



Compte-Rendu CGT 1^{ère} réunion NAO Salaire 17 janvier 2023

Nous avons assisté aujourd'hui à la première réunion « NAO Salaire » concernant les budgets d'augmentation de l'année 2023. Suite à la déclaration CGT, la DRH nous affirme comprendre l'attente des salarié-e-s. Néanmoins, La Direction Générale refuse catégoriquement de nous faire des premières propositions, ni aujourd'hui, ni dans une semaine (réunion sur l'égalité femmes/hommes).



Sur les effectifs

Tous les effectifs par établissement augmentent sauf pour Saint-Cloud (transferts vers Mérignac) et Argenteuil. Les démissions sont en hausse constante depuis 3 ans, 99 démissions en 2022, 58 démissions en 2021 et 41 en 2020. Ces 99 démissions représentent 1,1 % de l'effectif inscrit et dont 80 % sont des cadres.



Sur les salaires

Le tableau des augmentations de salaire par catégories est le suivant :

	Accord signé le 17 déc. 2021 par la CGC et l'UNSA	Suite à la fin du conflit	Bilan de déc. 2021 à déc. 2022
Cadres > 100	3,75% AI	AI de 4,1 % mini 140 €	4,35%
Cadres < 100	3,75% AI	AI de 4,1 % mini 140 €	5,38%
Cadres coeff.	3,75% AI	AI de 4,1 % mini 140 €	N-S
Techniciens et AM	1,8 AG % + 1,7 % AI	AG 140 € mini + 1,7 % AI	7,42%
Employés	1,8 AG % + 1,7 % AI	AG 140 € mini + 1,7 % AI	7,79%
ATA	1,8 AG % + 1,7 % AI	AG 140 € mini + 1,7 % AI	7,36%
CA PF TA	1,8 AG % + 1,7 % AI	AG 140 € mini + 1,7 % AI	8,61%

En moyenne ces augmentations représentent 4,5 % pour les cadres et 7,7 % pour les ouvrier-e-s, employé-e-s, technicien-ne-s et Agents de Maîtrise.

139 cadres n'auront eu aucune augmentation en 2022 (pas d'AI, pas d'AG, pas d'ancienneté), entre décembre 2021 et décembre 2022 leur salaire n'aura alors strictement pas évolué (avec un % important de cadres sans augmentation pour Martignas, Poitiers et Seclin).

Sur les 139 cadres sans augmentation, 39 étaient en dessous des 3 SMIC. « L'attention particulière » promis par le PDG pose alors question ! La DG répond que ces absences d'augmentations correspondent à des départs dans l'année du ou de la salarié-e ou une non atteinte des objectifs de l'année 2022.

La CGT note que parmi ces 39, nous avons de nombreux cas de salarié-e-s cadres restant dans la société et ayant atteint leurs objectifs. Nous accusons clairement certains agents de maîtrise et certains chefs d'unité d'avoir sanctionné des cadres grévistes sans que la Direction Générale n'ait vérifié les dires de ces chefs trop zélés.



SMIC à
15 €/h

Semaine
de **32 h**

Retraite
à **60 ans**



SMIC à
15 €/h

Semaine
de **32 h**

Retraite
à **60 ans**

Alors que dans toutes les catégories de personnel, les salaires des hommes et des femmes sont relativement proches, il n'en est rien pour les plus hautes catégories : Hors statut et P3C. La très faible représentation des femmes aux plus hautes responsabilités de notre société pèse lourdement sur les moyennes de rémunération annuelle des cadres aux coefficients supérieurs à 100 :

	Année	Femmes	Hommes	Différence
Cadres > 100	2021	66 415 €	77 309 €	10 894 €
Cadres > 100	2022	66 907 €	78 112 €	11 205 €

Malheureusement, les chiffres n'évoluent pas dans le bon sens et la différence de rémunération pour les cadres positionné-e-s hommes et femmes a augmenté de 2,9 % entre 2021 et 2022. Il faut que la Direction agisse plus vigoureusement contre le « *plafond de verre* ».

Autres informations

Les salarié-e-s demandant à mensualiser leur 13^{ème} mois a augmenté significativement entre 2021 (3 382 salarié-e-s) et 2022 (3 814 salarié-e-s). Pour la CGT, c'est le signe d'une difficulté croissante à faire face aux fins de mois (loyer, alimentation, énergie, etc...) et notamment pour les jeunes embauché-e-s (nombreux-ses en 2022).

La direction, fait exceptionnel, nous a présenté des planches pour justifier d'un changement d'indice de l'inflation comme base de négociation. La Direction souhaite aujourd'hui utiliser l'indice INSEE de l'inflation moyenne des prix à la consommation hors tabac **moyenné** sur l'année 2022. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'elle est de 5,2 % alors que l'inflation glissante sur un an des prix à la consommation est de 5,9 % (ancien indice de référence voulu par la DG).

Quel que soit l'indice choisi par la Direction Générale, celui-ci n'engage qu'elle et, pour la CGT, c'est la réalité des conditions de vie des salarié-e-s et le partage de la valeur ajoutée qui nous importe.

La DG a aussi tenté de jouer de la boule de cristal en avançant une inflation prévue pour 2023 à hauteur de 4,7 % selon « un consensus des économistes ». On lui a demandé si elle avait trouvé ces chiffres dans le Figaro, pas de réponse.

Il semblerait que la Direction Générale nous emmène vers des NAO à hauteur d'environ 4,7-5,2 % pour tout juste compenser l'inflation, calculée par l'UIMM ou la Banque de France. Dans une société comme Dassault Aviation, il est regrettable de baser les NAO sur des % d'inflation alors que nous devrions clairement mieux répartir les richesses et proposer des NAO de beaucoup plus haut niveau.

La conclusion de cette première réunion NAO SALAIRE est simple : le mouvement social a pesé très positivement dans les augmentations qui ont été distribuées l'année dernière en plus que doublant les % distribués par rapport à ce qui avait été signé par la CGC et l'UNSA.

Nous avons répété à de nombreuses reprises à la Direction Générale qu'il est nécessaire que ce soit différent cette année et que le PDG écoute nos revendications dès leurs premières propositions.

