**Compte rendu**

**Commission Classification du 17 octobre 2023**

La Commission Classification n’est pas un organe de négociation, mais d’information sur le déploiement des classifications dans le cadre de la Nouvelle Convention Collective. La CGT utilise néanmoins ces réunions pour remonter l’avis, les demandes et le mécontentement des salariés.

* Malheureusement, la Direction fait la sourde oreille et peu de nos demandes sont entendues. Par exemple, la Direction refuse de nous communiquer l’ensemble des fiches d’emploi et leurs cotations, aujourd’hui au nombre de 400 et toujours en cours d’évolution.
* La Direction refuse d’acter par un accord le **maintien des salaires**, y compris en cas de disparition de l’emploi et de reclassement obligatoire.
* La Direction refuse toujours de dévoiler la nouvelle grille des salaires minimaux applicable chez Dassault Aviation au 1er janvier prochain. La Direction ne nous communiquera cette nouvelle grille qu’à l’occasion des NAO salariales courant janvier 2024, soit après la date d’application de la Nouvelle Convention Collective.

À ce jour 98% des salariés ont reçu leur classification (fiche emploi + cotation), dans le même temps selon la direction, 621 personnes ont contesté leur classification.

Pour 1/4 des personnes ayant formulé un recours, la cotation de l’emploi a été revu à la hausse pour les autres … circulez il n’y a rien à voir !

La CGT est malgré tout parvenue à faire évoluer « à la marge » certaines situations :

* Création de nouvelles fiches d’emploi
* Amélioration des fiches d’emploi
* Réévaluation des cotations

Ensuite la Direction nous a présenté la cartographie des niveaux :

* 523 personnes en phase d’accueil, soit 6% des salariés
* 2903 personnes en niveau 1, soit 33% des salariés
* 4216 personnes en niveau 2, soit 47% des salariés
* 1225 personnes en niveau 3, soit 14% des salariés

Pour la CGT, alors que l’âge moyen est de 44 ans et que l’ancienneté moyenne est de 15 ans, comment admettre que seuls 14 % des salariés soient au niveau 3 et qu’un tiers soit au niveau 1. Tout comme les classifications, les niveaux ne sont absolument pas le reflet de l’expérience et des compétences des salariés.

Pour 853 salariés (E9 ,E10), la couverture santé basculera de la mutuelle Ociane (couverture non cadre) à IPECA (couverture des cadres). Ces salariés bénéficieront d’une baisse des cotisations prévoyance.

Commentaire CGT :

**Des techniciens aéronautique, hier encore reconnus comme hautement qualifiés, avec pour certains 30 ans d’expérience, sont aujourd’hui classés dans les groupes B4 ou C5. Ils ne sont pas prêts de l’accepter.**

**Mais pire encore, que dire de la situation de ces ingénieurs avec plus de 20 ans d’expérience qui sont cotés F11, au même niveau qu’un jeune chef d’équipe de l’atelier, titulaire d’un simple BEP ?**

**Au niveau F11 avec des responsabilités d’encadrement et d’organisation, le chef d’équipe est normalement côté. Ce qui est inadmissible, c’est de voir des ingénieurs expérimentés ou sortant des meilleurs écoles (Sup-Aéro) à ce même niveau.**

**Nous sommes tous, ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, en train de subir un véritable déclassement, dont le but à moyen terme et dès que la grille de salaires Dassault sera effective, est d’embaucher les futurs salariés de toutes catégories, avec une rémunération fortement revue à la baisse.**