****

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

**Compte rendu CSE du 27 Janvier 2023**

1. ***Effectifs :***
* **Entrées / Sorties :**
* Femme : 3 entrées / 1 départ
* Homme : 14 entrées / 8 sorties

De ce fait, l’effectif de notre établissement est de 434 hommes et 88 femmes pour un total de 522 personnes dont 12 Non-actifs et 16 apprentis, 6 expatriés

En 2023 le site de Martignas prévoit d’embaucher une quarantaine de salariés spécifique fabrication.

* ***Intérim :*** 7 SF + 5 NS + 1 STC

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spécifique Atelier** | **Préparation** | **Contrôle /GPP** |
| **POTEZ** | **20** |  |  |
| **SOGECLAIR** |  | **1** |  |
| **SAFRAN** | **4** |  |  |
| **AAA** | **97** | **3** |  |
| **SATYS** | **11** |  |  |
| **ADF** |  |  | **2** |
| **CML** |  |  | **2** |
| **TRIGO** |  |  | **17** |
| **EXCENT** |  | **10** |  |
| **ECM** |  | **21** |  |
| **EXPLEO** |  | **34** | **6** |
| **CIMPA** |  | **1** |  |
| **IS** |  |  | **5** |
| **LAROCHE** |  | **2** |  |
| **INSTITUT DE SOUDURE** |  |  | **5** |
| **FORTIL** |  | **3** |  |
| **Total** | **132** | **75** | **37** |

Sur l’année 2022 la sous-traitance in situ s’élevait à 17%, en 2023 elle augmentera sensiblement à 25%. Pendant ce CSE nous avons eu un long échange avec la DL concernant l’augmentation des cadences de travail, du nombre de salarié-e-s travaillant In Situ, des infrastructures, du manque de places général… en prévision de ces futures conditions de travail puisque l’ensemble du personnel, quelques soi sa fonction dans notre établissement, à tendance à s’inquiéter de ce futur proche. (Matériel vieillissant, manquant, méthode management etc…).

La DL botte en touche et croise les doigts pour que tout puisse se faire sans encombre (pas très rassurant) puis justifie des investissements nationaux, qui ne répondent en rien à nos problématiques quotidiennes avant de s’émouvoir *« d’arrêter de noircir le tableau puisque nous n’avons jamais eu autant de commandes et de projections positives ».* Vous l’avez compris c’est un véritable dialogue de sourd dans laquelle le *« on la joue gagnant »*  est devenu une stratégie industrielle.

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

Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :

* 1 dérive, soit la 98 sur les 167 à fabriquer,
* 2 canards, soit les 99 sur les 162 à fabriquer,
* 2 voilures Legacy soit les 1613 sur les 1658 à fabriquer,
* 1 voilure 8X soit la 106 sur les 130 à fabriquer,
* 0 voilures Rafale alors que nous fabriquons actuellement la 268 sur les 358 à livrer,
* 62 appareils de pyrotechnie sur les 96 à livrer.

***3. Bilan de l’activité RX :***

Une salariée de la Pyrotechnie est venue nous expliquer les différents changement ou amélioration concernant l’activité de Rayon X. Un tomographe a été récemment installé, la tomographie est une nouvelle technologie qui permet de prendre des clichés en 2D et 3D, ces radios sont non destructrices.

Questions relevés deux dosimètres ont été ajoutés afin d’augmenter la surveillance de ces rayons nocifs pour la santé.

En parallèle, deux enquêtes ont été effectuées par deux sociétés différentes sans qu’aucune anomalie ne soit constatée.

***4. CR CSEC***

La Direction Locale nous a résumé l’intervention de notre PDG lors d’un CSEC extrêmement long qui n’a d’ailleurs pas pu se terminer le jour même. Beaucoup de planches ont été exposés par établissement et par charges de programmes affichant une certitude : il va y avoir beaucoup de travail pour les années à venir !

Mais la Direction Générale, qui ne connaît rien aux différents travaux effectués dans ces usines, a travaillé sur de planches « de productivité » pour en conclure que nous produisions moins d’heure de travail que d’autres entités (DFJ, DFS qui ne sont pas du tout des usines de production). Poussant le cynisme et la bêtise

à comparer nos heures de présences à celles de salarié-e-s indiens. Seul les salarié-e-s de production faisaient l’objet de cette étude puisque un avion est calculé en heures productives (soit par les salariés des ateliers). La CGT surveillera particulièrement la suite que la DG voudra donner à ces piètres analyses.

Pour plus de détails concernant ce CSEC, un compte rendu est disponible en pièce jointe.

1. ***Bilan des augmentations individuelles par catégorie professionnelle 2022***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Filière 210/212*** | ***ETAM*** | ***Cadre*** | ***Total*** |
| ***Martignas*** | ***Nbre AI*** | ***112*** | ***58*** | ***92*** | ***262*** |
| ***Effectif*** | ***223*** | ***109*** | ***103*** | ***435*** |
| ***Total*** | ***50.2%*** | ***53.2%*** | ***89.3%*** | ***60.2%*** |

**COMMENTAIRES CGT**

Certes nous constatons que le nombre d’augmentations individuelles a augmenté mais malheureusement au détriment du taux de celles-ci. Moins de 40€ brut soit 1,7% d’AI pour certains salarié-é, après 4 ans d’attente c’est tout simplement méprisable et ne créé en rien de la motivation.

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.

Si les différentes directions mettent en place volontairement une politique d’attribution de promotions opaque et malsaine en laissant penser que chacun à sa carte personnelle à jouer alors elles seront encore les responsables directes d’une détérioration des relations collectives et de la solidarité. Ce sont les mêmes qui nous parlent de cohésion. 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.

Enfin, nous constatons que sur les 9 établissements la quantité d’AI distribuées sur le nôtre figure parmi les plus basse avec (sans que l’on sache le taux d’attribution des promotions mis en place dans chaque établissement) :

* Filières 210/212, le 3ème site bénéficiant du moins d’attribution sur les 9 établissement que connait notre entreprise,
* Filière ETAM, l’avant dernier site sur les 9,
* Filière Cadres, le dernier site sur les 9

Soit au total, toutes catégories confondues, le 1er site où il y a eu le moins d’AI distribuée en 2022.

1. ***Information et consultation sur le positionnement des périodes de congés payés pour l’année 2023 et des jours RTT/capitalisation comprenant la journée de solidarité***

 Toutes les Organisations Syndicale Locales ont votées défavorablement comme elles l’avaient faites au niveau national.

 Malheureusement la DG a fait un accord unilatéral afin d’entériner les dates. La CFDT et l’UNSA avaient malgré tout signé cet accord mais ces signatures n’ont pas pu être prise en compte car ces deux syndicats n’obtenaient pas 50% de représentativité. Pourcentage qui permet de validé un accord d’entreprise. Cette représentativité syndicale est issue du nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles.

1. ***Règlement intérieur de Martignas***

La Direction Locale souhait nous consulter sur le rajout de trois modifications dan le règlement intérieur de notre établissement.

Un point afin de mieux protéger les lanceurs d’alertes, un deuxième point concernant le harcèlement sexuel et moral et enfin un point concernant la possibilité par le Directeur d’établissement de nommer des hiérarchiques pouvant procéder a des tests salivaires et éthyliques. Il faut savoir que ces modifications à notre règlement intérieur peuvent être apportés même avec une consultation contradictoire des Organisations Syndicales.

Si les deux premiers points, considérés comme bienveillant, n’ont pas posés de problèmes le troisième point a fait débat et a même occasionné une levée de séance. Le règlement intérieur précisait que seul le Directeur d’établissement était habilitée à pouvoir effectuer un test salivaire ou un contrôle d’alcoolémie. Cependant ce dernier a précisé qu’il souhaitait, si nous devions rencontrer un cas pratique, que seul le médecin du travail procède à cet échantillon.

**COMMENTAIRES CGT :** Si nous sommes satisfait que n’importe quel individu ne puisse en aucun cas procéder à des prélèvements sur salarié-e-s suspects, nous avons souhaité qu’il soit apporté à l’avenir une consultation des membres du CSE s’il devait y avoir une éventuelle nouvelle liste de salariés susceptible de procéder à ces prélèvements. Il a également été précisé que seulement des salariés juridiquement identifiés par la loi puissent procéder à des prélèvements. Il est à noter que les autres organisations syndicales nous ont suivi dans cette démarche. La direction souhaite appliquer cette directive à partir du 1er avril, avant cela ce projet repartira au greffe le 15 Février.

*8.* ***Bus***

Les bus circuleront tous les jours sauf les vendredis cependant ces bus ne circuleront pas les jours de fermeture d’établissement ainsi que les semaines :

* 6 et 7,
* 15 et 16,
* 30,
* 33 puis les semaines 43 et 44.

***9. Activités de l’établissement et tableau des charges à venir:***

**TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR (en milliers d’heures)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | fevr | mars | avril |
| RAFALE (kh) | 14.2 | **14** | **14.7** |
| FALCON (kh) | 11.6 | **12.1** | **12.7** |
| F7X/8X (kh) | 4.2 | **4.9** | **5.3** |
| F6X (kh) | 7.7 | 8.1 | 7.5 |
| F10X (kh) | 0.5 | 1.5 | 3.3 |
| Pyro (kh) | 5.5 | 4.6 | 4.5 |
| Divers (kh) | 0 | 0 | 0 |
| Chantier | 4.1 | 4.1 | 4.3 |
| Total MARTIGNAS (kh) | **47.8** | **49.3** | **52.3** |
| Charge interne (kh) | 35.6 | 35.9 | 37.3 |
| Effectifs | 261 | 261 | 261 |
| Intérim | 7 | 7 | 7 |
| Potentiel | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| Ecart DASSAULT | 0.3 | 0.6 | 2 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 12.2 | 13.4 | 15 |
| Charge – Potentiel (MA + ST in situ) | 0.3 | 0.6 | 2 |

* **Programme Falcon :**

F6x : pas de changement PGP (avion 15 terminé et 11 en cours à Mérignac, le 5 en cours au Etats-Unis)

F7/8x : pas de changement PGP (retard Supply Chain, IP 6 en janvier 2023 avec une partie en TT2)

Legacy : training POTEZ/3A (rattrapage avec les samedis)

F10x : arrivage outillages en cours

* **Rafale :** pas de changement PGP (rupture appro ellipnuts, PDR en cours)
* **Pyrotechnie :** la fin du plan de rattrapage est pour une énième fois repoussée entre mars-mai 2023 pour non qualités et aléas techniques fournisseurs.

**COMMENTAIRES CGT :** Le directeur annonce d’ores et déjà que certains salarié-e-s travailleront cet été ainsi que pour la fermeture de noël pour le programme F10X mais également sur d’autres programmes. Malgré nos demandes, et ce chaque année, de pouvoir disposer librement de nos congés, la DG s’obstine à faire la sourde oreille. L’organisation, les manquants sur la « supply chain » et les montées en cadence obligerons la DL à faire travailler du personnel pendant ces périodes. Laissez-nous donc la libre disposition nos congés afin de ne pas demander de dérogations et cesser cette hypocrisie bureaucratique.

***10. Activités sociales :***

* Karting Bordeaux-Lac le 15 février
* Thalasso à Arcachon le 11 mars
* Machcorénia : hausse des tarifs de 2€ par nuit pour les ayant droits Dassault. Pour le personnel extérieur il sera demandé de fournir un mail, la carte d’identité ainsi que le numéro de téléphone.
1. ***Questions Janvier***

**Lumière/chauffage fonctionnement établissement :** Vous voulez imposer des cadences de production élevées. Vous faites de même dans les bureaux sans donner les moyens matériel et humain. Vous voulez mettre des moyens colossaux dans la surveillance des ateliers alors que vous n’êtes pas capable de mettre la lumière et le chauffage en même temps Nous trouvons très sympa cette ambiance de noël lorsque la lumière s’allume et s’éteint, mais les conditions de travail, notamment la qualité s’en trouve dégradée.

Avez-vous des solutions de remédier à ces problèmes consternants, affligeants pour une société telle que la nôtre ?

* L’automate piloté par son logiciel a eu des problèmes qui sont en partie résolus.

**Electroclass :** Ces armoires de servi outillage sont incomplètes, ne fonctionnent pas toujours. Cela désorganise le travail d’autant que vous avez interdit de faire des réserves par équipes.

Que pensez-vous faire afin de remédier à ces problèmes récurrents ou le travail devra t’il s’arrêter pour qu’enfin la solution soit trouvée ?

* A chaque manquant, l’information doit être remontée à l’AM qui fera lui aussi remonter à qui de droit, qui à son tour à la personne concernée par l’approvisionnement. A force de remonter les problèmes, nous sommes descendus bien bas et le travail s’en ressent chaque jour. Le manque d’intérêt pour le travail, tant décrié par notre hiérarchie, vient certainement de ces remontées.

**Places de parking :** Les places de parking sont en dessous du nombre de personnes sur le site. Les équipiers d’après-midi doivent se garer sur des places non conventionnelles. Fort de ça, l’équipe de sécurité appelle les salariés afin qu’ils déplacent leurs véhicules.

Que comptez-vous faire rapidement pour remédier à ce problème ?

* Le parking va être équipé de panneaux photovoltaïques, puis les bandes des places seront peintes. Quant au nombre de place, le départ de prestataires devrait résoudre le problème selon la direction.

**Embauches tertiaires :** Où en est-on des embauches des personnes à qui vous avez dit qu’ils auraient un cdi ?

* Personne informée.

**Robot « pic et poc » :** De nombreuses pannes récurrentes désorganisent les servis et le personnel dans son travail. Pouvez-vous y remédier rapidement ?

* A priori les consignes ne seraient pas respectées, ce qui entraine les pannes et la casse des bacs.

**Sodexo :** Les pâtes, les frites et le riz commencent à lasser certains consommateurs.

Est-il possible de varier les plaisir ?

* L’amélioration est effective.

 **Analyses énergétique bâtiments :** Peut-on avoir communication des analyses faites sur le bilan énergétique de l’établissement de Martignas ?

* Il n’y a pas eu de bilan.

**Bureaux fermés contrôleurs chaine bat 1 et 2 :** Où en est-on de l’installation des bureaux fermés dans les deux bâtiments pour les contrôleurs de chaine ?

* Plusieurs projets sont à l’étude dont un qui positionnerait ces boquettes au-dessus de l’allée de circulation coté be/bf et bp. La DL prend son temps.

 **Référents Falcon :** Comptez-vous supprimer le poste de référent dans les stades 15-20 (absent depuis un moment) et 30 dernièrement au Falcon 7/8X ainsi qu’au stade 20 F6X ?

* Selon la direction il n’est pas prévu de supprimer ce poste, d’ailleurs 4 référents seront nommés d’ici peu. Avis aux candidats

**Alerte Orage :** Le personnel de Securitas doit-il toujours attendre l’information de déclenchement de l’alerte orage par des responsables Dassault (qui ne sont pas présents sur site 24/24h) où sont-ils enfin autonomes (réception des informations météorologiques) pour déclencher l’alarme auprès du personnel dans le bâtiment pyrotechnique ?

Cette mise en place de sécurité est attendue par le personnel depuis 2019 suite aux ratés d’alerte du personnel manipulant du plomb en salle de chargement ayant été prévenu tardivement.

* Le système est opérationnel. Malgré quelques bugs qui sont dorénavant résolus.

**Réception GSM Bâtiment 3 :** Dans les locaux syndicaux une mauvaise réception du signal des téléphones portables est constatée. Pourriez-vous remédier à ce problème ?

* Un rendez-vous est pris avec orange. Si le problème n’est pas résolu, il sera fait appel à un nouveau fournisseur.

**Communication RPS :** Quand sera finalisée la communication des résultats de l’enquête RPS faite par le personnel hiérarchique auprès de l’ensemble des salariés ?

Combien ont été réalisé à ce jour ?

* Le CSSCT extra du 9 février sera le moment où le sujet sera évoqué.

**Registre DGI et droit d’alerte :** Quelle personne doit-on voir au service RH pour accéder au registre des dangers graves et imminentset de droit d’alerte ?

* Un registre est tenu auprès du service RH pour les DGI

**Roulante de travail :** L’ouverture de roulante de travail est-elle toujours faite en présence d’un élu lors d’un décès d’un salarié ?

Où sont mises les affaires personnelles de celui-ci ?

Qui se charge de les transmettre à sa famille ?

* Pas de réponse car les roulantes et donc le matériel a bel et bien disparu.

**Fichier casiers vestiaires de travail :** Qui détient le fichier des noms des casiers des vestiaires de travail ?

Comment est géré le suivi de ce fichier ?

Nous nous étonnons de voir apparaitre des autocollants demandant à qui appartient ce casier qui risque d’être ouvert sans réponse quand celui-ci affiche le nom de la personne.

* Le suivi et recensement des vestiaires ne s’opère que lorsque la situation pose problème soit au dernier moment comme d’habitude sur notre établissement.

**Réponses réunion expression des salariés :** Quand seront apportées les réponses aux questions posées par le personnel ?

* Traitement service RH.

**Encombrement des allées :** Que faut-il faire pour pouvoir travailler correctement et circuler avec des voilures sans avoir à bouger sans cesse tout ce qui stationne dans l’allée centrale ? Faut-il qu’il y ait un accident grave ?

* Cela ne sera certainement pas satisfaisant mais un barnum de 2000m2 devrait être implanté haut niveau de la porte du milieu du BAT1. Nous attendons de vrais investissements sur notre organisation de travail autre que des chariots « Lean » qui n’ont jamais fait leurs preuves, bien au contraire.



***Martignas, le 09 février 2023***