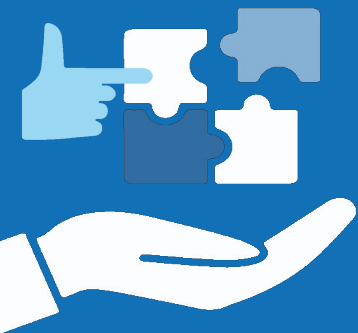




Toulouse
le 13 octobre 2025

Classification

Réunion de suivi Groupe 2025

Le 07 octobre 2025 s'est tenue la réunion de suivi groupe sur la classification et l'évolution de la structure des emplois



L'instauration d'un point annuel de la situation au niveau Groupe était une revendication CFE-CGC. Elle doit permettre une transparence sur les évolutions de classification sur l'ensemble des salariés Airbus.

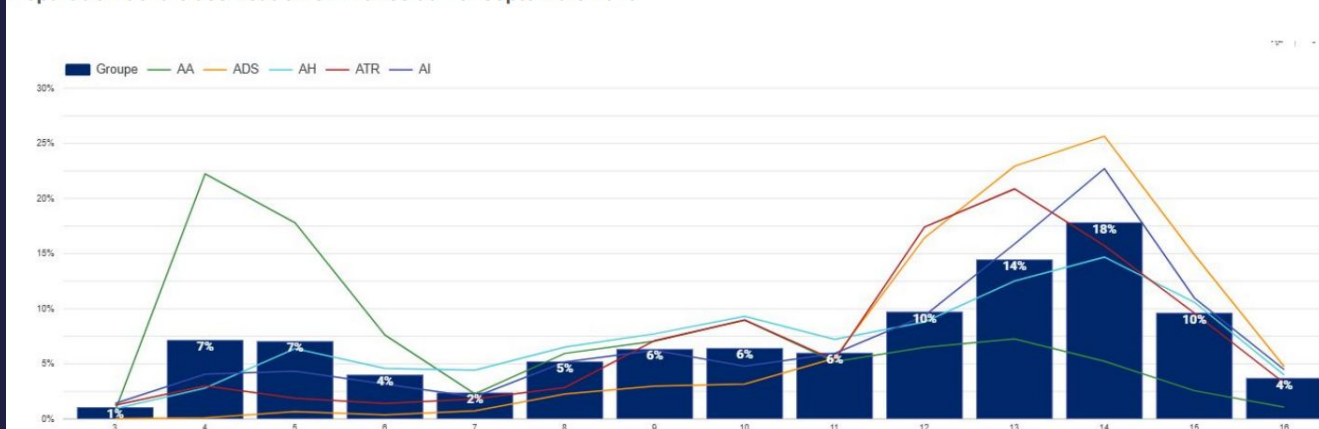
Les éléments présentés en date du 01.09.25 :

- Vision globale des emplois Groupe et de leurs évolutions.
- Répartition des emplois par famille de métier.
- Répartition Cadre & Non Cadre.
- Evolutions des groupes fermés.
- Volumes de promotions depuis le début de l'année.
- Prochaines étapes.

Vision globale et par famille de métiers des emplois groupe

La stabilité de la structure des emplois montre une cohérence des choix faits par Airbus lors la mise en oeuvre des classifications (choix des métiers, nombre de fiches d'emploi, structure du catalogue...) vis à vis de nos organisations.

Répartition de la classification en France au 1er septembre 2025



Répartition cadre / non cadre 2025

33137 cadres (32945 en 2024) / 21 442 non-cadres (20683 en 2024)

Evolutions des groupes fermés

Il reste au 1er septembre 2025, 602 salariés en groupe fermé toutes sociétés confondues (contre 748 en 2024)

Volume de promotions



Pour rappel : Une *promotion* correspond à un changement d'emploi vers une classe d'emploi supérieure.

Airbus Groupe	Promotions au 30/09/2024 depuis le 02/01/2024	Promotions au 30/09/2025 depuis le 02/01/2025
Au sein des classes d'emploi Cadres	1297	1658
dont vers la classe 15	245	236
dont vers la classe 16	86	96
Au sein des classes d'emploi Non-Cadres	1078	1586
dont promotion classe 9 & 10	260	291
Passage Non-Cadres à Cadres	141	192
Total	2516	3436

Prochaines étapes

La Direction propose

- Une nouvelle campagne de sensibilisation sur les principes et fondamentaux de la classification auprès des managers et des HRBP (campagne Groupe)
- L'organisation de commissions paritaires au niveau sociétés d'ici la fin de l'année
- Si besoin business, une évolution éventuelle du catalogue de fiches d'emploi

Considérations CFE - CGC

Après une phase de transition de 18 mois, le nouveau système de classification entre dans une phase de run mode.

Pour autant, la CFE-CGC, estime qu'il est encore nécessaire de poursuivre la sensibilisation RH et managériale sur le dispositif de classification et la gouvernance associée. Afin d'en faciliter l'appropriation, la CFE-CGC demande que soient appliquées les règles Airbus et conventionnelles suivantes :

- l'emploi et seul l'emploi doit être coté,
- l'évolution significative et pérenne de 2 critères classants doit pouvoir faire évoluer la classification,
- une réorganisation structurelle à l'initiative de la Direction ne doit pas conduire à des changements de classification.

La CFE-CGC a insisté de nouveau sur la nécessaire évolution du catalogue emploi concernant notamment les formateurs internes, les experts et les métiers spécifiques, rappelant que ces sujets doivent être partagés lors des réunions GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Pour la CFE - CGC, un autre enjeu majeur lié à ce nouvel environnement concerne la prise en compte de l'individu au travers de ses connaissances, de son expérience et de son parcours.

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.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable de donner une nouvelle impulsion à la gestion de carrière.

En ce sens, la CFE-CGC réitère sa demande d'ouverture au plus tôt d'une concertation sur ce thème !



Il y a tant de choses
qui nous réunissent