****

**Compte rendu CSE du 30 mai et du 5 juin 2024**



1. ***Effectifs :***

|  |
| --- |
| Effectif établissement |
| Femmes | 100 |
| Hommes | 498 |
| **Total** | **598** |

***Entrées / Sorties :***

* Femme : 1 entrée (DF)
* Homme : 8 entrées (SF) / 4 sorties (3 retraites + 1 mutation à Mérignac

***Intérim :*** 45 SF + 1 NS + 1STC ***Expat. :***6 ***Apprentis :*** 20 ***Non Actif :*** 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Spécifique Atelier | Préparation | Contrôle/GPP | **Total** |
| 133 | 97 | 54 | **284** |

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

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

|  |
| --- |
| Tableau charges 3 mois à venir |
|  | **Juin** | **Juillet** | **Aout** |
| Rafale  | 20.6 | 20.5 | 20.2 |
| Legacy | 10.5 | 9.8 | 9.7 |
| F8X | 7.9 | 8.1 | 8.1 |
| F6X | 9.4 | 9.8 | 10.3 |
| F10X | 7.6 | 8.9 | 8.8 |
| Pyro | 5.6 | 5.4 | 5.4 |
| Chantier | 1.6 | 1.7 | 1.5 |
| Total Mart | **63.2** | **64.2** | **64** |
| Charge interne | 48.1 | 49.9 | 49.8 |
| DA + Intérim | 47.8 | 47.8 | 47.8 |
| Sous-Traitance | 15.1 | 14.3 | 14.2 |
| Ecart  | 0.3 | 2.1 | 2 |
| Effectif Mart | 318 | 318 | 318 |
| Effectif Intérim | 45 | 45 | 45 |

* 0 voilures Rafale soit 294 sur 358
* 2 jeux de canard soit 122 sur 162
* 2 dérives soit 121 sur 167
* 1 voilure Legacy soit 1631 sur 1658
* 0.5 voilure F8X, 121 sur 130
* 1 voilure F6X, 31 sur 60
* Pyro 178 éléments en mai et 238 en avril

**Projet d’une équipe manutention :**

La direction a annoncé son intention de former dans les mois à venir un service qui s’occupera de la manutention.

A l’image du site de Mérignac, une équipe sera uniquement dédiée à cette tâche.

La multiplication des programmes, les cadences qui augmentent, les volumes de plus en plus importants à manipuler et pour une meilleure sécurité ont amené la DL à prendre cette décision. A suivre..

**Recrutement :**

La direction continue ses recherches pour recruter : bac pro aéro-structure, serrurier et autres métiers pourquoi pas si les compétences correspondent aux activités de production de Martignas.

**CQPM :** 2 sessions de 8 personnes sont prévues (Juin/Septembre)

Pour pallier au manque de main d’œuvre et face à la montée en cadence, la DL est en discussion avec la société MMT Bordeaux (anciennement FORD) Cette entreprise étant actuellement en sous-charge, un prêt de salarié est à l’étude comme cela se fait depuis plusieurs mois avec la société Mécachrome.

Cette durée selon les profils pourrait être comprise entre 9 mois et 2 ans.

**3 Compte rendu CSE Central**

Affichage panneau

**4 Information et consultation du CSE sur le bilan du plan de formation/développement des compétences 2023**

4 votes en faveur du bilan et 8 abstentions.

**Commentaires CGT :**

La majorité des formations sont celles de recyclages, de mises à niveau de standards. Peu de formations amènent à une qualification permettant une évolution professionnelle ou à un changement de classification. La Direction est seule maitre de l’évolution voulue par elle pour les salariés qui eux ne peuvent qu’émettre des souhaits.

**5 Compte rendu de la commission égalité professionnelle et bilan des actions réalisées en 2023**

**Commentaires CGT :**

La seule réunion de la commission sur l’année 2024 présidée par la direction, tout comme l’année dernière, a traité du rapport égalité femmes/hommes 2023 de l’établissement. Comme chaque année les mêmes difficultés d’exploitation de ce rapport sont pointées (nombre de comparants obligatoires pour avoir des données est trop élevé : 5 ou 20 salariés alors qu’à partir de 3 cela est possible, des moyennes de salaire incluant plusieurs coefficients et ancienneté ne permettant pas de comparer sauf pour les cadres où sur certaines positions ont décelés des écarts).

Nous pouvons souligner que les embauches (touts contrats) de femmes sur Martignas atteignent les attendus de l’accord société et que des actions dans les écoles et forum ont été réalisées pour promouvoir nos métiers.

**6 Information et consultation du CSE sur le rapport égalité femmes/hommes 2023**

8 votes défavorables sur le rapport égalité F/H 2023 et 4 abstentions.

**Commentaires CGT :**

Malgré les demandes constantes de la CGT de mettre en place des indicateurs pertinents lors de la révision de l’Accord Egalité F/H, cela n’est toujours pas possible. Résultat nous avons trop de valeurs comparatives absentes dans les tableaux pour justifier de l’absence d’inégalité F/H ainsi que des moyennes salariales incluant des anciennetés différentes pour des tranches de coefficients similaires (ex : Niveau 2 = moyenne salariale de l’ensemble des coef 170+180+190+205 avec de multiple taux d’ancienneté par coef, ce qui ne permet pas de se situer pour chaque coef). Ce qu’il faut c’est une comparaison par coef (maintenant par classification) et sans l’ancienneté sinon c’est inexploitable. C’est la raison pour laquelle la CGT ne cautionne pas ce rapport.

**7 Présentation des standards de maturité HSE**

Un référentiel de maturité HSE a été exposé, il se compose en 3 axes :

Fondement du système, culture et prévention et maitrise opérationnelle. L’objectif donné à Martignas est d’atteindre le niveau 2 de maturité sur 4 en 2024 alors que la société visait le niveau 3 dès cette année pour l’ensemble des établissements. Cet objectif nous a été accordé pour fin 2025. Un point d’avancement sera fait en CSE d’ici fin 2024 ou début 2025.

Commentaires CGT :

La direction nous a présenté cet « outil » patronal car elle en a l’obligation. Le jargon et les graphiques utilisés lors de cette présentation le démontre. Un exemple : ce référentiel indique que nous ne sommes pas conformes sur le travail en hauteur et que pour l’être il faudrait que tous les travailleurs soient harnachés. C’est pour nous une vision simpliste et avant d’envisager de s’améliorer, il faudrait peut-être faire passer la sécurité avant le planning car les élus CGT constatent bien trop souvent sur le terrain des situations à risques en tout genre et alertent l’employeur en déclenchant s’il le faut des CSSCT extraordinaire comme dernièrement avec les passerelles des châssis Legacy qui se sont avérées totalement inadaptées. Ce n’est qu’un exemple mais nous considérons que le mode dégradé que l’on nous vend à longueur d’année est devenu LE mode de travail normal et cela nous inquiète énormément.

**9 Présentation du projet APRISO**

Après Cergy, le site de Martignas sera le second site à basculer vers un nouveau logiciel qui remplacera OGA en 2026 (T3).

François AURNAGUE est le chef du projet de cette transition pour Martignas.

Selon la direction ce nouveau système simplifiera certaines démarches administratives.

**10 Information sur la sous-traitance in situ F10X**

Pour compenser temporairement la montée en cadence, la DL envisage d’ajouter de la sous-traitance à la préparation robot et à l’après-robot du stade 20, soit 4 personnes supplémentaires.

**11 Etat d’avancement PC atelier**

Les actions sont lancées pour les mises à jour des logiciels et des remplacements des souris et des claviers défectueux.

La DL réfléchit à installer davantage de PC, et les positionner dans des endroits plus sûrs pour une meilleure confidentialité.

**13 Avis du CSE sur le bilan financier du CSE 2023**

**Commentaires CGT :**

L’experte comptable était présente afin de présenter son compte rendu annuel sur les états financiers des comptes de notre CSE.

Celui-ci avait été également présenté à la commission financière composée de l’ensemble des organisations syndicales représentatives de Martignas.

Si l’experte comptable n’est aujourd’hui pas inquiète de la gestion financière de notre CSE par sa nouvelle équipe, elle reconnait par son analyse chiffrée, une gestion beaucoup plus serrée qu’avant les dernières élections. En effet, nous sommes contraints d’attendre le paiement mensuel de la subvention CSE par la Direction Générale afin de pouvoir payer certaines factures.

Cette explication tient exclusivement par les dépenses souhaitées et assumées de l’équipe précédente (l’alliance CGC et FO) en 2023. Ces choix ont occasionné un résultat financier 2023 déficitaire de plus de 480 000 €.

Le fait marquant du volume de ces dépenses est la diminution importante du fond de roulement (qui permet au CSE d’acheter, solder ou payer par anticipation les différentes prestations proposées aux salarié(e)s).

Toujours d’après les dires de cette experte comptable, un fond de roulement dit « correct » permettant de travailler sereinement, serait de 3 à 6 mois de budget annuel, soit l’équivalent de 350 000 à 700 000€… et nous avions récupéré la gestion de ce CSE avec moins de 150 000€ comme fond de roulement.

Nous allons gérer cette difficulté imposée afin de rétablir, progressivement un fond de roulement en adéquation avec les dépenses liées à la gestion des activités du CSE, en essayant de maintenir un niveau de prestations similaires que vous appréciez tous. Il nous faudra plus de temps pour mettre en place certaines nouveautés qui occasionneraient de nouvelles dépenses.

La CGT ne constituera pas de capital électoraliste de chèques vacances tous les 4 ans puisque nous considérons que cet argent doit servir les activités sociales et culturelles des salarié(e)s annuellement leurs permettant d’en profiter instantanément à leurs convenances.

**15 Point sur les activités sociales et culturelles**

La prochaine sortie programmée sera sur l’île de Patiras et la visite de son phare avec un repas organisé et qui se déroulera le 15 juin prochain (départ du port de Pauillac). Les 30 places prévues pour cette animation sont toutes réservées.

La Direction a annoncé la date de la journée des familles qui aura lieu le vendredi 20 septembre à partir de 17h (l’établissement fêtera ses 60 ans à cette occasion).

**QUESTION CSE AVRIL**

**Famille emplois NCC**

Quelle est la cartographie des emplois par famille du référentiel NCC à Dassault à ce jour sur l’établissement de Martignas ? *(Composition familles : Achat, Administration, gestion de site et moyens industriels, Commerce, Communication, Conception et essais, Finance et comptabilité, Juridique assurances conformité, Management de l’entreprise, Management de programme, Management qualité hygiène sécurité et environnement, Opération aérienne, Production, Ressources humaines, Service client, Système d’information*

La RH estime avoir déjà répondu à cette question même si celle-ci a été remaniée plus explicitement car elle ne souhaite pas personnellement transmettre ces informations que les élus de Mérignac ont eues par ailleurs.

**Fiches emplois**

En vertu de l’article 63.2.3 de la CCN, lorsque le contenu de la fonction du salarié s’élargit de manière significative et durable, à la demande de l’employeur ou avec son accord exprès, l’employeur doit vérifier si la cotation de la fonction s’en trouve affectée et le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

L’ensemble des activités significatives devront donc apparaître sur la fiche descriptive d’emploi.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu’elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondant à une faible part de l’emploi.

La fiche doit correspondre aux missions et à la fonction réellement exercées par le salarié.

Pour quelles raisons une personne, occupant deux fiches emplois en alternance en réalisant plus de 50% des critères attendus dans chaque fiche, est-elle positionnée sur la moins qualifiante ? Pareil que la question 1.

Commentaire CGT : La RH ne souhaite pas non plus s’exprimer davantage sur ce sujet qui n’a pourtant pas été soulevé sous cet angle dans des questions passées. Existerait-il un problème avec l’application de la nouvelle convention collective qui ne satisfait visiblement personne ?

**Paiement idées + 2023**

Avez-vous versé le paiement des idées + 2023 dernièrement à tous les salariés ?

Une personne a signalé n’avoir rien perçu (voir Mme VENT Mélinda).

**Bulletin de salaire :**

A ce jour les salariés ayant fait le choix de recevoir leur bulletin de paye par voie postale n’ont pas tous reçu celui-ci. Quand seront-ils disponibles ? Combien de salariés ont fait le choix de la dématérialisation sur l’établissement ?

A ce jour les dernières personnes les ont reçus et 85% de salariés ont fait le choix de la dématérialisation.

**Sous-traitance in situ et ex situ**

Dans quelle mesure est-il possible que le management et les salariés Dassault de l’établissement soient affectés à s’intégrer aux travaux de la sous-traitance in situ et ex situ sur des opérations qui ont été sous traitées par l’entreprise ? Ces entreprises ont passée contrat avec la société pour réaliser les travaux faits auparavant par Dassault. Quelles sont les limites de notre ingérence dans la réalisation de leurs travaux ?

Aucune ingérence dans la sous-traitance mais une surveillance et aide de Dassault sur l’opérationnel, le management, le contrôle, le support technique, les réparations et les retouches.

**QCT**

Quels sont les secteurs où des spécifiques fabrications sont en délégation de contrôle à la pyrotechnie ? Combien de personnes cela concerne-t-il ? Les salariés ayant une délégation de contrôle sont-ils mis sur la nouvelle fiche emploi du service contrôle qui a été créée dernièrement ?

Une étude est en cours pour affecter 10 à 15 salariés à une certification/habilitation Q+O. Ceux-ci recevront cette responsabilité sans contrepartie car cela est inscrit dans leurs fiches d’emplois (dixit la RH). Pas d’affectation de ces salariés sur la nouvelle fiche emploi du contrôle qui correspond à une fiche transitoire avant d’être promu contrôleur.

**Programme Falcon**

Quelques mois après les premières livraisons, les Falcon 7X puis 8X et maintenant 6X ont été mis sous surveillance. Combien y a-t-il eu de « tome 3 » et sur quels systèmes ou partie de l’avion ? Notre établissement est-il concerné par ces problèmes ? Quelle incidence sur la suite du programme et pour la société ?

Pas de lien avec notre établissement d’après le directeur.

 **Aspirateurs atelier**

Est-il possible de remettre des aspirateurs mobil en service et/ou remettre des tuyaux à disposition au stade 20 Legacy ?

Aucun aspirateur n’est stocké et si besoin il faut en faire la demande.

**Fuites d’eau toit bât 1 Coté F6X**

Est-il possible de fournir des vêtements de protection étanche pour les salariés travaillant dans les zones de l’atelier sujettes aux fuites d’eau issues du toit du bât 1 ?

Les MIG prennent en charge dès que possible suivant le temps et vérifie par la suite si la réparation est correcte. La problématique de ces vieux bâtiments est le point de départ jusqu’au cheminement des fuites.

**Heures sup cadres**

Les heures supplémentaires au-delà des 10h par jour sont à déclarées par le salarié sur un document papier transmis au service RH. Comment sont récupérés ces heures supplémentaires ?

 A titre exceptionnel, le dépassement de 10h de travail par jour en temps effectif se fait après autorisation hiérarchique sur un formulaire à remplir (portail RH).

**Compte rendu PV CSE**

Pouvez-vous afficher les procès-verbaux des réunions CSE dans le portail RH ?

Le portail RH n’est pas prévu pour cela mais plutôt Deltanet. Reste le problème de la personne qui doit le mettre en ligne car le service RH manque de ressource.

**Box Internet local CSSCT**

Où en est la résolution de la connexion internet dans le local CSSCT qui ne fonctionne toujours pas ?

Le problème vient de l’opérateur Orange mais pas de solution à ce jour. Le Directeur envisage peut-être de raccorder à une seule box fibre l’ensemble des locaux syndicaux.

**Surveillance caméras**

Une multitude de caméras sont désormais installées dans les bâtiments et nous n’avons toujours aucune idée de la manière dont elles sont orientées ainsi que leurs fonctionnalités (360°,180°, fixe…). Certaines filment, selon nous, des zones de travail ainsi que des zones de pause. Lors de nos échanges avec le précédent directeur, nous avions demandé plus de transparence par la possibilité de constater en situation réelle l’orientation de celles-ci comme par exemple de faire constater les vidéos par un déléguer CSE, les refus a été catégorique pour des raisons de confidentialité. Nous vous rappelons qu’en tant qu’élus, nous avons ce devoir de confidentialité. Nous réitérons cette demande. Quelles sont les personnes qui ont accès à ces vidéos ? Lorsque celles-ci sont consultées par ces personnes, existe-il un traçage de ces consultations ?

Le Directeur refuse que les organisations syndicales puissent accéder au local de visionnage des caméras car seul lui-même, les officiers de sécurité et le personnel de sécurité sont habilités à y entrer. Le Directeur propose que les organisations syndicales énumèrent les caméras qui posent problème afin de transmettre des copies d’écran de la vision de ces caméras.

Il est à noter qu’il y a plus de caméras en intérieur qu’en extérieur mais que d’après le Directeur c’est les contraintes imposées par la sureté de l’Etat qu’il y oblige.

 ***Martignas, le 18 juin 2024***