|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|      |

|  |
| --- |
| **Compte Rendu réunion NAO Salaires** **2022** **« Bilan Social & Statistiques 2021 » du 19 octobre 2021**  |

 |

**Malheureusement, malgré nos demandes, la Direction Générale refuse de nous communiquer dès maintenant les premiers pourcentages d’augmentation.**

**La CFDT, elle, aurait préféré commencer les NAO au premier semestre 2022 et non pas le mois dernier. La DG confirme que c’est bien à la demande de la CGT qu’on a commencé ces NAO tôt cette année. Et bien heureusement ! Avec 2,2 % d’inflation sur un an et après 2 années de stagnation des salaires, les augmentations sont urgentes !**

Lors de cette première réunion la DG nous a présenté les documents obligatoires sur l’évolution des effectifs et des salaires durant l’année 2021.

Une nouvelle fois, la CGT déplore que l’ensemble des données présentées dans une forme globale ne nous permet pas d’analyser au plus juste la situation femmes/hommes, les effectifs, et les rémunérations.

Par exemple, ces données ne détaillent pas les différents coefficients et positions à l’intérieur des catégories cadre et non-cadre.

**Effectifs 2021 :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   |  **Effectifs 2020**  | **Effectifs 2021**  | **Évolution 2018-2019**  |
| **Argenteuil**  | **627**  | **608**  | **- 19**  |
| **Argonay**  | **443**  | **445**  | **+ 2**  |
| **Biarritz**  | **887**  | **874**  | **- 13**  |
| **Istres**  | **643**  | **660**  | **+ 17**  |
| **Martignas**  | **477**  | **472**  | **- 5**  |
| **Mérignac**  | **1903**  | **2076**  | **+ 173**  |
| **Poitiers**  | **122**  | **121**  | **- 1**  |
| **Seclin**  | **389**  | **404**  | **+ 15**  |
| **Saint-Cloud**  | **3190**  | **3087**  | **- 103**  |

Malgré l’embauche de 429 salariés, Argenteuil reste depuis 2016 et le « Plan de Transformation » le parent pauvre des sites et ne cesse de perdre en effectifs.

En effet, son effectif a, à nouveau diminué de 19 salariés, malgré 22 embauches, ce sont encore une fois les « spécifiques fabrication » les grands perdants !

Avec 363 départs, le delta n’est que de 66 nouveaux salariés en CDI.

Nous notons la bascule d’un nombre significatif de mutations de salariés de St Cloud à Mérignac faisant augmenter l’un au détriment de l’autre.



**Masse salariale :**

Dans les planches sur les augmentations distribuées cette année nous constatons que sur un budget de 2,00 % d’augmentation de l’accord NAO les ingénieurs et cadres ont reçu 2,21 %.

Par contre, pour les coefficients 140 à 395, seulement 1,59 % ont été distribués sur les 1,70 % de budget de l’accord (dont 0,7 % d’ancienneté..).

La DG nous affirme que toutes les augmentations ont été distribuées au titre de l’année 2021.

La DG considère que les AI sont destinées à récompenser les salariés méritants, il y aurait donc chaque année seulement 25% de Non-cadres méritants et environ 80% de cadres méritants !

**Nous avons donc un doute légitime que Dassault ne tienne pas son engagement d’augmentation de 1,70 % pour les coefficients 140 à 395.**

**La CGT va réfléchir aux actions à entreprendre pour contrôler la bonne application du dernier accord NAO avant de s’engager sur le suivant.**

**Égalité femmes/hommes :**

La CGT relève toujours, une importante différence de rémunération entre les hommes et les femmes cadres.

Exemple : selon les chiffres de la DG pour les cadres « ***indice >=100*** », en brut/annuel une femme gagne 66 415 € alors qu’un homme gagne 77 309 €. **Soit 10 894 € de moins !!**

La DG continue de justifier cette différence par la formation des femmes, issues de ce qu’elle appelle, les « ***petites*** ***écoles d’ingénieurs*** » : « petite » école, **donc petit salaire !!**

**La CGT ne peut accepter cette explication et revendique un changement radical de politique salariale de la Société, qui aujourd’hui pénalise les femmes durant toute leur carrière.**

***Surprise de la journée !***

**À la surprise générale, la CGC se rend compte en séance que les NAO ne coûtent pas chers à la Société puisque les salaires moyens baissent d’année en année !**

**En 2021 ! Il était temps ! Encore un effort et ils se rendront compte qu’il faut que les cadres et les coefficients 140 à 395 doivent bénéficier du même budget (en pourcent…).**

**Commentaires CGT**

**La politique salariale au rabais atteint aujourd’hui après ces 2 dernières années, un niveau sans précédent chez Dassault, creusant les inégalités salariales entre femmes et hommes. Il est enfin temps aujourd’hui, à l’heure de l’équité et l’égalité entre les femmes et les hommes, que les salariés réagissent tous ensemble pour changer la politique salariale de la DG.**

# Le 21/10/21