****

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

**Compte rendu CSE du 21 juillet 2022**

1. ***Effectifs :***

* **Entrées / Sorties :** L’effectif est de 410 hommes et 84 femmes pour un total de 494 personnes dont 11 Non-actifs et 13 apprentis. 2 expatriés
* ***Intérim :*** 9 SF + 12 NS +1 STC
* ***Recrutement***: Nouvelles embauches 17 CDI ; 2 CDD ; 2 intérimaires

la direction recherchait différents profils en alternance pour cette année:

- 10 personnes BAC Pro Aérostructure (8 pourvus actuellement et difficulté à recruter par pénurie de candidats)

- 1 BAC+2

- 1RH en CDD

- 1Ingé

- 1 médecin

***- Effectifs Sous-Traitants In-situ*:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spécifique Atelier** | **Préparation** | **Contrôle /GPP** |
| **SNP2II** |  | **1** |  |
| **SOGECLAIR** |  | **1** |  |
| **SAFRAN** | **3** |  |  |
| **AAA** | **71** | **4** | **2** |
| **SPI** | **11** |  |  |
| **CML** |  |  | **1** |
| **TRIGO** |  |  | **18** |
| **EXCENT** |  | **10** |  |
| **ECM** |  | **22** |  |
| **EXPLEO** |  | **35** | **5** |
| **CIMPA** |  | **1** |  |
| **IS** |  |  | **4** |
| **LAROCHE** |  | **2** |  |
| **FORTIL** |  | **1** |  |
| **Total** | **85** | **77** | **23/7** |

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

* Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 1 voilure Rafale soit 262 sur 358
* 1 jeu de canard Rafale, 88 sur 162
* 3 voilures Legacy, 1605 sur 1625
* 1 voilure 8X, 101 sur 120
* Pyro, 174 sur 195 : le plan de rattrapage ne sera pas tenu donc recours aux heures supplémentaires et samedis

Pas de travail les semaines 31 et 32 sauf pour DAHER

1. ***Bilan augmentations individuelles par catégorie professionnelle au 1er semestre :***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Filière 210/212 | ETAM | Cadre | Total |
| Martignas | Nbre AI | 38 | 26 | 31 | 95 |
| Effectif | 234 | 110 | 108 | 452 |
| Total | **16,24%** | **23,64%** | **28,70%** | **21,02%** |

**COMMENTAIRES CGT**

Certes nous constatons que le nombre d’augmentations individuelles a augmenté mais malheureusement au détriment du taux de celle-ci. Moins de 40€ brut soit 1,7% au plus bas après 4 ans d’attente est un véritable mépris de la part de la DL.

Toute la pyramide hiérarchique se renvoie la balle en nous disant « ce n’est pas moi qui décide ». Compagnons, employés, cadres ne soyons pas dupes, n’attendons pas de reconnaissance salariale de la DG ou la DL. La seule façon d’obtenir nos augmentations sans que personne ne soit pénalisé, c’est l’action que nous avons mené lors des NAO 2021/2022, la cohésion, la solidarité.

Nous étions 1000 pendant 4 mois nous avons eu 107€ net.

En novembre prochain, si nous étions 5000, combien pourrions-nous obtenir et en combien de temps ?

**Diviser pour mieux régner, voilà le jeu de la Direction.**

Cette façon de vouloir trier les bons et les mauvais en récompensant les uns et en faisant attendre les autres, relève tout simplement de la politique de la carotte et du bâton.

Pour les directions générale et locale, c’est une volonté assumée, une façon d’installer l’idée que chacun à sa carte à jouer de façon personnelle. Ce qui bien sûr ne favorise pas les relations collectives et la solidarité. Susciter et entretenir la division, c’est devenu malheureusement banal. Et tant pis si au passage des collègues viennent travailler la boule au ventre parce qu’ils se sont sentis déjugés et rabaissés ou baladés par des promesses non-tenues.

En réalité nous donnons tous ici de notre temps et de notre énergie pour que la production se réalise. Et tous, nous avons besoin du nécessaire en termes de salaire pour faire face à nos besoins.

* **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | sept | oct | nov |
| RAFALE (kh) | 11.6 | 11.9 | 13.4 |
| FALCON (kh) | 8.4 | 8.7 | 8.8 |
| F7X/8X (kh) | 5.2 | 5.5 | 5.8 |
| F6X (kh) | 8.5 | 8.4 | 8.3 |
| Pyro (kh) | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| Divers (kh) | 0 | 0 | 0 |
| Chantier | 1.8 | 4.1 | 4.2 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 42.6 | 45.7 | 47.6 |
| Charge interne (kh) | 31.9 | 32.1 | 32.5 |
| Effectifs | 250 | 250 | 250 |
| Intérim | 10 | 10 | 10 |
| Potentiel | 34.2 | 34.2 | 34.2 |
| Ecart DASSAULT | -1.1 | -0.1 | -1.2 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 9.5 | 11.4 | 12.2 |
| Charge – Potentiel (MA + ST in situ) | -1.1 | -0.1 | -1.2 |

1. ***Information sur le déploiement de la nouvelle convention collective « carrière » :***

Pour la première fois depuis 2016 nous abordons la grille mise en place dans la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie par **l’UIMM et** **les Organisations** **Syndicales signataires CFE/CGC, CFDT et FO**

L’employeur définira librement chaque fiche d’emploi, point d’entrée dans cette grille, s’octroyant de fait la totale maitrise de la classification et du salaire. Dans la pratique, vous pourrez être muté arbitrairement dans un emploi de classification inférieure et voir votre salaire diminuer (voir art 139).

Sans oublier que dans la réalité, la cotation sera établie par les experts désignés par les grands directeurs ; experts qui pour la plupart ne sont ni basés sur votre site, ni ne connaissent votre emploi dans le détail.

Plus inquiétant encore, l’article 4.5 du texte de l’UIMM stipule que « la détention d’un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ». Le patronat acte ainsi la fin de la reconnaissance de votre diplôme

Dans cette réunion, nous n’avons entendu que le mot « emploi », jamais n’ont été évoqués les femmes et les hommes qui travaillent, leur expérience, leur compétence, leur polyvalence. La Nouvelle Convention Collective efface l’humain, lui dénie toute qualité, restreignant sa valeur au simple emploi qu’il occupe. C’est pour une des raisons que la CGT n’est pas signataire de cette Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie ni de l’accord de déploiement de celle-ci chez Dassault.

***Questions juillet***

**Peinture parking**

Quand allez-vous repeindre les places de parking ? Ce n’est pas prévu

**Abri moto**

Un abri moto supplémentaire peut-il être envisagé côté indus/BE/BF ainsi qu’au bâtiment 2 ? C’est à réfléchir suivant le nombre d’utilisateur

**Sport**

Peut-on envisager une petite infrastructure sportive sur le site tout comme l’a été le terrain de pétanque ? Non il faut se rapprocher du cse

**Cloison BO/Indus**

Quand la cloison entre l’Indus 10X et le BO sera t’elle démontée ? À la rentrée

**Sièges extérieurs**

Peut-on rajouter des sièges assis/debout à la sortie des indus et préparation ?

Des bancs peuvent-ils être installés à l’entrée des bâtiments 1 et 2 ?

Le sujet va être étudié à la rentrée

**Télétravail**

Des salariés étant déjà en télétravail, passent des journées entières dans l’établissement en visio. Ne pourraient-ils pas le faire en télétravail ? Si il y a du changement, il ne pourra s’effectuer qu’à la fin de l’année 2022 afin d’attendre le retour d’expérience

**Véhicules sociétés**

Les véhicules sociétés électriques peuvent-ils être utilisés pour aller jusqu’au poste de garde afin de récupérer les prestataires ?

On étudie l’achat d’un ou deux véhicules électriques (voiturette)

**Promotions**

Les dernières promotions ont donné lieu à de multiples mécontentements. Les taux étant très bas, les montants n’ont donc pas été à la hauteur de l’investissement de chacun.

Quand allez-vous revenir à un taux minimum de 3% qui permettait d’avoir une somme correcte de l’investissement de chacun ?

Les embauches au rabais faites par le passé révèlent une disparité entre eux et les nouveaux embauchés. Comment comptez-vous régler la problématique du personnel ayant plusieurs années d’ancienneté, donc d’expérience, et être à des niveaux similaires au nouveaux embauchés ou en dessous ?

La Direction Locale a fait le choix de la quantité avec un petit taux à la place d’un taux plus important (3%). Voir commentaire point n°2

**F6X**

Nous avons des questions demeurant sans réponse depuis de nombreux mois, le programme F6X est-il industrialisé ?

Exemple : une demande de plan voilure stade 20 bons et plastifiés est en attente depuis un an.

Effectivement certaines questions restent trop longtemps en suspens

**Robot 6X**

Les employés de l’entreprise Kuka vont-ils devenir du personnel permanent vu qu’ils sont avec nous régulièrement et que les robots ne sont toujours pas au point depuis 2019 ?

Malgré les améliorations, nous regrettons ce choix même si il paraissait logique de ne pas avoir deux marques différentes sur le même programme. L’erreur n’a pas était reproduite pour le F10X

**Isolation bâtiments**

Quel niveau de décibel à la source est émis lors de la découpe des points d’accroches panneaux Falcon « oreilles » ?

Des mesures vont être prises par le HSE

Pourquoi ne recherchons nous pas des solutions auprès d’entreprises externes pour trouver un autre moyen moins bruyant pour faire cette opération ? La DL se penche sur la question

De même pourquoi ne pas se doter de cabines « coquille » mobile pour nombre d’opérations de rivetage qui éviterait la réflexion sonore auprès de l’ensemble du personnel ? La piste est à creuser

Quels investissements sont prévus pour réduire le bruit à la source de façon collective sur nos bâtiments de 60 ans dont les améliorations d’isolation phonique et thermique sont loin d’être satisfaisante depuis de très nombreuses années ? Le bâtiment F10X a été bien conçu, selon la direction. Pour les autres bâtiments le directeur conseille les bouchons d’oreille.

**Point com**

Les équipiers du matin n’ont pas le droit au point com car il a lieu à 15h15.

Peut-on faire un rattrapage le mercredi matin pour ces équipiers ? Le bon sens voudrait que oui, mais un rappel sera fait aux AM

**Encombrement**

Les allées demeurent éternellement encombrées ainsi que beaucoup de zone de travail.

Le manque de place dans notre établissement est devenu éprouvant pour les compagnons qui doivent « jouer à tétris » chaque jour pour travailler sans encombre et éviter de se blesser.

Malgré le nombre de commande export et une montée en cadence prévisionnelle de (3 Rafale par mois). Quand comptez-vous moderniser l’outil de travail obsolète ?

Tous les matins à 10h un point est fait lors de la promenade des chefs d’UP avec les superviseurs

**Bureaux fermés contrôle chaine**

Quand sera t’il reconnu par la Direction Locale la demande des contrôleurs de chaine qui souhaitent tous pouvoir obtenir des bureaux fermés dans le but d’effectuer leurs tâches bureautiques avec moins de nuisances sonores, lesquelles prennent de plus en plus d’importance dans leurs activités quotidiennes ?

Prenez-vous réellement en compte les conditions et la qualité de vie au travail ? Ce facteur RPS a-t-il été inclus dans l’évaluation ?

La direction va faire le tour des postes répondant à cette demande

**CSSCT**

Nous vous demandons de traiter les questions de CSSCT urgente en CSE qui est l’instance décisionnaire, afin de ne pas attendre un trimestre pour des questions qui demandent des réponses et des actions rapides.

Le directeur ne ferait pas d’entrave aux questions et s’il y a une question à traiter en urgence il pourrait convoquer un cssct extra dans la demi-journée. À suivre

**Panneaux photovoltaïques**

Quand comptez-vous couvrir le parking ?

Pas cette année, mais nous pouvons l’étudier pour 2023

**Nouvelle convention collective**

La cotation des emplois sera-t-elle effectuée par des personnes connaissant l’emploi et en association avec les salariés affectés à ces emplois ?

Même question pour les fiches de postes et qui va s’en occuper ?

Ces fiches d’emplois et de postes vont-elles être société ou par établissement ?

Nous vous demandons de mettre en place une commission de contrôle de la classification des emplois afin d’éviter de mauvaises cotations.

Voir commentaire point 4

**Communication évaluation RPS**

Quand va être débriefée l’évaluation RPS dans les équipes ?

Lors du dernier CSE, les AM devaient débriefer la semaine du 27/06 au 01/07 2022. Le compte rendu sera fait après les congés car ils n’avaient toujours pas reçu le lien de la direction. Nous pensons qu’ils sont en train de s’apercevoir des limites de l’évaluation fait simplement par les AM, et que nous n’allons certainement pas rester sans réactions si celles-ci sont erronées.

 ***Martignas, le 22/07/2021.***