****

**Compte rendu CSE du 22 octobre 2021**

1. ***Effectifs :***

* **Entrées / Sorties :** Nous notons huit sorties (2 femmes service DF + 6 hommes : 2 mutations, 1 décès, 1 licenciement, 2 retraites) et 3 entrées hommes (1 mutation DF, 2 DGOI) dans notre établissement. L’effectif est donc de 383 hommes et 78 femmes pour un total de 471 personnes dont 13 Non-actifs et 6 apprentis.
* ***Intérim :*** 13 SF + 10 NS +2 STC
* ***Recrutement***: finalisation ingénieur, 1 préparateur, 1 outilleur

***- Effectifs Sous-Traitants In-situ*: 63 SF + 59 STP**

* ***Contrôleur Sous-Traitant pyro* : 10**

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

* Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 2 voilures Rafale soit 255 sur 330
* 3 dérives Rafale, 83 sur 159
* 1 jeu de canard Rafale, 77 sur 146
* 1 voilure Legacy, 1595 sur 1625
* 1 voilure 7X, 302 sur 302
* 1 voilure 6X, 10 sur 20
* 0 voilure 8X, 95/120
* Pyro : poursuite du plan de rattrapage
* **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | nov | dec | janv |
| RAFALE (kh) | 11.6 | 11.8 | 11.7 |
| FALCON (kh) | 7.7 | 7.5 | 7.4 |
| F7X/8X (kh) | 2.6 | 2.5 | 2.7 |
| F6X (kh) | 11.5 | 11 | 11 |
| Pyro (kh) | 5.3 | 5.1 | 5.8 |
| Divers (kh) | 1.3 | 1.7 | 1.2 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 40 | 39.6 | 39.8 |
| Charge interne (kh) | 32.8 | 32.4 | 32.6 |
| Effectifs | 243 | 241 | 242 |
| Intérim | 13 | 13 | 13 |
| Potentiel | 33.7 | 33.4 | 33.5 |
| Ecart DASSAULT | -0.9 | -1 | -0.9 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| Charge – Potentiel (MA + ST in situ) | -0.9 | -1 |  |

* **F6X :** augmentation des cadences mais problème de nouveau des robots à solutionner (perçage avec décalage de 1mm)
* **F7/8X :** augmentation de cadence IP 20 à 16.
* **Legacy :** IP 4.5
* **Rafale :** IP 7 à 6 pour rattraper le planning à causes des pièces manquantes.
* **Dérive :** IP 10
* **Canard :** IP 3
* **Pyro :** le plan de rattrapage va déborder sur 2022 (en cause l’approvisionnement de la supply chain)
* **LNX :** 3 jours d’avance grâce au nouveau robot

***Compte rendu Commission financière :***

Nous avons demandé aux gestionnaires du CSE comment se passerait la redistribution des 100 000€ de subvention des salariés non utilisée pour cette année 2021. Ceux-ci prévoient un complément de chèques vacances, voire de carte cadeaux de Noël en supplément si l’Etat permet le déplafonnement des sommes comme l’année dernière. Nous estimons qu’il serait judicieux de pouvoir bénéficier de bons d’achats (pour l’alimentaire, le carburant…) permettant de soulager financièrement les salariés au vu de l’ensemble des augmentations que nous subissons actuellement. Depuis 2020 l’alliance de CSE ne se contente plus de distribuer des chèques ANCV ou carte cadeau chaque année d’élection mais le fait systématiquement. Nous avons fait des propositions mais celles-ci ont été rejetées. Dommage que cette alliance ne gère que l’agence de voyage CSE et non les soucis.

**RECETTE ET PRODUIT**

La subvention de 5% était prévue pour 930 000 EUR pour l’année 2021 mais se voit augmentée de 63 753 EUR pour la prévision en fin d’année dû à moins de chômage partiel que prévu en début d’année.

**DEPENSES ET CHARGES**

**POSTE VACANCES FAMILIALES**

Le réalisé à fin août est bien inférieur au prévisionnel attendu pour septembre avec une diminution d’environ 100 000 EUR. Cela est dû au contexte de la crise sanitaire qui a engendré une baisse des voyages et séjours en général.

**POSTE SPORTS**

La rubrique Sport licence connait également une forte baisse, toujours dans le contexte lié au COVID.

**POSTE ENFANCE**

La rubrique Frais de garde est moindre avec également une baisse liée au contexte sanitaire (télétravail, chômage partiel, …)

**POSTE RESTAURANT**

Le poste Restaurant connait lui aussi une forte diminution, résultant d’une baisse de la fréquentation, dû toujours à la situation sanitaire.

L’exercice 2021 laisse prévoir un résultat excédentaire de plus de 200 000 EUR qui résulte directement de la crise sanitaire et de ses conséquences.

Les gestionnaires du CSE envisagent, avec cet excédent, d’augmenter la distribution des chèques vacances pour le début d’année 2022 et de budgéter le solde afin d’anticiper l’exercice 2022 qui devrait être déficitaire.

***Compte rendu CSEC :***

Affichage compte rendu joint

**Questions posées :**

Voici les réponses de la DL que de 6 questions des salariés sur les 15 que nous avons relayés (les 9 autres ont été renvoyés par le Directeur et le Secrétaire du CSE sur la commission CSSCT qui a lieu tous les 3 mois)

**1. Inde :** est-il prévu un entretien individuel avec le personnel Dassault en Inde avant leurs retours ?

Un entretien par visio-conférence SKYPE sera fait entre la RH et les salariés.

**2. F6X :** Vous faites le constat de pannes sur les avions neufs, ne pensez-vous pas qu’il serait souhaitable de reprendre le rinçage des voilures assurant une meilleure qualité de nettoyage ?

En concertation avec le service QCT, cela n’apporte rien dixit la DL qui préconise de faire des Flash sur la propreté dans les différents stades. Le directeur a remarqué que les pinceaux que nous avions perdaient leurs poils et se retrouvaient dans les voilures. Cela fait bien longtemps que les salariés se plaignent de la qualité de ceux-ci sans que cela change. Une enquête doit être lancé sur le sujet mais rassurons-nous, comme nous l’entendons régulièrement, ce n’est pas un problème d’argent !

Les agents de maitrise du stade 20 F6X vont passer en équipe du soir. Les autres supports (BE/BF, le magasin, le contrôle, la cellule PR, la logistique, l’ingénieur) vont-ils être en équipe du soir afin d’épauler l’équipe de production ?

Non, la DL n’en voit pas le besoin entre 18h et 22h.

La montée en cadence au stade 20 F6X à IP 5,5 va-t-elle être opérationnelle sachant qu’aujourd’hui à IP 7 se pose le problème des raidisseurs en attente. Ce matériel va t’il bientôt arrivé ou les salariés vont ‘ils devoir faire, comme depuis le début du programme, sans ?

A IP 5.5, la DL dit qu’il n’y a pas besoin de raidisseurs

Est-il possible de coordonner les services pour les problèmes robots, notamment pour les horaires, afin d’éviter le travail du samedi dû à cette mauvaise organisation ?

Une présence de maintenance est disponible de 6h à 22h mais pas pour la nuit.

Quelles sont les opérations de peinture qui sont possibles par les compagnons Dassault de l’atelier à la place du sous-traitant SPIE dont c’est leur tâche ? La peinture complète d’un caisson est-elle une nouvelle tâche reprise par les salariés Dassault ?

C’est l’entreprise SPIE qui a la réalisation des opérations de peinture. Seuls quelques compagnons sont habilités par la hiérarchie pour faire quelques retouches (taille max de la taille d’une pièce de 2€). Une formation de cette habilitation est en cours pour formaliser les choses. L’identification des récurrences de besoin doit être dite pour empêcher des opérations demandées par la hiérarchie qui ne seraient pas dévolue au personnel Dassault.

**3. F7/8X :** Est-il possible de remettre un minimum de matériel dans les caisses de stade ?

Celles-ci ont été correctement dotées mais le problème vient du fait que des prélèvements d’outils sont réalisés par des salariés d’autres secteurs. Une identification des dotations manquantes doit être réalisée et la prévenance de tout prélèvement est à indiquer dans le stade concerné.

**4. Rafale :** Quand est-il prévu de remplacer le congélateur à l’intérieur de la cellule PR qui ne fonctionne plus depuis plusieurs semaines ?

Le SIMKIT est privilégié mais la DL va étudier pour voir si le remplacement du congélateur n’est pas plus judicieux.

**5. Badgeage :** Les trop perçus de salaire avec des heures manquantes se multiplient sans prévenance et les indemnités de transport (IK) sont de plus en plus décalés dans leur versement. Comment régler ce problème ?

Le service RH nous dit rester vigilant sur ce traitement dont le suivi est conjoint entre RH/manager/salarié. Un problème de traitement s’est produit en début d’année dont le rattrapage s’est effectué avant les congés d’été. Depuis le traitement est d’1 mois.

6. **Portail RH** : la publication sur le portail RH du rapport annuel 2020 société sur l’égalité professionnelle femme/homme n’est toujours pas faite. Quand cela sera-t-il publié ?

Le rapport vient d’être mis sur le portail RH. Comme chaque année nous devons faire remonter à la DG la publication sur le portail RH qui n’est pas fait automatiquement.

***Martignas, le 22/10/2021***