****

**Compte Rendu CSE**

**du 30 septembre 2019**

1. ***Plan de Formation***

La responsable Formation de notre établissement, nous a présenté l’état d’avancement du premier semestre ainsi que les orientations pour l’année à venir et ce document a été soumis à un vote « informelle ». Les « politiques formations » sont souvent des documents remplies de bonnes intention et cette année encore on ne déroge pas à la règle. L’utilisation d’un lexique ambitieux est de rigueur ainsi cette année nous allons *« renforcer le professionnalisme »*, *« maintenir le déploiement », « renforcer la qualité du management »*, *« accompagner les parcours professionnels »* ou encore *« développer les attitudes orientées client et l’aide à la coopération internationale »…*tout un programme.

L’alliance FO/CGC a voté favorablement à ce projet et nous nous sommes abstenus.

En effet, la formation « All-Inclusive » de Latresne ou encore le chiffre ridicule de nombre de femmes formées sont entre autres, des points que nous considérons bloquant pour émettre un avis positivement global.

Nous regrettons également la fin de la mixité professionnelle lors des sessions « ELAN » ou « TREMPLIN ». Ces formations étaient lieu d’échanges de connaissances aussi bien professionnelles que personnelles entre salarié-es de l’atelier, des bureaux de préparation ou de l’ingénierie.

Désormais l’ensemble des ajusteurs de l’atelier disposeront d’une formation à L’AEROCAMPUS et les préparateurs disposeront d’une formation spécifique, entre eux !

Enfin, nous avons demandé à ce que l’ensemble des élu-e-s soient formés en économie via la formation « Ecopoly » notamment. En effet, nous pensons qu’il est de nos prérogatives d’acquérir des connaissances dans ce secteur afin de mieux appréhender les nombreuses données chiffrées lors des réunions.

1. ***Compte rendu CSEC***

Nous mettons à disposition un compte rendu des camarades élus en CSEC. Pour rappel, le CSEC pour Comité Social et Economique Central remplace le CCE. Il est à noter que la Direction Générale nous reparle d’une négociation sur les transports collectifs. Un premier groupe de travail avait été élaboré puis après quelques réunions avait été interrompu par la DG. Localement, la Direction nous a confirmé avoir reconduit le contrat bus pour l’année 2020.

1. ***Compte rendu de la commission Santé Sécurité et Conditions du Travail :***
2. ***ACTIVITES DE L’ETABLISSEMENT :*** 
   1. ***EFFECTIFS AU 31 aout 2019 :***

Notre établissement est composé de 466 salarié-e-s (77 femmes et 389 hommes). Notre effectif a comptabilisé une entré (1 homme) et 7 sorties (2 femmes et 5 hommes). Afin de palier à une surcharge de travail, la Direction a eu recours à 20 intérimaires Spécifiques Fabrication ainsi qu’à 6 intérimaires Non Spécifiques (notamment concernés par la Direction Financière).

Concernant les effectifs prêtés, nous avons :

* 3 personnes sur l’établissement d’Argenteuil
* 1salarié en expatriation Inde.

Enfin concernant la sous-traitance sur site, nous avons :

* Sous-traitance moyenne atelier SF : 92 personnes
* Sous-traitance moyenne STP : 12,5 personnes

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 seraient prioritaire aux futures embauches.

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. Nous nous opposons à ce que des salarié-e-s servent de marge d’ajustement pour gérer au plus près le planning de production.

* 1. ***POINT des livraisons arrêtées au mois précédent :***

Au 31 aout 2019, nous avons livré :

* + 2 voilure Rafale ce qui fait 216 sur 253
  + 4 dérives Rafale ce qui fait 47 sur 82
  + 3 canard ce qui fait 33 sur 69
  + 2 voilures 8X ce qui fait 79 sur 110 et 1 voilure 7X
  + 1 voilure Legacy ce qui fait 1562 sur 1599
  1. ***EVOLUTION des charges par chaine de production:***
* **LEGACY :**

Le training avec les salarié-e-s de la société DERICHEBOURG est en voie de finalisation mais nécessite encore un accompagnement.

* **F7/8X :**

La Direction Locale nous a précisé que cette chaine était la plus touchée par le manque d’approvisionnement mais qu’elle se félicitait malgré tous des efforts consentis par les équipes afin de livrer les voilures à l’heure.

* **F6X :**

Le personnel de cette chaine de production va être mis à contribution afin de pallier aux objectifs donnés par la Direction Générale. Il va notamment leurs être demandé de travailler tous les samedis, le 1er et le 11 novembre (jours fériés) ainsi que pendant la période de fermeture des congés de noël. En cas de manque de volontaires travaillant déjà au 6X, la Direction Locale pourrait faire appel à d’autres salarié-e-s de l’établissement.

* **PYROTECHNIE**:

L’installation continue ! La DL se penche sur un renfort d’une quinzaine de personnes pour faire face à un accroissement de la charge de travail en pyrotechnie. Ces renforts pourraient être composés d’une dizaine de personnes de Martignas ainsi que 5 salarié-e-s en prêt de l’établissement de Poitiers.

* **RAFALE :**

La Direction Locale précise être satisfaites du travail effectués par les salarié-e-s de cette chaine malgré les manquants. L’arrivée du nouveau robot va conduire à désorganiser l’organisation de travail actuel, même si les salarié-e-s de notre établissement ont appris depuis de nombreuses années à travailler dans de telles conditions, malheureusement !!

***4.4 TABLEAU des Charges pour les 3 mois à venir :***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
| RAFALE (kh\*) | 11.5 | 11.6 | 11.4 | 11.4 |
| FALCON (kh) | 4.3 | 4.9 | 4.5 | 4.2 |
| F7X/8X (kh) | 9.3 | 9.3 | 9.9 | 9.7 |
| F6X (kh) | 3.4 | 4.3 | 5.0 | 5.3 |
| Pyro | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| Training ST | 1.5 | 0 | 0 | Pas renseignée |
| CHANTIER (kh) | 0.2 | 0.2 | 0.2 | Pas renseignée |
| Divers (kh) | 1.4 | 1.4 | 1.6 | 1.6 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 48.7 | 49.2 | 50.1 | Pas renseignée |
| Charge interne (kh) | 48.7 | 49.2 | 50.1 | Pas renseignée |
| Effectifs | 248 | 247 | 254 | 256 |
| Effectif Interim | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Potentiel | 32.5 | 32.4 | 33.0 | 33.3 |
| Ecart DASSAULT | 10.8 | 11.3 | 12.2 |  |
| Sous-traitance sur site (kh) | **12.3** | **13** | **13** | **13** |

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

**Commentaire CGT :** La charge detravail pour cette fin d’année et l’année 2020 ne va faire qu’augmenter…avec qui, comment et dans quelles conditions ??? Toutes ces interrogations nous inquiètent et les différentes expériences passées d’augmentations passagères de charges de travail ne sont là pas pour nous rassurer.

Pour rappel :

En 2008, la charge de travail s’établissait à 41 000 h avec 800 h sous-traitées.

En 2019, cette charge s’élève pour la fin d’année à 50 000 h avec 13 000 h sous-traitées.

En conclusion, la charge de travail sous-traitée en 2008 était de 2% pour 26% aujourd’hui.

***4.5 ABSENTEISME:***

La Direction Locale nous a fait un point sur l’absentéisme en nous annonçant un chiffre assez élevé de 7.98% pour le personnel de l’atelier (SF soit 240 personnes). La Direction Locale se félicite du nombre d’arrêt de moins 3 jours légèrement en baisse. Cette baisse, elle ne sait l’expliquer, mais affirme que les contrôles à domicile qu’elle a mis en place a certainement permis de les diminuer. Cette affirmation subjective ne s’appuyant sur aucune enquête ou étude quelconque reflète une certaine défiance envers l’intégrité de ces arrêts de la part de salarié-e-s diminués de la part de la Direction Locale.

Concernant les accidents de travail, nous sommes en moyenne au-dessus des objectifs que s’est fixés la direction, soit 1.74% alors qu’il envisageait 1%.

Au sujet des autres filaires les taux sont les suivants :

* STP/SE : 2,41% d’absentéisme
* STC  : 0.33%
* NS  : 4,60%

***4.6 HEURES SUPLEMENTAIRE:***

Au cours de ce premier semestre, 5100.74h supplémentaires ont été faites. En moyenne 87 personnes ont été concernées tous les mois. Egalement, il est à noter que 14 samedi ont été travaillés et concernés en moyenne 13 personnes.

1. ***QUESTION DU PERSONNEL***

Câblage électrique

Est-il prévu à long ou court terme de sous-traiter le câblage électrique des avions Falcon et Rafale ?

Dans le cadre d’une sous-traitance totale, à partir de quand compteriez-vous en informer le personnel Dassault travaillant sur ces 2 chaines de montage ?

Quel serait leurs reclassements au vu de leurs compétences ?

R : Cela ne sera pas sous-traité intégralement car la Direction Locale souhaite garder cette compétence.

Seules les chaines F6X et Legacy sont sous-traitées.

Tenues de travail

Quand vont être distribuées les nouvelles tenues de travail ?

R : En janvier

Les blousons d’hiver seront-ils distribués en même temps ?

R : Pas prévu

Réfectoire Bât 1 et 2

Quand le réfectoire sera mis en service au bâtiment 2 ?

R : La fin de travaux est prévue pour fin 2019, mais la direction mise plus sur début2020.

Peut-on remplacer les chaises du réfectoire au bâtiment 1 ?

R : Ils vont étudier la question

Un appareil de rafraichissement de l’air (comme au BE/BF) peut-il être installé dans le réfectoire au bâtiment 1 ?

R : Ils n’investiront pas dans un tel dispositif pour le réfectoire alors que des services de l’entreprise ne sont pas encore équipés et en ont besoin.

Bâtiment pyrotechnique

Combien de postes sont manquants ? Quels sont-ils ?

R : une quinzaine mais seulement 10 pour le personnel de Martignas les autres étant des postes proposés aux salarié-e-s de Poitiers ou Argenteuil.

Promotions

Comment se fait-il que la périodicité d’attribution de promotion soit plus courte pour les coefficients plus élevés que pour les petits coefficients alors que les notes RH société stipulent le contraire ?

R : la direction locale affirme le contraire et nous parle des 3% minimum qu’elle attribue aux promotions. Nous affirmons sur la base des tableaux de moyennes dans le rapport d’égalité professionnelle annuelle qu’elle fournit que les moyennes sont plus longues sur les petits coefficients comparés à ceux plus élevés. Ceci est en contradiction total avec les documents DRH société sur la rémunération qui indique des moyennes plus courtes sur les petits coefficients en rapport des compétences à acquérir plus simple au début et dont les moyennes augmentent par la suite en fonction de la technique à développer.

Egalité professionnelle

a) L’année 2019 va bientôt être écoulée et aucune réunion de la commission égalité professionnelle n’a eu lieu à ce jour (3 à 4/an depuis sa création). Des sujets sont en cours et les derniers indicateurs d’égalité professionnelle obligatoire montrent des objectifs non atteints par la société. L’égalité professionnelle est un thème de communication mis en avant par la Direction Générale tout comme les organisations syndicales.

Pourriez-vous organiser une réunion cette année afin d’éviter d’avoir une année blanche et de poursuivre les sujets qui sont en cours ?

R : La direction refuse d’organiser une réunion cette année, elle a un calendrier et la réunion aura lieu 1 trimestre 2020. Ce n’est pas satisfaisant, même irrespectueux des engagements de la direction général. La Direction Locale ne semble pas intéressée de répondre, avec une argumentation étayée, aux demandes des femmes de l’établissement qui estiment être lésées.

b) Suite à la publication du décret du 08 janvier 2019 des 5 indicateurs d’égalité professionnelle, celle-ci a été faite au niveau société au 1er mars 2019 conformément à la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, celle-ci doit être maintenant déclinée au niveau de chaque établissement au 1er septembre 2019.

Quand auront-nous communication des résultats des indicateurs d’égalité professionnelle de l’établissement de Martignas ?

R : Nous ne sommes pas concernés par cette publication car notre établissement dépasse les 300 personnes.

Logistique

Pensez-vous refaire les bureaux centraux à la logistique?

R : Ce n’est pas prévu cette année. Envisageable dans l’avenir.

Sodexo

Est-il possible de trouver une solution pour fluidifier le passage en caisse ?

R : La Direction Locale regrette que la majorité du personnel prenne sa pause en même temps pour le réfectoire. Un rappel auprès des sous-traitants va être fait.

Outillage

Avez-vous prévu de pallier au manque d’approvisionnement d’outillage (outils de coupe, tige filetée, etc…) ?

R : La direction se demande comment nous faisons pour travailler si nous manquons d’outils. Nous lui avons répondu «  system D ». En effet la mis en place les panoplies individuelles (outil coupant non affûtable et donc jetable) et collective (les outils coupant spécifique, carbone, titan…) ne s’est pas accompagné des budgets nécessaires, la demande d’outils dit « consommable » dépasse l’offre au magasin d’outillage.

Local 2 roues

Pouvez-vous prévoir l’extension du local 2 roues au bâtiment 1 ?

R : Pas prévu pour le moment.

1. ***DIVERS***

Désignation restantes au niveau des commissions établissement

* Commission restaurant M. ANDOLFI.
* Commission Cap avenir M. KPODO.

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.