Description des emplois

Le déploiement de la nouvelle classification et la cotation associée des emplois s'appuient d'abord sur des descriptions d'emplois, matérialisées dans des fiches descriptives d'emplois rédigées en français.

L'emploi correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié qui fait appel aux mêmes compétences. L'emploi est défini en fonction des spécificités de l'organisation à laquelle il appartient, en cohérence avec l'organisation et le référentiel d'emplois du Groupe Thales et prend en compte toutes ses dimensions et complexités.

Il convient de préciser que, pour une même fonction, il peut y avoir plusieurs emplois selon le niveau de complexité et les compétences requises

L'emploi se distingue ainsi :

- du « métier » qui est un ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité, par une forte proximité en matière d'activités et de compétences. Le métier n'est pas lié à une organisation ou à une entreprise ;
- du « poste » qui correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des activités et des tâches affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée. Il y a donc autant de postes que de salariés.

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.

La fiche descriptive d'emploi formalise les « activités significatives», y compris «lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi » conformément à la convention collective de la Métallurgie du 7 février 2022.

Il est rappelé que, conformément à l'article 63.1 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, la fiche descriptive d'emploi comprend notamment :

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

Le projet de trame de fiche descriptive d'emploi (annexe 5) et un exemple de description d'emploi (annexe 6) sont annexés au présent accord.

Ces fiches descriptives d'emploi seront élaborées, par famille professionnelle, par des groupes de travail comprenant à la fois des managers, le responsable de la Famille Professionnelle et des responsables ressources humaines de différentes unités préalablement formés à la description d'emploi. Les managers et responsables ressources humaines participant à ces groupes de travail seront identifiés au sein de chaque fonction et dans chacune des sociétés concernées par les emplois décrits afin de vérifier la cohérence du nombre d'emplois identifiés par métier et de s'assurer de l'exactitude et de la précision de la description d'emploi.

Lors de la rédaction de ces fiches, une attention particulière sera portée à la bonne application du *Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois* annexé au présent accord (annexe 7).

Les travaux de description des emplois seront présentés au fur et à mesure de leur réalisation aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des réunions prévues à l'article 3, puis transmis au Comité de pilotage Groupe pour d'éventuels amendements avant validation par la Direction.

Au cours des deuxième-troisième trimestre 2023, le référentiel des emplois, la ventilation des emplois dans la société et les descriptions des principaux emplois de la société concernée seront présentés à la Commission centrale Anticipation-Emploi-Formation de chaque société.

AP

3° Cotation des emplois

L'évaluation de l'emploi est réalisée sur la base de six critères classants applicables à tous les emplois :

- la complexité de l'activité,
- les connaissances,
- l'autonomie,
- la contribution,
- l'encadrement-coopération,
- la communication.

Chaque critère classant comporte dix degrés d'exigence. Cet ensemble figure dans le référentiel d'analyse, prévu par l'article 60 de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie. Ce référentiel est joint en annexe au présent accord (annexe 8).

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel, correspond à l'emploi considéré ou s'en approchant le plus.

Dans le cas d'une polyvalence avérée sur plusieurs situations de travail, la description d'emploi mentionne alors l'ensemble des activités significative de ces situations de travail. La polyvalence est valorisée dans l'appréciation du degré d'exigence de certains critères (exemple : autonomie de l'activité). Chaque degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré retenu. L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi.

Les cotations sont réalisées par famille professionnelle par un comité de cotation composé de :

- du responsable de Famille Professionnelle,
- des responsables ressources humaines d'entité, en lien avec les équipes Rémunérations et Avantages sociaux et Talent & Culture.
- des opérationnels ayant acquis une connaissance large des différents métiers au sein du Groupe et ayant été formés à la nouvelle classification participent aux réunions de cotation afin d'assurer une cohérence globale de la cotation en adéquation avec la réalité opérationnelle.

4° Classement des emplois

En fonction de sa cotation, l'emploi appartient à une classe d'emplois (de 1 à 18) et à un groupe d'emplois correspondant (de A à I). Le tableau de classement est joint en annexe au présent accord (annexe 9).

Le classement de l'emploi est indépendant du système de niveau de responsabilité (NR) en vigueur au sein du Groupe.

Les travaux de classement des emplois seront présentés aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des réunions mentionnées à l'article 3 du présent accord puis transmis au comité de pilotage pour d'éventuels amendements avant validation par la Direction.

5° Communication de la fiche descriptive d'emploi, de la cotation et du classement associés au salarié

Afin de permettre au salarié de connaître la description de son emploi et aux fins de consultation, le manager lui remettra la fiche descriptive de son emploi au cours du second semestre 2023.

CdN AP
DF VM

Cette fiche descriptive sera accompagnée des informations relatives à la cotation (degré d'exigence retenu pour chaque critère) et au classement de son emploi, des explications relatives à la méthode de classement des emplois. Elle mentionnera également la possibilité de solliciter le Responsable Ressources Humaines en cas d'incompréhension.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son Responsable Ressources Humaines une demande d'explications concernant la fiche descriptive ou le classement de son emploi.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, le responsable ressources humaines explique au salarié soit par écrit soit au cours d'un entretien dédié, la raison de son rattachement à cet emploi et/ou du degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la nouvelle convention.

Dans un délai de trois mois à la suite de la mise en place de la nouvelle classification, la Commission Anticipation-Emploi-Formation de chaque établissement sera réunie pour traiter les éventuelles difficultés persistantes de déploiement de la nouvelle classification qui pourraient être rencontrées. A ce titre, elle examinera les situations individuelles qui lui sont remontées au regard de l'emploi occupé et formulera si nécessaire une recommandation qui sera transmise au Comité de pilotage Groupe afin éventuellement de rattacher le salarié concerné à un autre emploi. De la même manière, dans l'hypothèse où elle considérerait nécessaire d'ajouter un emploi ou de modifier un emploi, le Comité de pilotage Groupe sera saisi pour examen. En cas de création d'un nouvel emploi, le comité de cotation sera saisi.

ARTICLE 6 – APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION APRES SON DEPLOIEMENT

Mise à jour du référentiel des emplois

Le référentiel des emplois du Groupe sera mis à jour régulièrement en fonction des évolutions des organisations et des contenus d'activité. Cette actualisation est pilotée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe afin d'assurer une cohérence d'ensemble pour tous les emplois en France.

En application de l'accord de Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, les évolutions du référentiel des emplois et des compétences seront présentées à la Commission Centrale Anticipation du Groupe pour lui permettre d'émettre ses observations. Elle prendra ainsi le relais du Comité de pilotage à la suite du déploiement.

Entretien professionnel

Conformément aux dispositions de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie, la fiche descriptive d'emploi est examinée par le manager et le salarié au cours de l'entretien professionnel (check-in développement). Si celle-ci ne correspond plus à l'emploi occupé, le salarié sera rattaché à l'emploi correspondant à ses missions. Dès lors que, lors de l'entretien de développement, les deux parties identifient une évolution de l'emploi de nature à en modifier le descriptif, ils saisissent la fonction Ressources humaines qui examinera en concertation avec la CAEF la nécessité de faire évoluer le descriptif d'emploi ou de créer un nouvel emploi.

ARTICLE 7 – INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Dans les meilleurs délais suite à la signature du présent accord, le comité social et économique (société mono-établissement) / comité social et économique central (société multi-établissements) de chaque société du Groupe relevant du périmètre du présent accord sera informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise.

Les comités sociaux et économiques d'établissement seront informés sur ce sujet préalablement à la consultation des comités sociaux et économiques centraux.

Un point d'avancement du chantier de déploiement de la nouvelle classification sera réalisé trimestriellement en comité social et économique (société mono-établissement) / comité social et économique central (société multi-établissements) à compter du 2ème trimestre 2023.

Les organisations syndicales représentatives seront destinataires des communications paritaires issues de la Branche Métallurgie.

ARTICLE 8 – FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel pourront, s'ils le souhaitent, suivre la même formation que les managers, mentionnée à l'article 10 du présent accord.

Cette formation sera également proposée aux membres des commissions anticipation emploi formation des établissements.

Ils pourront également bénéficier d'une formation spécifique interne au groupe pour permettre la bonne compréhension des spécificités du Groupe Thales.

La branche accompagne le déploiement de la nouvelle classification par une certification professionnelle à la méthode de classement. Cette certification est un certificat de compétences professionnelles de la Métallurgie (CCPM). Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche soit en candidature libre. L'action de formation sera mise en œuvre hors du cadre du plan de développement des compétences mais sera financée à hauteur de 100% par l'entreprise pour deux représentants par organisation syndicale représentative par société appartenant au périmètre de l'accord.

ARTICLE 9 – COMITE DE PILOTAGE DU DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Un Comité de pilotage du déploiement de la nouvelle classification est institué pour une durée de vingt-quatre mois. Il est composé de trois membres par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et de quatre représentants de la Direction. Il se réunit à échéance régulière en fonction de l'avancement des travaux de déploiement de la nouvelle classification afin d'examiner les travaux des groupes de travail.

Les documents à destination du Comité de pilotage seront transmis à ses membres dans les meilleurs délais avant chaque réunion.

Lors de chaque réunion du Comité de pilotage, sont présentés :

- un point d'avancement global,
- une présentation spécifique pour une famille professionnelle. A ce titre, sont présentés un état des lieux de l'existant, le référentiel d'emploi, les principaux emplois de la famille professionnelle concernée et leur cotation.

Les observations des membres du Comité de pilotage sont recueillies lors de la séance et peuvent être complétées ultérieurement si nécessaire.

Une présentation globale de l'ensemble des familles professionnelles et du déploiement de la classification sera réalisée au deuxième semestre 2023.

A la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le Comité de pilotage se réunira pour examiner les difficultés qui lui auront été remontées par les Commissions Anticipation-Emploi-Formation dans les conditions prévues par l'article 5. A ce titre, il pourra proposer la création d'un nouvel emploi ou l'amendement du descriptif d'un emploi si nécessaire.

ARTICLE 10 – FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES ET DES MANAGERS

L'information de tous les acteurs de l'entreprise est une condition nécessaire à la réussite du déploiement de la nouvelle classification. A cet effet, un ensemble de supports de communications et de formations sera mis en place.

- **L'information des comités de Direction**

Au cours de la négociation de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie et à la suite de sa signature, le Comité exécutif du Groupe a été informé des enjeux associés à celle-ci et a été notamment sensibilisé aux enjeux relatifs au déploiement de la nouvelle classification. Les DRH de GBU informeront régulièrement les Codir concernés de l'état d'avancement du projet dans le cadre de la tenue des comités de Direction de GBU.

Les comités de Direction des sociétés seront également étroitement associés au déploiement de la nouvelle classification.

- **La formation et l'information des managers**

Les managers seront formés sur les grands principes de la classification pour leur permettre d'appréhender la méthodologie mise en œuvre et répondre aux interrogations des salariés lors de la remise des descriptions d'emploi et du classement des emplois et des échanges associés.

Les managers peuvent à tout moment solliciter leur responsables ressources humaines s'ils ont des questions.

- **La formation et l'information des salariés**

Les salariés seront informés régulièrement sur le déploiement de la classification. Cette information pourra notamment prendre la forme de réunions RH, clips vidéo, messages intranet, e-TV, communications mail, etc… Un e-learning sera également à disposition des salariés souhaitant se former sur ce sujet.

ARTICLE 11 – APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DANS LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES EXISTANTES

Certaines dispositions des accords de Groupe, de société ou d'établissements faisant parfois référence à la classification actuelle, les parties conviennent :

- de la nécessité d'y substituer des références à la nouvelle classification pour permettre la poursuite de leur application,

- de prévoir par avance, pour les accords en cours de négociation ou à négocier avant le 1er janvier 2024, les conditions d'application des dispositions conventionnelles faisant référence à la classification à compter du 1er janvier 2024.

Afin de permettre l'application des dispositions conventionnelles applicables au sein du Groupe faisant référence à la classification, les Parties conviennent, à compter du 1er janvier 2024 :

- de substituer dans l'ensemble de ces dispositions conventionnelles la mention de *salariés occupant un emploi relevant des groupes d'emplois A à E* à celles de « mensuel », « non-cadre » ou toute autre mention renvoyant à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application des conventions territoriales,
- de substituer la mention de *salariés occupant un emploi relevant des groupes d'emplois F à I* à toute référence à la notion d'ingénieur ou de cadre,
- de substituer la mention de *cadre dirigeant* à toute référence à la position IIIC.

Des avenants aux accords de Groupe, d'entreprise et d'établissement permettant leur mise en conformité seront formalisés pour déterminer, pour chaque disposition conventionnelle faisant référence aux niveaux, échelons, positions, indices ou coefficients, la nouvelle définition de la population éligible à cette disposition par référence à la nouvelle classification ou à tout critère qui paraitrait adéquat.

Les Parties au présent accord entendent ainsi conserver les principes d'éligibilité prévus par chacune des dispositions concernées.

TITRE IV – THEMES DE RALLIEMENT 2022 / 2023

ARTICLE 12 – LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Le Groupe Thales dispose d'un régime collectif frais de santé et prévoyance applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe dans les conditions prévues par l'accord relatif au frais de santé et prévoyance du Groupe Thales.

Les cotisations et garanties au titre du régime frais de santé sont conformes aux dispositions conventionnelles de branche.

Concernant le régime de prévoyance, les parties ont aligné le capital de la rente conjoint pour se conformer à la nouvelle convention collective de la Métallurgie, tout en y conservant les options. Ainsi, cette adaptation permet de se conformer en totalité aux nouvelles dispositions conventionnelles de branche concernant le contrat de prévoyance et ses cotisations.

Dans ces conditions, et afin de mettre en conformité les dispositions conventionnelles applicables au sein du Groupe Thales avec les dispositions de la nouvelle Convention collective nationale de

la Métallurgie, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont réunies pour négocier un avenant à l'accord relatif au frais de santé et prévoyance du Groupe Thales.

Les parties entendent signer ledit avenant dans un délai permettant son entrée en vigueur au 1er janvier 2023.

ARTICLE 13 – AUTRES THEMES RESULTANT DES CONSTATS PARTAGES

Les autres thèmes nécessitant une mise en conformité seront arrêtés à la suite de l'état des lieux tel qu'il est prévu à l'article 4 du présent accord.

TITRE V – MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 14 – MOYENS ACCORDES AUX INTER-CENTRES GROUPE

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe bénéficient d'un crédit d'heures complémentaire de 120 heures chacune, à raison de 80 heures utilisables au cours de l'année 2023 et 40 heures au cours du 1er semestre 2024. Les organisations syndicales concernées répartissent librement ces heures entre les différentes sociétés et établissements du Groupe en France. Elles en informent la DRH du Groupe qui se chargera de transmettre cette répartition aux différentes sociétés concernées. Ces crédits d'heures ne s'imputent pas sur les heures de délégation dont pourraient bénéficier par ailleurs les salariés auxquels seront attribuées ces heures.

ARTICLE 15 – MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DES SOCIETES

Le Comité de pilotage du déploiement de la nouvelle classification

Pour chaque réunion du Comité de pilotage institué à l'article 9, les représentants des organisations syndicales bénéficient d'une demi-journée de préparation.

Il est également octroyé aux membres du Comité de pilotage 4 heures/mois (hors réunion préparatoire).

Les frais de transport et d'hébergement associés à la participation aux réunions du Comité de pilotage sont pris en charge par les unités dont relèvent les membres des organisations syndicales siégeant au sein du comité.

Les Commissions Anticipation-Emploi-Formation établissement

Les réunions des Commissions Anticipation-Emploi-Formation établissement qui se tiendront en application de l'article 5 ne s'imputent pas sur le nombre de réunions prévues par les dispositions applicables dans les différentes sociétés du Groupe.

Pour préparer ces réunions, chaque membre de la Commission bénéficiera d'un crédit d'heures complémentaire de 4 heures par réunion. Ce crédit d'heures est utilisable au cours du 2ème

semestre 2023 et du 1er semestre 2024. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation dont pourraient bénéficier par ailleurs le membre de la Commission.

TITRE VI – COMMUNICATION ET CONDUITE DU CHANGEMENT

ARTICLE 16 – COMMUNICATION AU NIVEAU DU GROUPE

Une communication sur le déploiement de la nouvelle classification sera assurée régulièrement dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

Par ailleurs, tout avenant à un accord Groupe ou nouvel accord Groupe résultant du titre IV du présent accord fera l'objet d'une communication dédiée.

ARTICLE 17 – COMMUNICATION DANS LES SOCIETES

Les Directions Ressources Humaines des sociétés participeront à la diffusion des informations nécessaires à la bonne compréhension par chaque salarié des évolutions résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie.

Les avenants aux accords d'entreprise qui font référence à des dispositions conventionnelles issues de l'ancienne convention collective de la Métallurgie pour déterminer la nouvelle définition de la population éligible à chaque disposition conventionnelle tel que prévu à l'article 11 fera l'objet d'une communication permettant à chaque salarié de comprendre le nouvel accord.

Tout salarié peut à tout moment solliciter son responsable ressources humaines ou les représentants du personnel pour obtenir des informations sur les évolutions résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie.

TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18 : NATURE, MISE EN ŒUVRE ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales, constitue un accord de Groupe au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail et visées à l'annexe 1 du présent accord.

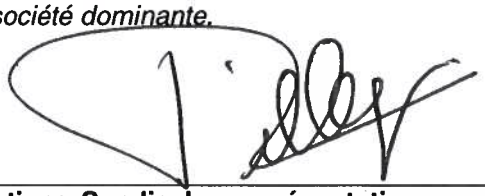
Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 19 : NOTIFICATION ET DEPOT

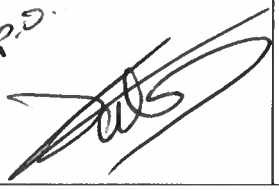
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie en 6 exemplaires, le 4/01/2023

Pour le Groupe Thales : *Monsieur Clément de VILLEPIN, Directeur des Ressources, en sa qualité d'employeur de la société dominante.*



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

CFDT	**CFE-CGC**	**CFTC**	**CGT**
Anthony PERROCHEAU	*Marc CRUCIANI*	*Véronique MICHAUT*	*Grégory LEWANDOWSKI*
	P.D. 		

ANNEXE 1 - Périmètre d'application de l'accord

GBU AVS
Thales AVS France SAS
Thales Avionics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Thales Simulation & Training SAS
Trixell

GBU DMS
Thales DMS France SAS

GBU LAS
Thales LAS France SAS

GBU SIX
Thales SIX GTS France SAS
Thales Services Numériques SAS
Thales Cloud Sécurisé
RCS France SAS
GTS France SAS
Ercom
Suneris

GBU ESPACE
Thales Alenia Space SAS
Thales Seso SAS

GBU DIS
Thales DIS France SAS

Entités Corporate
Thales S.A.
Thales International SAS
Geris Consultants SAS
Thales Global Services SAS
Thales Digital Factory SAS

ANNEXE 2 – Organisation du projet

Des responsables de lots

- **Droit Social/ juridique** – C.CLADIERE
- **Classification** – M.MILLET
- **Outils RH & Paie** – O.LABADIE/V.CHAMPAGNE
- **Relations Sociales** – P.GROISY
- **Protection Sociale** – P.GROISY
- **Impacts Financiers** – M. MILLET
- **Communication-conduite du changement**

Des représentants des GBU

Sponsors :
Pierre GROISY / Ugo SCHREIBER
Chef de projet :
Magali MILLET
Représentants GBU :

AVS	Anne Claire VALDIGUIE – HRBP AVS
DIS	Mathieu THIENNOT – HRBP DIS
DMS	Neil LAWSON - Comp&Ben
LAS	Guillaume HACHE - Talent&Culture LAS
SIX GTS	Justine HOUEE - HRBP SIX
TAS	Frank BERTRAND - Relations sociales GBU

Représentants hors GBU

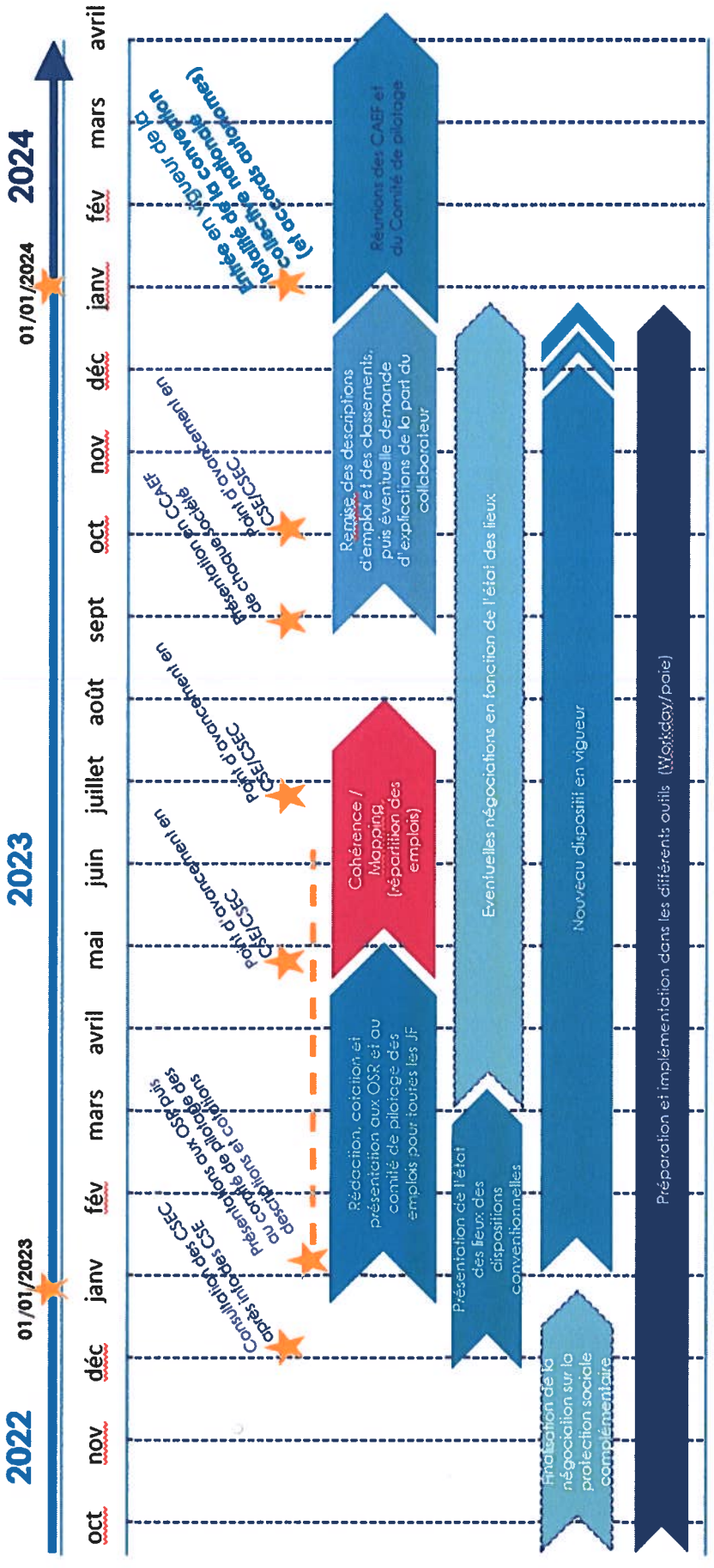
Thales SA Thales International SAS Thales Digital Factory SAS	Dominique Rebiron – DRH TRT
GERIS Consultants SAS Thales Global Services	Christine Victoire – Relations sociales TGS

Des représentants du personnel

- **Comité de pilotage**
- **CSEC/CSE**
- **Commission Centrale Anticipation-Emploi-Formation**
- **Intercentres :** Coordination de chaque organisation représentative au niveau du Groupe
- **Commission Anticipation-Emploi-Formation**

AP
VH

ANNEXE 3 – Macro planning du projet



CdW AP DF VM

ANNEXE 4 – Etat des lieux portant sur la classification des salariés en France par famille professionnelle

- **Vision consolidée des effectifs inscrits (hors alternants) en France en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022**

FP	2.1	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	TOTAL
MANAGEMENT GENERAL												0	0	0	34	234	268
STRATEGIE, MARKETING, VENTES									2	9	13	17	171	395	520	287	1414
MANAGEMENT OFFRE & PROJET									9	15	49	51	549	1382	1343	274	3672
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES							1	7	40	64	97	130	1646	2790	1542	304	6621
R&D : MATERIEL						3	18	10	130	173	278	117	1175	1232	421	61	3618
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité							1	2	24	31	57	813	4381	2776	749	118	8952
SERVICE CLIENT				3	14	42	47	55	361	411	384	59	1248	781	193	30	3628
QUALITE & SATISFACTION CLIENT					1	1	9	5	16	17	17	2	133	437	176	33	847
ACHATS							1	5	11	14	40	18	124	309	180	52	754
INDUSTRIE	9	48	517	19	579	666	411	364	958	813	596	38	1023	807	248	58	7154
FINANCE				1		3	4	8	44	58	96	25	323	286	166	94	1108
RESSOURCES HUMAINES					1		2	5	67	52	67	34	188	160	137	97	810
JURIDIQUE & CONTRATS									1	3	9	12	60	98	103	63	349
COMMUNICATION										2	2	12	39	55	41	20	171
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.							22	56	239	311	471	7	181	120	98	23	1528
Total général	9	48	517	23	595	715	516	517	1902	1973	2176	1335	11241	11628	5951	1748	40894

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales AVS France**

AVS

FP	2.1	2.3	3.1	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	Total
MANAGEMENT GENERAL														5	14	19
STRATEGIE, MARKETING, VENTES								1	3	4	1	10	41	70	18	170
MANAGEMENT OFFRE & PROJET								1	1	6		31	150	130	22	348
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES							2	3	2	5	14	108	286	152	30	619
R&D : MATERIEL					1		2	16	27	39	21	161	170	52	9	540
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité							1	2	3	1	19	322	290	63	6	751
SERVICE CLIENT				1	7	14	13	103	123	80	6	174	94	23	5	667
QUALITE & SATISFACTION CLIENT								1	3	4		22	70	26	4	137
ACHATS									1	2	2	10	34	13	2	66
INDUSTRIE	1	14	51	138	218	132	91	235	209	101	9	239	156	58	10	1742
FINANCE							1	4	11	7	3	35	40	18	8	150
RESSOURCES HUMAINES										1	3	15	19	10	10	73
JURIDIQUE & CONTRATS												4	15	14	2	38
COMMUNICATION												1	8	5	1	24
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.			2	3	4	2	6	42	35	54	1	26	25	13	1	231
Total général	1	14	53	142	230	148	116	408	418	304	79	1158	1398	652	142	5575

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales LAS France**

LAS

FP	2.1	2.3	3.1	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	total
MANAGEMENT GENERAL														7	21	28
STRATEGIE, MARKETING, VENTES										4	5	33	43	98	31	214
MANAGEMENT OFFRE & PROJET								3	8	20	16	125	248	292	40	752
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES							2	4	17	21	40	428	662	410	53	1637
R&D : MATERIEL					1	9	3	33	28	41	21	181	172	48	4	541
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité							1		3	4	62	387	424	118	9	1008
SERVICE CLIENT				2	10	12	15	89	61	45	7	173	164	42	9	629
QUALITE & SATISFACTION CLIENT								2	2	2		12	80	39	4	141
ACHATS										5	3	9	22	22	4	65
INDUSTRIE	7	5	48	86	127	84	67	163	126	99	7	222	148	54	6	1249
FINANCE					1	2		8	4	10	3	61	51	23	8	171
RESSOURCES HUMAINES								2	5	7	1	24	19	14	6	78
JURIDIQUE & CONTRATS										2	4	10	18	21	6	61
COMMUNICATION											1	6	4	5	2	18
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.					7	7	14	52	46	85	1	25	25	9	4	275
Total général	7	5	48	88	146	114	102	356	300	345	171	1696	2080	1202	207	6867

AP VM

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales DMS France**

DMS																
F P	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	Total
MANAGEMENT GENERAL															6	6
STRATEGIE, MARKETING, VENTES									1			13	20	53	30	117
MANAGEMENT OFFRE & PROJET									4	4	3	72	141	171	40	435
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES								7	8	16	23	266	404	260	47	1031
R&D : MATERIEL							1	17	30	44	15	202	211	95	13	628
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité								1		1	6	246	272	62	6	594
SERVICE CLIENT			3	7	12	12	13	78	96	66	5	189	186	44	7	718
QUALITE & SATISFACTION CLIENT									2	1	1	25	87	25	3	144
ACHATS									3	2		8	29	16	2	60
INDUSTRIE	2	160	3	49	94	88	51	160	128	74	6	191	138	40	8	1192
FINANCE						1		3	10	12	3	55	34	16	2	136
RESSOURCES HUMAINES										1	2	12	10	12	6	43
JURIDIQUE & CONTRATS									1	1	1	11	16	12	5	47
COMMUNICATION									1	2	1	5	5	6	1	21
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.				4	2	2	7	49	62	62		24	24	18	1	255
Total général	2	160	6	60	108	103	72	315	346	286	66	1319	1577	830	177	5427

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales TAS France**

F P	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	Total
MANAGEMENT GENERAL												2	13	15
STRATEGIE, MARKETING, VENTES										5	23	39	27	94
MANAGEMENT OFFRE & PROJET								7		10	168	188	40	413
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES						1	6	24	11	199	445	198	32	916
R&D : MATERIEL						16	35	66	12	294	377	106	10	916
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité								15	7	162	244	51	7	486
SERVICE CLIENT							3	12		23	69	11		118
QUALITE & SATISFACTION CLIENT								5		9	76	37	7	134
ACHATS					1	4	2	10		21	53	27	5	123
INDUSTRIE	7	4	31	53	66	102	136	191	1	129	182	40	9	951
FINANCE						5	7	20	1	21	32	19	9	114
RESSOURCES HUMAINES								3		11	9	8	5	36
JURIDIQUE & CONTRATS									1	1	9	9	3	23
COMMUNICATION										2	2	3	1	8
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.			1	1	2	11	29	61		6	10	8	1	130
Total général	7	4	32	54	69	139	218	414	33	893	1699	746	169	4477

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales DIS France**

DIS																
F P	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	TOTAL
MANAGEMENT GENERAL														3	8	11
STRATEGIE, MARKETING, VENTES									1	1	2	51	135	65	35	290
MANAGEMENT OFFRE & PROJET										1		38	91	16	10	156
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES												4	29	14	11	58
R&D : MATERIEL						1			2	3	2	13	27	10	4	62
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité						1		11	12	7	17	247	281	51	13	640
SERVICE CLIENT						1	1	8	10	5		23	21	5	1	75
QUALITE & SATISFACTION CLIENT				1	1	9	5	11	7	3	1	15	14	3	1	71
ACHATS							1	4	1	1		6	16	2	4	35
INDUSTRIE	12	221	8	88	10	11	30	78	38	18	2	54	35	10	4	619
FINANCE							2	11	4	7	1	24	34	17	5	105
RESSOURCES HUMAINES				1				8	4	5	1	15	10	11	8	63
JURIDIQUE & CONTRATS								1	2	3	1	6	8	9	2	32
COMMUNICATION									1		2	7	8	3	1	22
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.		1				4	6	23	38	18		10	4	2	1	107
Total général	12	222	8	90	11	27	45	155	120	72	29	513	713	221	108	2346

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales SIX GTS France**

SIX GTS

FP	2.1	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	Total
MANAGEMENT GENERAL															8	21	29
STRATEGIE, MARKETING, VENTES										2	1	3	24	54	115	42	241
MANAGEMENT OFFRE & PROJET									2		8	14	148	362	354	67	955
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES							1	3	20	20	27	35	543	842	428	66	1985
R&D : MATERIEL						1	4	2	36	34	51	18	179	158	49	1	533
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité									3	5	14	117	780	774	230	21	1944
SERVICE CLIENT					1	5	1	3	40	54	51	1	124	120	32	3	435
QUALITE & SATISFACTION CLIENT											1		23	70	31	3	128
ACHATS								1		2	5		3	36	10	7	64
INDUSTRIE	1	13	19		64	72	13	18	129	97	51	10	104	91	29	5	716
FINANCE				1		1	1	4	4	9	14	9	43	38	24	11	159
RESSOURCES HUMAINES										1		8	21	12	18	10	70
JURIDIQUE & CONTRATS											2	4	10	15	14	8	53
COMMUNICATION												2	5	6	5	2	20
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.						3	1	12	36	57	85	2	37	13	17		263
Total général	1	13	19	1	65	82	21	43	270	281	310	223	2044	2591	1364	267	7595

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de TSN**

TSN

FP	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	TOTAL
MANAGEMENT GENERAL										4	6	10
STRATEGIE, MARKETING, VENTES							4	20	35	23	7	89
MANAGEMENT OFFRE & PROJET				3	1	2	16	88	135	67	13	325
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES				4	1	1	3	48	9	2		68
R&D : MATERIEL								3				3
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité				4	2	9	568	2092	215	69	19	2978
SERVICE CLIENT		3	6	19	29	68	35	415	59	15	1	650
QUALITE & SATISFACTION CLIENT								6	14	4	1	25
ACHATS								5	3	1		9
FINANCE	1		1	1	4	6		11	6	7	1	38
RESSOURCES HUMAINES						1	12	23	7	7	2	52
JURIDIQUE & CONTRATS									4	1		5
COMMUNICATION									2			2
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.		1	1	8	15	24		13	6	3	1	72
Total général	1	4	8	39	52	111	638	2724	495	203	51	4326

- **Effectifs inscrits (hors alternants) en fonction de la classification par famille professionnelle à fin septembre 2022 au sein de Thales Global Services**

TGS

FP	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	1	2	3A	3B	3C	Total
MANAGEMENT GENERAL									1	2	3
STRATEGIE, MARKETING, VENTES											0
MANAGEMENT OFFRE & PROJET						1	18	39	62	17	137
R&D : INGENIERIE SYSTEMES&ETUDES GENERALES					1		10	24	27	13	75
R&D : MATERIEL							12	13	7	1	33
R&D : Logiciel - IS/IT & Cybersécurité					2	9	66	161	71	16	325
SERVICE CLIENT			6	20	39	3	102	53	16	2	241
QUALITE & SATISFACTION CLIENT							4	7	2	7	20
ACHATS		1	2	2	12	9	50	104	83	19	282
INDUSTRIE					1			2	2	3	8
FINANCE			6	3	4	2	7	7	8	2	39
RESSOURCES HUMAINES	2	5	57	42	45	4	57	54	48	18	332
JURIDIQUE & CONTRATS							4	3	4	2	13
COMMUNICATION						5	10	12	8	2	37
IMMOB. HSE SURETE ASSISTANAT MEDICO-SO.	1	1	7	5	31		7	3	11	1	67
Total général	3	7	78	72	135	33	347	482	350	105	1612

AP

ANNEXE 5 – Projet de trame de fiche descriptive d'emploi

Emploi	

Mission(s) générale(s) - Finalité de l'emploi

Activités significatives de l'emploi – Responsabilités principales

Relations de travail	
Interlocteurs internes et externes *ex : équipes de travail, autres services en interne, fournisseurs, clients, comptes clés stratégiques, agences gouvernementales, ….*	
Type de relation *Exemple : compréhension, transmission, tutorat, explication, influence, négociation, négociation stratégique long terme*	
Management hiérarchique *oui/non, et si oui : nombre de niveaux de managment sous la responsabilité de l'emploi*	
Management fonctionnel *oui/non, et si oui : nombre de niveaux de managment sous la responsabilité de l'emploi*	
Tutorat *L'emploi a-t-il une dimension de tutorat / accompagnement opérationnel auprès d'autres collègues? individuel ou collectif ?*	

Connaissance & expériences requises pour tenir l'emploi

CdN AP DF VM

ANNEXE 6 – Exemple de fiche descriptive d'emploi

Emploi	**Responsable Assurance Qualité des Offres**

Mission(s) générale(s) - Finalité de l'emploi

En phase d'offre, il/elle garantit la qualité de l'offre en s'assurant que celle-ci apporte valeur et satisfaction au client, en interaction avec les équipes ingénierie, industrie, services, achats et les fournisseurs.

Activités significatives de l'emploi – Responsabilités principales

Le Responsable Assurance Qualité des Offres pilote la Qualité de l'offre, sur la base de données objectives (KPI Offre), en vue d'atteindre l'excellence qualité dans la préparation de l'offre, et tout au long du cycle de vie de l'entreprise pour les produits/projets qui en découlent.

Principale interface qualité sur les appels d'offres, il/elle évalue la préparation des résultats de l'appel d'offre, assure la Qualité des jalons décisionnels et définit la partie Assurance Qualité de l'offre.

Il/elle s'assure de la qualité des livrables au client en lien avec les équipes ingénierie, industrie, services, achats et des fournisseurs.

Il/elle s'assure que les attentes client soient prises en compte et que les éléments de l'Offre transmise soient conformes aux « meilleures » normes de qualité.

Il/elle suit la Qualité et la complétude des documents et données fournis par l'équipe Offre et s'assure de la bonne mise en œuvre des pratiques clés essentielles pour réduire les risques.

Il/elle évalue l'élaboration des Offres par rapport aux plans (kick-off meeting), analyse de manière proactive les déviations et les risques Qualité, anticipe les impacts et propose des solutions préventives et correctives.

Projet

Relations	
Interlocteurs internes et externes *ex : équipes de travail, autres services en interne, fournisseurs, clients, comptes clés stratégiques, agences gouvernementales, ...*	Il/elle interagit principalement avec : - l'équipe offre (ingénierie, industrie, services, achats et fournisseurs), - les autres QAM impliqués sur le même projet ou la même offre, - les discipline Quality Leaders, - le client sur les sujet de qualité et de satisfaction client, - le management de l'entité.
Type de relation *Exemple : compréhension, transmission, tutorat, expertise, influence, négociation, négociation stratégique long terme*	A ce titre, il/elle doit: - convaincre ses interlocuteurs, - comprendre et s'adapter à leurs contraintes et enjeux, - transmettre des informations reçues de la part de tous les intervenants, - animer une équipe internationale multi-projets en tenant compte des aspects multiculturels, - gérer des conflits et résoudre des problèmes.
Management hiérarchique *oui/non, et si oui : nombre de niveaux de management sous la responsabilité de l'emploi*	non
Management fonctionnel *oui/non, et si oui : nombre de niveaux de management sous la responsabilité de l'emploi*	non
Tutorat *L'emploi a-t-il une dimension de tutorat / accompagnement opérationnel auprès d'autres collègues? individuel ou collectif ?*	Il/elle accompagne l'équipe Offre sur le volet Qualité.

Connaissance & expériences requises pour tenir l'emploi

Expérience opérationnelle reconnue dans le domaine des Offres et/ou Qualité
Connaissance approfondie dans son domaine de référence, appliquée à des projets stratégiques et complexes, dans un environnement international
Maîtrise de l'Anglais

CdV AP DF JM

ANNEXE 7 – Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois

Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10. Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.

Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

1. Les termes généraux

➔ Activité significative : activité structurante et marquante qui n'appelle aucune ambiguïté
Définition

➔ Classification
La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

➔ Classement
Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

➔ Emploi
Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

➔ Qualification personnelle
La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

➔ Qualification requise
La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

➔ Certification légale ou réglementaire
Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

➔ Référentiel d'analyse
Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

➔ Critères classants
Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

➔ Degrés
Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

➔ Salaire minimum conventionnel
Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

2.1. Complexité de l'activité :

Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en oeuvre, problèmes à traiter
Ce critère combine :

- ➢ Nature/degré/diversité des difficultés techniques
- ➢ Réponses/solutions/scénarios à mettre en oeuvre

→ Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

→ Modes opératoires

Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat

→ Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle

→ Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

→ Diagnostic

Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique

→ Analyse

Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constituants et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels

→ Etude

Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action

→ Techniques

Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier (cf. tableau illustratif)

→ Processus

Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières…)

→ Domaine professionnel (ou domaine)

Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise (cf. tableau illustratif)

→ Systèmes/modèles

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés

2.2. Connaissances :

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience
Ce critère combine :

➢ Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi
➢ Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi

➔ Connaissances minimales
De la vie courante

➔ Connaissances élémentaires
Lire/écrire/compter

➔ Connaissances professionnelles
Connaissances techniques spécifiques à un métier

➔ Connaissances générales
Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser/construire des actions à visée opérationnelle

➔ Connaissances approfondies
Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action

➔ Connaissances spécialisées
Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action

➔ Connaissances hautement spécialisées
Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme

➔ Discipline(s)
Champ(s) académique(s) (technique, scientifique…) pouvant conduire à des spécialités

2.3. Autonomie :

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé
Ce critère combine :
➢ Latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions
➢ Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions

➔ Contrôle
Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en oeuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle

➔ Contrôle permanent
En continu et à chaque étape

➔ Contrôle fréquent
Souvent et à différentes étapes prédéfinies

➔ Contrôle ponctuel
À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire

➔ Validation
Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission

➔ Validation sur demande
À l'initiative du titulaire de l'emploi

➔ Validation par les résultats

Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation

➔ Solutions identifiées

Réponses connues définies par l'organisation

➔ Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

➔ Procédés

Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat

➔ Orientations

Lignes directrices (techniques / organisationnelles / financières / commerciales / administratives…)

➔ Orientations stratégiques

Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité

2.4. Contribution :

Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement.
Nature et importance du champ d'action et de responsabilité
Ce critère combine :
➢ Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité
➢ Périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi

➔ Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

➔ Equipe de travail

Collectif de travail constituant une entité cohérente

➔ Transformation

Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services

➔ Performance

Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu

➔ Entité économique

Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique…)

➔ Développement

Structuration organisationnelle

➔ Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

2.5. Encadrement/Coopération :

Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet

AP VM DF

Ce critère combine :
➢ Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
➢ Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
➢ Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

→ Coopération ponctuelle

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite

→ Coopération régulière

Agir conjointement de manière constante/récurrente

→ Appui

Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

→ Transmission de savoirs et de pratiques

Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis

→ Coordination des activités

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité

→ Coordination d'activités diversifiées

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non

→ Encadrement hiérarchique

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives…)

→ Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

2.6. Communication :

Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation
Ce critère combine :
➢ Nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion
➢ Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité

→ Consignes et échanges simples

Informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies

→ Environnement immédiat

Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe

→ Ajustement des réponses

Nécessité d'adapter les questionnements/les réponses au contexte

➔ Communication démonstrative

Nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve

➔ Coopération et partenariat

Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée

➔ Négociation

Recherche d'un accord qui engage les parties

➔ Négociation complexe

Recherche d'accords multi-acteurs/multi-facteurs/multiculturel dans un périmètre large et sur une période longue

➔ Représentation

S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation

➔ Acteurs majeurs et diversifiés

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes

➔ Enjeux stratégiques

De nature à assurer la pérennité de l'organisation

ANNEXE 8 – Référentiel d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des *orientations stratégiques* et les moyens associés avec *validation par les résultats*	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/*entité économique*	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de *systèmes/modèles* couvrant plusieurs *domaines professionnels* ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des *connaissances hautement spécialisées* dans une *discipline*	L'emploi requiert de définir des *orientations* liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et *validation par les résultats*	L'emploi engage la *performance* à long terme de l'organisation/*entité économique*	Direction/coordination sur un *sous-ensemble de l'organisation*	L'emploi nécessite *négociations complexes* et *représentation* en lien avec les *enjeux stratégiques*
Degré 8	Elaboration de *processus* majeurs dans un ou plusieurs *domaines professionnels*	L'emploi nécessite des *connaissances spécialisées* dans une *discipline* ou des *connaissances approfondies* dans plusieurs *disciplines*	L'emploi requiert de déterminer des *orientations* et l'adaptation des moyens alloués avec *validation par les résultats*	L'emploi engage le *développement* d'un *sous-ensemble de l'organisation/entité économique*	*Encadrement hiérarchique* d'*encadrants hiérarchiques* et/ou coordination d'un ensemble de ressources/*moyens*	L'emploi nécessite *négociations* et *représentation* avec des *acteurs majeurs et diversifiés*
Degré 7	*Analyses* et *études* nécessitant la combinaison d'un ensemble de *techniques* ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des *connaissances approfondies* dans une *discipline* ou des *connaissances générales* dans plusieurs *disciplines*	L'emploi requiert de déterminer des *méthodes/procédés/moyens* avec *validation sur demande*	L'emploi engage la *performance* d'un *sous-ensemble de l'organisation/entité économique*	*Encadrement hiérarchique d'équipes de travail* et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/*moyens*	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	*Analyses* destinées à définir et mettre en œuvre des *processus* nécessitant la mobilisation de *méthodes* ou de *techniques* diversifiées	L'emploi nécessite des *connaissances approfondies* dans une partie d'une *discipline*	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des *méthodes* et moyens avec *validation* à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la *transformation* et la *performance* d'un service ou d'un département	*Encadrement hiérarchique* d'une *équipe de travail* incluant l'appréciation individuelle et/ou *coordination d'activités diversifiées*	L'emploi nécessite *coopération et partenariat* avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'*activités* avec *choix* et mise en œuvre de *méthodes*/outils répertoriés, réalisation de *diagnostics* destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des *connaissances générales* dans une partie d'une *discipline*	L'emploi requiert de modifier des *solutions partiellement identifiées* avec *validation* à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/*appui*/supervision/*coordination des activités ou transmission* collective de *savoirs* et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'*activités* diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de *modes opératoires répertoriés* à adapter	L'emploi nécessite des *connaissances professionnelles* théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des *solutions identifiées* sous *contrôle ponctuel*	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes *équipes de travail*	*Appui* technique/organisationnel collectif ou *transmission* individuelle *de savoirs et de pratiques*	L'emploi nécessite *communication démonstrative*, argumentation
Degré 3	Réalisation d'*activités* similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de *modes opératoires répertoriés*	L'emploi nécessite des *connaissances professionnelles* essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des *solutions identifiées* sous *contrôle fréquent*	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de *l'équipe de travail*	*Appui* technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'*ajustement des réponses* en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des *connaissances élémentaires*	L'emploi requiert d'appliquer des *solutions identifiées* sous *contrôle fréquent*	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou *coopération régulière*	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'*environnement immédiat*
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des *connaissances minimales*	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous *contrôle permanent*	L'emploi a un effet circonscrit à ses *activités*	*Coopération ponctuelle*	L'emploi nécessite la compréhension des *consignes et des échanges simples*

ANNEXE 9 – Tableau de classement des emplois

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