

## REUNION CSE du 22 novembre 2019

**APTT:** A notre arrivée en réunion, nous avons eu la surprise de découvrir la présence de l'inspectrice du travail, Mme Bilbao. Invitée par la CGT, elle venait sur le sujet de l'APTT des apprentis.

Bien que n'ayant pas été informés de sa venue, les élus CFDT ont rappelé le courrier du 4 novembre adressé à la Direction Générale (tract du 18/11). Sa réponse qui persiste à ne plus reconnaître les apprentis comme bénéficiaires de l'accord APTT est loin de nous satisfaire.

Elle permet désormais aux apprentis de « choisir librement leurs heures d'arrivée et de départ dans les plages mobiles » mais leur interdit la prise « d'absence APTT » ! Elle juge, unilatéralement, que ce dispositif « n'est pas compatible avec les enjeux de leur formation et leur succès aux examens ».

La CFDT a donc demandé à la direction locale de prouver que le dispositif APTT dont les apprentis bénéficiaient auparavant a perturbé leur formation et leur réussite aux examens. Silence radio...

Nous avons rappelé également que les heures d'absence APTT sont des heures DEJA TRAVAILLEES !!! En aucun cas, cette absence ne nuit aux missions de l'apprenti car il les a déjà effectuées avec son tuteur.

Si la Direction ne revient pas sur cette remise en cause de cet accord porté, négocié et signé par la CFDT, il ne restera plus que la voie juridique pour trancher.

L'inspectrice du travail a écouté le débat, pris des notes sans intervenir. Elle a uniquement demandé à la direction de lui fournir les dépassements d'horaires que les apprentis auraient faits et a demandé au secrétaire une précision légale la concernant à apporter dans le Règlement Intérieur du CSE... mais qui n'a rien à voir avec le sujet...

**BUS :** La Direction nous a informés qu'elle réunit régulièrement un groupe de travail composé des RH, des achats et d'usagers des lignes de bus.

A la dernière réunion, certains parcours ont été revus ainsi que des horaires de passage et des départs de ligne pour faire face aux encombrements de l'agglomération. Nous avons alerté sur le fait que des personnes qui étaient transportées ne le seront plus dans la nouvelle configuration des lignes. Il faudra leur expliquer et surtout vérifier si elles peuvent bénéficier d'une alternative.

En début 2020, une application développée par Transdev sera disponible pour les usagers.

Le sujet des horaires des plages mobiles a été abordé. En effet, elles ont été imaginées il y a 30 ans. On pourrait penser que pour coller à la dure réalité de la circulation actuelle, il faudrait revoir ces horaires. Mais attention qu'une renégociation n'entraîne pas la mise à mal de notre accord APTT particulier à Biarritz (prise possible de 2 bons APTT sur une seule journée) !!!

Dans un passé proche, en 2014, rappelons-nous la tentative avortée de la direction pour torpiller l'APTT avec l'OTT... Méfiance...

**Plan de charge :** A ce jour, le Potentiel usine est de : 439 spé fab + 10 SPI Solutions + 4 LIS + 3 LABINAL + 35 Potez/AAA + 78 intérimaires, pour 75108 h.

<b>Année 2019/2020</b>	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril
<b>Charges</b>	<b>80900 h</b>	<b>79300 h</b>	<b>77100 h</b>	<b>74200 h</b>	<b>70900 h</b>	<b>69800 h</b>

**Répartition charge** : Rafale 46%, Falcon 45%, divers 9%

Depuis le mois dernier, aucune nouvelle autorisation à produire n'est annoncée. De plus une légère baisse sur le Falcon est à constater. Le nombre d'intérimaires sera donc en baisse en début d'année.

**F6X** : Le n°1 sera livré à Mérignac, comme prévu, courant décembre.

**Cadences** : 1,9 (IP10) pour le Rafale (T56, T34 et T16). Les F7X/8X passent de 2,4 (IP8) à 2,1 (IP9) en février tandis que les F2000/F900 montent de 2,4 (IP8) à 2,7 (IP7) en octobre.

**Supply chain** : Seclin rentre dans l'ordre fin décembre. Argenteuil a encore un peu de mal. Pour les sous-traitants, 90% des manquants sont sur le F6X. Biarritz est à 86% à l'heure avec ses clients (Poitiers, Argenteuil, Martignas et Mérignac).

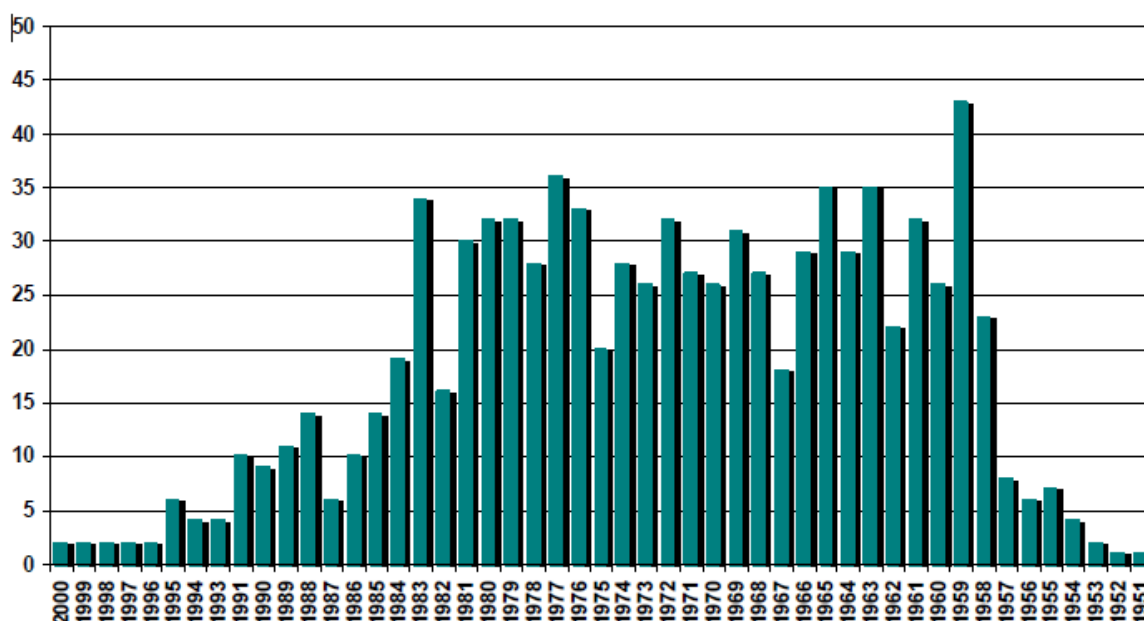
## **Bilan prévisionnel 2019 des mesures salariales individuelles :**

<b>Filières</b>	<b>Promus et AI 2015</b>	<b>Promus et AI 2016</b>	<b>Promus et AI 2017</b>	<b>Promus et AI 2018</b>	<b>Promus et AI 2019</b>
Atelier (210-212)	27,03 %	30,53%	24,12 %	36,93 %	<b>35,67 %</b>
Cadres	68,75 %	76 %	71,23 %	82,27 %	<b>74,44 %</b>
Techniciens et employés	45,51 %	43,5 %	38,55 %	42,67 %	<b>37,91 %</b>

Pour rappel, les non-cadres ont eu 1,6% (talon 35€) d'augmentation générale et les cadres qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle ont eu une augmentation de 1,4%.

**Effectifs**: L'effectif est de 928 personnes fin octobre. 3 personnes en moins par rapport au mois dernier. Il y a eu 41 embauches en 2018 (26 CDI, 7 CDD, 8 apprentis) et 82 en 2019 (45 CDI, 5 CDD, 32 apprentis). 1 ticket d'embauche ajusteur a été obtenu. Il faut espérer que compte tenu de l'état de notre pyramide des âges, 2020 verra s'accroître le recrutement notamment à la fabrication.

116c - Pyramide des âges par année de naissance - Effectif au : 31/12/2018



**Commission formation** : Le Président de la commission a fait le rapport de la réunion qui s'est tenue le 14 octobre. Au 31/05/2019 5368 heures de formation ont été délivrées, suivies par 91 personnels féminin et 501 personnels masculin, soit un total de 592 personnes. Elles ont concerné principalement les formations suivantes :

- Techniques industrielles (129 personnes 1600 h)
- Management des hommes et organisation (168 personnes 1676 h)
- MGX (65 personnes 494 h)
- Qualité-Sécurité-Sûreté-Santé-Environnement (121 personnes 480 h)
- Gestion, Administration Générale (15 personnes 342 h)
- Outils PLM (22 personnes 346 h)
- Technique Informatique (6 personnes 137 h)
- Science et techniques de Base (1 personne 11 h)
- Support, Soutient et Maintenance Produit (16 personnes 22 h)
- Outils KM (5 personnes 38 h)
- Outils ERP (18 personnes 18 h)
- Outils Informatiques industriels (23 personnes 92 h)
- Langues et culture internationale (3 personnes 83 h)
- 2 personnes ont bénéficié d'un CIF et 2 autres sont en cours

### **Questions diverses :**

Est-il possible de mettre à disposition du personnel un catalogue des formations afin de faciliter le choix d'une formation ?

#### **Réponse :**

Nous ne voulons pas limiter les choix de formation à un catalogue. Si la personne ne trouve pas la formation qu'il souhaite dans ce catalogue, elle pensera qu'elle n'existe pas et renoncera, alors qu'il sera peut être possible de la trouver ailleurs.

#### **Question :**

Beaucoup de demandes de formation restent sans réponse, sans que le demandeur ne soit informé des raisons du refus, pourquoi ?

**Réponse :** Pour avoir une réponse il faut se rapprocher de son responsable hiérarchique ou du responsable formation.

L'ensemble des élus présents ont fait part de questionnements au sujet de la formation « Refresh » et attendent des réponses et éclaircissements.

**Commission restaurant :** M. AUBOIN a fait le compte rendu de la réunion du 13 novembre. La fréquentation est en hausse (15 000 repas/mois). Les consommateurs sont globalement satisfaits par la prestation suivant leurs commentaires. Nous verrons si l'enquête le confirme. Pour 2020, le prix de l'UV passera de 0,098 à 0,1 soit une augmentation de 1,57%. En 2020, les sanitaires du restaurant seront refaits et mis aux normes « personnel à mobilité réduite ».

De plus, il nous a annoncé une réflexion menée sur l'ensemble de la société pour limiter la consommation d'alcool. Des propositions devront être faites par la Sodexo pour un meilleur rapport qualité/prix pour une nouvelle offre de vin au verre en remplacement des bouteilles. La direction dit qu'elle ne veut pas arriver à être répressive sur ce sujet mais rappelle les termes du règlement intérieur établissement qui interdit toute entrée d'alcool dans l'établissement.

Après cette information, le directeur nous a annoncé qu'il offrirait, cette année, le repas de Noël à tous les salariés Dassault, aux intérimaires, aux stagiaires et aux salariées du CSE. Nous accueillons cette nouvelle avec beaucoup de plaisir d'autant plus que nous demandions le retour de cette pratique depuis de nombreuses années.

### **Mobilités :**

- Autos : les places de covoiturage commencent à se faire rares. La CFDT a rappelé à la direction que sa proposition de rendre toutes les places internes au covoiturage nous préservait de cette situation. Nous l'invitons à la réétudier à moins qu'un usage d'un autre siècle la bloque dans cette démarche. Faudra-t-il une nouvelle nuit du 4 août ?...

La CABAB, propriétaire du parking Dieudonné COSTES, refuse d'améliorer le tracé des places. L'abri au parking Adour sera installé le 7 décembre.

- Motos : la Direction attend un devis pour installer une toile tendue entre le hall 3 et les arbres afin que les motos garées à l'intérieur soient à l'abri.
- Vélos : les avant toits de l'abri au CSE ne seront finalement pas installés la direction prétextant que les jours de pluie il n'y a pas de vélos vers l'extérieur. Nous savons que ce n'est pas tous les jours vrai et si on nous disait il y a quelques mois : « attendez que le mauvais temps arrive ! Ces questions ne se poseront plus ! ». Force est de constater que cette prévision était fautive (sauf pour le mauvais temps...).

**Sécurisation accès usine :** lors de ces jours de mauvais temps nous avons pu constater, chacun de nous, les conditions dégradées dans lesquelles sont obligés de travailler le personnel de gardiennage. Nous l'avons rapporté et avons demandé une amélioration de l'abri type barnum à côté de l'Algeco. Il s'est arraché une première fois et n'abrite pas lorsque la pluie est forte. Trois côtés devraient être fermés. Sinon, remplacer le barnum par un abri plus costaud et efficace que celui-là ne devrait pas coûter plus cher !!

La Direction perplexe nous dit que la période de perturbation est courte mais ce n'est pas une raison pour ne rien faire pour améliorer car les 4 mois restants sont les mois d'hiver. Nous, nous demandons qu'on leur donne à minima des conditions de travail identiques aux précédentes, avant les travaux, certes avec des moyens provisoires mais qui leur permettent de remplir leur mission sans se mettre en danger.

## **Travaux :**

- cette semaine, 4 grues installeront la charpente métallique sur le hall 51. Les travaux se poursuivent au nominal.

- les travaux au hall 3 débuteront en avril 2020 pour une fin prévue au dernier trimestre 2021. Il s'agira de faire les travaux tout en maintenant l'activité dans le hall. Ils seront concentrés dans l'espace UP2R (qui déménagera au hall 50), bâtiment 33/38 (dont les fabrications iront au hall 1) et la zone entre le hall 2 et le magasin 20. Un pilier du hall 3 sera également éliminé.

## **Questions diverses :**

### **Peinture :**

La direction nous explique que le sous-traitant sur place exerce depuis février 2019. L'état des lieux aujourd'hui montre un niveau de qualité pas satisfaisant et une énorme difficulté à recruter. La CFDT fait le même constat et pour cause. Il suffit de voir l'extraordinaire « turn-over » dans cette entreprise et le manque évident de formation de cette société vis-à-vis de ses salariés. M. AUBOIN a beau nous dire que cette société travaille sur Mérignac et Martignas sans problème, force est de constater qu'à Biarritz ce n'est pas le cas. Il nous redit également qu'il n'a pas le droit de se mêler de sa gestion. Pour la CFDT, Dassault est le donneur d'ordre et doit assumer ses responsabilités. Cette société doit mettre rapidement un plan d'action en place, dans le respect des femmes et des hommes qui la composent et de l'attendu de qualité demandée. Nous l'avons souvent dit : peintre aéronautique est un métier qui doit être enseigné. La formation professionnelle existe justement pour aider les opérateurs à maîtriser les techniques et les contraintes.

### **Formation de Latresne:**

Cette formation « refresh » nous a été présentée dans le détail. Elle s'étale sur 10 jours et met l'accent sur la pratique des opérations de rivetage, d'étanchéité, de métallisation, etc... en réalisant en binôme un caisson que nous a montré le Directeur. En aucun cas cette formation est destinée à « noter » ou à auditer le salarié nous a-t-il confirmé. Le but est vraiment le rafraîchissement des pratiques pour une meilleure maîtrise des gestes.

Les sessions sont de 12 salariés issus de 6 établissements. En 2020, Biarritz enverra 10 salariés. La CFDT pense que cette formation peut être bénéfique si elle est dispensée à des salariés bien avertis en amont de son organisation. Nous pensons également qu'il serait intéressant qu'elle soit proposée à tous les opérateurs proches de la fabrication (maîtrise, contrôleurs, préparateurs, ingénieurs avions, etc...). Ce n'est pas prévu pour l'instant.

### **Petit outillage :**

Depuis la dernière réunion, 90 perceuses ont été achetées ainsi que 24 aspirateurs et 48 escabeaux (1, 2 et 3 marches à l'UPAM).