



RELOAD Classification : mise en œuvre dévoyée, la Direction doit mieux faire !

Malgré les avertissements de la CFE-CGC, tant au niveau d'Airbus Helicopters que du Groupe, de la nécessité de réussir l'acte 1 de RELOAD : la classification des emplois, nous constatons que la réalité est très éloignée des principes actés au niveau conventionnel.

Cette situation difficile, voire cahotique, résulte d'un mélange d'incompréhensions et de sentiments d'injustice. En particulier chez Airbus Helicopters, où la situation est quasiment en perte de contrôle dans certains secteurs, au grand désarroi des managers de terrain parfois pris en otage d'un système qui devait « redonner du sens ».

L'outil mis à disposition des managers et des RH pour la mise en œuvre de la nouvelle classification est en partie dévoyé pour des raisons de « gaussienne », de médiane, de gap financier ou pire encore d'appréciation individuelle venant polluer l'évaluation de l'emploi.

Les problèmes remontés à la CFE-CGC sont nombreux, qu'ils soient d'ordre collectifs ou individuels :

- ✓ Prise en compte de la spécificité de certains métiers « Hélicoptère » (mécaniciens pistes, monteurs ajusteurs hélicos, formateurs training room...)
- ✓ Niveau des leaders/superviseurs
- ✓ Hiérarchisation impérative des emplois au bon vouloir des secteurs (un manager de niveau X ne peut avoir que des collaborateurs de niveau X-1, à l'exception des experts)
- ✓ Etc.

Pour la CFE-CGC, la conséquence du manque de cohérence et d'homogénéité est un risque fort de déstabilisation de l'entreprise que la Direction doit appréhender et rectifier.

Pour tout ou partie de ces sujets, la CFE-CGC a alerté à maintes reprises et exige que l'ensemble de ces points soient réglés avant le 1^{er} Janvier 2024.

La CFE-CGC demande à l'ensemble des salariés qui ne se reconnaissent pas dans la fiche emploi qui leur est proposée de se rapprocher de leurs militants CFE-CGC.