

# Classification - La CFE-CGC répond à vos questions

D'ici le 31 mars prochain, chaque salarié d'Airbus en France aura été informé de sa nouvelle classification applicable au 1er janvier 2024.

Ce nouveau référentiel induit de nombreux changements :

- La plupart des futures dispositions sont d'ores et déjà formalisées dans **le nouvel accord relatif au statut social des salariés au sein du Groupe** (Durée du travail, Rémunération, Congés, Fin de carrière, CET).
- Certaines conséquences devront être précisées et traduites en règles d'application, par le biais d'**une note de "politique RH"**.
- Et d'autres mesures restent à négocier dans le cadre du **chapitre Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) du projet RELOAD**.



⇒ Pour l'instant, vous avez, et c'est bien normal, des interrogations sur votre évolution de carrière et sur certains processus RH. **Après avoir interpellé la Direction, la CFE-CGC a obtenu les réponses suivantes.**

**Q : si en parallèle et en complément de l'échange avec mon manager sur la classification, je souhaite formaliser un recours individuel, dois-je le faire au moyen de l'envoi d'un mail à mon manager et à mon HRBP ?**

R : "effectivement, si le salarié souhaite formaliser son questionnement au-delà de l'échange verbal avec son manager, notre recommandation est de procéder sous forme d'un **mail adressé au manager avec le HRBP en copie**.

Il est important de rappeler pour autant qu'il n'y a pas d'obligation à être d'accord avec la fiche emploi : des corrections pourront être apportées en cas d'erreur avérée mais le manager reste responsable de l'évaluation de l'emploi occupé par le salarié et il pourra aussi, à ce titre, maintenir l'évaluation initiale."

**Q : est-ce que je peux avoir la même classification que mon manager, en particulier si je ne suis pas formellement reconnu comme expert ?**

R : "effectivement, il est tout à fait possible qu'un expert ait un emploi du même niveau que son responsable hiérarchique de part la valorisation de critères classants différents. D'une manière générale, il n'existe **pas de règle hiérarchisant les emplois par rapport à une position dans l'organigramme**. C'est bien l'emploi occupé et l'analyse de la fiche descriptive d'emploi qui génère la classification."

**Q : je suis débutant, c'est-à-dire jeune diplômé embauché sans expérience préalable : quel sera mon salaire a minima ? Qui est concrètement concerné par la rampe de lancement parmi les débutants occupant un emploi coté F11 ou F12 ?**

R : "les salariés occupant un emploi F11 ou F12, et ayant le statut de débutant, bénéficient d'un Salaire Minimum Hiérarchique géré par une rampe de lancement. Par souci d'équité, la vérification de la rémunération au regard de cette grille de lancement F11 et F12 s'appliquera à **tous les salariés débutants ayant moins de 27 ans au 1er janvier 2024**, qu'ils aient été embauchés avant ou après cette date."

# Classification - La CFE-CGC répond à vos questions

**Q : je suis Non-Cadre. Si le calcul de ma prime d'ancienneté à partir du 1er janvier 2024 génère un **montant plus faible que mon actuelle prime d'ancienneté**, mon salaire va-t-il baisser ?**

R : "non, il n'y a **aucune baisse de salaire au 1er janvier 2024**. L'éventuel écart entre le montant actuel et le futur montant (après le 1<sup>er</sup> janvier 24) de la prime d'ancienneté sera intégré dans le salaire de base au 1er janvier 2024."

**Q : je serai Non-Cadre Forfaité, car occupant un emploi E9 ou E10 à partir du 1er janvier 2024. Le **paiement des majorations des heures supplémentaires au titre de mon forfait** sera-t-il effectué chaque mois ?**

R : "les Non-Cadres Forfaités auront une référence annuelle de durée du travail de 1700 heures. Au titre de leur forfait, ils doivent travailler 2 heures supplémentaires chaque semaine au-delà de la base 35 heures. Ces deux heures payées majorées/semaine, donc supplémentaires, seront **payées comme aujourd'hui chaque mois** - et non en début d'année n+1, comme le seront les autres heures supplémentaires, effectuées à la demande de la hiérarchie."

**Q : je suis promu de Non Cadre à Cadre après le 1er janvier 2024. Comment sera défini mon **nouveau salaire en tant que Cadre** ?**

R : "la mise au Salaire Minimum Hiérarchique mensuel sera faite (si nécessaire) après **intégration du différentiel de la prime d'ancienneté** (montant de la prime d'ancienneté Non-Cadre moins montant de la prime d'ancienneté Cadre)."

**Q : je suis cadre position I ou II et je vais bénéficier d'un **changement automatique d'indice en 2023** (conformément aux dispositions actuellement en vigueur).**

**Comment et à quelle date se fera la mise à la RMG (salaire minimal mensuel actuel) au titre de mon nouvel indice ? Et comment se fera l'intégration du 1,42% inhérent à l'évolution du forfait jours de 211 à 214 jours au titre de RELOAD ?**

R : "pour les cadres position I ou II qui bénéficieront d'un changement automatique d'indice en 2023, leurs appointements mensuels seront **mis au mini du nouvel indice au 31/12/2023** conformément à l'accord d'entreprise Cadre en vigueur. Puis ces salariés bénéficieront au 1<sup>er</sup> janvier 2024 d'une revalorisation du nouvel appointement de 1,42% consécutif à l'augmentation du forfait jours de 211 à 214 jours."

Par ailleurs, **la CFE-CGC rappelle que seule la fiche descriptive d'emploi, récapitulant les activités significatives réellement exercées, permet d'attribuer la classification**. En aucun cas, les critères d'âge ("trop jeune" ou "trop vieux", sic !), le salaire actuel, la classification du manager n+1 ne doivent prévaloir pour la définition de la classification de l'emploi. Les représentants **CFE-CGC**, formés à la nouvelle classification et connaissant le nouvel accord de statut social applicable au 01/01/24, sont à votre disposition pour vous accompagner dans la compréhension de ces sujets et sont prêts à répondre à toutes vos questions : **contactez la CFE-CGC**.

