**Compte-Rendu CGT**

**Commission Etudes Emploi**

**09 juin 2022**

**COMMISSION ETUDES EMPLOI**

La Direction Générale nous annonce pour 2022 un ambitieux plan de recrutement en CDI d’environ 1 000 personnes, réparties équitablement entre les Spécifiques-Fabrication, Spécifiques-Etudes et Non-Spécifiques. La Direction prévoit d’autre part 150 contrats d’apprentissage.

La Direction rencontre dès à présent des difficultés de recrutement dans la filière Spécifiques-Fabrication. Particulièrement à Seclin, où les chaudronniers et fraiseurs sont rares. Même problème à Argonay, parce que les employeurs Suisses offrent aux ouvriers qualifiés un salaire triple du salaire Dassault, à qualification équivalente.

Seuls 20% des apprentis alternants, diplômés « Bac Cellule Aéro », sont embauchés par Dassault. 80% d’entre eux, soit poursuivent leurs études, soit choisissent un autre employeur. Seuls 29% des ingénieurs stagiaires signent un contrat de travail.

La Direction nous avoue chaque année avoir des difficultés à recruter « les meilleurs talents », mais laisse s’échapper 70% des stagiaires et alternants, toutes catégories confondues. Pourquoi ?

La CGT a une nouvelle fois souligné le niveau insuffisant des salaires dans cette filière d’excellence qu’est le secteur aéronautique.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SPÉCIFICITÉS** |  **Au 31/12/2021** |  **Au 31/05/2022** | **Delta** |
| SPÉCIFIQUES ETUDES | 2813 | 2847 | +34 |
| SPÉCIFIQUES TECHNIQUES | 832 | 839 | +7 |
| SPÉCIFIQUES FABRICATIONS | 1851 | 1843 | **-8** |
| NON SPÉCIFIQUES | 2985 | 2995 | +10 |
| **TOTAL** | **8481** | **8524** | **43** |

Au 31 mai 2022, nous constatons 237 embauches ; la CGT se demande si l’objectif de 1 000 embauches sur l’année 2022 est bien réaliste …

Alors que le plan de charge s’amplifie, l’effectif Spécifiques-Fabrication diminue constamment depuis des années. Comment tenir les objectifs de production ?

**RAPPORT ANNUEL EGALITE FEMME-HOMME**

La Direction considère comme Non Significative (NS) toute donnée relative à un nombre de salariés inférieur à 5. NS remplace alors les valeurs numériques dans les cases des tableaux présentés. La CGT rappelle que l’Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises préconise de réduire ce seuil minimal à 3, pour mieux affiner les données salariales.

La Direction campe sur sa position, en maintenant son seuil minimal à 5 salariés.

En observant la pyramide des âges, la CGT constate qu’un millier de salariés âgés de plus de 59 ans, sont en passe de prendre leur retraite dans les prochaines années.

Nous nous interrogeons sur le positionnement de 32 salariés âgés de plus de 55 ans dans la catégorie CAP/PF/TA, qui sont donc à un coefficient compris entre 170 et 240.

***Politique d’embauche féminine***

La Direction se fixe comme objectif de recruter 25 % de femmes dans les catégories cadres, alternants et stagiaires, et 20 % dans les autres catégories.

Au 31 mai 2022, ces objectifs sont atteints, nous attendons la confirmation de ces chiffres à la fin de l’année.

***Politique salariale femme / homme***

La Direction continue ses efforts pour réduire les différences salariales entre les femmes et les hommes. La CGT constate que ces différences s’atténuent. Deux séries de données retiennent cependant notre attention :

* Dans le niveau II (coefficient 170 à 205), le temps moyen d’attente de promotion pour une femme est de 4.81 ans, comparé à 1.91 ans pour un homme.
* Chez les cadres, dans la catégorie « hiérarchie », la différence de salaire annuel brut est importante : 7 000 € de moins pour une femme P III A, et 4 000 € pour une P III B.

Dans le classement gouvernemental de la féminisation des instances dirigeantes des 120 plus grandes entreprises (le SBF120), Dassault Aviation est en nette progression, passant de la 119ème à la … 117ème place en un an !

Ce classement reflète que la quasi majorité des postes de direction sont occupés par des hommes.

Dassault Aviation s’efforce de se féminiser, avec des objectifs dans tous les secteurs, qui sont majoritairement atteints. Malheureusement, les jeunes femmes embauchées aujourd’hui, mettront des décennies à intégrer les instances décisionnelles, à supposer qu’elles parviennent à traverser le plafond de verre. Recruter directement des femmes expérimentées aux postes de direction, permettrait de progresser rapidement dans le classement SBF120.

Toutes les entreprises ayant fait le pari de la mixité de leurs instances dirigeantes ont constaté une nette amélioration de leurs résultats.

Le 10 juin 2022