****

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

**Compte rendu CSE du 27 Janvier 2024**

1. ***Effectifs***

|  |
| --- |
| Effectif établissement |
| Femmes | 92 |
| Hommes | 486 |
| **Total** | **578** |

***Entrées / Sorties :***

* Femme : 2 entrées
* Homme : 10 entrées / 3 sorties

***Intérim :*** 7 SF + 5 NS + 1 STC ***Expat. :*** *7* ***Apprentis :*** 20

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Spécifique Atelier | Préparation | Contrôle/GPP | **Total** |
| 110 | 87 | 50 | **247** |

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

**2. *Point des fabrications et livraisons en cours***

|  |
| --- |
| Tableau charges 3 mois à venir |
|  | **Février** | **Mars** | **Avril** |
| Rafale  | 17 800h | 19 100h | 19 800h |
| Legacy | 10 900h | 11 100h | 10 200h |
| F8X | 7 100h | 8 000h | 9 000h |
| F6X | 10 900h | 11 100h | 10 200h |
| F10X | 5 900h | 6 600h | 5 900h |
| Pyro | 5 800h | 5 800h | 5 800h |
| Chantier | 2 000h | 1 800h | 1 800h |
| Total Mart | **60 400h** | **63 500h** | **62 700h** |
| Charge interne | 44 700h | 47 700h | 47 900h |
| DA + Intérim | 44 600h | 44 600h | 44 600h |
| Sous-Traitance | 15 700h | 15 800h | 14 800h |
| Ecart  | +100h | +3 100h | +3 300h |
| Effectif Mart | 306 | 306 | 306 |
| Effectif Intérim | 33 | 33 | 33 |

* 3 voilures Rafale soit 285 sur 350
* 3 jeux de canard soit 114 sur 167
* 3 dérives soit 113 sur 167
* 1 voilure Legacy soit 1627 sur 1658
* 1 voilure F8X, 117 sur 130
* 1 voilure F6X, 27 sur 60
* Pyro, 217 sur 230

**Commentaire CGT :**

Les programmes Rafale et Falcon F8X montent en charge pour les mois à venir. A partir de mars nous avons une surcharge de +3 000h et qui passe à +3 300h en avril. Les embauches vont bien sûr continuer mais il faut prendre en compte en parallèle les formations et l’acquisition du savoir-faire opérationnel. La CGT n’a cessé et continue d’alerter sur la nécessité d’anticiper pour obtenir une meilleure efficience au moment où la charge de travail se présente.

***4. Bilan de l’activité RX***

La salle L86 est autorisée pour le tir radio jusqu’au 5/12/2024. Un nouveau tube pour l’activité radio est en cours de validation en salle L87 pour une utilisation fin 2024. Le tube actuel a été déplacé en fond de salle (validé par l’organisme de contrôle VERITAS) car celui-ci était placé près des portes où des fuites de rayonnement avaient été détectées. Par ailleurs, une réfection des portes va être entreprise. Les dernières mesures n’ont pas présenté une détection nocive sur 9 porteurs de dosimètre, ni en salle.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Filière 210/212*** | ***ETAM*** | ***Cadre*** | ***Total*** |
| ***Martignas*** | ***Nbre AI*** | ***112*** | ***62*** | ***104*** | ***278*** |
| ***Effectif*** | ***213*** | ***112*** | ***115*** | ***464*** |
| ***Total*** | ***44,26%*** | ***55,36%*** | ***90,43%*** | ***59,91%*** |

***6. Information sur le bilan du recours aux heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les samedis travaillés***

|  |  |
| --- | --- |
| Total heures sup. + comp. **2022** | **13 153** |
| Total heures sup. + comp. **2023** | **18 156 (+38%)** |

Heures supplémentaires : **13 574** en 2023

Heures complémentaires : **4582** en 2023

Samedi travaillés: **40** avec 8 salariés en moyenne

***7. 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***

Pour  : 1 voix CFDT

Contre : 13 voix : 9 CGT et 4 CGC

**Commentaire CGT :**

Malheureusement la DG a une nouvelle fois applique un accord unilatéral afin d’entériner ses dates (un seul syndicat ayant signé). Nous nous battons afin d’avoir la libre disposition de nos congés depuis de nombreuses années. La DG ne l’entend pas de cette oreille et décide d’imposer encore une fois aux salariés de prendre leurs congés, leurs repos, leurs moments personnels quand elle le décide.

Nous savons pertinemment qu’avec les cadences annoncées et le retard de tous les programmes, des dérogations seront accordées aux établissements afin de travailler au cours de ces périodes !!! Alors pourquoi ne pas laisser le choix aux salariés avec une date butoir pour poser leurs congés ?

***8. Information et consultation sur la dérogation à l’application et au grattage du mastic du bioxyde de manganèse pour le personnel intérimaire et CDD***

Abstention : 5 voix 1 CFDT et 4 CGC

 Contre  : 9 voix CGT

**Commentaire CGT :**

Les élus CGT se sont positionnés contre cette dérogation car nous n’avons pas l’assurance que des salariés « précaires » seront suivis correctement au quotidien par la hiérarchie afin de les protéger de tous risques pour leurs santés. Le risque d’exposition aux produits pouvant causer des maladies graves est suivi par le service médical Dassault pour le personnel de l’entreprise mais les salariés précaires qui sont amenés à avoir plusieurs employeurs n’ont pas l’assurance si jamais ils étaient confrontés au cours de leur carrière à contracter une maladie de pouvoir identifier précisément l’entreprise responsable. Il y a déjà de la dérive avec le personnel Dassault, nous ne voulons pas porter la responsabilité sur une autre catégorie du personnel.

***9. Information sur le bilan des embauches sur l’année 2023***

Spécifique Fabrication : 51 (29 en 2022)

Contrôle  : 4 (2 en 2022)

Préparateur : 6 (5 en 2022)

Non Spécifique : 21 (29 en 2022)

***10. Information sur la répartition des personnels suivant les familles professionnelles et métiers de la NCC***

Administration/gestion sites/moyens industriels : 24

Conception/essais : 13

Finance/comptabilité : 39

Management entreprise : 1

Management programme : 1

Management qualité et HSE : 8

Production : 462

RH : 8

Système info : 1

***11. Information sur le renforcement sureté à la sortie de l’établissement : contrôle de coffre aléatoire***

Des contrôles auront lieu suite à de nombreux vols dans notre établissement.

***12. Information sur les changements contractuels avec 3A (Falcon Legacy)***

La direction va revoir le contrat avec la société 3A au niveau de l’assistance technique.

***13. Information sur l’élargissement du périmètre ST 20 F8X en sous-traitance par NOVAE Service***

Les postes du robot et de l’après robot pourraient être sous-traités par la société NOVAE.

***14. Activités sociales***

Les chèques vacances du plan 2023 sont arrivés et une distribution aura lieu début février (05/02). Un nouveau plan d’acquisition de chèques vacances est mis en place pour l’année 2024.

Les choix de destination pour les colonies se finalisent mercredi 31 janvier et les choix pour les voyages organisés issus du sondage sont en cours de devis auprès des prestataires.

Le contrat de location pour les appartements de la résidence Machcorenia à Hendaye a été reconduit pour 3 années.

***15. Questions CSE***

**Travail congés de noël**

Vous avez demandé aux salariés volontaires de venir travailler pendant la fermeture hivernale. Vos multiples changements de directives ont mené à des aberrations et certains de ces salariés se sont vus interdire l'accès au site. Malgré cela, les salariés ont fait l'effort de rester fidèles à leurs engagements.

De plus, nous apprenons que l'établissement voisin "Mérignac" a également fait travailler ses salariés et qu’ils ont eu l'autorisation de faire 6h/14h, bénéficier des indemnités kilométriques et dans sa grande bonté la direction les a laissé partir à 12h le vendredi payé jusqu'à 14h (récompense de l’effort).

Malheureusement nous constatons une différence de traitement entre nos deux usines pourtant proches géographiquement.

Comment se fait-il qu’il y ait un traitement moins avantageux pour les salariés de notre établissement ?

La direction se dit prêtes à revoir sa copie en se « calquant » sur le modèle de Mérignac pour les prochaines vacances de Noel.

**NCC**

Des nominations ont eu lieu au mois de décembre alors que les cotations et niveaux étaient donnés aux salariés.

Leurs cotations, niveaux et salaires vont-ils changer au 1er janvier comme le prévoit la convention ? Les changements d’emploi se feront pendant les mois d’avril, juillet et octobre pour les salariés ayant un salaire en dessous du mini de la grille Dassault.

**Distributeurs boissons**

Pourquoi tous les distributeurs ne proposent pas les mêmes choix de boissons ?

Pouvez-vous assurer le suivi des dates prévues aux contrats avec les prestataires de distribution de soupe en hiver (distributeurs boissons ou restaurant) ainsi que l’été pour les jus aux sirops ? Le directeur n’ayant pas compris la question car ne connaissant pas la pratique va se renseigner pour savoir les raisons de la non distribution.

**Stade 15 F8X**

Il est regrettable de voir opérer, au travers de vos choix, le transfert vers la sous-traitance au fur et à mesure des postes permettant la possibilité de certain reclassement du personnel de l’entreprise.

Est-il judicieux de sous-traiter de nouveau un poste qui permet de reclasser des salariés ayant des pathologies ?

Une étude des postes de reclassement sur l’établissement va être lancée avec le médecin du travail.

**Zonage F7/8X**

Est-il possible de créer un zonage suffisant pour disposer les éléments de travail dans le stade 20 F7/8X ?

En cas de besoin, faire remonter à la hiérarchie.

**Outillage**

Est-il normal de devoir partager des broches de calibrage pour travailler entre deux productions (F7/8X et F6X) ?

Commande en cours mais le prestataire n’est pas en mesure de donner une date de livraison.

**Electro-class**

Malgré une demande de la hiérarchie, pourquoi les délais de réapprovisionnement d’outillage dans les électro-class sont-ils trop long ? Le prestataire a des soucis d’approvisionnement et à cela il faut rajouter la recrudescence des effectifs.

**CQPM**

Quand aura lieu la prochaine session d’embauche de CQPM ? Une session de 12 personnes a débuté le 17 janvier, 2 autres sessions sont prévues en avril et juillet.

**NEO**

Prévoyez-vous de mettre en place une formation avec un interlocuteur physique sur l’utilisation du logiciel NEO dont les salariés sont obligés d’utiliser pour effectuer leurs déplacements professionnels (tâche réalisée auparavant par le personnel administratif dont c’est le cœur de métier contrairement aux autres catégories du personnel) ? Il n’y aura pas de formation, un PC est mis en Ce n’est pas prévu mais il y’a un PC en libre-service au bureau de secrétariat direction.

**Idée +**

Quelles sont les raisons qui ont amené à décaler la session idées + ?

C’est un problème de calendrier, la direction tend à revenir à la normale.

**Falcon Legacy**

Où en est-on sur le transfert à la sous-traitance du programme Falcon Legacy ?

Le transfert du stade 15 Legacy est en cours de finalisation.

**Navette transport**

Quand sera octroyée une prochaine navette de transport ? Cela dépend du loueur.

Quelle sera la ligne couverte ? La ligne effectuera le trajet de St André de Cubzac à Martignas.

**Machine semkit F10X**

Malgré une demande hiérarchique faite et déjà renouvelée, est-il possible d’obtenir une machine semkit pour le F10X ? Commande en cours.

**Bouton urgence**

Concernant l’aspiration centralisée serait-il possible de dissocier l’arrêt d’urgence par secteur de travail (F6/7/8X et F10X) ? Non, un seul bouton commande tous les secteurs à la fois.

**Trajets voilures**

Pouvez-vous remédier au désencombrement des allées qui complique le trajet des voilures vers le bâtiment 6 ?

La Direction estime que les allées ne sont plus encombrées. Toujours selon elle, le futur barnum permettra un meilleur stockage des éléments.

**Prises électriques pour les recharges voitures**

Quand seront-elles déployées dans notre établissement ? 20 bornes seront mises à disposition au retour des congés d’été.

**Contrôle réception**

Est-il possible d’obtenir un matériel informatique (tour PC)assez puissant pour fonctionner avec le logiciel CATIA ? Le Directeur n’a eu qu’une seule demande venant de la société TRIGO donc rien de prévu à part si c’est pour un salarié Dassault.

**Contestation classification**

Certaines personnes ont contesté leurs classifications sans avoir de réponse de leurs hiérarchies. Pourquoi ? Les personnes concernées doivent se faire connaître auprès du service RH. Toutes les nouvelles modifications de classifications ne donneront pas lieu à une autre contestation.

**Déplacement chariot élévateur**

Est-il possible de créer un zoning entre le « barnum » et la réception magasin de type « allée piétonne » ou « allée chariot » ? Car il y a beaucoup de passage de piéton sur le trajet du chariot élévateur. A voir comment faire avec DAHER.

**Relation travail**

Une agression verbale a eu lieu entre un salarié et le magasinier des petits outillages. Si de telles choses peuvent malheureusement arrivées, il est regrettable que cette incivilité ai été causée de la part d’un responsable hiérarchique pourtant formé et sensibilisé afin d’éviter ces possibles débordements. Cet AM qui ne représente bien évidemment pas l’ensemble de sa catégorie professionnelle en est malheureusement coutumier. Pouvez-vous faire passer le message à l’encadrement du respect des échanges entre salariés ? La DL étudie le cas, elle affirme qu’un rappel sera fait concernant le respect.

**Revues de presse**

Pour quelle raison les revues de presse ne sont plus mises en ligne (dernière le 18 octobre 2023) ?

Elles seront bientôt remises en ligne.

**Responsables Procédés**

Les procédés de fabrication détenus par des contrôleurs pyro en 2022 ont été réaffectés à des opérateurs de fabrication en 2023. Le but étant que les contrôleurs pyro détiennent des responsabilités de procédés contrôle. Par contre ces procédés fabrication ont été transmis à du personnel hiérarchique qui pour certains n’ont jamais travaillé sur ces produits.

Est-ce normal ?

- concernant les programmes Rafale et Falcon les contrôleurs sont des responsables procédés de fabrication et non de contrôle pour la quasi-totalité. Il est fait mention que ceux-ci sont les seuls à connaitre le procédé. Pour certains c’est faux ils n’ont jamais pratiqués d’opérations de fabrication ou eu d’habilitation de travail. Ils ont juste effectué de la validation de bons de travail comme tous les contrôleurs de chaine. Il est dit que ces contrôleurs ont été choisis (dernièrement entre parenthèse en 2023 juste avant les affectations sur les nouvelles fiches emplois) car il n’y a pas d’opérateurs de fabrication qui connaissent toutes la chaine. Certains opérateurs de chaine sont habilités au stade 30/40 ou finition de la même manière.

Pourquoi ne pas avoir affecté des responsables procédés fabrication aux opérateurs habilités et certifiés ?

Vous justifiez de nommer des responsables procédés QCT en fonction de leurs services en contrôle Pyro et inversement en contrôle chaine Rafale et Falcon.

Pourquoi cette différence ?

Un contrôleur de chaine F8X stade 15-20 a été affecté sur une fiche d’emploi de contrôleur spécialisé sans être responsable procédé, ni faire des chantiers « hors série ». Au vu de la justification qui a été faite aux contrôleurs non spécialisés de ne pas remplir ces affectations pour être sur la fiche d’emploi de contrôleur spécialisé, celui-ci va prochainement recevoir la responsabilité d’un procédé pour valider son affectation sur cette fiche.

Vous trouvez cela normal ?

Ces critères mis en avant sur l’établissement de Martignas sont également ceux décrétés par la Direction Générale, confirmez-vous cela ?

La Direction Locale stipule que les nominations sont un choix pris par les responsables de service et que les critères varient suivant chaque situation rencontrée. Verdict c’est au bon vouloir des responsables de service. La DL décrète que ce sont des méthodes société.

**Cartographie NCC Martignas**

Quels sont les nombres de salariés par emploi avec leur cotation affecté ? Le service RH refuse de communiquer cela.

Quels sont les nombres de salariés par niveaux de reconnaissance individuelle ? Niveau phase accueil : 49, Niveau 1 : 111, Niveau 2 : 261, Niveau 3 : 54

Quelle est la cartographie du nombre des recours par Directions et l’état des traitements ? 63 salariés et 78% traités.

**Tables au restaurant**

Comptez-vous aux beaux jours rajouter des tables au restaurant d’entreprise à l’extérieur ?

Ce n’était pas prévu dans le plan d’investissement 2024. En étude, attente budget.

**Bourse d’emploi**

Plusieurs salariés ont fait des demandes sur des postes de la bourse d’emploi, pourquoi ne reçoivent-ils jamais de réponses ? Se rapprocher du service RH pour les personnes concernées.

**Pyro**

Où en est la commande de la binoculaire avec écran au poste de sertissage étoupille ? Pas commandée, figure au plan investissement 2024.

**Adresse mail**

Quelle est la procédure pour activer les adresses mail Outlook perso qui sont octroyées à tous les salariés de Martignas ?

Si l’adresse mail ne fonctionne pas, il faut appeler le 5000.

**Daher**

Pouvez-vous nous donnez les raisons de la surveillance rapprochée des intérimaires Daher par un employé de Securitas ? DAHER a dû faire appel à des intérimaires pour faire l’inventaire. L’enquête de sécurité n’a pu être faite en amont, c’est pour cela qu’un agent de SECURITAS les a suivis. Certes, pour des raisons de sécurité nous pouvons comprendre la démarche mais de là à les surveiller pendant leur pause de repas, c’est abuser !

**Pression sur les salariés de la sous traitance**

Plusieurs salariés travaillant dans des sociétés sous-traitantes in-situ nous ont rapporté que certaines personnes de l’encadrement Dassault exerçaient à leurs égards des pressions et menaces de « blacklist ». La motivation des Agents de maitrise de notre entreprise serait de les empêcher de quitter leur entreprise pour une autre. Pensez-vous que nous allons rester sans rien faire et laisser ces personnes zélées continuer leurs basses besognes qui s’apparentent ostensiblement à de l’ingérence, du chantage voire du harcèlement moral ?

La Direction a pour consigne de ne pas démarcher auprès des salariés sous-traitant in situ sauf s’ils démissionnent.

**Local Nettoyage ISOR**

Nous revenons vers vous concernant le local de stockage se trouvant dans un des vestiaires du bâtiment 1. Celui-ci pose un problème d'intimité pour le personnel qui s'y change, en effet il existe aussi un malaise vis à vis des salarié-e-s d’ISOR puisque le personnel féminin doit traverser ce vestiaire masculin pour accéder à ce local. Après de nombreuses modifications ou constructions de bâtiments est-il prévu un local afin de déménager ce local de stockage ?

La Direction n’a eu qu’un seul retour négatif donc ne déménagera pas le local de stockage.

**Portail RH**

Serait-il possible d'avoir accès au portail RH (accords d'entreprise, NCC) via les ordinateurs proches de nos postes de travail (par exemple le poste 18 ne fonctionne pas).

Nous avons joint le 5000 qui nous répondent que ce n’est pas de leur ressort puisqu’il précise que le service informatique n'a pas les accès pour résoudre ce problème. La Direction se renseigne.



***Martignas, le 06 février 2024***