QUESTIONS DP JUILLET 2014

E.I.

Lors de l’entretien individuel, pour quelle raison lorsque le salarié pose son commentaire le supérieur hiérarchique remodifie le sien ?

L’entretien individuel est construit autour du principe du libre échange, aussi, lorsque le salarié soulève un point nouveau, le responsable hiérarchique peut, dans certains cas, modifier son commentaire.

CELLULE PR Bât 2

Pourquoi le personnel travaillant sur le Falcon ne peut être prêté au Rafale lorsqu’un manque de personnel est constaté ? Malgré la température affichée au thermomètre de la cellule, le ressenti des salariés dans la cellule est bien plus bas. Pourriez-vous vérifier la régulation dans cette cellule ?

Une mobilité est possible si les compétences sont détenues par le compagnon, si l’avancement des chaines le permet et selon la gestion des priorités.

En ce qui concerne la régulation de la température, il n’y a pas de problème constaté.

FORMATION ANGLAIS

Lors de la dernière réunion de la commission formation, il en est ressorti la proposition de reconduire la formation d’anglais comme réalisée l’année dernière par groupe car aucun budget DIF n’étant accepté par Dassault malgré que ce soit un droit pour chacun. Que comptez-vous faire ?

Des réflexions en central sont en cours pour que les formations d’anglais soient prises en charge au niveau société. A ce jour deux fournisseurs de formation restent en course pour l’appel d’offre. La priorité quant à l’accès aux formations d’anglais sera donnée aux candidats Inde et les formations ne commenceront pas avant la signature du contrat Rafale. En d’autres termes, cette formation ne sera pas ouverte à tous et laissera des candidats sur le bord de la route. Suivant le budget, une session pourrait être faite avant la fin de l’année.

REFERENT

De quelle manière prévoyez-vous la gestion des référents dans les équipes sachant que ceux-ci sont comptés dans les plannings journaliers ? Leur poste les amène à se déplacer vers d’autres tâches pénalisant les équipes en place car ils ne sont pas remplacés. Pourquoi ne pas avoir rajouté une personne supplémentaire par équipe ?

La direction n’a pas de solution sinon de laisser les choses se régler d’elles même, et il n’est pas question de rajouter de personnes supplémentaires. Le référent doit avoir une charge de travail courant correspondant de 50 à 80% de son temps.

ENTRETIEN DE RE-ACCEUIL

Avez-vous mesuré le sentiment des salariés d’être stigmatisé par un entretien formalisé par la hiérarchie dont la graduation suivant la périodicité des arrêts fait planer un malaise auprès de ces personnes ?

La direction locale pense que cela est bénéfique pour le salarié car cela lui permet d’avoir des informations sur ce qui s’est déroulée lors de son absence à l’intérieur de son équipe. Nous constatons que les avis de salariés qui nous sont remontés se traduisent par un sentiment de culpabilité. La formalisation d’un entretien en tête à tête avec une graduation hiérarchique démontre une volonté marquée d’apporter un caractère de pression sur les salarié(es).

CELLULE CLIMATISEE RAFALE

Vous nous aviez dit que certain blocs de climatisation étaient défectueux et que vous deviez cet été procéder au remplacement de ceux-ci. Cela sera-t-il fait cet été ? Peut-on obtenir une ouverture dans le boitier qui enferme l’afficheur de température de la cellule afin de vérifier et d’alerter toute anomalie ?

Le remplacement des blocs défectueux a été effectué cet été.

ORGANISATION RAFALE

Avez-vous conscience de la désorganisation du travail qui se déroule au Rafale ? Le manque de personnel, certain planning non cohérent, la formation de salariés à la va vite pour ne pas retarder les petites cases du planning sur l’ordinateur, la multiplication de retouches, le manque de temps. Fermer les yeux sur les dérives n’est plus possible. Nous vous alertons pour que cela cesse.

« ce n’est pas si simple », la direction a tenté de minimiser les responsabilités du management en mettant en avant des problèmes de retard de livraison ou de qualité de pièces primaires en occultant le volet formation et organisation interne.

DOUCHES Bât. 2

Afin de vous rappeler que la demande de douches au bâtiment 2 est toujours d’actualité.

Aucune évolution de la part de la direction locale sur le sujet. L’obtention de douche pour l’hygiène des salariés est liée aux contrats exports.

ELLIS

Pourquoi certains salariés ont du mal à retrouver rapidement leur tenue de travail dans les armoires après nettoyage ?

Aucune explication sur la perte des vêtements. Seul le nouveau contrat a été annoncé en fin d’année.

SALAIRE

La reconnaissance sur la partie de notre salaire quotidien (celle avec lequel on vit chaque mois) est de moins en moins valorisée. La société préfère jouer sur la partie variable, liée aux ventes d’avions, que sur la reconnaissance de son personnel. Les carrières s’allongent. Arrivée à la retraite avec un salaire décent devient le parcours du combattant. Les embauches au rabais d’une certaine population de salariés ont faussé les moyennes de salaires entrainant des inégalités. Après nos nombreuses demandes pour que vous puissiez alerter la direction générale sur les difficultés à résorber les différences de positionnement de ces salariés, nous réitérons la demande d’une enveloppe spécifique afin d’en finir sur ce sujet.

Malgré la constatation conjointe avec la direction locale des inégalités celle-ci refuse de demander un budget spécifique à la direction générale pour résoudre les inégalités prétextant que ce budget n’existe pas. L’enveloppe de budget promotionnelle n’a pas vocation à résoudre les différences de traitement constaté sans en créer de nouvelle. C’est la raison pour laquelle depuis quelques années la CGT demande un budget spécifique pour clore le cas de ces salarié(es).

CRITERES D’EMBAUCHE

Avez-vous revue les critères de qualification pour les nouveaux embauchés (positionnement par niveau d’étude, expérience professionnelle, ancienneté, âge) ?

La direction locale a revu ses critères d’embauches, ce que nous pouvons approuver. Cependant maintenant des salarié(es) se retrouvent, avec une expérience et une ancienneté plus importante, dans des situations de positionnement inférieur ou similaire au nouveaux embauché(es). Nous souhaitons que tous le personnel soient valorisés par le haut.

INTRANET SOUS-TRAITANCE

Pourriez-vous permettre à la sous-traitance sur site de disposer de leur intranet société ?

La direction stipule que la sécurité des moyens de communication est très sensible et qu’il n’envisage pas de créer donc un accès intranet pour la sous-traitance.

OTT.

En tant que Directeur, pensez-vous que les propositions de la DG sur l’OTT soient sources de motivation et de sérénité dans vos ateliers ?

Le Directeur refuse de se prononcer sur les propositions qui sont débattue entre les OS et la DG.

QUALITE.

Un nombre croissant de salariés s’inquiètent fortement et à juste titre des choix pris par certains de nos responsables de production. Les conséquences laissent perplexes les salariés sur le terrain tant qu’à la pérennité à long terme de notre société.

L’histoire vécue par certains salariés aujourd’hui dans nos murs démontre que l’avenir industriel n’est pas une certitude si les choix de production ne sont pas adaptés. Ces questions ont été maintes fois abordées par nos différents élus sans que des changements notoires soient perceptibles…

 Les cadences sont une chose la qualité du travail en est une autre…et n’oublions pas que la renommée de notre société s’est faite sur la qualité de nos produits.

Prenez-vous conscience de l’ampleur de ces inquiétudes humaines et de ces malfaçons industrielles ?

Ou ne disposez –vous pas de la totalité de ces informations?

Le Directeur dispose des informations mais les facteurs sont multiples et pour lui nous devons tous progresser : *« nous devons nous améliorer sur ce que nous ne savons plus faire ».*

Nous constatons des dérives tant sur les tolérances des pièces mises en fabrication qui sont fournies que sur les procédures de travail qui dévient. Même si des modifications peuvent survenir au fil du temps, le minimum de qualité requise pour la fabrication ne doit pas prendre le pas sur la livraison et sur la rentabilité à tous prix.

EFFECTIFS.

Est ce que les 3 salariés fraichement mutés vont être remplacé numériquement ?

Des embauches sont en cours.

RENFORCEMENT EQUIPES RAFALE.

Comme sur de nombreux sites, les effectifs concernant la production Rafale se voient augmenter de façon significative.

1. N’est-ce pas les prémices non-officielles d’une signature export Rafale ?
2. Avez-vous de vraies infos à nous donner sur ce sujet ?

Pas d’information sur le sujet.