****

**Compte Rendu CSE**

**du 28 novembre 2019**

En début de séance la direction locale a tenu à nous débriefer de la visite de notre PDG. Notre Directeur nous a fait un topo de leurs journées : film, déclaration, petits fours avec les VIP, inauguration du bâtiment de la Pyrotechnie etc etc…puis est revenu sur les points propres à notre établissement et activité, à savoir :

* Une amélioration sensible de l’approvisionnement de pièces primaires (Supply Chain) en provenance d’établissement Dassault ou de sous-traitant, qui devrait faciliter le travail au quotidien de nos équipes,
* A aborder l’effort consenti par l’ensemble des salarié-e-s ayant participé aux différents chantiers au vue du plan de transformation souhaité.
* Un point a été fait concernant le manque de place dans notre établissement.

Concrètement, si la Direction Locale reconnait avoir mis les petits plats dans les grands (comme à l’accoutumée…) concernant la réception de notre PDG, il estime que des efforts quotidien devrait être faits par tous.

1. ***Bilan prévisionnel 2019 des AI***

La RRH nous a communiqué les derniers prévisionnels de distribution de promotions par catégorie professionnels, à savoir :

* Concernant les salarié-e-s de la filière 210 / 212 (l’ensemble des salarié-e-s de l’établissement ni cadres ni ETAM) **73 personnes** ont obtenu une augmentation individuelle sur les 224 qui composent cette filière soit **32,59%.**
* Concernant la filière ETAM (Employés, techniciens et agents de maitrise) **40** personnes sur 95 ont obtenu une AI soit **42,11%.**
* Enfin concernant la filière cadre, **100%** de cette catégorie professionnelle ont obtenu une augmentation cette année.

**Commentaire CGT :** cette année encore le nombre de salarié-e-s augmentés est beaucoup trop faible au vue de l’engagement et des résultats financiers de notre entreprise. Concernant les filières 210 / 212 et ETAM, nous sommes dans des moyennes basses de promu. L’année 2008 souvent citée par nos responsables comme une référence en terme de productivité, l’était également en terme de dotation de promotions puisque 41,06 % (filière 210 / 212) et 53,85% (ETAM) des salarié-e-s avaient bénéficié d’une AI. Le chiffre affolant de 100% est à nuancé puisque cette année, à la suite des NAO 2019, la Direction Générale a décidé de distribué une dotation d’Augmentation Individuelle Généralisé (AIG) qui fausse le nombre d’Augmentations Individuelles distribuées.

1. ***Effectifs***

Au 31 octobre 2019, notre établissement comptait 488 salarié-e-s composé de 81 femmes et 407 hommes. Au niveau des départs, notre site a vu une apprentie démissionnée, une mutation sur Mérignac, 3 départs à la retraite et un malheureux décès. Quant aux arrivés, nous avons enregistrés 5 mutations au niveau de la DGT Pyrotechnie et d’un apprenti. Nous disposons toujours d’un nombre élevés d’intérimaires « Dassault » puisque 19 salariés travaillent dans nos ateliers et 6 travaillent à la Direction Financière.

La sous-traitance « Insitu » reste forte également puisque 92 salarié-e-s de société sous-traitante travaillent dans notre établissement, à savoir :

* 28 salarié-e-s de la société A&T
* 30 salarié-e-s de AAA
* 14 salarié-e-s de SPI (ACOS)
  1. Et 20 salarié-e-s de la société DERICHEBOURG.

**Commentaires CGT :** Nous restons sur une utilisation du personnel sous-traitant et intérimaire trop élevés, il serait temps de mettre en place un projet d’embauche de ces salarié-e-s biens plus conséquents. La Direction Locale nous a cependant précisé que les intérimaires actuellement en poste avaient été approchés et des réponses favorables ou pas leurs seraient données avant vendredi 29 novembre.

Nous sommes, à la CGT, pour l’embauche de tous les sous-traitants qui le souhaitent. Ils font le même travail que nous, ils le font dans nos murs, ils doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions et avantages. Et nous répétons que nous sommes opposés àce que ces salarié-e-s servent de marge d’ajustement pour gérer au plus près le planning de production.

1. ***Points de fabrication en cours à Martignas***

* **LEGACY :**

La Direction Locale nous a avertis que le transfert avec la société Derichbourg concernant cette chaine de travail restait compliqué. Pour la Direction, le problème est organisationnel et non pas un manque de compétence des salarié-e-s sur place, un nouvel agent de maitrise devrait arriver afin de contribuer à solutionner cette dérive. Mr Nibaudeau nous a également expliqué avoir discuté avec la Direction de la société Derichbourg afin de les avertir que cet état ne pouvait durer. La cadence concernant cet avion reste à 2,4.

* **F7/8X :**

Les problèmes d’approvisionnement commencent à se régulariser puisque la Direction Locale se félicite d’une réelle amélioration de production des établissements fournisseurs (Dassault et sous-traitants). La cadence de cette chaine est actuellement de 2,8.

* **F6X :**

Il est prévu prochainement une fermeture de la demi-voilure gauche. La livraison pour Mérignac du premier jeu de voilure est toujours espérée aux alentours du 20 janvier et pour l’instant la DL reste optimiste à sa réalisation.

* **PYROTECHNIE**:

L’installation touche à sa fin et le transfert de poudre en provenance de l’établissement d’Argenteuil est en cours. Il est à noter que nous regrettons lors de l’inauguration de ce nouveau bâtiment que l’ensemble des salarié-e-s ayant participé à sa faisabilité n’ont pas été invités à ces festivités.

* **RAFALE :**

Cette chaine est actuellement touchée par la non-conformité de la visserie utilisée. C’est le fournisseur Decomatic qui s’est rendu compte de la production de ces lots défectueux. Cela implique le changement de cette visserie sur les 16 demi-voilures impactées. La cadence de cette chaine reste à 2.

Au 31 octobre 2019, notre établissement a livré au site de Mérignac :

* + 2 voilure Rafale ce qui fait 216 sur 253
  + 3 dérives Rafale ce qui fait 47 sur 82
  + 2 canard ce qui fait 33 sur 69
  + 4 voilures 8X ce qui fait 79 sur 110 et 1 voilure 7X
  + 4 voilure Legacy ce qui fait 1562 sur 1599

1. ***TABLEAU des Charges pour les 3 mois à venir :***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Décembre | Janvier | Février |
| RAFALE (kh\*) | 13.6 | 13.3 | 13.2 |
| FALCON (kh) | 11 | 11 | 11 |
| F7X/8X (kh) | 12.6 | 12.5 | 12.2 |
| F6X (kh) | 5.5 | 5.6 | 5.4 |
| Pyro | 2.6 | 4 | 4.4 |
| Divers (kh) | 1.6 | 1.2 | 1.2 |
| Total charge interne  MARTIGNAS (kh) | 46.9 | 47.6 | 47.4 |
|  |  |  |  |
| Effectifs | 253 | 256 | 256 |
| Effectif Interim | 21 | 19 | 19 |
| Potentiel | 35.6 | 36 | 36 |
|  |  |  |  |
| **Ecart DASSAULT** | **-11.1** | **-11.6** | **-11.4** |
|  |  |  |  |
| Sous-traitance sur site (kh) | 12.1 | 12.1 | 12.1 |
| Charge-Potentiel (MA + ST in situ) | -1.0 | -0.5 | -0.7 |

*\*kh signifie Kilo Heures (soit 1000 heures) et c’est la mesure utilisée pour quantifier les heures de travail par chaine de production.*

1. ***Points Direction***
   1. ***Points de transfert Make In INDIA***
   2. ***Planification réunion égalité Femmes / Hommes***
   3. ***Personne compétente en Radioprotection***
   4. ***Sous-traitance robotique Falcon LEGACY***
   5. ***Essais FOD F7X / F8X au stade 30***
   6. ***Absentéisme***
2. ***Réponses aux questions du personnel via vos élus***

Communication

* Du personnel allemand est arrivé en stage, notamment sur la chaine 7/8X. Si la CGT salue ces échanges appréciés des salarié-e-s, nous regrettons une intégration et des échanges rendus délicat dû à la barrière de la langue. Afin de faciliter celle-ci, ne serait-il pas possible de mettre en place des outils s’inspirant de « TADEO » pour le personnel malentendant de notre entreprise ?
* L’organisation sur la chaine 6X pose beaucoup d’interrogations et va même jusqu’à créer de l’inquiétude chez les salarié-e-s qui y travaillent. La crainte d’un 5X bis est présente alors même si nous connaissons les problématiques liés au lancement d’un nouveau projet. Les salarié-e-s concernés attendent des signaux positifs et un cadre de travail plus approprié pour un tel projet. Pouvez-vous faire le nécessaire ?
* Pouvez-vous faire une réunion égalité Homme / femme avant la fin de l’année ?

Rémunération

* Est-ce que les salarié-e-s venu-e-s travailler le lundi 11 novembre sur le 6X seront payés en TT2 ?
* Est-ce que le personnel qui part en déplacement « longue durée » va-t-il être suivi concernant son déroulement de carrière ?
* Qu’en est-il de la prime exceptionnelle pouvoir d’achat « Gilet Jaune » ? Va-t-elle être reconduite pour cette fin d’année ?

Divers

* Serait-il possible d’obtenir des horaires étendus du magasin outillage pour le personnel en TT2 en restant dans la limite des plages horaires de la journée ?

1. ***SOCIAL ET CULTURE***

* Places Girondin de Bordeaux, UBB, Wave surf café, karting indoor
* Projets séjours ; Pas de la case, Londres, Lisbonne, Stockholm, Futuroscope

Martignas, septembre 2019.