

PROMOTIONS & QUALIFICATIONS



De nombreux salariés de l'usine (mais c'est le cas dans tous les sites), voient leurs déroulements de carrière sérieusement amputés par la non reconnaissance de leur qualification.

Cette remise en cause des qualifications n'est pas anodine, elle permet à la direction de payer moins cher les salariés (Cf. le montant des A.I), et d'empêcher aussi les passerelles permettant de changer de métier et ainsi évoluer dans sa carrière professionnelle.

C'est tout le combat de la CGT qui depuis des années propose une grille de salaire et qualification dans le respect des diplômes issus de l'Education Nationale (du manoeuvre à l'ingénieur), autorisant les passerelles pour les changements de métiers et l'évolution dans la classification.

Nous sommes les seuls à faire des propositions sur le sujet.

Chez Dassault ce non-respect des grilles de classification alliés à des 2% d'AI voir moins, a pour conséquence directe des salariés qui restent au même coefficient pendant des années et des années. Alors que leur salaire de base est supérieur au mini de 1-2 voire 3 coefficients supérieurs dans la grille.

Par exemple, on peut trouver facilement des salariés au coefficient 240 avec un salaire supérieur au 255 voire 270. Idem pour des 285 qui ont des salaires supérieurs au mini de cadre P2-100.

Surtout ne parlons pas des cadres 14 ou 15 qui ont des salaires supérieurs aux mini du PII114 voire plus.

Regardez les grilles de salaire et comparez avec vos salaires de base, vous allez vite comprendre

Des salariés sont venus nous voir sur le sujet. La direction a reconnu, qu'elle avait fait des erreurs, et qu'il y avait bien un problème de management. Suite à nos actions, la direction les a régularisés.

Reconnaître ses erreurs, c'est bien. Corriger c'est mieux.

Pour vous aider, voici la durée moyenne entre 2 promotions (changement de coefficient). Ces chiffres sont issus du rapport annuel 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ils ne sont donc pas contestables

Tous ceux qui se trouvent au-dessus de cette moyenne, doivent avoir une explication.

Pour ceux qui sont largement au-dessus de cette moyenne, une explication ne suffit pas, il faut corriger immédiatement.

Pour les non cadres :

- Niveau II : Coefficients (170-180-190-205) La durée moyenne entre chaque coefficient est de 3,16 ans.
- Niveau III : Coefficients (215-225-240) La durée moyenne entre chaque coefficient est de 3,96 ans.
- Niveau IV : Coefficients (255-270-285) la durée moyenne entre 2 coefficients est de 4,04 ans.
- Niveau V : Coefficients (305-335-365-395) la durée moyenne entre 2 coefficients est de 6,05 ans.

Pour les cadres positionnées :

Cadres 14 : La durée moyenne entre 2 coefficients est de 4,61 ans.

- Cadres 15 : La durée moyenne entre 2 coefficients est de 6,61 ans.
- Pour les cadres indicés PII (indice 100 à 135) la Convention Collective de la métallurgie leur assure un déroulement de carrière obligatoire pendant 18 ans avec un changement obligatoire d'indice au moins tous les 3 ans, mais en réalité il est de 6,63 ans
- PIII A : Durée moyenne entre 2 coefficients : 8,87 ans.
- PIII B : Durée moyenne entre 2 coefficients : 9,16 ans.

Les personnes qui se sentent lésés par cette situation peuvent se faire connaître auprès d'un délégué CGT afin de rectifier le tir.