



## CR Négociation Nouvelle grille de classification 20 avril 2022

Suite à la signature de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie par la CFDT, la CGC et FO, nous sommes amenés à « négocier » la mise en place de la nouvelle classification chez Dassault Aviation. Cette nouvelle classification, ainsi que les minima salariaux correspondant, s'appliqueront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 à tous les salariés de notre entreprise.

### Fin de nos grilles

Les grilles telles qu'on les connaît actuellement ; 140 à 305, CAD 14 et 15, P1, P2, P3A... n'existeront plus. Plus largement, les salariés ne seront plus classés par coefficient, mais **seuls les emplois seront côtés** (par exemple A10 ou F37). Aujourd'hui nous sommes classés comme « ajusteur », « soudeur », « chaudronnier », « contrôleur », « ingénieur », « cadre », demain nous serons affectés à des emplois d'ajustage, de soudure, de chaudronnerie, de contrôle, d'encadrement.

La différence est de taille, c'est un changement de paradigme comme nous dit la direction générale. Aujourd'hui, les minima salariaux de Dassault sont supérieurs à ceux de la Convention Collective de la Métallurgie. La direction générale nous annonce ne pas encore savoir si demain, ce sera toujours le cas.

### Fin de la reconnaissance des diplômes nationaux

Suivant l'ancienne classification, le détenteur d'un bac+5, était obligatoirement cadre et bénéficiait d'une rémunération minimale garantie, et d'une évolution automatique : P1 puis P2 100, 108... Demain, avec la nouvelle classification, cette obligation ne s'imposera plus à l'employeur : un ingénieur pourra être embauché sur un poste de technicien par exemple (et vice-versa diront les optimistes).

**C'est la définition même du « dumping social » !**

### Problème de reconnaissance de la montée en compétence des salariés

Un salarié qui serait amené à se former à de nouvelles compétences, partir à l'étranger, à former d'autres salariés, à réaliser des dépannages sur avion en service... ne verrait pas son emploi changer ni son salaire augmenter. Par exemple, pour un ajusteur, il n'existerait peut-être que 2 emplois différents, donc deux minima salariaux (ajusteur et ajusteur confirmé - ? -). Alors qu'aujourd'hui un ajusteur peut évoluer dans son métier jusqu'au coeff 305, voire même accéder au statut de cadre. La valorisation des compétences du salarié, parfois à la demande de la maîtrise, qui assurait une évolution de coefficient, disparaîtra. Demain, seul un changement d'emploi permettra cette reconnaissance. Nous avons alerté la direction générale, lors de cette réunion, sur les risques qu'engendrera la disparition de la reconnaissance des compétences au travers des promotions. **Cela serait la quasi disparition de l'ascenseur social...**

### Comités de cotation

Dans le projet d'accord présenté aujourd'hui par la DG, les représentants du personnel ne sont pas prévus de participer aux comités de cotation, que seule la DRH animera. Ces comités de cotation doivent lier chaque emploi de l'entreprise avec sa cotation, soit son minima salarial. La volonté de « paritarisme » de notre DG reste donc tout à fait théorique, surtout depuis que cette convention collective a été signée.

### Commentaires CGT

**Nous sommes aujourd'hui dans une situation extrêmement difficile où l'on nous demande de participer à LA CASSE ANNONCÉE des classifications, des minima salariaux, de la reconnaissance de l'ancienneté, de l'évolution des coefficients, de l'évolution automatique des ingénieurs et cadres, de la reconnaissance des diplômes....**

**Surtout quand, de l'autre côté de la table, des organisations syndicales s'efforcent de défendre ce projet patronal, signé par leurs centrales syndicales ...**

**La CGT restera attentive à ce changement de paradigme voulu par le patronat et ses acolytes signataires, dans l'intérêt de tous les salariés.**

Prochaine réunion le 4 mai 9h30

Le 20 avril 2022, Saint-Cloud