



Toulouse, le 23 Juillet 2025

Lettre ouverte de la CFDT

à Madame Catherine Delmotte

HO Employees Relations and Social Policy Airbus France

Madame,

La CFDT a joué un rôle moteur dans la rédaction de la nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie, et en particulier sur la définition de la nouvelle grille de classification. 18 mois après sa mise en œuvre effective dans le groupe Airbus, il est temps d'en faire un premier bilan.

La classification est rentrée en application dans le calendrier prévu, le 01/01/2024. Dès la mi-2023, presque tous les salariés avaient pris connaissance de leur nouvelle classification. Ils ont eu la possibilité de demander des explications, et parfois d'obtenir une réévaluation de cette classification. De nombreux techniciens ont bénéficié grâce à cette nouvelle classification d'un passage cadre, les évolutions en sens inverse étant en très petit nombre. L'application de la nouvelle grille de SMH a permis des augmentations de salaire significatives pour certains, en nombre non négligeable également.

Malgré ces points positifs que la CFDT salue, l'application de cette nouvelle classification a généré de la frustration et de l'incompréhension au niveau collectif dans certains métiers ou au niveau individuel chez certains salariés. Les points marquants sont les suivants :

- En procédant par l'élaboration d'un catalogue de fiches d'emplois, la Direction n'a pas impliqué les salariés dans la définition de leur propre emploi. De ce fait, beaucoup ne s'y reconnaissent pas, ou mal. Ceux qui sont insatisfaits du niveau obtenu ont la tentation de ne plus s'impliquer dans les activités qui ne sont pas expressément citées dans leur fiche d'emploi, ce qui est regrettable pour l'entreprise comme pour le salarié.
- Certaines familles d'emploi se retrouvent cantonnées à des niveaux de classification faibles, sans possibilité d'en sortir sauf en changeant de métier. Ainsi les ouvriers ne peuvent plus dépasser l'échelon C6, et les assistantes l'échelon E10. Les intéressés le vivent comme la non reconnaissance de leur expérience.
- Malgré les dénégations répétées des DRH, on a vu trop souvent des salariés classifiés davantage en fonction de leur salaire, que la hiérarchie ne souhaitait pas trop augmenter par l'attribution d'une classification supérieure justifiée, mais qui aurait nécessité une mise au SMH coûteuse.
- Enfin, certains managers se sont retrouvés en difficulté pour faire accepter une classification qu'eux même parfois ne comprenaient pas.

Maintenant que la classification est en place, et globalement acceptée malgré les réserves ci-dessus, il devient fondamental de progresser sur le lien entre classification et **évolution de carrière**, et notamment d'éviter que la nouvelle classification ne devienne un carcan bridant la mobilité interne et générant toujours plus de frustration.

1. En premier lieu, la CFDT regrette que contrairement à l'esprit de la nouvelle Convention Collective, aucune réévaluation des emplois existants n'ait été engagée. Si cette situation s'expliquait en 2024, année de la mise en place de la nouvelle classification, les entretiens annuels de 2025 auraient dû être l'occasion de réévaluer avec chaque salarié le contenu de son emploi, non pour remettre en cause la classification attribuée précédemment, mais pour constater, le cas échéant, des évolutions dans l'emploi et des prises de responsabilités supplémentaires pouvant justifier un passage à l'échelon supérieur. Ce processus de réévaluation des emplois doit impérativement être mis en place selon une méthode et un calendrier à clarifier.
2. L'application trop rigide du principe de classification de l'emploi et non du salarié est un frein aux mobilités horizontales et à la polycompétence : un salarié qui souhaite changer de filière aura besoin de passer temporairement par un poste moins bien classifié que le sien, pour acquérir les nouvelles compétences nécessaires. Beaucoup risquent d'y renoncer s'ils sont obligés d'accepter en conséquence une baisse de leur classification, sans garantie de retrouver par la suite leur niveau précédent.
3. Les mobilités ascendantes ne doivent plus être bloquées pour des raisons de salaire comme elles le sont trop souvent aujourd'hui : si un salarié est jugé capable de prendre un poste à responsabilités, on ne doit pas lui refuser cette promotion uniquement pour éviter une grosse augmentation.
4. Enfin, il faut impérativement trouver une méthode pour permettre aux salariés expérimentés et engagés d'obtenir des promotions sans que cela passe nécessairement par un changement de métier. En particulier il faut éviter les blocages indiqués ci-dessus pour certaines catégories dont le personnel ouvrier. Nous avons dans le groupe plusieurs salariés ayant obtenu le titre de « meilleur ouvrier de France ». Ils ont des capacités qu'aucun cadre ne maîtrise. Le groupe Airbus ne serait-il pas capable de les classer mieux que 6, sur une échelle de 1 à 18 ?

Certaines organisations syndicales vous ont contactée pour demander la réouverture de concertations / négociations au sujet de la classification et en particulier l'articulation entre classification et évolution de carrière. La CFDT est également prête à y participer de façon constructive. Le succès de cette classification est pour la CFDT un enjeu majeur, pour que l'esprit de la nouvelle Convention Collective soit respecté et que les salariés y trouvent des perspectives de carrière et de reconnaissance.

Sincères salutations

Hervé Pinard

Coordinateur syndical CFDT groupe Airbus