****

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

**Compte rendu CSE du 23 juin 2022**

***1. commission restaurant :*** Voir CR ci-joint

***2. Information sur le changement d’organisation dans le service d’industrialisation :***

Le nouvel organigramme du F10X mis en place au 1er juillet 2022 pour l’indus/outillage/procédés nous a été présenté.

Le personnel dédié restera sur l’établissement, aucune mutation n’aura lieu.

***3. Bilan de l’évaluation collective des facteurs RPS :***

Une enquête a été effectuée par les N+1 de chaque équipe, sur les **R**isques **P**sychos **S**ociaux de leur propre équipe.

A partir de la semaine prochaine, tous les N+1 devrons débriefer sur leur enquête avec les salariés de leur équipe.

**Commentaire CGT :** Il faut savoir que la direction locale a l’obligation d’intégrer ce risque dans le Document Unique (DU), celui –ci répertorie tous les risques dans le cadre du travail. Jusqu’à présent, pour faire simple, seuls les risques physiques et chimiques étaient évalués, dorénavant le risque psychologique doit y être intégrer. Cette évaluation a été confiée à la seule discrétion de l’agent de maitrise, celui-ci n’ayant aucune obligation de consulter son équipe sur le sujet. Pire, certains AM ne se souviennent pas avoir eu une formation en lien avec cette démarche. Dés à présent, un échange entre les salariés et leur AM va permettre de confronter la réalité du résultat de l’évaluation du manager. En cas de divergence sur le résultat présenté, au vu de la majorité, il conviendra d’apporter un rectificatif. La réalisation transparente de cette enquête aurait dû se faire avec les salariés et ce depuis le début. La volonté d’afficher de bon résultat par équipe ou service, pour faire bonne figure auprès de la Direction Générale, est un risque que nous voyons trop souvent au quotidien. Sur ce sujet sensible, une mauvaise évaluation est contre-productive non seulement pour l’entreprise mais surtout pour les salariés.

***4. Présentation de l’enquête mobilité :***

Une enquête société pour l'environnement ou peut-être pour réduire les budgets nous a été présentée.

146 personnes ont répondu sur environ 500 salariés Dassault et sous-traitant de l’établissement soit à peine 22% du personnel sur site.

En majorité, le personnel des bureaux a répondu car celui de l’atelier n’était pas informé et surtout pas équipé de PC et donc de messagerie…

Cette enquête a eu lieu en mars et avril au moment du conflit.

Les 26-35 ans ont beaucoup participé à ce sondage peut-être à cause de l'outil de réponse

40 % du personnel habitent entre 10 et 20 KM du site et 50% ont entre 20 et 40 minutes de trajet.

4% ont tout de même plus d'une heure de trajet….

L’enquête a démontré que la plage variable était impérative et « confortable », mais une autre question posée, était de savoir si elle pouvait être élargie.

Concernant le transport il n’y a malheureusement que 12% de personnes qui prennent les bus Dassault contre 81 % utilisant leur voiture et 2% font du covoiturage.

50% des personnes qui ont répondu au questionnaire disent que leur budget mensuel est entre 100-200€ mais celui-ci était avant l'augmentation exponentielle de l'essence.

Concernant le transport en commun, la DL aurait, comme pistes de réflexion, de réduire la dimension des bus, de les partager avec Mérignac et de le développer pour le personnel en équipe sans que le personnel Dassault ne le conduise.

Elle a aussi pour projet d’implanter des bornes électriques pour les véhicules adaptés.

**Commentaire CGT :** L’enquête de mobilité a été faite dans une période difficile et nous regrettons donc que l'enquête n’ait pas été remise à tout le monde, au cours de point com par exemple. Nous pensons que si l’ensemble du personnel avait répondu à cette enquête les résultats s’en trouveraient changés…

Malheureusement c’est la DG qui récoltera et fera la synthèse des réponses, n’aura pas une réelle vision de nos problèmes de transport afin d’y remédier.

Nous souhaiterions garder la main afin d’adapter au plus juste les moyens de transports en commun pour l’ensemble du personnel de notre établissement.

***5. Activités de l’établissement :***

 ***Effectifs :*** Deux sessions de recrutements auront lieu avant les congés d’été et deux à trois auront lieu à partir de septembre.

**Commentaire CGT :** La Direction Locale reconnait qu’elle peine à recruter du personnel. La période de reprise actuelle amène d’autres entreprises à faire ces recrutements avec moins de difficultés. Nous constatons que Dassault Aviation devient de moins en moins attractif pour de multiples raisons dont une que nous venons de combattre pendant plus de 4 mois. Nous regrettons également qu’une nouvelle fois les intérimaires formés pendant des mois, donnant entière satisfaction dans leur travail, ne soient jugés et évincés que sur des entretiens de savoir être, dont certains encore trop nombreux sont excessivement intrusifs dans le domaine privé.

**Point sur le dispositif de signalement agissements sexistes de harcèlement sexuel et moral et discrimination au travail**

Une présentation sera faite par la RH au réfectoire sur ces sujets délicats dont Martignas n’a pas été épargné ces derniers mois.

**Tableau des effectifs Sous-Traitants In-situ :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spécifique Atelier** | **Préparation** | **Contrôle /GPP** |
| **SNP2II** |  | **2** |  |
| **SOGECLAIR** |  | **1** |  |
| **SAFRAN** | **4** |  |  |
| **AAA** | **68** | **3** | **2** |
| **SPI** | **11** |  |  |
| **CML** |  |  | **1** |
| **TRIGO** |  |  | **13** |
| **EXCENT** |  | **13** |  |
| **ECM** |  | **22** |  |
| **EXPLEO** |  | **33** | **4** |
| **CIMPA** |  | **1** |  |
| **IS** |  |  | **4** |
| **Total** | **83** | **75** | **18/6** |

**Commentaire CGT :** Cette politique d’externalisation du travail avec autant de sous-traitance (+ de 35%) met en danger le fonctionnement de Dassault. Dans notre établissement, AAA a du mal à recruter et en plus subi de nombreuses démissions. Cette société, en charge, entre autre de la chaine Legacy, avant son transfert en Inde, se retrouve en difficulté. Notre DG et de nombreuses autres entreprises, se servent de la sous-traitance comme valeur d’ajustement des cadences, plongeant l’ensemble de nos collègues dans la précarité.

Dassault doit moins faire appel à la sous traitance et de ce fait avoir un plan d’embauche conséquent avec une politique salariale attractive, seule solution pour sauvegarder nos compétences de notre cœur de métier.

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

* A fin Janvier, nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 1 voilure Rafale, soit 261 sur 358, la chaine passe à IP8
* 2 dérives Rafale, 92 sur 167 (IP20 en juin il passe à IP10)
* 2 jeux de canard Rafale, 87 sur 162, IP10
* 0 voilure Legacy, 1602 sur 1625 IP4.5 et 4 en septembre
* 2 voilure 8X, 94 sur 120 IP8 (pas de changement)
* 2 voilures 6X, 17sur 30 IP8 en septembre
* Pyro reprise des livraisons, le plan de rattrapage ce poursuit
* 10X …
* **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mai | Juin | Juillet |
| 1. RAFALE (kh)
 | 12 | 11.6 | 11.9 |
| 1. FALCON (kh)
 | 8.4 | 8.7 | 8.7 |
| 1. F7X/8X (kh)
 | 4.8 | 5.2 | 5.5 |
| 1. F6X (kh)
 | 9.1 | 8.5 | 8.4 |
| 1. Pyro (kh)
 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| 1. Divers (kh)
 | 0 | 0 | 0 |
| 1. Total MARTIGNAS (kh)
 | 42.5 | 42.9 | 45.7 |
| 1. Charge interne (kh)
 | 33.5 | 33.4 | 34.3 |
| 1. Effectifs
 | 251 | 251 | 251 |
| 1. Potentiel
 | 33.7 | 33.7 | 33.7 |
| 1. Ecart DASSAULT
 | -0.2 | -0.3 | -0.6 |
| 1. Sous-traitance sur site (kh)
 | 9 | 9.5 | 11.4 |
| 1. Charge – Potentiel (MA + ST in situ)
 | -0.2 | -0.3 | 0.6 |

**Questions posées :**

**1-BNP**

Est-il possible de faire en sorte que le service client soit plus réactif ?

Contactez le service RH qui transmettra à Saint-Cloud si les problèmes persistent.

**2- Télétravail**

Sera-t-il accordé à plus de personnes comme dans la société ?

Rien de plus que ce qui est déjà prévu dans l’accord jusqu’en octobre.

**3- Indus**

Va-t-il être déplacé vers l’établissement de Mérignac ? Si oui, quand aura lieu la réorganisation du service ?

Il n’y aura pas de déplacement physique du service ou du personnel vers Mérignac. Le service des achats de tous les sites a été centralisé sur Mérignac pour, selon la DG, diminuer les couts.

**4-** **journée famille Mérignac**

Les salariés de Martignas pourront-ils y assister ?

**NON, car la direction de Mérignac** ne veux pas avoir à gérer plus de personne (déjà 5000 personnes inscrites pour le personnel de Mérignac). De même pour la journée des familles de Martignas, les salariés de Mérignac ne seront pas invités.

**Ecran TV établissement**

Quand le logiciel de présentation sur écran sera-t-il remis en route ?

Les écrans arrivent bientôt. Le logiciel et sa mise en route suivront …

**SAP**

Est-il possible de régler en amont les pointages dû au problème du logiciel SAP afin de ne plus être écrêté et d’avoir des retenues sur salaire ?

La personne en charge du pointage s’occupe déjà de régulariser les anomalies de pointages avec la hiérarchie. En cas de doute allez voir votre hiérarchie.

**Mobilité**

Où en est l’enquête du groupe de travail sur la mobilité, transport ?

Thème abordé en CSE, en amont du compte rendu.

**Robots F6X**

Quand est-ce que les plaques de calibration vont arriver ?

La matière a été commandée, elles seront livrées après l’été.

Quand pourront nous avoir un deuxième jeu de tampons de contrôle ?

Il y a 9/11 tampons qui ont étaient réattribués au stade. Le deuxième jeu est en commande.

**Approvisionnement**

Est-il possible de remettre un minimum de servis en boîte à chaque stades afin d’éviter les aller/retour à l’électro classe ?

NON !!!!!!

**Pyrotechnie**

* Pourquoi les salariés envoyés en renfort pour rattrapage de production n’ont pas eu une formation sur les dangers de la pyrotechnie comme les premiers arrivants ?

Les renforts de la pyrotechnie ont tous eu une « sensibilisation » sur les risques pyrotechnique et non pas une formation.

* Pourquoi le consentement des salariés étaient requis lors de la mise en place de la pyrotechnie et que pour le rattrapage de fabrication cela n’a pas été fait et même imposé pour certains ne voulant pas y aller ?

Pour la direction, il n’y a qu’une priorité c’est la production.

Commentaire CGT : Quand on te dit qu’il faut changer de stade, tu n’as pas le choix. Maintenant que l’on est en rattrapage de charge, donc en retard, la pyrotechnie devient, selon la Direction Locale, une UP comme les autres sur l’établissement. Pourtant la DL, sous M. Auboin, avait mis des critères initiaux de volontariat des salariés pour intégrer la pyrotechnie considérant cette production particulière et dangereuse. La direction joue un jeu tout aussi dangereux à tout banaliser, notamment la Pyrotechnie. On ne peut pas obliger les salariés, en manque de reconnaissance donc de confiance, à effectuer un travail qu’ils ne connaissent pas ou peu, surtout en pleine évaluation du risque psychosocial.

Pour quelles raisons les boîtes d’approvisionnement de pièces pour le montage de pyromécanisme sont transmises à la fabrication en étant incomplète et contraire à la méthode CONWIP ? (des centrales lancées en même temps avec des boîtes de pièces incomplètes peuvent générer des erreurs)

Il a été reconnu que les boites sont incomplètes avec un servi assuré à 30%. D’ici le mois d’octobre, la distribution de ces boîtes s’améliorera pour arriver au 100%... ou pas

* Pourquoi des fiches de postes, établis avec le service HSE, stipulant un nombre maximal de personnes à travailler sur chaque poste de travail ne sont pas respectés ?

Une mise à jour des fiches de poste va être faite pour autoriser qu’un titulaire forme une autre personne par établis.

* Pourquoi la ventilation ne fonctionne pas alors que celle-ci doit être permanente dans le bâtiment pyrotechnique ?

Pour des raisons économiques elle ne fonctionne pas quand il n’y a pas d’activité (week-end et jours fériés). Si cela ne fonctionne pas, s’en référer à la hiérarchie.

**TT2**

 Pourriez-vous faire cesser immédiatement les pressions de la hiérarchie sur les salariés en TT2 du matin les incitant à venir travailler le samedi ?

D’après la direction ce sont des sollicitations et non des obligations. La direction a pris note des agissements de certaines personnes…

**Zone 5**

Encombrement zone 5 (stade 40 6x 8x) par les charriots des panneaux termines au stade 20 8x en attente de récupération par le stade 30 fermeture 8x/6x.

Cause : occupation de la zone 16 (stade 20 8x) par les outillages du stade 20 6x

Résultat : plus de possibilité de sortir les voilures du stade 40 pour départ pression sans avoir à tous déménager : perte de temps et risque d’accident.

Une étude va être faite avec une réunion hebdomadaire à 10h00

***Martignas, le 28/06/2022.***