

# Compte rendu CE du 25 Mars

Hier s'est tenue la réunion CE du mois de mars. Le PV du 27 janvier a été adopté à l'unanimité.

## PLANS DE CHARGES

### Potentiel usine :

- 476 spécifiques fabrication (- 4 depuis janvier) soit environ 61 000 heures + 39 intérimaires pour 5000 heures + 20 sous-traitants sur place pour 2560 heures, soit un potentiel total de 68 500 heures.

Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre
66 900	67 300	66 100	67 000	67 300	67 100

Par rapport au mois précédent, il y a une légère sous charge de travail. Cette sous charge est ponctuelle, et notamment due à des manquants et retards, et un glissement du PGP.

Le potentiel DASSAULT (61 000 h) est toujours très en deçà du plan de charges (67 300 heures en avril). Sous-traitance in situ et intérim.

Il y a 71 intérimaires, tous services confondus et 53 sous-traitants sur place, soit 124 salariés hors Dassault dans l'établissement. **L'effectif de l'établissement est de 950 inscrits, il baisse régulièrement tous les mois.**

Ce manque d'effectif flagrant que l'on constate partout engendre un stress permanent pour les salariés et des conditions de travail sans cesse dégradées. De nombreux salariés quittent l'établissement, emportant avec eux leur savoir-faire, leur culture Dassault, sans pouvoir transmettre à des jeunes, ce qu'eux même ont reçu des anciens. Ils partent parfois après + de 40 ans de boîte sur la pointe des pieds, en s'excusant presque d'être encore là.

**Heures supplémentaires** : Déjà 3367,58 heures effectuées depuis le début de l'année.

## **EFFECTIF**

- A ce jour, 14 personnes ont déposé un dossier dans le cadre d'un départ anticipé pour longue carrière et 2 en retraite.
- Il y a 71 intérimaires à Biarritz, 10 en appro-achats, 4 en coordination des UP, 3 en département qualité contrôleurs techniciens, 3 en logistique de production, 33 en UP FALCON, 12 en UP composite et 6 en UP extérieure.
- 6 personnes en longue maladie, 3 en congés sabbatique et 1 en congés parental.
- Nous sommes 950 dans l'usine : 285 pour les non spécifiques, 476 spécifiques fabrication, 177 en spécifiques technique et 12 en spécifiques bureaux études.
- 53 sous-traitants sur place travaillent sur notre site. Ils sont répartis entre le bureau d'études, le service informatique, l'UP machine, l'UP FALCON, sur le 5X, sur l'indus FALCON, sur le T15 en fabrication, l'UP composite et à la logistique.
- Entre les intérimaires et les sous-traitants sur place se sont 124 personnes extérieures Dassault qui bossent dans nos murs.

- 2 mutations de spécifiques fabrication se feront au contrôle par concours comme l'an dernier pour la préparation. 1 contrôleur CND sera embauché. La direction locale a reçu l'autorisation de la DG pour l'embauche de 3 spécifiques fabrication pour le mois de mars. En septembre, 9 apprentis seront pris dont 6 en fabrication.

**Enfin après des années de revendications incessantes de la CGT, la direction locale a obtenu 3 tickets d'embauches de spécifiques fabrication. Certes, c'est beaucoup trop peu, mais nous espérons que c'est l'amorce d'une autre politique d'embauche à Biarritz. 6 spécifiques fabrication seront aussi recrutés en septembre en contrat d'apprentissage. Nous prenons acte, et nous nous battons pour que tous les apprentis actuels et futurs soient embauchés chez Dassault.**

- Le 28 juin 2014 sera organisé une journée des familles.

## **BILAN SOCIAL**

### ***Pas de surprise lors de l'examen du bilan social 2013.***

- Chute des effectifs, explosion des heures supplémentaires, pyramide des âges inquiétante (147 personnes de plus de 56 ans), politique d'embauche très insuffisante, politique salariale à 2 vitesses (les  $\frac{3}{4}$  de l'effectif en dessous du salaire moyen société) sont les chiffres significatifs de ce rapport.
- A noter le taux d'absentéisme qui passe de 5,51% à 5,09% avec un pic en fabrication. Ce taux plus élevé est certainement dû à l'intensification et à l'organisation du travail mise en place (type Lean).
- Les heures destinées à la formation professionnelle sont à la baisse et cela devrait s'accroître pour 2014, ce n'est sûrement pas une bonne nouvelle quand on sait qu'il faudrait préserver les différents savoir-faire qui vont quitter notre site. On pourrait aussi rajouter la diminution du poste logement qui prouve les difficultés des salariés à accéder ou à trouver des logements locatifs (salaires trop bas, offres trop élevées).

**En clair, ce bilan social est la photographie d'un établissement qui fait ressortir les méfaits de la stratégie mise en place par nos directions.**

Le 26 mars 2014