****

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Compte rendu CSE du 21 octobre 2020**

1. ***Effectifs :***

Au vue de l’actualité nationale, la Direction Locale ne parle plus d’embauche mais veut se renforcer essentiellement par le biais de contrats d’apprentissage. Cependant dans la bourse d’emploi, notre établissement recherche toujours un ingénieur qui ne serait qu’une mobilité. Les mouvements en entrée sont donc tous des contrats d’apprentissage et ce réparti de la manière suivante :

**Entrée :**

* 3 femmes, qui sont toutes des contrats d’apprentissage dont 1 en atelier et 2 en préparation contrôle HSE
* 4 hommes, qui sont deux contrats d’apprentissage, 1mobilité d’Argenteuil (PYRO) et 1 mobilité dans le cadre d’un dispositif société SYNERGIE

**Sorties :**

* 2 hommes dont 1 dans le cadre du dispositif SYNERGIE et une mobilité vers SECLIN.

L’effectif global est de 489 salarié-e-s et nous comptons 2 salarié-e-s en expatriation en Inde. D’autres salarié-e-s les rejoindront cette semaine. Il est à noter que la Direction Financière s’est vu renforcer de deux salarié-e-s en CDD.

Concernant la sous-traitance in situ, nous comptabilisons 57 salarié-e-s en fabrication et 19 salarié-e-s en préparation. Il est à noter que ces chiffres devraient continuer à baisser dans les mois à venir.

Enfin au sujet de la mobilité interne vers des établissements en surcharge (Seclin et Argonay) la Direction Locale nous a annoncé 5 potentiels candidats.

1. ***Point des fabrications en cours :***

A fin septembre, nous avons livré à l’établissement de Mérignac :

* 2 voilures Rafale
* 2 dérives Rafale
* 3 jeux de canard Rafale
* 2 voilures Legacy
* 2 voilures 7X

Concernant les programmes, voici leurs évolutions :

* **LEGACY :**

Nous observons une montée de cadence progressive ainsi l’Intervalle de Production est réduit de 5.5 à 5 par mois.

Le training de AAA par les salarié-e-s Dassault du stade 20 est prévu jusqu’à la fin décembre.

La société Derichebourg (du groupe ALTRAN) actuellement au stade 30/40 va également récupérer la finition avec la mise en place d’un training prochainement (5 personnes sont concernées).

Concernant le « Make In INDIA », la société AAA nous accompagnera en INDE afin d’y former les indiens sur le stade 20. La société Derichebourg sera également du déplacement. Dans cette même optique nous allons également former AAA à l’application de PR.

* **F7/8X :**

Pas de changement notable, la cadence reste de 0.5 avion par mois.

* **F6X :**

La Direction Locale nous annonce une légère amélioration sur la fabrication de cet avion. Sa cadence est de 1.1 avion par mois mais augmentera fortement en janvier afin d’atteindre une intervalle de production de 8.

Au vu de toutes les problématiques rencontrées depuis le lancement de cette chaine, la Direction envisage de faire travailler les salarié-e-s « au volontariat » pendant les congés de Noël.

Un nouveau jeu de bâti devrait arriver à partir de mai/juin 2021 en lieu et place d’un jeu de bâtis 7X.

* **RAFALE :**

Une cadence de 2 avions par mois est maintenue jusqu’en fin 2020 mais celle-ci devrait certainement baisser de moitié en 2021.

Concernant le problème sur les élevons, le chantier sur l’établissement de Mérignac est quasiment terminé mais d’autres réparations devront être effectuées sur des bases militaires à St Dizier, au Qatar et en Egypte (mais pas forcément par des salariés de Martignas).

Nous avons été très surpris d’apprendre que la Direction Locale avait décidé de sous-traiter la fabrication des élevons externes et des gouvernes. En effet, cette chaine, qui a rencontré beaucoup de difficultés depuis son arrivée de Biarritz, n’est pas encore totalement opérationnelle d’où nos inquiétudes de la voir sous-traiter précipitamment. Nous pensons qu’il aurait été préférable de sécuriser cette fabrication avant de la sous-traiter et de fait mettre la société AAA d’en de bonnes conditions. Un transfert d’activité n’est jamais un exercice facile, nous l’avons déjà constaté dans le passé. Ce transfert aura lieu à partir de novembre.

Le personnel concerné par ce transfert d’activité restera au Rafale mais sera certainement affecté au « Canard » en manque de personnel et à la Dérive qui rencontre du retard en fabrication.

* **PYROTECHNIE :**

La pyrotechnie est sans contexte le point noir concernant les chaines de fabrication, dixit la Direction Locale. Aujourd’hui notre établissement est responsable de nombreuses problématiques liées à la non livraison de produits pyrotechnies, aussi bien sur des bases militaires que dans les autres établissements Dassault (notamment Poitiers). Afin de « rectifier le tir » la Direction Locale va procéder à un renforcement humain des équipes sur place avec l’apport de 8 salarié-e-s.

Les postes identifiés concernant ces manques sont des contrôleurs réception, 1 contrôleur et 1 agent de maitrise. Il a été demandé aux salarié-e-s actuellement sur les éprouvettes s’ils voulaient rejoindre la Pyrotechnie sachant que ce travail s’effectuera en TT2. Le contrôleur sera nommé sur place dans les forces en présence quant à l’agent de maitrise, il arrivera de la finition Legacy en la personne de Lionel Elie. Il faudra certainement du temps pour voire cette chaine de fabrication opérationnelle tout en restant vigilant aux obligations sanitaires et professionnelles qu’une telle fabrication implique.

* **DIVERS :**
* Notre établissement devrait reprendre une importante partie de la charge de travail sous-traitée à DAHER concernant les métiers de logisticien dès début 2021. La Direction se dit globalement déçu de leur prestation.
* La Direction souhaite également récupérer la charge de travail sous-traitée à la société NOVAE, présent notamment sur la fabrication des becs externes Legacy pour ensuite la « RE sous-traitée » à AAA. Comme la société Daher, Novae a été très critiquée concernant sa prestation.
* Le nouveau système SAP entrera en vigueur en début d’année.
* Création d’un nouveau service support d’environ 20 personnes afin de définir les priorités concernant les non conformités et le petit outillage
* **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR :**

A chaque CSE, la Direction Locale nous informe de la charge (en milliers d’heures) qui sera prévu par chaque programme dans notre établissement. Ainsi, avec ces données nous pouvons analyser l’évolution du nombre de salarié-e-s utilisés sur chaque programme.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Septembre | Octobre | Novembre |
| 1. RAFALE (kh) | 13.2 | 13.6 | 13.9 |
| 1. FALCON (kh) | 7.1 | 8.1 | 9.2 |
| 1. F7X/8X (kh) | 3.2 | 2.8 | 2.9 |
| 1. F6X (kh) | 7.7 | 8 | 7.9 |
| 1. Pyro (kh) | 6.8 | 7 | 5.8 |
| 1. Divers (kh) | 0.9 | 1.1 | 0.8 |
| 1. Total MARTIGNAS (kh) | 38.9 | 40.6 | 40.3 |
| 1. Charge interne (kh) | 32.8 | 33.2 | 32.9 |
| 1. Effectifs | 249 | 248 | 248 |
| 1. Potentiel | 32.8 | 32.6 | 32.6 |
| 1. Ecart DASSAULT | 0 | 0.6 | 0.3 |
| 1. Sous-traitance sur site (kh) | 6.1 | 7.4 | 7.4 |
| 1. Charge – Potentiel (MA + ST in situ) | 0 | 0.6 | 0.3 |

Analyse de ce tableau de charge :

Sur le tableau ci-dessus, nous constatons qu’en additionnant la charge de chaque programme (Rafale, Falcon, Falcon 7X, Pyro etc…) nous allons connaitre la charge totale (Ligne 7, en milliers d’heures) soit 38 900 heures que notre établissement devra supporter en septembre 2020. Cette charge se décompose en deux parties, celle consacrée aux personnels Dassault (Ligne 8) soit 32 800 heures, la deuxième étant la charge restante pouvant être attribuée aux personnels sous-traitants travaillant sur notre établissement.

Pour répondre à cette charge, nous regarderons ensuite le « potentiel » (Ligne 10) calculé selon le nombre de salarié-e-s productifs Dassault, soit les Spécifiques Fabrication (Ligne 9) auquel il faudra ajouter le « potentiel » Sous-Traitants sur notre site (Ligne 12) soit 6 100 heures.

Soit pour le mois de septembre, « potentiel Dassault » 32 800 heures + « potentiel Sous-Traitants » 6 100 heures = 38 900 heures donc il y un équilibre parfait entre les demandes (Ligne 7) et les besoins, qui se constate à la ligne 13.

A l’inverse on s’aperçoit que pour le mois d’octobre, notre établissement subira un écart positif (toujours ligne 13) de 600 heures soit une surcharge de travail.

1. ***Réponses aux « Questions diverses »:***
2. **Concernant les formations (ou renouvellement) pontier, quel est le plan formation notamment pour les nouveaux embauchés?**

* La Direction Locale nous a répondu que ces formations pontier ne sont pas automatiques, elles sont en fonction des besoins de chaine.

1. **Quand est prévu un retour à la normale concernant la distribution de gants qui servent notamment à applications des « PR », les gants dits « vert », sachant qu’à Mérignac, les compagnons disposent de gants de qualité supérieure ?**

* Les stocks de gant dit « latex » sont proches de la rupture de stock et une nouvelle étude sera faite pour approvisionner Martignas comme Mérignac.

1. **Pouvez-vous nous rappeler quelle est la dotation de vêtements de travail concernant les salarié-e-s des bureaux d’études et de fabrication ? Ces salarié-e-s étant amenés à se déplacer dans les zones de travail souillées, peuvent de fait abimer leurs vêtement personnels et pire apporter des résidus de produits nocifs à leurs domicile. Nous vous demandons donc (si ce n’est pas déjà le cas), d’équiper ces salarié-e-s de vêtements de travail adéquat ainsi de casier pour les stocker.**

* Une étude est lancée pour connaitre les besoins et le nombre de personnes concernées afin de les doter d’une blouse.

1. **A diplôme équivalent (BAC), comment est-il possible qu’un salarié soit embauché au coefficient 180 et un autre coefficient 215 ?**

* Si les diplômes sont équivalents, le coefficient d’embauche doit également l’être nous explique la RH même si d’autres critères peuvent venir nuancer celui-ci (expérience, âge…) Autre condition cependant, que ces diplômes « dit équivalent » soient tous deux de notre cœur de métiers et notamment de notre convention collective de la métallurgie.

1. **Pourrait-on déployer un code barre sur les pièces avions afin d’arrêter de relever ceux-ci manuellement ? Notre PDG n’a pas dit que nous passions à l’ère numérique au sein de la société ?**

* Pas prévu mais cela pourrait être une bonne idée.

1. **Les dernières propositions de la direction pour les NAO 2020 et 2021 sont jugées très insuffisantes par l’ensemble du personnel cadres et non-cadre.**

**Comment avec de si petits chiffres allez-vous motiver le personnel ?**

1. La Direction Locale ne se dit pas responsable de la politique salariale de l’entreprise et fera avec les moyens que ces négociations lui permettent.
2. **Alors que nous sommes à l’avion n°5, il n’y a toujours pas de Fiche d’Instruction sur les stades, les compagnons jugent qu’il n’y a pas assez de moyens humain et de communications pour le bon fonctionnement de cet avion.**

* Les FI sont opérationnelles et seront finalisées fin novembre pour le stade 20.

1. **Quand est-ce que les passerelles du châssis F6X Gauche seront fonctionnelles (Demande faite par le chef de service depuis longtemps) ?**

* Cela doit être réglé.

1. **Alésoirs :**
2. **Pouvez-vous nous expliquer que le contrôle a ses tampons en G, alors que pour certaines tâches le magasin fourni aux compagnons des alésoirs en H ?**
3. **Comment est-il possible d’avoir des alésoirs qui ne correspondent pas au bon calibrage ?**
4. **Des alésages sont demandés sur plan, mais le magasin ne les a pas en stock. La Direction avance un problème de commande.**

* La Direction ne trouve pas normal de travailler avec des alésoirs en H si c’est demandé sur la FI en G. Elle a même certifiée qui ne fallait pas faire le travail. N’hésitez pas à utiliser ce compte rendu pour justifier ne pas vouloir exécuter un travail non conforme.

1. **Où en est la commande (Janvier 2020) des outils et des machines (D.O validée) le 25 Septembre pour le stade 40 du F7X ?**

* Ce point a été abordé en CSSCT, la Direction Locale avoue un « loupé » et un rattrapage rapide de cette situation.

1. **Alors que vous avez prévu l’extension de la zone MRB, avez-vous prévu d’englober la zone de contrôle (finition Legacy et élec) qui est placée en bout dans les « boquettes » avec ce service ?**

* La Direction Locale ne l’a a pas prévu.

1. **DIRECTION FINANCIERE :**

**Le télétravail mis en place dans l’urgence du confinement a permis à nombre de salariés de trouver des avantages à cette nouvelle façon de travailler que la direction générale n’encourageait pas du tout jusque-là.**

**Malgré la fourniture d’un matériel à l’ergonomie inadaptée, portable avec petits écrans, pas de pavé numérique, un seul port USB…les salariés ont géré, quitte à acheter eux-mêmes du matériel et ont mené à bien les tâches demandées dans les conditions très difficiles du confinement.**

**A présent dans l’expérimentation mise en place, des conditions d’ancienneté sont requises, les temps partiels n’ont pas accès au télétravail, le nombre de jours limité à un est insuffisant.**

**Globalement il y a un manque de souplesse dans cette expérimentation, un manque de moyen aussi, qui sont ressentis comme un manque de confiance.**

**Cela est vécue comme très en deçà de ce qui a été possible et demandé par la DG pendant le confinement. En résumé tout semble possible quand ça arrange la DG et tout redevient très compliqué lorsque ce sont les salariés qui pourraient y trouver un avantage. Est-ce que c’est cela que la direction veut faire comprendre ?**

* Une négociation sur le télétravail est en cours mais des mesures sanitaires pourraient une nouvelle fois tout accélérer.

1. **Pourriez-vous communiquer les prochaines dates pour la formation de préparation au départ à la retraite ?**

* La Direction cherche une nouvelle date et la communiquera par les télévisions et les « Flash Com ».

1. **Pourriez-vous nous donner le nombre d'augmentation conventionnel pour les cadres et pour les non cadres pour les années 2020 et 2021?**

* La Direction ne veut communiquer aucun chiffre. Pour rappel, une augmentation conventionnelle correspond à une augmentation attribuée afin de répondre à une obligation de notre convention collective de la métallurgie.

1. **PYROTECHNIE :**

**Nous connaissons les critères pour le poste de référent décrit dans une feuille société. Il est anormal que l’on retarde la nomination à la pyrotechnie de postes de référents. L’expérience des salariés est suffisante car certaines personnes forment actuellement d’autres sur certains postes.**

**Quelles sont vos raisons pour retarder ces nominations dans le secteur de la pyrotechnie (arrivée depuis 2 ans maintenant) sur notre établissement ?**

* La direction locale étudie actuellement le sujet et nommera prochainement un ou plusieurs référents.

1. **Un nombre grandissant de salarié-e-s se questionnent sur la faible (voire la non) utilisation de certains budgets de notre CSE en raison de l’épidémie mondiale qui sévit malheureusement encore. Si les projections de vacances ou autres séjours sont toujours compliqués, il est certainement possible de transférer des budgets de cette année 2020 vers d’autres afin que les salarié-e-s de notre entreprise bénéficient de différentes dispositifs. Cette requête vient faire « écho » à notre intervention lors d’un CSE exceptionnel d’avril, ou nous CGT, nous avions énumérer un certain nombre de propositions pour consommer le budget de ces différents portefeuilles exceptionnellement peu utilisé.**

* L’équipe gérant notre CSE nous a expliqué une baisse de recette d’environ 70 000 euros dû notamment à la mise en place du chômage partiel. L’utilisation du budget vacance familiale reste stable contrairement à celui des séjours collectifs même si une partie de ce budget a été utilisé pour réserver des séjours collectifs qui depuis ont été reportés. L’arbre de noël étant annulé, la somme destiné à son financement a été transférée/ transformée au budget « chèque cadeau de noël ».

***Martignas, le 28 Octobre 2020.***