****

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

**Compte rendu CSE du 20 septembre 2023**

1. ***Effectifs :***
* **Entrées / Sorties au 31/07 :** L’effectif est de 456 hommes et 88 femmes pour un **total de 544 salariés** dont 17 Non-actifs et 16 apprentis. 9 expatriés

1 Femme en sortie : démission (DF) ; 1 Homme en sortie Retraite (SF) et 5 Hommes en entrée (SF/STC)

***Intérim :*** 15 SF + 4 NS +1 STC+ 1 STP

* **Entrées / Sorties au 31/08 :** L’effectif est de 458 hommes et 88 femmes pour un **total de 546 salariés** dont 17 Non-actifs et 18 apprentis. 9 expatriés

1 Femme en entrée : apprentie ; 7 Hommes en sortie (fin apprentissage, 1 démission CDI SF, 1 démission DF,..) et 9 Hommes en entrée (6 apprentis et 3 CDI)

***Intérim :*** 17 SF + 4 NS +1 STC+ 1 STP = **23 salariés**

***Effectifs Sous-Traitants In-situ*:** 124 SF + 60 STP + 33 STC + 10 GPP + 2 Autres = **229 salariés. 44% de SF l’établissement.**

 ***Recrutement :*** Le 26 septembre une nouvelle cession a eu lieu.

**Commentaires CGT :** La Direction Locale poursuit le transfert de charge du travail réalisé par les salariés Dassault vers la sous-traitance in situ et ex situ. Le taux de sous-traitance est de 44% dans notre établissement.Nous continuons à déplorer ce transfert massif de travail vers la sous-traitance dont le but est de faire des économies qui sont réalisés sur les salariés de ces entreprises. Les problèmes rencontrés aujourd’hui dans la fabrication des avions sont le fruit de la volonté d’accélérer ces transferts avec au même moment une montée en cadence. La désorganisation et la qualité du travail s’en ressentent fortement actuellement sans qu’aucune remise en question ne vienne inquiéter nos instances dirigeantes. Quand cela s’arrêtera-t-il ?

1. ***Point des fabrications en cours :***
* Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 2 voilures Rafale soit 278 sur 358
* 2 jeux de canard 106 sur 162
* 2 dérives 105 sur 167
* 1 voilure Legacy, soit les 1623 sur les 1658 à fabriquer
* 1 voilure 8X, 112 sur 130
* Pyro, 130 sur 150

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR** | oct | nov | dec |
| RAFALE (kh) | 15.9 | 16.6 | 17.5 |
| FALCON (kh) | 9.6 | 10.3 | 10.6 |
| F7X/8X (kh) | 6.8 | 6 | 6.8 |
| F6X (kh) | 11.3 | 11.3 | 11.7 |
| Pyro (kh) | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| F10X | 1.9 | 3.6 | 3.4 |
| Divers (kh) | 0 | 0 | 0 |
| Chantier | 1.9 | 1.5 | 1.4 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 52.9 | 54.8 | 56.9 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 12.9 | 14.5 | 15.1 |
| Charge interne (kh) | 40 | 40.3 | 41.8 |
| Effectifs | 282 | 282 | 282 |
| Intérim | 14 | 14 | 14 |
| Charge + Potentiel (MA + ST in situ) | 39 | 39 | 39 |
| Ecart Dassault | 1 | 1.3 | 2.8 |

***3. Nouvelle Convention collective :*** Environ 70% des entretiens ont été réalisés (100% fin septembre). Contestation à ce jour : 22 salariés ont contesté dans 3 natures : 2 pour le niveau, 11 pour la classification et 9 pour l’emploi. La contestation peut-être sur une, deux ou les trois natures. Celle-ci doit être formalisée au service RH par mail, courrier.

**Commentaires CGT :** Nous invitons les salariés dont la fiche d’emploi ne reflète pas le travail réalisé ou n’affiche pas l’ensemble des tâches accomplis dans l’exercice de leur travail à le faire remonter auprès des élus CGT. De même que pour la cotation et le niveau attribué doivent être dénoncé si ceux-ci sont en décalage avec la réalité. Dans tous les cas, une réponse doit être adressée au service RH par courrier ou mail pour faire savoir ses remarques.

***4. Consultation et avis du CSE sur le plan formation :*** 9 abstentions CGT et 5 votes CGC/CFDT pour l’adoption du plan formation du premier semestre

 9 abstentions CGT et 5 votes CGC/CFDT pour l’adoption du plan prévisionnel du second semestre

Le prévisionnel d’heure de formation devrait être atteint en fin d’année. Chaque salarié peut consulter les formations dans le portail RH et signaler ses souhaits lors de l’entretien individuel ou avec un PAP.

***5. informations CSE social et culture***: La distribution des bons de rentrée scolaire est en cours pour les enfants de plus de 15 ans.

20 samedis ont été travaillés avec 6 salariés en moyenne au premier semestre

Mr Darriet Stéphane est le nouveau représentant DBS pour l’établissement de Martignas

-Une enquête de satisfaction de la sodexo a été effectuée. De nombreuses remarques y sont notées et le gérant de la sodexo va tenter d’y répondre. La mise en place de plats à emporter est à l’étude, de tables extérieures supplémentaires, de la climatisation et d’autres choses seront également à l’étude.

***6. Absentéisme :*** SF : 9.41% pour 274 salariés

 STP/SE : 7.58% pour 60 salariés

 STC : 1.91%pour 36 salariés

 NS : 3.71% pour 154 salariés

Aucun AT/MP n’a été déploré cet été. 6% des absences sont dues à la Covid

Dès les premiers symptômes, les salariés restent chez eux afin de ne pas contaminer la totalité de l’établissement !!! Le bon sens prime, le travail et la hiérarchie se passera des salariés malades

**Questions septembre**

**Informations tv :**

Y a-t-il de nouveau un souci de logiciel car les dernières informations données datent de juillet ?

Il existe un nouveau problème empêchant aux informations d’être à jour.

**Chaine 6X :**

De la place devait être libérée pour le F6X (la question est également valable pour l’ensemble de l’usine) mais apparemment il n’en est rien.

De quelle façon pensez-vous remédier au problème de place de cette chaîne ?

La DG compte t’elle nous attribuer des budgets afin d’avoir un réel projet d’agrandissement ?

Un barnum de 2000m2 va être construit et mis en service début 2024.

**Matériel :**

Un grand nombre d’embauches viennent d’être effectuées fin 2022 et début 2023. Les embauchés ont fait un liste en urgence pour avoir du matériel. Celui-ci n’est toujours pas en dotation.

Vont-ils avoir le matériel nécessaire ou allons-nous devoir leur prêter comme à chaque fois ?

Des commandes ont été faites afin d’équiper les nouveaux embauchés individuellement, mais également du matériel commun par stade.

70 roulantes sont commandées pour début 2024 afin de pallier aux prochaines embauches.

**Etats Unis :**

Un appel à candidature a été fait auprès des salariés afin de trouver des volontaires pour des déplacements aux USA.

Quand comptez-vous apporter une réponse auprès des candidats qui se sont portés volontaires ?

Non rien n’a été fait officiellement, c’est le bouche à oreille qui a fonctionné.

**Commentaires CGT :** Il est particulier dans notre établissement que rien d’officiel ne soit en place alors que la demande de volontaires pour les déplacements est connue. Les demandes de visa, de carte de crédit, de réservation de logement et de moyen de locomotion prennent du temps et c’est encore une fois aux salariés de faire le travail de son propre recrutement aux déplacements.

**Contrôleurs :**

Il serait judicieux de commencer à former de nouveaux contrôleurs au lieu de le faire au dernier moment comme pour de nombreuses choses

L’ouverture aux postes de contrôleurs va-t-elle être faite prochainement ?

L’appel d’offres a été effectué mardi 19 septembre en flash.com. Dans l’attente des nominations….

**Formations :**

Nous subissons depuis de trop nombreuses années le manque d’anticipation de formation et cela vaut pour tous les postes dans l’entreprise. Toute nomination se doit d’être faite en anticipation de charge avec la prise en compte d’une période d’apprentissage et des moyens pour travailler. Trop souvent le salarié nommé reçoit l’ensemble des besoins qui lui sont nécessaire pour son travail qu’au fil de l’eau car non anticipé. De plus le personnel formateur se retrouve avec une charge supplémentaire de travail dont le planning doit tenir compte.

Comptez-vous changer de méthode ?

Nous avons un plan de formation en route dont l’attendu sera surement atteins. Le Directeur nous affirme que les tuteurs, parrains en binôme avec de jeunes embauchés voient leurs temps d’opération doubler par rapport au cycle classique.

**Commentaires CGT :** Nous sommes agréablement surpris que les temps de travail des tuteurs qui forment les jeunes embauchés ou les nouveaux venus sur un poste voient leurs temps doublés. Malheureusement la réalité est toute autre. Et oui monsieur le Directeur, la production ne perd pas de temps à former ses salariés, on préfère les RNC et taper sur les compagnons c’est plus facile !!!

**Dotation :**

Est-il prévu une nouvelle distribution de vestes ou doudounes notamment suite aux nombreuses embauches ?

Le sujet est en cours d’analyse.

**Cotation :**

Comment vont être informés les salariés en expatriation (USA, Inde) ?

Ils le seront par la hiérarchie sur place.

**Elus :**

Pourquoi certains élus n’ont toujours pas d’adresse mail professionnelle depuis juin ?

Pourquoi des disparités d’attente d’attribution de la ZIM au niveau de certains élus ?

Pourquoi aucune classification ne prévoit le travail syndical ?

Tous les élus ont maintenant une adresse mail. Il faut maintenant qu’ils la mettent en route. La zim n’est pas un accès à chaque salarié, seuls quelques-uns l’auront. La DG travaille sur le sujet de la classification des élus et mandatés.

**Navettes transports salariés :**

La prime des chauffeurs de navette peut-elle être augmentée ?

Lors de congés, la charge de la navette tient suffisamment longtemps ou faut-il prévoir une recharge avant la reprise du travail ?

Le nettoyage des navettes est à la charge du chauffeur ou un prestataire de service est prévu ?

La prime transport va être renégociée le 23/11 en QVT.

L’extérieur est fait par le chauffeur à la charge de Dassault, l’intérieur sera effectué par les Moyens Généraux.

Afin de s’inscrire sur la liste d’attente, vous devez aller voir Mr COUDROY Rémi au service RH.

**Verrières bâtiment 1 :**

Les travaux sur les verrières du bâtiment 1 sont-ils finis ?

Non, seul1/10éme des verrières ont été remplacées.

**Expression du personnel :**

Quand seront communiquées les réponses aux questions suite à la réunion d’expression du personnel?

Nous attendons un retour complet et nous allons démarrer une deuxième campagne.

**Visite inspection du travail**

Quel retour de la visite de l’inspection du travail sur les chantiers de l’établissement ?

Les inspecteurs du travail sont venus et non rien trouvé de particulier.

**Polyvalence salarié**

Comment est prise en compte la polyvalence d’un salarié ?

La polyvalence est tracée par un fichier.

Celui qui connaitra le travail de plusieurs postes sera-t-il jugé de statut identique à celui qui n’en connait qu’un seul ?

Ceux sont les niveaux qui encadrent ces connaissances.

**Certifications et habilitations**

Les salariés ayant des certifications et habilitations sont classifiés au même niveau dans leurs travaux que ceux n’en disposant pas.

Sachant que l’attribution de celles-ci n’est pas délivrée à tous les salariés, comment en tenez-vous compte ?

Non car c’est lié à l’emploi et non à la personne.

**Commentaires CGT :** malheureusement, comme nous l’avions craint, la convention ne lie rien à la personne mais seulement au poste de travail. Tout ce que peut acquérir un salarié au cours de sa carrière sera balayé d’un revers de main à chaque nouvelle affectation.

**Référent**

Le statut de référent existe-t-il dans la nouvelle convention collective ?

Quelle classification auront ces salariés ?

Ce statut n’existe pas dans la nouvelle convention collective. Les référents sont cotés D7 automatiquement.

**Changement d’emploi**

En cas de plusieurs changements d’emplois avec une cotation inférieure à celui occupé précédemment.

Le salarié percevra-t-il toujours le même salaire ?

Le salaire sera maintenu nous affirme la Direction Locale.

**Commentaires CGT :** Le premier changement de fiche d’emploi ne connaitra pas de perte de salaire mais la seconde fois n’est nullement assuré par la Convention Collective. Certaines personnes le disent mais ne s’engagerons pas à l’écrire. Les paroles s’envolent mais les écrits restent, donc actes pour ceux qui en font le SAV !!!

**Local étalonnage :**

Nous avons constaté que le local de l’étalonnage des machines restait fermé à clé avec le salarié à l’intérieur. Celui-ci n’entend pas forcement nos appels ou lorsque l’on frappe à la porte.

Que se passe-t-il s’il lui arrive quelque chose, car nous ne voyons même pas son bureau ?

Une nouvelle poignée va être installée. Il existe déjà une sonnette mais la porte doit rester ouverte afin de pallier à toute éventualité de malaise.

**Organisation :**

Nous venons d’entendre une possible commande de 150 voire 200 Rafale. Possible montée en cadence des chaines 6X et 8X. La supply chain et l’organisation en place joue en notre défaveur

Comment comptez-vous remédier aux disfonctionnements de toutes nos chaines de production afin de potentiellement pouvoir augmenter les cadences ?

Pensez-vous des améliorations possibles sans une remise en cause de chacun et chacune ?

Les projets d’agrandissements sont déjà établis même sans nouvelles commandes. Les travaux sont en cours ou vont commencer.

**Sous-traitance :**

Un grand nombre de non qualité est constaté dans notre établissement. Malheureusement le manque de formation de la sous-traitance in situ qui devient exponentielle laisse planer un risque industriel à Martignas.

Comment comptez-vous remédier à cette situation avant qu’il ne soit trop tard ?

L’augmentation de la sous-traitance est en corrélation avec la charge de travail.

**Commentaires CGT :** Nous faisons malheureusement le constat que la sous-traitance in-situ s’élève à 40,6% du personnel Dassault. Nous pensons que nous sommes arrivés au bout de ce fonctionnement, qui selon ce que nous attendons amène de nombreux problèmes (organisation, qualité, traçabilité … etc). Il est inadmissible de laisser autant de travail partir dans la sous-traitance qui n’est là que pour servir de valeur d’ajustement. Notre DG se sert tellement de ce levier que ces boites de sous-traitance ont du mal à garder les compétences Nous estimons qu’une politique ambitieuse d’embauche doit être menée afin de ne plus connaitre les travers actuels. Un vivier de salariés compétents est déjà dans nos murs. Ils connaissent le produit, connaissent les rouages de l’établissement. Fort de la formation « tremplin », ces salariés sous-traitants pour l’instant seront des compagnons Dassault dont nous aurons besoin pour répondre aux futures échéances.

**Travail de nuit :**

Les salariés qui sont en TT3 3 mois d’affilés devraient avoir des repos récupérateurs mais ils n’en ont pas.

Pouvez-vous contrôler cela et y remédier le cas échéant ?

Aucun salarié en TT3 ne fait 3 mois de nuit d’affilés, donc personne n’est concerné par les repos récupérateurs.

 **RPS :**

Quand est prévue l'enquête RPS 2023 ?

Une communication sera faite.

**Déplacement voilure Rafale entre les Bat 1 et 2**

Comment les déplacements de voilures Rafale entre bâtiment 1 et bâtiment 2 ont-ils été prévus pendant les travaux ?

La porte EST permettra de rentrer les voilures pour la peinture et le chargement des voilures se fera au Bat 6.

**Mode de transport accord QVT**

L’accord QVCT précise que l’entreprise a la volonté de promouvoir l’utilisation du vélo, du covoiturage et des véhicules à faible émission pour les trajets domicile-travail.

L’accord indique que les infrastructures vont évoluer pour promouvoir ces modes de transport vertueux. Pouvez-vous faire un point d’avancement sur ces actions sur notre établissement ?

Pour le vélo, combien de salariés ont demandé la prime de 200€ pour l’achat d’un vélo ?

Des discussions sont en cours avec la DG. Aucune prime n’a été demandée pour les vélos électriques.

**NEO\_Voyage et déplacements**

Le logiciel NEO gère les réservations et les notes de frais. L’ordre de mission qui était édité et validé avec Ulysse n’est pas géré par NEO.

Comment sont alors définis et matérialisés les ordres de mission ?

L’ordre de Mission est obligatoire pour définir les détails du déplacement (dates/horaires/conditions/lieux …) et pour couvrir le salarié, comme l’employeur, en cas d’accident.

Il y a un guide dans deltanet. L’assurance société est active pendant les heures de travail pour le véhicule personnel (sauf 2 roues).

**NCC**

Pouvez-vous nous faire un point sur le déploiement des fiches emploi sur Martignas ?

Quand sera communiquée, la grille de salaire correspondant aux fiches emploi de Dassault Aviation ?

Les fiches emplois ainsi que la cotation doit être finie au 30 septembre 2023. 70% sont déjà effectués, 22 contestations officielles sont arrivées sur son bureau.

La grille de salaire sera bientôt communiquée.²

**Commentaires CGT :** Nous engageons tous les salariés à établir et faire parvenir au service RH des lettres de contestations sur l’emploi, la cotation ou le niveau ne correspondant pas à leur travail quotidien. C’est grâce aux plus grand nombre que nous pourrons améliorer nos conditions de travail ainsi que celles de nos futurs collègues.

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