



SMIC à
15 €/h

Semaine
de **32** h

Retraite
à **60** ans

Déclaration CGT au CSEC de l'UES du 26 octobre 2023

En préambule de notre déclaration, nous souhaitons aborder un point particulier :

La CGT ne comprend pas votre décision de stopper toutes les diffusions des magazines d'établissement. Les salariés et particulièrement nos retraités, qui ont participé par leur travail à l'excellente situation dans laquelle se trouve notre entreprise aujourd'hui, s'interrogent sur les raisons de la disparition de ces publications. Celles-ci faisaient le point sur l'activité, les investissements, les embauches et les départs et leur permettaient de garder un lien avec l'entreprise où ils ont passé toute leur carrière.

La CGT espère que vous allez revenir sur votre décision.

Désormais nous allons vous lire notre déclaration :

○ CCN ET CLASSIFICATION :

Mr le PDG, impossible d'aborder cette réunion sans évoquer le sujet des nouvelles classifications et de la mise en application dès le 1^{er} Janvier 2024 de la Convention Collective Nationale de la métallurgie. L'UIMM, Union Industrielle des Métiers de la Métallurgie, dont vous êtes par ailleurs le président, est à l'origine de ce bouleversement.

Le premier de ses effets est un sentiment de profonde injustice pour les salariés de notre entreprise, associé à l'impression d'un déclassement professionnel. Pour quelles obscures raisons, les personnes en charge de la cotation des emplois ont-ils pu classer B4 ou C5 la majorité des emplois de l'atelier ? Il en est de même pour un grand nombre des emplois occupés par des ingénieurs possédant une grande expérience, classés F11. Alors même que tout le personnel s'efforce, dans un contexte industriel difficile, de faire aboutir deux projets (les Falcon 6X et 10X) qui vont replacer Dassault Aviation dans le peloton de tête des constructeurs de l'aviation d'affaire. Dans le même temps, le Rafale accumule les commandes exports générant un énorme travail de développement et de production.

Nos avions sont des fleurons technologiques et ils portent la France au sommet mondial de l'industrie aéronautique. Dans ces conditions, comment croire qu'ils puissent être conçus et fabriqués par des femmes et des hommes tout en bas d'une échelle de cotation, que vous avez mis en place. Comme vous pouvez le constater Mr Trappier cette nouvelle convention collective pose bien plus de problèmes qu'elle n'en résout.

○ EMPLOI :

Concernant la production, si cette année nous sommes dans le creux de la vague avec peu de livraisons au départ de Mérignac, tous les autres sites produisent au-delà de leur potentiel pour préparer les livraisons de l'année prochaine et des

suivantes. Cette situation de très fortes charges s'accompagne d'un recours massif à la sous-traitance in situ et aux travailleurs intérimaires et ce, dans des proportions jamais observées, puisque dans certains sites de production le personnel « non Dassault » dépasse le ratio de 60% des effectifs.

La CGT souhaite vous mettre en garde sur les conséquences de cette situation : le personnel de Dassault ne sera bientôt plus en capacité d'encadrer et d'épauler un pareil volume de nouveaux intervenants extérieurs en production mais aussi dans les autres services. Il est d'ores et déjà nécessaire de mettre en place des formations d'intégration qui permettraient de s'assurer que tous ces nouveaux arrivants travaillent en respectant les standards de productions spécifiques à Dassault, seuls gages à ce jour de la qualité de nos produits.

Comme la CGT l'a dénoncé à de nombreuses reprises, votre politique d'embauche n'est pas assez audacieuse ! En effet, notre carnet de commandes pour la décennie à venir mais aussi la pyramide des âges permettraient des centaines d'embauches dans de nombreux services. Il en va forcément de même pour le temps nécessaire à la formation de tout ce personnel qui nécessitera des moyens et des structures adaptées dans chaque établissement.

○ **CONDITIONS DE TRAVAIL :**

Une autre situation relative de cette charge importante est le recours d'une manière désordonnée à des formules horaires contraignantes pour les salariés. Les heures supplémentaires « obligatoires » du samedi et en semaine, la mise en place du VSD, le travail de nuit, etc... doivent rester des formules horaires exceptionnelles, dont les salariés pourraient s'accommoder ! Le problème est qu'elles tendent à se généraliser, et la question se pose une nouvelle fois de la réduction du temps de travail associée à des embauches qui permettraient de conserver la santé et la motivation du personnel.

A ce titre, la CGT souhaiterait également ouvrir des négociations sur la prise en charge totale ou partielle de la mutuelle entreprise des retraités, comme cela existe déjà dans de grandes sociétés.

○ **EXAMEN DES COMPTES PREVISIONNEL :**

Mr Trappier, ce CSEC est aussi celui de l'examen des comptes prévisionnels, avec un carnet de commandes plein, des contrats à venir déjà assurés et une trésorerie importante : la situation économique de l'entreprise est au beau fixe.

C'est cette situation qui vous a permis de consacrer plus de 578 Millions d'euros à des rachats d'action depuis le début de l'année. Sur une année, le cumul dividendes et rachats d'action pourrait dépasser 100% du résultat consolidé.

Au vu de ces résultats financiers et des efforts qui leurs sont demandés, vos salariés attendent de vous Monsieur Trappier, dans cette période de l'année proche des négociations annuelles, une vraie reconnaissance ainsi qu'une meilleure considération professionnelle.

Merci de votre attention.

Saint-Cloud, le 26 octobre 2023