



# Classifications

## Première réunion paritaire de suivi Groupe

07 avril 2023

Mercredi 05 avril 2023 s'est réunie la première commission paritaire de suivi. Cette commission paritaire est composée de l'ensemble des Organisations Syndicales signataires du nouveau Statut Social (FO, CGC, CFTC) et de la Direction.

### La Direction présentait l'état d'avancement du déploiement de la nouvelle classification:

- **Près de 3000 fiches d'emploi créées**
- **93.4% des fiches emploi ont été remises, soit 47760 fiches** emploi remises (80,4% avec accusé de réception dans myPULSE et 13% en attente d'accusé de réception)



### La Direction a également présenté quelques indicateurs de suivi :

- Suite à la remise des fiches emplois, **742 évolutions vers une classe d'emploi supérieure** liées **aux remontées collectives et réclamations individuelles.**
- **Création de 6 nouveaux métiers** utilisés en France au niveau du Groupe Airbus (dans les familles de métiers "Manuf, Assembly, Integ. & Test" et "Engineering ")
- **Depuis le 15/09/2022 :**
  - Création de 47 nouvelles fiches emploi
  - Suppression de 5 fiches emploi

- **3767 salariés vont bénéficier d'une promotion :**
  - ❑ 2205 passages de "Non cadre non forfaité 35H" vers "Non cadre forfaité 37H"
  - ❑ 1150 passages de "Non cadre" à "Cadre"
  - ❑ 412 passages de "Cadre" à « Cadre supérieur » = actuel "Band IV"
  
- **12750 salariés vont bénéficier d'une mise au mini mensuel (SMH),** dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification, au plus tard au 1er juillet 2024.

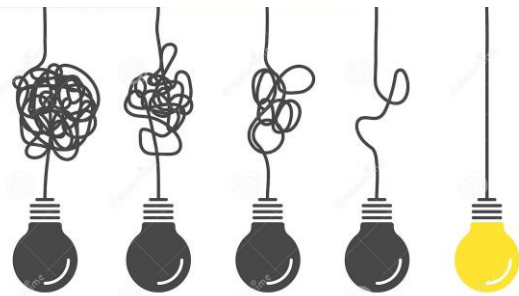


## **FO a revendiqué en réunion la création et le suivi des indicateurs suivants :**

- Nombre de contestations par Division, par Etablissement, par secteur, par métier.
- Motifs de contestation : rédaction de la fiche d'emploi, classification non acceptée par le salarié...
- Nombre de contestations soldées avec détails, acceptation par le salarié, création d'une nouvelle fiche d'emploi manquante, classification revue à la hausse ...
- Indicateur de suivi du nombre d'évolutions
  - ❑ passages de Cadre supérieur "Band IV" vers "Cadre"
  - ❑ passages de "Cadre" vers "Non cadre forfaité 37H"
  - ❑ passages de "Non cadre forfaité 37H" vers "Non cadre non forfaité 35H"
- Nombre de sauts de plus de 2 classes.
  
- Indicateur de suivi d'**évolution de la classification d'un emploi** suite à **mobilité** du salarié
  
- Indicateur du coût des mises au mini (SMH) par métier, par classe d'emploi, par secteur dans chaque Division.



**FO a alerté la Direction sur un certain nombre de problématiques, d'anomalies ou de contre-vérités, et, a obtenu en réunion les confirmations et clarifications suivantes :**



- ❑ Comment retrouver ma fiche emploi après en avoir accusé réception ?
  - Dans myPULSE, cliquer sur l'icône "profil".
  - Sélectionner "Afficher mon profil".
  - Puis sélectionner dans la zone de gauche "Données personnelles".
  - Enfin dans le bandeau du haut l'onglet "Documents" : la fiche d'emploi est accessible sous le nom de Job Rating.
  
- ❑ Suite à l'intervention de **FO**, la Direction a confirmé en séance que toutes les contestations seront analysées et qu'une réponse sera apportée.  
On constate que 742 évolutions ont été prises en compte à ce jour.
  
- ❑ **FO** continue de demander que pour chaque emploi il y ait bien au minimum 3 niveaux de classifications : débutant, confirmé, expert, et ce, afin de valoriser l'expérience et l'autonomie.
  - Si beaucoup d'emplois intègrent ce principe revendiqué par **FO** depuis le début, il reste encore à faire sur un grand nombre d'emplois qui n'utilisent à ce jour qu'une seule classe (exemple les TL).
  
- ❑ **FO** a rappelé l'importance de la cohérence des emplois et de leurs classifications dans le Groupe.
  
- ❑ **FO** a rappelé à la Direction que le principe de "hiérarchisation des emplois" n'était pas conforme à la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, et qu'un collaborateur pouvait avoir la même classification que son responsable hiérarchique.
  
- ❑ **FO** a rappelé à la Direction que le principe de "quotas" n'était pas conforme à la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, mais que seule une analyse objective des emplois occupés par les salariés devait être cotée.
  
- ❑ **FO** a rappelé à la Direction qu'un delta de salaire important ne pouvait pas être une raison invoquée pour diminuer la cotation de l'emploi réellement occupé, ce qui serait non conforme à la Convention Collective de la Métallurgie.
  
- ❑ **FO** a rappelé à la Direction qu'il ne doit y avoir aucune limite à ce qu'un salarié puisse postuler sur un emploi dont la classe serait supérieure de 2 niveaux et plus à celle de l'emploi qu'il occupe, comme l'impose la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

## FO a également revendiqué :

- ❑ La **création de Commissions paritaires de suivi au niveau de chaque Division et Etablissement** afin de pouvoir traiter au plus près du terrain les remontées collectives spécifiques, et individuelles avec plus de réactivité et d'efficacité.
- ❑ De **réunir la Commission paritaire de suivi Groupe tous les mois**, jusqu'à la fin de l'année
- ❑ **Suite aux remontées collectives des salariés des secteurs concernés, la création de nouveaux métiers** : ILS managers, comptable, point fixe, leader, etc.

(nous transmettrons au fur et à mesure l'ensemble des remontées collectives sur ce sujet)

## CONSIDERATIONS FO

La classification n'était pas un thème de négociation dans RELOAD, la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie s'imposera aux 44 000 entreprises de la métallurgie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A ce jour, seuls les salariés du Groupe Airbus ont la vision de ce que sera leur future classification, c'était une revendication **FO**.

A ce jour, seul le Groupe Airbus a mis en place une commission paritaire de suivi, c'était une revendication **FO**.

Fort de cette anticipation et de cet outil, **FO** a la capacité de vous accompagner autant collectivement qu'individuellement dans cette transformation majeure de la classification de vos emplois.

C'est une chance indiscutable offerte aux salariés du Groupe dans la perspective du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A ce jour rien ne change, tout se discute !

