



Déclaration des élus CGT CSEC extraordinaire du 22 mars 2022 Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

Nous sommes réunis ce matin pour discuter de l'une des toutes premières déclinaisons en entreprise de l'accord national signé le 7 février 2022.

La double casquette de président de l'UIMM / PDG de Dassault aviation n'est certainement pas étrangère à cet empressement : le grand patron veut donner l'exemple à ses petits copains.

Cet accord, voulu par le patronat de la Métallurgie et validé par les organisations syndicales CFDT, CGC et FO **n'a pas été signé par la CGT**. Nous ne reviendrons pas aujourd'hui sur les 6 ans de bataille qui ont précédé ce texte, mais nous rappellerons tout le même le point le plus critiquable de cette convention : à partir du 1^{er} janvier 2024, il suffira qu'un employeur invoque « une restructuration » pour être autorisé à revoir le salaire d'un salarié à la baisse lors d'un changement de poste.

Ce rappel étant fait, nous souhaitons maintenant nous concentrer sur le futur, sur sa déclinaison concrète chez Dassault. Comme toujours, « le diable est dans les détails », et nous nous doutons bien que les problèmes à venir surgiront lorsque l'application des nouvelles mesures sera plus précise.

Nous avons toutefois déjà des éclaircissements à vous demander :

- Envisageriez-vous de classer et payer de manière identique à l'embauche 2 jeunes ajusteurs dont l'un aurait un BEP et l'autre un bac Pro ? Si oui, à quel équivalent de salaire, BEP ou bac ?
- Envisageriez-vous de remettre en cause notre prime d'ancienneté ?

Comme vous le voyez, les premières questions posées sont simples et directes, ce sont ces questions que tous les salariés commencent à se poser actuellement. Comprenez bien que l'absence de réponses, ou, pire, de réponses allant dans le sens de la régression sociale, ne feraient qu'alimenter la colère actuelle.

Déjà mis à mal par la politique salariale, puis cette année par une inflation jamais vue, le statut Dassault est aujourd'hui attentivement observé. Soyez bien convaincu que les salariés ne se laisseront pas dépecer sans réagir.

La CGT restera bien évidemment vigilante et informera autant que nécessaire les premiers concernés, sans hésiter à leur demander d'intervenir quand cela sera nécessaire.

Compte rendu des élus CGT

Cette première réunion d'information concernant les nouvelles classifications de la nouvelle **Convention Collective de la Métallurgie** était présidée par de M. Segalen et Mesdames Allemand et Guillemet.

Dès le début de cette réunion, la notion de « performance de l'entreprise » est utilisée par la direction. Les **compétences** et **l'expérience** des salariés ne sont plus d'actualité, seul **l'emploi occupé** sera valorisé et défini suivant une « cotation » du poste de travail.

En clair, FINIS les COEFFICIENTS attachés à notre savoir-faire, à nos compétences, à nos diplômes.

Jusqu'à présent, la qualification d'un salarié dépendait tout d'abord de son niveau d'étude. Du BEP à l'ingénieur, chacun démarrait son travail dans l'entreprise en fonction des diplômes obtenus et puis tout au long de sa vie professionnelle, son statut évoluait toujours à la hausse au gré de l'expérience acquise et des différents emplois occupés.

Ce socle d'enseignement suivi d'expérience et des compétences reconnues par l'entreprise est ce qui constituait la qualification d'un salarié, reflet exact de son potentiel. Nous étions payés sur ce que l'on **savait** et tout ce que l'on **pouvait** faire. A partir de 2024, la nouvelle convention collective appliquée chez Dassault ne reconnaîtra plus le **savoir-faire** de chacun mais uniquement la compétence actuelle exercée au poste de travail occupé.

Pour faire avaler cette couleuvre, la direction nous sort la grande artillerie et son service après-vente, la novlangue est de sortie avec des mots tels que : « *itération* », « *transverse* », « *confiance* », « *nous travaillerons ensemble* », « *partenaire* »

Pourtant à y regarder de plus près et aux questions simple et concrète posées par la CGT, notamment sur les salaires correspondants à ces futures « cotations », la direction reste évasive et nous renvoie aux grilles nationales de salaire de la nouvelle convention collective !!!

Dans cette réunion d'information la direction nous explique que « nous avons le temps », que « nous avons 2 ans pour sa mise en place » ... mais à la diapo suivante le planning s'accélère : **consultation des élus du CSEC dès avril pour sa mise en route...**

Pour conclure, cette première étape concernant la classification est **l'arbre qui cache la forêt**. En effet, la direction n'évoque pas encore les autres dispositions devenues possibles avec cette nouvelle convention collective : rien sur le nombre de jours travaillés pour les « forfait-jour », qui pourrait passer de 213 à 235 jours, rien sur le temps de travail, rien sur la mobilité, rien sur les heures supplémentaires, rien sur les primes d'équipe... **Oui le diable se cache vraiment dans les détails !!!**