



## RELOAD - CLASSIFICATION

# CHANTIER À RISQUE !



La nouvelle classification des emplois entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> Janvier 2024. Ce grand bouleversement est une conséquence de la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée par la CFDT, FO et la CFE-CGC en février dernier.

La direction du groupe Airbus a commencé à expliquer comment elle entend déployer cette nouvelle classification au sein de notre entreprise. **Un chantier à risque pour les salariés !**



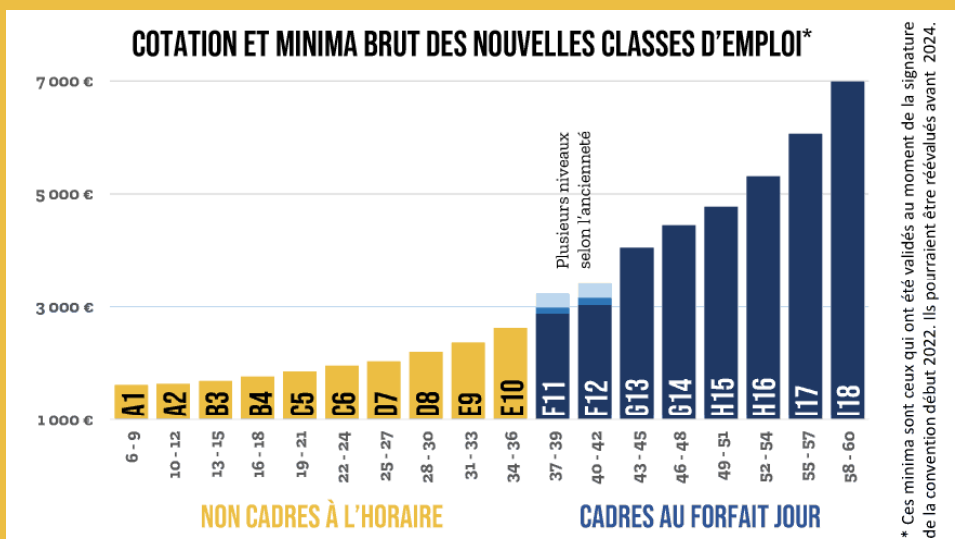
## ATTENTION : CHANGEMENT DE LOGIQUE !

Le système actuel classe les salariés. **La nouvelle classification classera les emplois, sans prendre en compte les diplômes, l'expérience, les savoir-faire.**

Chaque emploi sera coté selon 6 critères notés de 1 à 10 :

- Complexité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement/coopération
- Communication

Chaque emploi sera donc noté de 6 à 60 et se verra attribuer une classe d'emploi, de A1 à I18. Le statut cadre débutant à partir de la classe F11.



## DES CONSÉQUENCES EXPLOSIVES !

### PAS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE SANS CHANGEMENT DE POSTE

La direction utilise un vocabulaire réjouissant pour cette nouvelle gestion des carrières :

- Elle appelle en effet « **évolution** » de carrière un **changement d'emploi dans une même classe (stagnation) ou vers une classe inférieure (régression)** : par choix dans le cadre d'une réorientation ou imposé en cas d'insuffisance professionnelle). Cela pourrait entraîner un changement de la structure de la rémunération et de la durée du travail : lors d'un passage de cadre à non cadre, un salarié passerait du forfait jour à l'horaire. Sa part variable serait remplacée par une prime annuelle et la prime d'ancienneté.
- La « **promotion** » correspond à un changement d'emploi vers une classe supérieure. **Mais attention, il faudra trouver un tel emploi sur myPulse, postuler, passer des entretiens et être sélectionné !**



### LES DIPLÔMES NE SERONT PLUS PRIS EN COMPTE !

Les fiches d'emploi ne comporteront plus de référence à un diplôme.

**Les diplômes ne garantiront donc plus ni classification, ni rémunération minimale !**

# RISQUE DE CHUTE !

## LE GRAND DÉCLASSEMENT

De l'aveu même de la direction, **c'est la grande nouveauté de cette classification à l'emploi : la possibilité d'évolution à la baisse.** Aujourd'hui, il est compliqué pour l'employeur de faire baisser votre classification. Avec le nouveau système, c'est au contraire très simple ! Il suffit de vous faire évoluer vers un poste moins bien coté. Et **si cette dégradation entraîne un changement de la structure de la rémunération ou de la durée du travail, un avenant à votre contrat de travail vous sera systématiquement proposé.** A la clé, la possibilité de diminuer votre salaire ! En cas de refus, **une procédure de licenciement pourra être initiée.**



Et même sans avenant, la prime d'ancienneté des mensuels étant calculée directement à partir de la cotation de votre emploi, elle pourrait diminuer !

## LES AUGMENTATIONS SALARIALES POURRAIENT ÊTRE RÉDUITES ET REMPLACÉES PAR DES PRIMES

Vous trouviez que les politiques salariales d'Airbus de ces dernières années n'étaient pas à la hauteur ? Vous n'allez pas être déçus !

Dans la première version des planches présentées aux organisations syndicales représentatives, la direction envisageait explicitement de remplacer les augmentations générales et individuelles (AG et AI) par des primes exceptionnelles ! **Mais les primes sont temporaires, alors que le salaire reste !**

### Impacts sur la reconnaissance et la rétention des salariés :

- Trouver des moyens alternatifs aux AI / AG (par exemple primes exceptionnelles) => Lien négociation sur la rémunération

## UN CATALOGUE DES EMPLOIS INCOMPRÉHENSIBLE

La direction a mis en ligne un outil hermétique permettant de trouver la cotation de votre emploi :

<https://sites.google.com/airbus.com/reload/home/ressources-utiles>

Vous pouvez retrouver la classe d'emploi associé à votre emploi actuel dans votre profil myPULSE.



## LA CGT PORTE VOS REVENDICATIONS !

La CGT défend vos intérêts et porte vos revendications pour améliorer le projet d'Airbus et adapter le dispositif conventionnel :

- **Garantir un niveau de vie** : maintien des augmentations générales annuelles, indexées sur le coût de la vie + 2%. **Ce qui prime, c'est le salaire !**
- **Vous protéger** : un « clapet anti-retour » qui interdit le déclassement du salarié même en cas de changement de poste (maintien de la rémunération) ;
- **Reconnaître l'expérience** : proposition régulière d'un emploi de classe supérieure ;
- **Reconnaître les diplômes et qualifications** : intégration du niveau de diplôme correspondant aux compétences requises dans la fiche emploi. (CAP, BEP, BAC, DUT, BTS, BAC+5, doctorat...);
- **Attirer et retenir** : nous demandons à ce que la grille des salaires minima Airbus soit 20% supérieure à celle prévue dans la convention collective, qui est d'un niveau très bas (et même sous le SMIC !).

## ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS



Pour la CGT, il faut améliorer ce dispositif dans le futur accord groupe RELOAD. La CGT continuera à vous informer. Les négociations sur la rémunération sont en cours. Il faut que les salariés, ensemble, revendiquent et se mobilisent pour un accord plus favorable. Posez vos questions sur [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com).

