



COMPTE RENDU CSE du 23 février 2021

Les PV des réunions CSE du 15/12/2020 et le CSE extraordinaire du 29/01/2021 ont été adoptés.

PLAN DE CHARGE, Chiffres direction donnés en CSE :

- RAFALE 45%
- FALCON 46%
- DIVERS 9%

RAFALE :

- **T16** : cadence 1,25.
- **T3** : cadence 1 puis cadence 1,5 en avril 2021.
- **T56** : cadence 1,5.
- Le T16 est livré en temps et en heure à Argenteuil.

FALCON :

- **8X** : cadence 0,75.
 - **Legacy** → **T15** : cadence 1,6.
 - **6X** → **T15** : cadence 1,25.
- Livraison avion n°7.

MIRAGE : Le fuselage est arrivé sur Biarritz et une expertise est en cours (2 personnes seront affectées sur cet avion) pour 18 mois et après les congés d'été.

Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
58 600	60 200	60 300	60 500	61 200	59 100

Après avoir fait le tour des ateliers nous avons relevé que ces chiffres sont complètement faux par rapport au terrain. Les cadences réelles vérifiées sont tout autre.

T3 : Le stade 3,4 et le T34 travaillent à la cadence 2, IP10.

T56 : La cadence annoncée est vérifiée mais 5 T56 sont fait d'avance et en conséquence la cadence du T16, va vite passer en corolaire à cadence 2.

Alors que le CSE doit être en mesure d'être informé précisément sur l'organisation du travail, pour notamment analyser éventuellement les risques professionnels, la direction locale nous donne des chiffres erronés. Une fois encore en 2020 la DG a noirci le tableau avant les NAO maintenant on cache la réalité aux instances, la réouverture des NAO s'impose.

ARME : La DL nous a confirmé qu'elle n'utilisera pas d'APLD pour les mois de mars et avril.. A ce jour 15 salariés sont en isolement et 37 intérimaires sont sur site. Il n'y aura donc pas de chômage au vu des personnes en isolement et du nombre d'intérimaires.

EFFECTIFS ET ÉQUIPIERS : 890 salariés et 138 personnes travaillent en TT2. (421 spécifiques fabrication, 33 Potez, 10 SPI, 5 Latécoère, 37 intérimaire environ 65 300 heures).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : 1 391 heures supplémentaires ont été effectuées au mois de janvier.

FORMATION : Les cadences FALCON sont stables mais il n'est pas prévu de formation de personnel Falcon vers la chaine RAFALE.

TRANSFERT D'ACTIVITÉS : Biarritz gardera ses activités présentes sur site (achats stratégiques, achats opérationnels). Concernant la centrale quincaillerie le projet est à l'étude pour une application en 2022. Pour le directeur il n'y aura pas de mutations forcées.

SUPPLY CHAIN : Dassault va aider les entreprises locales en difficultés (MAP). La Société veut fortifier la supply chain en ne travaillant qu'avec des gros sous-traitants. L'entreprise locale Echeveria sous-traitant de Biarritz est passée au rang 2 en lieu et place du rang 1.

La société qui nous fournit le PR va être délocalisée en Angleterre et va fermer son usine en France. De ce fait, un autre fournisseur qui travaillait avec Dassault dans les années 2000 se voit rappeler en cas de manque dans les ateliers.

ACHATS ET LOGISTIQUE : La CGT est intervenue sur les difficultés que rencontrent les personnels de ces services. La désorganisation actuelle étant peu compatible avec le logiciel SAP qui de surcroît amène une charge de travail supplémentaire. La CGT a demandé à la DG de rajouter du personnel dans ces services pour que la situation s'améliore et que le personnel puisse enfin travailler dans des conditions normales.

TÉLÉTRAVAIL : 60 salariés sont en télétravail dont 12 avec un avenant à leur contrat de travail. Il est de la responsabilité de la hiérarchie de demander aux salariés qui le peuvent et le souhaitent de leur proposer le télétravail.

PROTOCOLE SANITAIRE SOCIÉTÉ: La CGT demande que le protocole sanitaire soit appliqué à Biarritz comme dans les autres établissements, en effet la DL de Biarritz a renforcé les contraintes et tout particulièrement pour les pauses repas hors cantine. Il serait judicieux de permettre l'utilisation du micro-onde à la cantine, avec à disposition du gel hydro-alcoolique comme par exemple pour les imprimantes.

TEMPS REPAS ÉQUIPIERS : Nous sommes revenus sur le temps de repas des équipiers, qui doivent en 30 minutes faire l'aller et retour, la queue et manger. Ce badgeage, mis en place par la DG, complique les conditions de vie des équipiers qui doivent prendre leur poste à la course. Après que nos demandes pour revenir à l'ancien système (sans badgeage qui en plus était un usage) soient restées lettre morte. La CGT invite les équipiers à réfléchir par quel autre moyen, ils veulent se faire entendre.... (Arrêt des badgeages, pique-nique géant et convivial sur la pelouse, grève, boycott etc.....) Sans quoi la direction ne reviendra pas en arrière et de toute façon comme l'a dit en réunion notre nouveau DRH : « De ma fenêtre je regarde passer les équipiers, ils n'ont pas l'air pressés. »

RESTAURANT : 1 seul ticket restaurant peut être utilisé par repas, le complément se fait par carte bancaire car il n'y a plus de monnaie rendu.

PARITÉ : La CGT demande une nouvelle fois que les indicateurs de parité dans le bilan statistique soient révisés. Dans les secteurs où le personnel féminin est peu nombreux, le terme NS est utilisé. (NS : Non Significatif : moins de cinq femmes dans le service) ce principe empêche tout suivi sérieux de carrière. La direction se retranche derrière la loi qui fixe ce seuil et refuse de l'améliorer nous expliquant que c'est une consigne société. **Résultat : en 2019 sur une étude pour la parité femmes/hommes réalisée en France sur les 120 plus grosses Société coté en bourse, Dassault arrive.....dernier, dans le respect de la parité.**

CAP AVENIR : La CGT regrette que cette commission ne soit pas efficace et que seulement la moitié du budget soit utilisé au niveau Société. Un effort doit être fait par tous, syndicats, direction locale et médecine du travail pour que le personnel RQTH puisse bénéficier d'aménagements pour les bureaux et postes de travail.

PARKING : Des bandes antidérapantes vont être testées pour pallier aux glissades dans les escaliers. Le directeur demande le respect des 30km/heure dans l'enceinte de l'usine.

En conclusion et au moment où nous commençons une pétition au niveau Société pour que soient réouvertes les négociations salariales. La CGT est revenue une nouvelle fois sur les augmentations individuelles. Alors que l'accord NAO donne 1% de budget AI à tous les non cadres pour 2020, à Biarritz seulement 18% des ouvriers de l'atelier ont eu une AI, contre 31% d'AI dans les bureaux. La CGT est révoltée par cette injustice. Le directeur nous a assuré qu'il sera attentif pour l'année en cours.

Signez massivement la pétition !!