

RELOAD

Classification

1ère Réunion de suivi Groupe

Toulouse
le 14 octobre 2024

Le 09 octobre 2024 s'est tenue la 1ère réunion de suivi de la nouvelle classification de la métallurgie depuis son application au 1er Janvier 2024 au sein du Groupe Airbus en France.



Airbus

Le suivi et les demandes d'évolutions sont du ressort des commissions GEPP de chaque société. **L'instauration d'un point annuel de la situation au niveau Groupe était une revendication CFE-CGC.**

La Direction a présenté les éléments au 1er septembre 2024 :

- Nouveaux outils de pilotage mis à disposition des managers et RH.
- Vision globale des emplois Groupe et de leurs évolutions.
- Répartition des emplois par famille de métier.
- Volumes de promotions depuis le début de l'année.
- Coûts de la mise au mini des SMH au 1er juillet 2024.

Décommissionnement du G-Site RELOAD

→ retrouvez toutes les fiches emploi sur "MyPulse/job & mobilities/catalogue de familles d'emplois"



Évolutions des outils de pilotage et des emplois

Un nouvel espace dans Mypulse est mis à disposition des managers afin de leur donner toute la visibilité sur la structure des emplois au sein de leur équipe. Cela facilitera la gestion de la mobilité.

La répartition des emplois par famille de métiers reste stable entre décembre 2023 et septembre 2024. Pour les détails par grandes fonctions, rapprochez vous de vos représentants CFE-CGC.



Promotions Groupe

Une *promotion* correspond à un changement d'emploi vers une classe d'emploi supérieure. A noter : 60% des mobilités internes ont donné lieu à des promotions, accompagnées pour 50 % d'entre elles d'une mise au SMH.

Promotions* au 30/09/2024 depuis le 02/01/2024	Airbus Groupe	Hommes	Femmes
Au sein des classes d'emploi Cadres	1297	861	436
dont vers la classe 15	245	161	84
dont vers la classe 16	86	52	34
Au sein des classes d'emploi Non-Cadres	1078	967	111
dont promotion classe 9 & 10	260	232	28
Passage Non-Cadres à Cadres	141	110	31
Total	2516	1938	578

Rampe de lancement et mise au SMH automatique :

La mise au SMH mensuel (sur la base des grilles 2024-2025 en respectant la classification et l'âge) sera effective au 01/01/2025 pour ceux qui auront eu 24 ou 27 ans en 2024.



Gestion des fiches d'emplois et du catalogue

La gestion des fiches d'emplois et du catalogue est menée au travers de 12 "comités de classification fonction" qui se réunissent trois fois par an, supportés par les académies, et issue des expressions de besoin émises lors des commissions GEPP locales.

Pour la CFE-CGC, c'est bien au travers de ces commissions locales que doivent être identifiés et actés les besoins d'évolutions (création / évolution de fiches d'emplois).

La cohérence globale est assurée annuellement par le comité de classification Groupe.

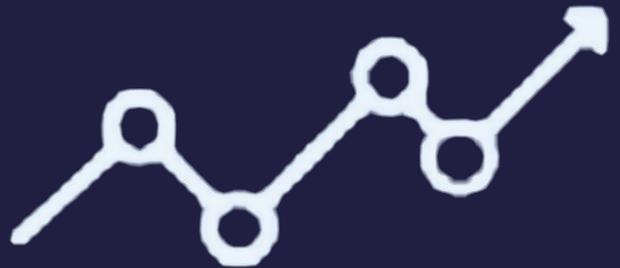
450

C'est le nombre de salariés qui ont bénéficié au 1er semestre 2024 d'une réévaluation de leur fiche emploi (hors promotions 2024) avec effet rétroactif au 1er janvier suite à réclamation individuelle. À ajouter aux 1745 déjà réalisées en 2023.

Gestion des carrières

La CFE-CGC a revendiqué la nécessité d'ouvrir une phase de réflexion et de concertation sur la gestion des carrières cohérente avec le nouveau système de classification des emplois.

Pour la **CFE-CGC**, au-delà de la cotation pure de l'emploi occupé par le salarié, il est important de parvenir à une reconnaissance de l'individu, en prenant en considération **l'expérience acquise tout au long de la carrière, la polycompétence...**



La **CFE-CGC** a d'ores et déjà initié des réflexions sur le sujet au niveau de la branche de la Métallurgie, qu'elle portera à la connaissance de la Direction.

La Direction a répondu favorablement à cette demande et convoquera sous peu les organisations syndicales pour débattre de ce sujet.

Gestion de l'évolution des classifications

La CFE-CGC a interpellé la Direction en demandant qu'une clarification soit faite sur **l'évolution des classifications** :

- lors d'une **réorganisation structurelle** (exemple PO/OT) à l'initiative de la direction,
- lors d'une **réorganisation d'activités au sein d'une équipe** (changement de classe d'emploi sur un même poste du fait d'un changement significatif des activités).

Par principe, il est convenu qu'une réorganisation structurelle à l'initiative de la Direction (à distinguer d'un arrêt ou baisse d'activités) ne doit pas conduire à des changements de classification. Dans tous les cas, tout changement de classification induit, doit en effet, à la différence d'une mobilité volontaire, donner lieu à la signature d'un avenant contractuel.

La Direction a précisé que l'évolution de classification, pour un même poste, induite par un changement significatif des activités ne pourra être mise en oeuvre qu'à partir de 2026.



Pour la CFE-CGC, ce report est un risque majeur. En effet, tout changement pérenne et significatif d'activités doit donner lieu à la réévaluation de la fiche emploi et donc de la classification.

Il est donc essentiel d'accélérer la maturité du système pour éviter de voir les managers et leurs collaborateurs remettre en question la philosophie de la nouvelle classification.

La CFE-CGC reste mobilisée auprès des salariés concernant la gestion des carrières et des classifications.

Elle continuera à intervenir au travers des commissions GEPP pour :

- faire évoluer, au besoin, le catalogue des fiches emplois,
- faire remonter les problématiques de mise en oeuvre de la nouvelle classification (notamment la déclinaison des forfaits jours pour les emplois de classe 9 et 10 et des forfait heures pour les classes inférieures à 9).



Il y a tant de choses
qui nous réunissent

