



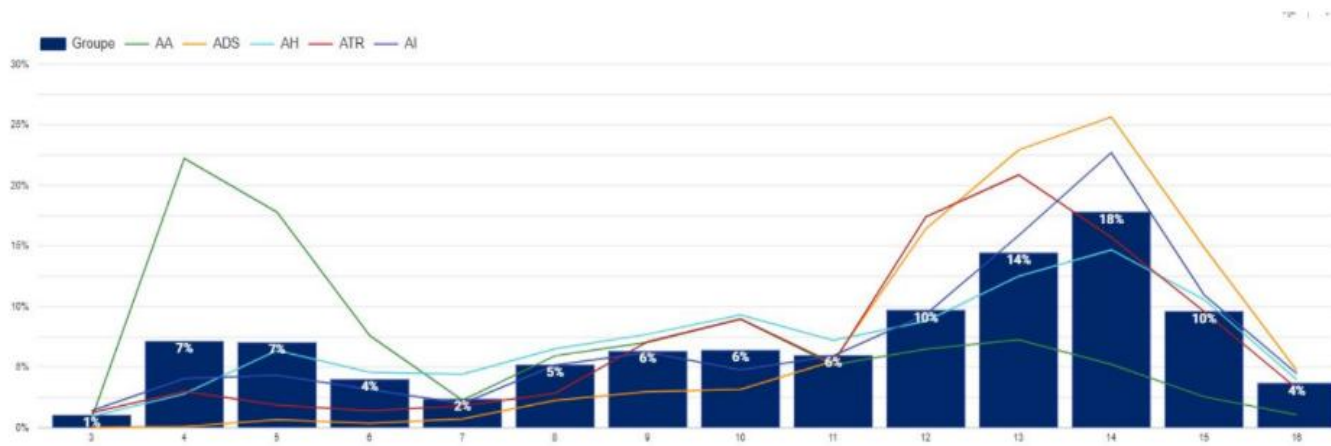
Groupe Airbus France

CLASSIFICATIONS

Le mardi 7 octobre s'est tenue la réunion de suivi Groupe portant sur la classification et l'évolution de la structure des emplois.

Il en ressort qu'au 1er septembre 2025, le Groupe Airbus comptait :
53 580 salariés de classe 4 à 16 répartis comme suit :

- 60% de cadres soit 33 138 salariés
- 40% de non cadres soit 21 442 salariés



La structure des emplois reste stable au niveau du Groupe et des sociétés.

Promotions Groupe

De janvier à fin septembre 2025, le Groupe a enregistré une augmentation notable des promotions par rapport à l'année précédente : 3 436 promotions ont eu lieu contre 2 516 sur la même période de 2024.

Cette dynamique se répartit ainsi :

- **1 658 Cadres promus**
- **1 586 Non Cadres promus**
- **192 passages de Non Cadre à Cadre.**



L'augmentation du nombre de promotions entre 2024 et 2025 illustre le fait, qu'après une phase de stabilisation, les opportunités de mobilité et de progression de carrière reviennent à un niveau "plus cohérent".

FO constate cependant que des blocages injustifiés existent sur le terrain et que des ajustements doivent être apportés pour réussir et respecter pleinement le déploiement de cette nouvelle grille de classification.



Avec cette nouvelle classification, ce n'est plus le salarié qui est classé mais l'emploi qu'il occupe, ce qui constitue un changement majeur et nécessite un temps d'adaptation, à la fois pour les salariés mais aussi pour les managers et les HRBP.

FO a rappelé l'engagement pris par la Direction (accord de principe donné en 2024, mentionné dans notre tract d'octobre 2024, et dans notre courrier à la direction du 14 juillet) d'ouvrir des discussions sur la mise en œuvre de la classification en lien avec la gestion des emplois et des parcours professionnels.

FO a donc réitéré sa demande d'une concertation au plus vite pour traiter la gestion des emplois autour notamment de ces 4 axes :

- ☐ Réactivité : Prendre en compte, dès qu'ils apparaissent, les changements d'activités significatifs et pérennes des salariés nécessitant de revoir la classification de l'emploi qu'ils occupent.
- ☐ Reconnaissance : Mieux valoriser la polycompétence, l'expertise (cadres et non cadres) ainsi que le tutorat, dans les parcours professionnels et permettre à certains métiers restants à définir une évolution au forfait horaire pour les emplois des classes 3 à 8, mais également la possibilité d'un forfait jour pour les classes 9 à 10
- ☐ Transparence : Assurer la clarté et la traçabilité du référentiel emploi.
- ☐ Sécurisation : Définir la gestion de l'évolution de carrière et des mobilités à iso-classification.



Calendrier à venir

- ✓ Avant fin novembre 2025 : Organisation des commissions paritaires de suivi au sein de chaque société.
- ✓ Formation et Information : Mise en place d'une nouvelle session de sensibilisation pour les Managers et les HRBP (Partenaires des Ressources Humaines) concernant la classification et les principes fondamentaux de la convention collective.

