****

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

**Compte rendu CSE du 22 septembre 2022**

1. ***Effectifs :***
* **Entrées / Sorties :** L’effectif est de 402 hommes et 80 femmes pour un total de 482 personnes dont 11 Non-actifs et 6 apprentis. 2 expatriés
* ***Intérim :*** 12 SF + 10 NS +1 STC

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spécifique Atelier** | **Préparation** | **Contrôle /GPP** |
| **SNP2II** |  | **2** |  |
| **SOGECLAIR** |  | **1** |  |
| **SAFRAN** | **4** |  |  |
| **AAA** | **68** | **4** | **1** |
| **SPI** | **11** |  |  |
| **CML** |  |  | **1** |
| **TRIGO** |  |  | **16** |
| **EXCENT** |  | **11** |  |
| **ECM** |  | **22** |  |
| **EXPLEO** |  | **35** | **5** |
| **CIMPA** |  | **1** |  |
| **IS** |  |  | **6** |
| **LAROCHE** |  | **2** |  |
| **FORTIL** |  | **1** |  |
| **Total** | **85** | **77** | **23/7** |

1. ***Point des fabrications en cours :***
* Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 2 voilures Rafale soit 264 sur 358
* 2 jeux de canard Rafale, 90 sur 162
* 2 dérives
* 2 voilures Legacy, 1605 sur 1625
* 2 voilures 6X
* 1 voilure 8X, 101 sur 120
* Pyro, 171 sur 195
* **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | oct | nov | dec |
| RAFALE (kh) | 11.9 | 13.4 | 13.8 |
| FALCON (kh) | 8.7 | 8.8 | 8.8 |
| F7X/8X (kh) | 5.5 | 5.8 | 5.8 |
| F6X (kh) | 8.4 | 8.3 | 7.9 |
| Pyro (kh) | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| Divers (kh) | 0 | 0 | 0 |
| Chantier | 4.1 | 4.1 | 4.2 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 45.7 | 47.6 | 47.6 |
| Charge interne (kh) | 34.3 | 35.4 | 35.4 |
| Effectifs | 250 | 250 | 250 |
| Intérim | 15 | 15 | 15 |
| Potentiel | 34.9 | 34.9 | 34.9 |
| Ecart DASSAULT | -0.6 | 0.5 | 0.5 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 11.4 | 12.2 | 12.2 |
| Charge – Potentiel (MA + ST in situ) | -0.6 | 0.5 | 0.5 |

***3. informations CSE social et culture :***

Le secrétaire du CSE a fait un point principalement sur les futurs voyages de l’année 2023 à savoir New-York, la Crête, Disney. Devis attendu pour le pas de la case ainsi que le catalogue colonie de vacances.

***4. Consultation et avis du CSE sur le développement du parc de caméras de surveillance :***

Une présentation de la vidéosurveillance à venir nous a été faite par l’officier de sécurité de l’établissement.

La protection des biens, des personnes, la venue de la pyro et la guerre en Ukraine sont les prétextes d’une mise en place de 107 futures caméras supplémentaires dont la majeure partie à l’intérieur des bâtiments (chose nouvelle) et uniquement dirigées sur le secteur de production atelier.

Pour justifier cette vidéo surveillance, des mots comme sabotage, espionnage et taupe sont employés dans les documents présentés. Certains postes seront filmés H24.

L’avis du CSE est sans appel : 9 contre (FO et CGT) ; 4 abstention (CGC). L’avis du CSE est donc **NEGATIF**.

Commentaire CGT : Le nombre de caméras permettra une surveillance de nos allées et venues au moyen d’un « œil de Sauron » constant et intrusif en permanence qui ne fatigue jamais et enregistre tout, plaçant les compagnons dans des conditions de travail quotidiennes pouvant être stressantes. La DL pousse la mauvaise foi en expliquant qu’elle va filmer les postes mais pas les salariés qui y travaillent.

Nous constatons surtout que cette surveillance révèle surtout une défiance envers les salariés de l’atelier et de tous ceux qui s’y trouveront.

**TRACT SUR CE SUJET DANS LES PROCHAINS JOURS**

***Questions septembre***

**EMPLOIS MEDECIN ET HSE :**

Nos deux derniers médecins ont démissionné à peine quelques années après leurs embauches et notre responsable HSE a demandé sa mutation. Le turn-over ne facilite pas le bon fonctionnement du service et pourrait nuire au suivi de la santé des salariés et conditions de travail. Pensez-vous que cette situation soit bien pour la qualité du suivi de la santé au travail dans notre établissement ?

Un médecin est arrivé en CDD en attendant d’en recruter un en CDI qu’ils recherchent toujours à l’heure actuelle.

**F6X :**

Que deviennent les D.O. établies par les agents de maitrise dont nous attendons trop longtemps les réponses qui amélioreraient notre travail ?

700 DO ont été traitées, on établit un ordre de priorité qui n’est pas forcément celui attendu par la production.

Quelles sont les raisons du retard du programme F6X ? La supply chain.

Quelle est la part de ce retard pour notre établissement de Martignas ? Le programme 6X n’a pas de retard et nous livrons les voilures à l’heure depuis l’avion 15.

Commentaire CGT : à l’heure oui ! Mais pas finie ! Beaucoup trop de travaux restent à effectuer à Mérignac.

**BUDGETS /INVESTISSEMENTS :**

Peu importe le programme ou le service, nous entendons trop souvent : « il n’y a plus de budget ».

Lors de sa visite à Mérignac, M.TRAPPIER s’est mis en colère lorsqu’il a été question du manque de budget, car il n’hésite pas selon ses dires, à « signer des chèques » s’il y en a besoin.

A quelle hauteur sont évalués les investissements au regard de la charge future ?

Comment est-il possible de continuer à sous dimensionner les investissements de notre établissement (clim, ventilation et de multiples autres aberrations dans le bâtiment pyro, toilettes, absence de vestiaires bat F10X, isolation phonique, thermique des bâtiments 1 et 2 …etc.) ?

Des budgets supplémentaires ont été demandés et obtenus.

Commentaire CGT : pas plus de précision sur la destination de ces budgets

**ORGANISATION :**

Depuis que l’ARP est arrivé, de nouveaux postes ont été créés (référents, superviseurs...), mais malgré tout le gain n’est pas la hauteur voulue et pire nous ne sommes plus capable de produire comme en cette fameuse année tant appréciée par la Direction Générale qu’était 2008. Le mode dégradé devient malheureusement le mode normal au quotidien et ce malgré tous les plans de transformation.

Donc sans vous cacher derrière les disfonctionnements de la sous-traitance tout autant que ceux de la supply chain, combien de temps pensez-vous que les employés, compagnons et cadres vont pouvoir continuer à travailler dans de telles conditions afin de pallier à toutes les aberrations d’une telle gestion ?

Le directeur ne comprend pas le sens de la question, des actions sont menées mais l’approvisionnement pose toujours des soucis

Commentaire CGT : nous demandons en quelle langue allons-nous devoir lui poser les questions pour qu’il les comprenne.

**DELEGATION DE CONTROLE :**

Il est demandé à des salariés sans avoir été présent lors d’une opération et possédant la délégation de contrôle, de valider le travail d’autres salariés n’ayant pas cette délégation.

La responsabilité du salarié possédant la validation étant en jeu, le refus de validation doit être systématique. Comment se fait-il qu’une décision hiérarchique avalise cette situation non conforme ?

Aucun salarié ne doit valider un travail sur lequel il n’a pas travaillé ou si il n’a pas assisté à sa réalisation. Un contrôle renforcé doit être effectué.

**LOCAUX DE TRAVAIL :**

Dans le bureau GPP des pics à 36° ont été constatés cet été et l’hiver c’est 10° qui y sont constatés. Le BP, l’indus, bref tous les bureaux souffrent de ces problèmes, tout autant que les ateliers.

L’état subventionne l’installation de panneaux solaires et l’isolation. Avec la surface de toiture et de parking nous pourrions certainement pouvoir climatiser ou mieux isoler sérieusement l’ensemble des vieux bâtiments étant des passoires énergétiques de l’établissement afin que nous ne souffrions plus des canicules à venir. Un diagnostic énergétique ferait ressortir l’évidence de cela à un moment où l’Etat Français recommande de faire des efforts sur l’énergie et l’isolation avec des subventions.

Pourriez-vous demander un budget à la DG ?

Un budget est demandé, des travaux seront effectués en 2023 (isolation, chauffage…) mais la climatisation n’est pas prévue sauf dans le Bat 6 (F10X).

**HIVER :**

Electricité/gaz : Pourrait-il y avoir des coupures ou mesures de délestages bloquant le site de Martignas ?

Face aux exigences énergétiques cet hiver, quelle réponse donnerez-vous aux mauvaises conditions de travail qui se profilent ?

Il n’y a à priori pas de raison de s’inquiéter pour le gaz donc le chauffage. Par contre pour l’électricité rien n’est moins sûr. Nous serons prévenus la veille et nous possédons des groupes électrogènes en cas de coupures. La Pyro sera touchée car nous n’avons pas de groupe pour ce bâtiment.

**TEMPS DE REPAS TT2 MATIN :**

Le nombre des salariés en TT2 du matin a augmenté et de ce fait un embouteillage se crée au réfectoire.

Est-il possible d’avoir un peu de souplesse sur les badgeages afin de ne pas devoir se restaurer entre 15 et 20 minutes ? Une souplesse est déjà autorisée.

Commentaire CGT : oui, mais rien d’officiel. Et entretenir une bonne relation avec son supérieur hiérarchique….

**OPEN SPACE**

De plus en plus de réunions se passent en visio-conférence et créent un brouhaha incessant.

Les bureaux, chaises, souris et claviers ne sont plus adaptés au travail intensif des services tertiaires, tout comme l’espace de circulation entre ces mêmes bureaux.

Certains salariés sont obligés de se procurer sur leurs propres deniers des ventilateurs afin de refroidir leurs ordinateurs.

Le réseau informatique bug régulièrement.

Est-il possible de remédier à ces soucis en mettant des cloisons anti bruit et aussi d’équiper chaque salarié des outils nécessaires afin qu’ils accomplissent leur travail dans de bonnes conditions ? Une cloison a été enlevée à la demande des salariés afin de faciliter les échanges. Certains salariés ne sont plus en accords, des mini murs anti bruit de bureaux ont été installés dans certaines unités.

Commentaire CGT : notre DL ne retient pas les leçons du passé et va très rapidement s’en rendre compte. Les nuisances liées aux open-space mal étudiés ne sont plus à démontrer.

**VITRAGE ET STORES LOGISTIQUE, GPP …**

 L’état des vitrages de cette partie du bâtiment est dans un état plus que délabré (vitres cassées, films solaires découpés volatiles produisant des irritations respiratoires).

Pouvez- vous changer l’ensemble de ces éléments rapidement ? Les travaux sont prévus pour 2023 car l’approvisionnement des films est long.

**DAHER**

Est-il prévu un départ de Daher à la fin de l’année 2022 ?

Si oui, les salariés ont-ils été prévenus ?

37% de nos stocks vont partir sur une plateforme à Cestas. Une dizaine de salariés est concernée par le déplacement de certains stocks. La société est au courant. Daher doit prévenir ses salariés.

**DEPANNAGE ROBOTS**

 Les dépanneurs robots sont amenés à intervenir à toutes heures.

Leurs plages de repas peuvent-elles être aménagées en fonctions de leurs interventions ? Ces salariés adaptent l’heure de repas en fonction de leurs interventions.

**CHARIOT DE RETOURNEMENT**

 Ces chariots ne sont plus en état de fonctionner. Doit-on déclencher un DGI afin qu’ils soient réparés dans les plus brefs délais pour ne pas mettre les utilisateurs en danger ? La réfection de ces chariots est en cours.

**ECRANS INFORMATIONS ETABLISSEMENT**

Quand aurons-nous une remise en service de l’information sur écran ? Ce sera fait à la fin du mois d’octobre

**FORMATION LATRESNE**

Confirmez-vous la prise en charge des indemnités kilométrique chaque jour de formation à Latresne pour les déplacements domicile/centre de formation, en dehors des jours en hébergement sur le campus si souhaité par le salarié, comme cela est appliqué à Dassault Mérignac ?

Un aller/retour par semaine est payé à chaque salarié.

Commentaire CGT : De notre point de vue la direction ne respecte pas le code du travail dont l’article L3121-4 prévoie une contrepartie en temps ou en argent lorsque pour exécuter son contrat de travail le salarié se voit imposer un déplacement exceptionnel au regard de son trajet habituel.

Payer un seul aller-retour revient à considérer que le logement sur place est le mode normal et que rentrer chez soi tous les soirs relève d’un choix personnel contraire à ce que souhaite la direction. Nous rappelons qu’il a fallu l’intervention de l’inspection du travail pour contester ce que la direction présentait comme obligatoire, à savoir dormir à Latresne. Nous savons d’ailleurs qu’elle continue à insister lourdement pour qu’on reste en colonie deux semaines en mode « cohésion ». A ce jour aucune caméra n’est prévue dans les chambres.

**TELETRAVAIL :**

 Plusieurs salariés ont demandé des renseignements sur le télétravail, mais cela est resté sans réponses.

Pouvez-vous y remédier ?

Pourquoi les managers (qui ne sont pas autorisés à télétravailler) se voient proposer du télétravail pour éviter des arrêts de travail ?

Pouvez-vous nous faire un retour sur les dotations de matériel aux télétravailleurs : nombre de demandes et quantité de matériel fourni ?

Aucun salarié ne doit télétravailler s’il est en arrêt. Renégociation de l’accord en octobre.

**PRESTATAIRES**

 Les salariés Dassault forment nos prestataires lorsque ceux si arrivent dans notre établissement mais le turn-over répétitif devient lassant pour le personnel formateur.

Qu’envisagez-vous pour supprimer cette situation contraignante ?

Un bon nombre d’embauches Dassault ont été effectuées parmi ce personnel afin de garder le savoir.

**SODEXO**

 Les tarifs des fruits restent très élevés par rapports aux desserts préparés.

Est-il possible d’avoir des tarifs corrects ?

Les fruits sont à 0,62€ sauf le raisin bio à 0,98€. Des fruits de plus petits gabarit seront bientôt servis.

 Commentaire CGT : les prix vont peut-être baisser mais il y en aura moins !!!

**POLYVALENCE/SALAIRES**

 Les salariés sont de plus en plus polyvalents, s’investissent de plus en plus. Malgré tout, ils n’en sont récompensés par des augmentations de 1,71% soit moins de 50€.

Qui donne ces pourcentages ? Quels sont les critères de ces pourcentages ? Quand le travail va payer chez Dassault ?

Le premier décideur est l’AM puis la suite de la hiérarchie. S’il y a plusieurs personnes à récompenser l’avis de l’AM est demandé pour savoir quel compagnon aura plus que l’autre.

Commentaire CGT : tout le monde se renvoie la balle : « ce n’est pas moi ! C’est lui ! Moi j’ai rien fait !» bref… la direction dit qu’elle compte augmenter 50% du personnel non cadre chaque année. Avec cette nouvelle doctrine d’après conflit, le « mérite » se mesure maintenant au pourcentage alors qu’avant il se mesurait en année.

**VISITE PDG**

Quand est prévue la visite du PDG sur l’établissement ?

 Rien n’est prévu.

Commentaire CGT : il y a un bâtiment à inaugurer dans un futur assez proche donc nous pouvons imaginer que notre PDG viendra nous passer le bonjour… ou pas !

**BDESE**

Les critères environnementaux de l’établissement vont-ils bientôt apparaître dans les informations à transmettre auprès des instances représentatives du personnel ?

La RRH se renseigne afin que cela soit fait.

**ELECTROCLASS**

 Cet appareil ne fonctionne toujours pas correctement.

Pouvez-vous y remédier rapidement car cela devient urgent et problématique ? Ça été demandé

**BUREAU FERME CONTROLE CHAINE**

Pourriez-vous prendre en compte la pénibilité au travail (bruits, odeurs de solvant ou autres) pour les contrôleurs de chaîne en les dotant de bureaux fermés comme les autres employés travaillant à des tâches bureautiques ? Le personnel ayant ce type de bureaux fermés reconnait la qualité de travail qui en découle. Merci de prendre en compte une similarité de condition de travail sur l’établissement de Martignas.

Le directeur fais le tour des besoins et fais une analyse au cas par cas.

Commentaire CGT : Le discours évolue, nous sommes proches, encore une question DP tous les mois pendant 6 mois et nous allons y arriver, déprimant !!!

**RESPECT PREVENANCE**

Le jeu des chaises musicales au 6X a fait son œuvre. Aucun agent de maitrise n’a su dire aux personnes concernées si elles bougeaient ou pas. Il a fallu attendre que le N+2 soit présent pour renseigner les salariés.

Quand allez-vous respecter les délais de prévenances en temps et en heure auprès des salariés ?

Une semaine de délai est la norme censée être appliquée.

**Bilan égalité F/H**

Quand sera publié sur le portail RH le bilan égalité de l’établissement de Martignas pour l’année 2021 ? Ce sera fait rapidement.

**Pouvoir d’achat**

Une loi pour le déblocage exceptionnel de l’épargne salariale exonérée de cotisations sociales et d’impôt sur le revenu a été votée le 16 août. Ce déblocage est possible jusqu’au 31 décembre 2022 portant sur une somme maximale de 10 000€ en une seule fois pour l’achat de biens et services.

Quand sera possible de débloquer son épargne ? C’est mis en place. Consulter le portail RH.

Commentaire CGT : sauf que le CCB n’est pas concerné.

**Informations logement**

Est-il possible de remettre en ligne sur le portail RH l’ensemble des aides au logement comme cela été fait avant ?

Est-il possible de faire en sorte d’obtenir les avantages que propose la BNP sur le portail RH, dont le lien ne fonctionne pas, pour permettre à tous les salariés d’avoir l’information par ce biais ? (Cela est surement dû aux postes de travail qui ne sont pas tous connecté à internet). Demandé à la DG.

**Incendie**

Les incendies étant toujours présents, est-il envisagé par la société de continuer à permettre aux salariés pompiers volontaires d’octroyer des jours comme cet été pour aider les communes impactées ?

La société pourrait-elle pérenniser cela au travers d’un dispositif d’entreprise ? C’est fait.

**Toilette Femme Bât. 2**

Peut-on rajouter un cabinet de toilette femme supplémentaire dans le bâtiment 2 ? Oui.

**Convention collective**

Est-il prévu de former l’encadrement de proximité aux modalités d’application de la nouvelle convention collective ?

Si oui quand le personnel sera-t-il informé sur le déploiement de la nouvelle convention collective et sous quelle forme ?Oui ce sera fait

**Mobilité**

Quelle est la continuité sur le groupe de travail sur la mobilité et qu’en est-il vis-à-vis du plan du plan de sobriété énergétique demandé par l’état ?

De prochaine réunion auront lieu afin de revoir les besoins (rajout de ligne)

**Voiturette électrique**

Pouvez-vous faire bénéficier le personnel d’une voiturette électrique pour aller chercher des collaborateurs extérieurs au poste de garde afin de faciliter les RDV et perte de temps ? 2 voitures sont prévues.

 ***Martignas, le 25/09/2022.***