****

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

**Compte rendu CSE du 31 Octobre 2023**

1. ***Effectifs :***

* **Entrées / Sorties au 30/09 :** L’effectif est de 470 hommes et 88 femmes pour un **total de 558 salariés** dont 15 Non-actifs et 19 apprentis. 10 expatriés

1 Homme en départ Retraite et 13 Hommes en entrée (12 CDI + 1 apprenti)

***Intérim :*** 21 SF + 3 NS + 1 STC+ 1 STP

***Effectifs Sous-Traitants In-situ*:** 129 SF + 63 STP + 33 STC + 9 GPP = **234 salariés. [SF Dassault 297 et SF ST 129 (soit 43% sur l’établissement)].**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spécifique Atelier** | **Préparation** | **Contrôle /GPP** |
| **POTEZ** | **12** |  | **1** |
| **SOGECLAIR** |  | **8** |  |
| **SAFRAN** | **1** |  |  |
| **AAA** | **97** |  |  |
| **SATYS** | **10** |  |  |
| **ADF** |  | **4** |  |
| **CML** |  |  | **2** |
| **TRIGO** |  |  | **18** |
| **EXCENT** |  | **6** |  |
| **ECM** |  | **12** |  |
| **EXPLEO** |  | **30** | **11** |
| **CIMPA** |  | **1** |  |
| **IS** |  |  |  |
| **ALTEN** |  |  | **1** |
| **LAROCHE** |  |  |  |
| **INSTITUT DE SOUDURE** |  |  | **9** |
| **FORTIL** |  | **2** |  |
| **RJ AERO** | **2** |  |  |
| **NOVAE** | **7** |  |  |
| **TOTAL** | **129** | **63** | **42** |

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

* Nous avons livré à l’établissement de Mérignac :
* 2 voilures Rafale soit 280 sur 358
* 3 jeux de canard 107 sur 167
* 2 dérives 107 sur 167
* 2 voilures Legacy, soit les 1625 sur les 1658 à fabriquer
* 1 voilure F8X, 114 sur 130
* 1 voilure F6X, 24 sur 60
* Pyro, 163 sur 180

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TABLEAU DES CHARGES POUR LES TROIS MOIS A VENIR** | nov | dec | jan |
| RAFALE (kh) | 15.6 | 16.6 | 17.4 |
| FALCON (kh) | 10.4 | 10.9 | 11 |
| F7X/8X (kh) | 6 | 6.8 | 7.4 |
| F6X (kh) | 11.4 | 11.6 | 11.3 |
| Pyro (kh) | 5.6 | 5.5 | 5.6 |
| F10X | 0.9 | 1.8 | 3.2 |
| Divers (kh) | 0 | 0 | 0 |
| Chantier | 2.2 | 2.2 | 2.6 |
| Total MARTIGNAS (kh) | 52.1 | 55.4 | 58.5 |
| Sous-traitance sur site (kh) | 14.5 | 15.1 | 15.6 |
| Charge interne (kh) | 37.6 | 40.3 | 42.9 |
| Effectifs | 297 | 297 | 297 |
| Intérim | 18 | 18 | 18 |
| Charge + Potentiel (MA + ST in situ) | 41.5 | 41.5 | 41.5 |
| Ecart Dassault | -3.9 | -1.2 | 1.4 |

***3. Compte rendu CSEC***

Affichage panneaux syndicaux.

***4. Compte rendu Commission logement locale***

Affichage panneaux syndicaux.

***5. Information Frais de santé* et prévoyance**

Les 850 salariés affectés à un emploi E9 E10 au niveau société vont basculer sur la prévoyance Cadre à partir du 1er janvier 2024 conformément à la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

En l'application de l'article 62.3 de la Convention Collective de la Métallurgie du 2 février 2022 et en l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017, les collaborateurs affectés à un emploi E9 et E10 se voient bénéficier du régime de prévoyance et de mutuelle des cadres.

CALENDRIER INDICATIF DE TRANSFERT

* ﻿﻿Mi-octobre : Information aux CSE en octobre
* ﻿﻿Mi-novembre : Courriers aux salariés
* ﻿﻿Fin novembre : Ouverture aux espaces privés santé ipeca.fr des salariés de manière anticipée pour les démarches
* ﻿﻿Mi-décembre : fermeture des droits Noémie par OCIANE pour éviter le risque de chevauchement : La CPAM met en général 10 jours pour traiter les flux.  
  Mi-décembre : envoi des cartes de TP IPECA sous format papier en attendant l'acceptation de la dématérialisation par les salariés

﻿﻿Fin décembre : demande de télétransmission IPECA pour ouverture des droits Noémie au 01 01 24

***6. Nouvelle Convention collective :*** Environ 70% des entretiens ont été réalisés (100% fin septembre). Contestation à ce jour : 65 salariés ont contesté. La contestation peut-être sur une, deux ou les trois natures. Celle-ci doit être formalisée au service RH par mail, courrier. 78% sont traités.

**Commentaires CGT :** Une pétition circule actuellement dans l’établissement et nous enjoignons toutes celles et ceux qui ont fait part d’anomalies dans la prise en compte de la formalisation de leur emploi de travail (fiche emploi et/ou cotation et/ou niveau) dans la nouvelle convention collective à signer celle-ci afin de faire remonter à la Direction Générale les incohérences rencontrées.

***7. travail du samedi/dimanche***

- Application des dispositions accord société sur les équipes de suppléance du 11/07/2007 (durée indéterminée)

- Principe du volontariat (modification du contrat de travail ou du personnel spécifique embauché avec un contrat de travail ad hoc)

- 12h samedi+ 12h dimanche (dont 0.50h temps « casse-croute ») voir même en format 2 x 12.

- Totalité des heures majorées a hauteur 50% paiement prime panier/ jour travaillé

- Durée prévue minimum 1 an avec reconduction tacite avec période probatoire possible

**Commentaires CGT** : la direction locale nous a donc informés de ses plans en vue de la montée en cadence, nous espérons donc qu’elle nous consultera dans les prochains CSE en vue de requérir notre avis. À la CGT, nous considérons que l’intensification du travail par les heures supplémentaires et de la généralisation du travail en équipe qui plus est de nuit ne va pas dans le sens de l’histoire avec notamment le partage du temps de travail. Ce qu’on nous propose pour demain c’est l’intensification du travail et à des âges de plus en plus tardifs. Nous payons, encore une fois, le peu d’anticipation de notre DG sur l’agrandissement des infrastructures et sur le recrutement.

**8. Visite Inspectrice du Travail**

Le 06 novembre, visite de l’inspectrice du travail concernant l’utilisation de produits à base de manganèse par les salariés précaires incluant apprentis, intérimaires et CDD.

**Questions Octobre**

**Pyrotechnie :**

1. Où en est l’évolution de poste réaménagement au secteur initiateur ? Car il manque un établi et une binoculaire avec un écran.

Le matériel a été pris en compte dans le plan d’investissement 2024.

1. Du personnel manque encore de chaises à la pyrotechnie. Pouvez-vous faire un point avec les opérateurs ainsi que remplacer les tabourets selle à cheval non confortables ?

La Direction locale affirme que le nombre de chaises est suffisant et elle va voir pour remplacer les tabourets selle à cheval.

1. Pouvez-vous doter de 3 écrans le service contrôle initiateur dont ils ont besoin ?

Le Directeur ne s’y oppose pas. La demande doit être remontée par la hiérarchie.

1. Les salariés pyrotechnicien(nes) constatent que l’intitulé de la fiche d’emploi n’est pas correcte, que leur fiche d’emploi n’énumère pas correctement le travail fait quotidiennement, que la fiche d’emploi est sous coté dans l’estimation faite. Pourriez-vous rectifier l’ensemble de ces anomalies ?

La DRH Mme Guillemet a dit que la fiche était en cours de révision et serait remplacée par une autre fiche emploi. La Direction Locale attend le retour.

1. Quels sont les résultats des derniers prélèvements de plomb dans le bâtiment pyrotechnique ?

Ceux-ci ont été présentés en CSSCT où certaines valeurs supérieures au seuil demandent à être corrigées.

**Fiches d’emplois/Cotation :**

1. Pourquoi des salariés ont des fiches d’emplois différentes alors qu’ils exercent le même travail (Agent de Maitrise, Contrôleur, Préparateur….) ?

Les « potentiels » attendus supplémentaires pouvant être exercés par ces salariés justifient une fiche d’emploi différente même si l’emploi exercé est similaire à 90%. Nous sommes là sur un détournement de la nouvelle Convention Collective qui stipule que les salariés effectuant un travail similaire au quotidien doivent être mis sur la même fiche d’emploi. Des tâches hypothétiques ne relèvent pas du travail quotidien et sont basés sur des fonctions subjectives non réalisées.

7. Le salarié qui possèdent les compétences dans plusieurs fiches d’emplois (ajusteur et chaudronnier, ajusteur et opérateur robots, ajusteur et tuyauteur, ajusteur et câbleur électrique….) ne sont affectés à leurs spécialités. Pourquoi vous ne les affectez pas dans la fiche correspondante existante ou dans la création de celle-ci quand elle a été oubliée ?

La Direction Locale stipule que pour être affecté à une fiche d’emploi il faut remplir à plus de 50% celle-ci. Nous sommes donc en contradiction totale avec la réponse numéro 6.

8. Avez-vous prévenu les salariés malades ou absents pour les informer de leur fiche d’emploi ainsi que de leur cotation ?

Un courrier sera envoyé à leur domicile.

9. Combien avons-nous de salariés pour chaque cotation sur l’établissement ?

Refus de la Direction Locale de nous communiquer cela.

10. Quelles sont les cotations par services de la plus basse et à celle la plus haute ?

Refus de la Direction Locale de nous communiquer cela.

**Aléseuse portative pneumatique F8X :**

11. Celle utilisée actuellement n’est plus réparable car il n’existe plus de pièces de rechange et les opérateurs ont du mal à assurer des alésages conformes. Pourriez-vous commander une nouvelle aléseuse portative pneumatique au stade F8X ?

Le Directeur ne s’y oppose pas. L’agent de maitrise doit faire une demande avec le service SMA.

**Prime Rafale :**

12. Est-il prévu une prime Rafale cette année ?

Prérogative PDG.

**Prime de Partage de la Valeur :**

13. Idem pour cette prime également ?

Appelée Prime de Pouvoir d’achat, pour rappel elle a été versée ces 2 dernières années.

Prérogative PDG.

**Machine Induction PR :**

14. Sur le site il y a actuellement 3 machines de ce type, elles sont malheureusement toutes en panne depuis plusieurs semaines.

Un manque de pièces de rechanges serait à l’origine mais aussi un manque de formation à l’utilisation de cet appareil car le personnel qui en assure la maintenance retrouve souvent la même panne.

Pouvez-vous créer une fiche d’utilisation précise pour ces machines et commander d’autres appareils pour les mêmes travaux ?

Cela devient nécessaire avec l’augmentation de cadence prévue pour la production du Rafale et pour les nouveaux programmes.

Une fiche d’utilisation existe et l’entrainement par courroie va être remplacé par des engrenages.

**UPA de perçage F10X :**

15. Une nouvelle technique de perçage « One shot » va être déployée pour de nombreux perçages calibrés à cet avion. Le service outillage a commencé des essais sur le 1er avion.

Pour que le personnel maitrise totalement cette nouvelle technologie et celui qui viendra à l’avenir agrandir cette équipe, pouvez-vous prévoir une formation assurée par le personnel outillage?

Une analyse du besoin va être faite et une formation des procédés société sera assurée.

**Outillage :**

16. Afin d’éviter les aléas et les outillages non conformes, ne serait-il pas utile de mettre en place des revues de conception avec les utilisateurs, les concepteurs ainsi que le contrôle avant de lancer leurs fabrication ?

Un processus de validation est formalisé avec les outilleurs, le personnel QCT ainsi que les utilisateurs.

**PNC:**

17. Depuis le déménagement de cette entité dans les « algécos » à côté du bat3, le service n’a pas récupéré la totalité du matériel de bureau nécessaire au bon fonctionnement du service. Pouvez-vous remédier au problème rapidement ?

La demande de mobiliers a été faite et le chiffrage est en cours.

**CQPM :**

18. Avez-vous une date pour la prochaine session CQPM du début de l’année 2024 ?

La date n’est pas arrêté mais un prévisionnel de 3 sessions en 2024 est envisagé.

**Indemnités Kilométriques :**

19. Quand un€ employé(e) réalise des heures supplémentaires à la demande de sa hiérarchie cela déclenche aussi le paiement des indemnités kilométriques. Malheureusement le personnel encadrant ne connait pas forcément cette « règle ». Serait-il possible d’automatiser le déclenchement du règlement IK ou de former le personnel encadrant afin d’en éviter leurs oublis ?

La Direction locale fera un rappel des usages auprès de la hiérarchie.

***9. Informations CSE social et culture***

Une rencontre a eu lieu sur l’établissement de Martignas avec les élus CSE de Mérignac au cours de laquelle nous avons partagé la volonté de travailler ensemble sur des projets communs notamment le spectacle de Noël.

L’ancienne équipe du CSE a programmé le spectacle de Noël 2023 avec le CSE de Mérignac mais par contre pour celui de 2024 le CSE de Martignas se retrouvera avec les CSE d’autres établissements.

Votre nouvelle équipe CSE a décidé de renouveler avec Mérignac la programmation du spectacle de Noël 2025 conjointement. Cela permet d’avoir une salle privatisée pour l’ensemble du personnel Dassault des 2 établissements.

***Martignas, le 08/11/2023.***