|  |
| --- |
| I:\modèle de mise en page créé pour le syndicat\logo cgt ufict.jpghttp://www.toutpratique.com/imgs/articles/illus/tache-stylo-encre.jpg  **d.p** |

**Réponses DP du mardi 20 JANVIER 2015**

1. **Essuie-main bâtiment H :**

De nouveaux essuies mains Elis ont été mis en place dans les sanitaires au bâtiment H. Il s’avère qu’ils fonctionnent très mal, ils bloquent continuellement.

Serait-il possible de les changer rapidement et faire une révision des anciens ?

*Suite à notre question (déposée le 13Janvier), les moyens généraux sont intervenus sur les essuies mains au bâtiment H. De ce fait, la réponse Direction fût positive.*

*Nous avons réitéré notre souhait pour l’installation de « Dyson Airblade » à la place des sèches mains « soufflants » existants. Il semblerait que l’on ait une « ouverture » et qu’un essai soit possible dans un futur proche. Affaire à suivre…*

1. **Travail sur avion :**

Dans les différentes productions, nous assistons, encore une fois à des dérives sur les habilitations et sur les méthodes de travail.

Tout le monde est concerné, Dassault mais aussi la sous traitance. Cela devient du grand n’importe quoi.

Les compagnons tamponnent des circuits sans même les avoir monté, valident sur OGA des opérations sans y avoir travaillé.

« Une méthode de travail saine » nous fait cruellement défaut. Méthode qui s’est fortement dégradé depuis la mise en place du Lean.

Quand reviendrons-nous à nos fondamentaux, avec un travail de qualité, ou les salariés seront réellement intégrés et écoutés ?

*La réponse est claire : c’est à l’encadrement de proximité de régler ces genres de problèmes, et avoir une gestion rigoureuse et adéquate !!*

*La Direction Locale nous a rappelé, au passage, que la validation sur OGA ainsi que la marque tampon sur un circuit, engage la responsabilité totale de l’opérateur.*

*Quant à l’UP 8X, il faut être, plus indulgent, les choses se mettent en place, et tout se règlera dans le temps. Croisons les doigts pour que l’on n’ait pas d’incident à déplorer dans les mois à venir…*

1. **Sous-traitant :**

Nous demandons que sous l’annuaire Deltanet pour tout sous-traitant soit écrit le nom et le numéro de téléphone de son responsable hiérarchique et/ou Dassault Aviation.

*La Direction va mettre sous Deltanet dans postes généraux, pour chaque société de sous-traitance un numéro de téléphone pour y joindre le responsable si besoin.*

1. **Vêtement de travail :**

Comment expliquez-vous que certains salariés aient reçu leurs nouvelles dotation de vêtements de travail tandis que d’autres, les attendent toujours ?

*La Direction Locale a mis en place une réunion mensuelle avec le prestataire pour corriger les différents problèmes, de taille, etc…*

*N’hésitez pas à faire remonter les dysfonctionnements à votre hiérarchie, ou à un élu CGT.*

1. **Anciens poste GAP bâtiment H :**

Qui a volé les sièges ?

*Apparemment, il n’y a pas eu de vol…*

*En effet, malgré la livraison des sièges (fin décembre) seul, un des quatre « ancien poste GAP » du bâtiment H en a été équipé !*

*Quand est ce que les salariés pourront enfin travailler dans de bonnes conditions ?*

1. **Evolution de carrière :**
2. Nous constatons que depuis la mise en place du Lean, certains référents sont toujours au même poste et avec la même équipe…

Est-ce un frein pour une mutation, voir même une évolution, que d’être référent ?

*Dixit notre Direction « non, le fait d’être référent n’est en aucun cas un frein pour une mutation ou une évolution ».*

*Pour la Direction, le compagnon référent est un référent technique au sein de l’équipe, donc il lui faut une certaine stabilité professionnelle afin de connaitre les différentes activités du GAP.*

*A voir maintenant, si la valse des agents de maitrises autour d’un même référent, ne l’oblige pas à rester cloué pour un bon moment dans sa station…*

1. Quel moyen a un compagnon pour évoluer dans l’entreprise ?

*Il faut démontrer plus d’autonomie, pouvoir exercer des déplacements en France ou à l’étranger pour prétendre à évoluer.*

*Pour notre Direction, on peut aussi changer de programme pour évoluer…Quelle évolution !!*

1. **Heures de travail :**

Il est constaté trop de « dérives » ou « passe-droit », des dépassements d’heures, et le non-respect des 11 heures de coupure au Falcon 2000. Cela fait déjà plusieurs fois que nous relatons ces faits, dernier avertissement avant l’intervention de l’inspection du travail.

*La Direction nous affirme que la règle est connue et appliqué au sein de notre établissement.*

*Suite à une étude interne, faite sur toutes les UP, sur une période de trois mois, les quelques cas remontés sont des personnes qui « fraudent » pour convenance personnelle.*

*Une fois de plus, une organisation sereine n’amènerait pas ces dérives. La Direction Locale devrait donner comme mot d’ordre : plus de changement d’horaires dans une même semaine afin d’éviter ce genre de déboires.*

1. **Pénibilités :**

Pourriez-vous nous communiquer le nombre de personnes concernées par le futur compte pénibilité ?

Y aura-t-il un livret informatif à ce sujet ?

*Un recensement va être fait par la Direction pour connaitre le nombre de personnes concerné par le compte pénibilité.*

*Pour le livret informatif, ce n’est pas à l’ordre du jour.*

1. **Temps partiel :**

 Quelle est la démarche à suivre pour un(e) salarié(e) à temps partiel désirant passer à taux plein pour ses cotisations retraite ?

*Pour cela il suffit d’aller sur le portail RH.*

*Puis dans le formulaire de demande de temps partiel et de cocher la case : cotisation retraite à taux plein.*

1. **NAO 2015 :**

Pouvez-vous nous expliquer la nouvelle méthode concoctée par la Direction Générale ?

Les salariés devront-ils attendre la fin des NAO 2015 pour voir évoluer leur carrière ainsi que leur salaire ?

*D’après notre RH, les cas particuliers seront traités au cas par cas !!*

*Il nous a même confié que les NAO commenceraient très bientôt.*

*Heureusement que les salariés ont développé une qualité première pour faire carrière chez Dassault Aviation, au vue du nombre d’année que la Direction promet le fameux % Rafale : LA PATIENCE…*

1. **Passerelles 2000/900 :**

Des améliorations ont été apportées à certains Docks du bâtiment F. Cependant, nous constatons que celle-ci, nous posent, en définitive des problèmes.

Serait-il possible que le personnel soit questionné pour que les modifications soient véritablement adapter à notre travail ?

*La qualité du travail passe par la qualité de l’environnement.*

*Il n’est pas normal de se voir haut perché sur des caisses en bois ou encore faire l’équilibriste pour atteindre une zone.*

*Avaient-ils pensé que cela se passerait ainsi une fois le Lean Manufacturing implanté dans nos ateliers ?*

*Ce n’est pas « sacraliser le passé » que d’admettre que la fusion 2000/900 est un fiasco total.*

1. **Supply point bâtiment H:**

 Dassault Aviation, entreprise high Tech s’il en est, fabriquant du Rafale et des futurs Falcon 8X et 5X a vraiment, vraiment pas de considération pour ses compagnons !!

Comment pouvez-vous nous expliquer que pour un compagnon le matériel « sensible » commence à 20 euros.

*Le supply point devrait « s’ouvrir » aux compagnons, avec un plus large choix sur l’outillage dit « consommable », à l’identique de celui de la production Falcon 900/2000. Après une question se pose : a quelle hauteur l’U.P F7X/8X estime l’accès aux consommables nécessaire pour chaque compagnon ??*

Mérignac le 2.02.2015