



CLASSIFICATION, GESTION DE CARRIÈRE, OÙ EN EST-ON ?

La gestion des carrières évolue avec le déploiement du nouveau système de classification. Plus de 2 ans après la remise aux salariés de leur fiche-emploi, des ajustements sont nécessaires.



Plus de 18 mois se sont écoulés depuis la mise en place du nouveau système de classification, consécutive à l'évolution de la convention collective de la Métallurgie. Chaque salarié avait reçu dès 2023 sa Fiche d'Emploi (FE) associée à ses activités significatives.

Depuis, **d'énormes changements ont eu lieu**, générant des modifications parfois majeures dans les organisations et les activités de nombreux salariés. Du fait d'un système soumis à de multiples contraintes (pyramide des classifications, moyenne des classifications par domaine, ...), **l'évolution attendue des emplois n'accompagne pas celle de la structure du groupe**.

Cette différence de dynamique entre les activités et les emplois crée parfois des situations en contradiction avec les dispositions de la Convention Collective et notre accord de déploiement des classifications. Des ajustements urgents sont nécessaires.



Les difficultés concrètement observées

- **Divergence de cotations ou d'affectation de fiche-emploi** : de nombreuses réclamations collectives ou individuelles n'ont toujours pas, depuis le 1er janvier 2024, été prises en compte.
- **Refus de promotion pour seules raisons budgétaires** : des promotions sont refusées au seul motif d'un écart de rémunération sur le SMH alors que le candidat possède les compétences requises au poste et qu'un budget spécifique a été négocié par la CFE-CGC.
- **Changement d'activités sans évolution** : nous constatons de nombreux cas où un changement significatif d'activités n'entraîne pas l'évolution de classification légitime. Cela génère incompréhension, frustration et, dans certains cas, un désengagement justifié. Les seules portes de sortie pour les salariés sont, soit le refus des tâches additionnelles, souvent mal perçues, soit la mobilité.

En outre, **il est indispensable de donner une nouvelle impulsion à la gestion de carrière**. Au-delà des promotions, les mobilités, qu'elles soient à niveau égal ou inférieur, doivent être valorisées et sécurisées par des parcours de carrière donnant de la visibilité sur l'acquisition et le développement des compétences pour la suite du parcours professionnel. La mobilité vers un autre métier ne peut être l'unique voie pour une promotion !



La **CFE-CGC** demande de reconsidérer le gel à l'initiative de la Direction sur les évolutions de classification au poste dès lors que les tâches évoluent de manière significative. Il en va de la reconnaissance, du maintien et du développement des compétences des salariés au service de l'entreprise.



La **CFE-CGC** insiste sur le besoin d'accompagnement au changement culturel associé à la nouvelle classification et demande, depuis plus d'un an, l'ouverture de négociations sur la gestion de carrière.

En parallèle de la cotation des emplois, un des enjeux liés à ce nouvel environnement, consiste en la prise en compte de l'individu, de son expérience, de son parcours et de ses connaissances.

La **CFE-CGC** portera l'ensemble de ces points lors de la réunion de suivi des classifications groupe du 7 octobre 2025.



Il y a tant de choses
qui nous réunissent



Airbus