



CLASSIFICATION

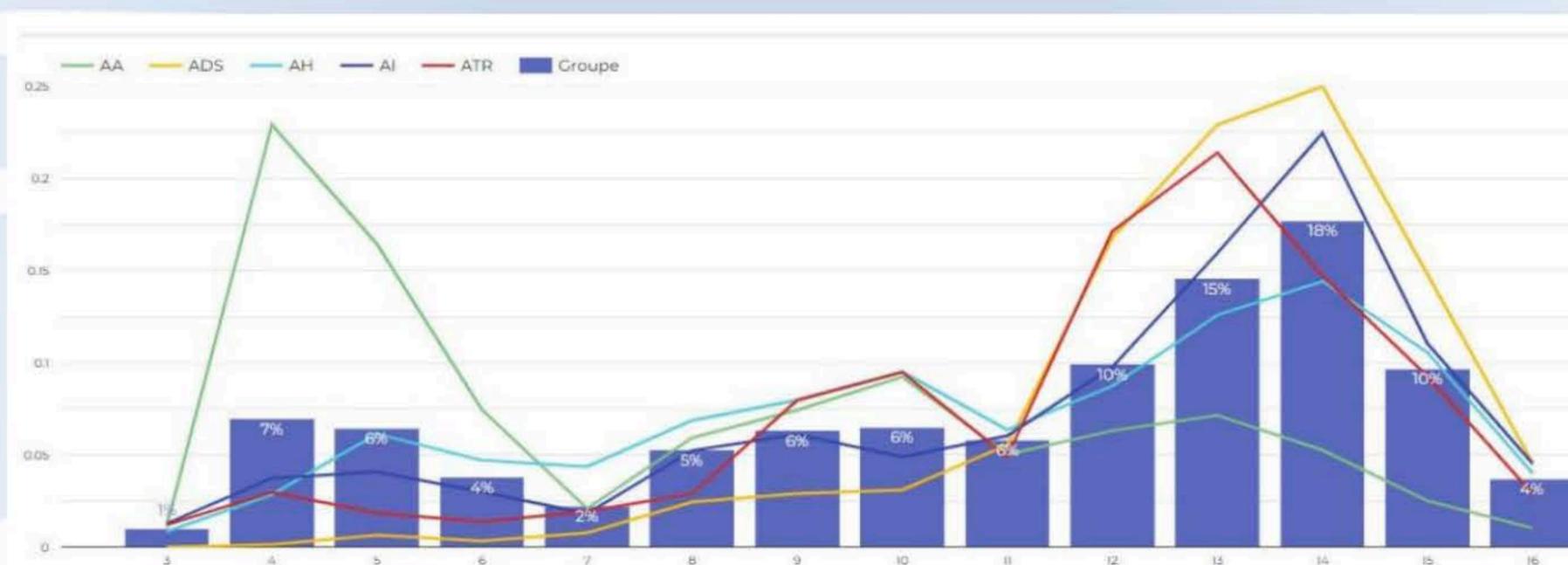
RÉUNION DE SUIVI GROUPE

Ce mercredi 9 octobre s'est tenue la réunion de suivi Groupe sur la classification et l'évolution de la structure des emplois.

Au 1er septembre 2024, le Groupe Airbus comptait 53628 salariés (classe 4 à classe 16) :

- 32945 cadres (61,4%)
- 20683 non cadres (38,6%)

Répartition de la classification des salariés par classe d'emploi au 1er septembre 2024



Stabilité de la structure des emplois au niveau du Groupe et des Sociétés depuis le 1er janvier 2024

Depuis la mise en place de la nouvelle classification au 1er janvier 2024, près de 450 corrections ont été apportées avec effet rétroactif du 01/01/24 suite à des remontées individuelles, dont de nombreuses soutenues par **FO**.

Par ailleurs, 2516 promotions ont eu lieu dans le Groupe entre le 2 janvier 2024 et le 30 septembre 2024 :

- ❑ 1297 chez les Cadres dont 245 promotions Classe 15, et 86 promotions Classe 16
- ❑ 1078 chez les Non Cadres dont 260 promotions Classe 9 ou Classe 10
- ❑ 141 promotions de Non Cadre à Cadre



En moyenne, 60% des mobilités internes ont entraîné une promotion, c'est-à-dire un changement d'emploi vers un emploi de classe supérieure. Dans la moitié des cas, ces promotions ont engendré un ajustement salarial (mise au SMH).

Pour rappel, dans la politique salariale 2024-2025, **FO** avait obtenu au niveau du Groupe d'avoir dans chaque division des budgets dédiés aux nouvelles promotions jusqu'à fin juin 2025.

Enfin, il est à noter que sur ce global de 2516 promotions le taux de femmes promues est supérieur à celui des hommes (4,83% contre 4,74%), ce qui va dans le bon sens, celui d'une équité femmes/hommes.

Considérations **FO**

Ces chiffres relatifs à la mise en œuvre de la nouvelle classification depuis le 1er janvier 2024 montrent que des réclamations individuelles continuent d'aboutir en partie aussi grâce au suivi et au support de vos délégués **FO**.

De même, on constate sur ces 8 premiers mois de l'année que de nombreux salariés ont bénéficié, à la suite d'une mobilité, de la "nouvelle mécanique" de promotion qui s'est donc mise en route.

Cependant, **FO** a aussi rappelé à la Direction le risque d'une "course à la mobilité" vers un poste de classe supérieure si celle-ci apparaît comme étant la seule voie pour évoluer. Cette pratique aurait comme effet à moyen terme de ne pas pouvoir stabiliser le bon niveau de compétences, et encore moins de garantir un haut niveau d'expertise, dans les différents métiers et/ou secteurs de l'entreprise...

FO a donc demandé et obtenu de la Direction l'ouverture d'une concertation début 2025 pour explorer la manière de gérer l'évolution de carrière, les mobilités à iso-classification et le développement des compétences de demain, afin de reconnaître, de valoriser et de sécuriser les compétences et l'expertise des salariés, nécessaires aux succès d'Airbus.

