



Compte Rendu de la plénière CSE du 22 Juin 2021

Les grandes lignes :

➤ Effectif au 30/04/2021 :

1946 inscrits

- Entrées 18 dont 7 CDI + 5 CCD + 6 mutations
- Sorties 1
- Variation du mois +17

Répartition	DGA	DGAC	DGSM	DGT	Autres direction	TOTAL
	150	162	268	483	883	1946

➤ Point sur la santé/sécurité du 1^{er} trimestre 2021

- Accidents du travail
 - 4 accidents déclarés ont suscité des arrêts de travail.
 - 3 accidents déclarés non pas provoqués d'arrêt de travail.
- Maladie professionnelle
 - 1 dossier est en cours de reconnaissance pour surdité.

➤ Mode opératoire amiante sur voilures Mirage 2000

La direction informe les élus que DGSM prévoit des opérations de baguages de vis LP1 et LP2 sur les voilures de 15 Mirage 2000 sur la base aérienne de Luxeuil. Ce mode opératoire servira à définir les méthodes employées pour le retrait d'un mastic amianté.

L'intervention sera réalisée par deux salariés de Mérignac du RAM formés amiante. Le responsable HSE qui suivra l'opération est également encadrant technique amiante, ce qui lui a donné les compétences pour rédiger le mode opératoire et les notices des postes associées. Le mode opératoire sera mis en à jour en fonction du retour d'expérience du chantier test (demi-voilure   Mérignac).

Le chantier test aura lieu à Martignas dans les locaux d'A&T Aerospace. L'opération qui sera menée consiste à remplacer 24 vis par demi-voilure Mirage 2000, dont 18 se trouvent dans des caissons comportant du mastic potentiellement amianté.

La direction demande aux élus de se prononcer sur la mise en place de ce test « mode opératoire ». Les élus découvrant les documents en séance demandent un report de la consultation. Après échange avec la direction, un CSE extraordinaire traitant uniquement de ce sujet est programmé le 30/06/2021.

➤ Point mensuel télétravail

L'accord signé par deux organisations syndicales (CFE-CGC / UNSA) et la direction d'ores et déjà en vigueur rentrera en application pour septembre 2021.

Pour rappel, l'accord signé prévoit seulement 2000 télétravailleurs sur l'ensemble des sites. Si vous faites partie des 1100 salariés à avoir signé un avenant sur votre contrat de travail, celui-ci pourrait être remis en question lors de la redistribution des quotas. Si votre avenant est reconduit avec les nouvelles mesures, il sera effectif à partir de septembre. Si votre nouvelle demande n'est pas validée par votre hiérarchie, l'avenant signé jusqu'au 31/12/2021 sera maintenu jusqu'à échéance.

Le directeur de l'établissement nous affirme que seuls les critères du nouvel avenant seront appliqués, c'est-à-dire le temps de trajet et le handicap. Aucun autre critère personnel ne pourra être pris en compte. Notre direction ne reviendra pas sur les critères validés par la signature de cet accord.

La CFDT n'a pas signé cet avenant à l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail). Le télétravail est aujourd'hui un mode travail efficace, autant pour la société que pour l'adéquation vie professionnelle/vie familiale. Beaucoup d'entreprises industrielles ont opté pour cette nouvelle façon d'envisager le travail, et cela sans quota. Pour notre direction, la réponse est « si vous voulez faire du télétravail, ce n'est pas chez Dassault Aviation qu'il faut envisager votre carrière ». Ces mots ne sont pas un ressenti des élus mais les propres mots de notre direction en séance.

La CFDT vient d'écrire à notre Président Directeur Général pour remonter la grogne des salariés concernant le dernier avenant télétravail proposé par la direction et validé par la CFE-CGC / UNSA. Plusieurs points étaient inacceptables, surtout le quota de 2000 télétravailleurs maximum **« pour rappel, l'accord initial ne soumettait aucun quota »**.

La CFDT considère que le télétravail est un outil précieux pour Dassault Aviation, c'est pourquoi nous lui avons demandé de ne pas appliquer ce quota de 2000 télétravailleurs et de laisser le management de proximité organiser leurs équipes, en bonne intelligence, avec pour objectif la performance globale que nous cherchons tous.

➤ Risques Psychosociaux Stress

• Bilan des RPS 2020

- Il existe plusieurs niveaux de catégorisation des situations de RPS :
- Situations de niveau 3 (salariés qui présentent des symptômes de conséquences en lien avec les RPS) : 12 situations identifiées en 2020 au sein de Mérignac.
- Ces situations ont été suivies : 10 ont été réglées, et 2 sont en cours de traitement :
 - 8 situations identifiées dans les directions fonctionnelles (réparties de manière assez uniforme au sein des différentes directions) ;
 - 4 situations identifiées dans les directions établissement.

Toutes ces situations se situent hors atelier.

- Situations de niveau 4 (salariés qui prennent un traitement ou sont en arrêt maladie pour traiter les conséquences en lien avec les RPS) :
 - 7 situations identifiées en 2020 au sein de Mérignac. Elles étaient réparties de manière assez uniforme dans les directions fonctionnelles. Aucune situation de niveau 4 n'a été identifiée dans les directions établissement.

La direction nous informe que les 7 cas de niveau 4 ont été réglés mais ne nous renseigne pas sur les solutions trouvées. À l'écoute des cheminements envisageables par notre médecin du travail, ces cas peuvent être traités de la façon suivante « départ de l'entreprise, mutation sur un autre site, changement de service ». Aujourd'hui rien ne nous est dit sur le devenir de ces salariés en souffrance.

Est-ce qu'un départ de l'entreprise doit être une façon de régler une situation de RPS dans notre établissement. Pour la CFDT non, cela ne doit même pas être envisageable.

• Mise en place d'un questionnaire défini par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

Le Code du travail impose à l'employeur de respecter une obligation générale de sécurité : santé physique et mentale des salariés. L'employeur doit évaluer les facteurs de risque auxquels sont exposés les salariés et les formaliser dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Le planning 2021 :

- Présentation du déploiement du questionnaire à la CSSCT Mérignac, 3 juin 2021 ;
- Déroulement du questionnaire : second semestre 2021 ;
- Formation managers et évaluations : sur une période de 15 jours ;
- Présentation des résultats en central prévue en octobre 2021, et à la CSSCT prévue en décembre 2021.

Présentation de la méthodologie choisie pour le déploiement du questionnaire :

- Préparation de la cartographie des unités de travail ;
- Réalisation d'une campagne de formation des managers concernés ;
- Évaluation des unités de travail par les managers concernés, sur un délai de 3 semaines ;
- Obtention des résultats.

La méthodologie qui sera mise en place est la suivante:

- Analyse de chaque unité de travail par le manager ;
- Les managers de chaque unité s'exprimeront sur la base du questionnaire ;
- À la fin de chaque thème, le questionnaire prévoit un paragraphe pour les éventuels commentaires

Il est précisé que les résultats seront intégrés dans le DU (Document Unique), et permettront d'élaborer des plans d'action.

Trois entités seront sollicitées dans cette démarche :

- 1) Les managers, au sens « unité de travail » : ils réaliseront l'inventaire des réponses ;
- 2) Le service HSE : il analysera l'inventaire et l'intégrera dans le DU ;
- 3) En cas de besoin d'améliorations, la Direction d'Établissement, les managers et la CSSCT interviendront sur l'élaboration d'un plan d'amélioration (réduction des RPS).

Pour la CFDT, l'évaluation des risques psychosociaux ne doit pas être uniquement analysée par le manager. Des tensions entre le manager et le collaborateur peuvent troubler l'analyse générale de la situation dans un service.

Nous ne doutons pas de la bonne foi et de l'adhésion du manager au bon déroulement de cette enquête mais sera-t-il en mesure d'analyser les risques...

Est-il lui-même en situation de stress ? A-t-il la même vision de son département ou son service que ses collaborateurs ? A-t-il une pression dû à une obligation de résultat sur la façon de gérer son équipe ? A-t-il le même objectif que ses collaborateurs ?

Certes le manager aura la possibilité de consulter ses équipes pour remplir ce questionnaire mais en finalité, c'est lui qui évaluera les facteurs de risques psychosociaux autour de lui. Tout remettre sur les épaules du manager et ne pas donner la possibilité aux collaborateurs de formuler leurs angoisses personnellement sur papier risque de fausser cette enquête.

Les organisations syndicales ainsi que la direction établissement veulent éradiquer ou du moins lutter contre ce phénomène qui prend de l'ampleur jour après jour. Ce questionnaire est un début de prise de conscience et cela servira à faire une première analyse de la situation.

Pour rappel, en 2020, 12 cas reconnus de RPS par la médecine du travail sur notre site mais combien de salariés ont eu ses symptômes sans passer par la médecine du travail...

➤ Conciergerie

Le prestataire a été choisi, il s'agit de la conciergerie ISKILLS dont le siège social se trouve à Courbevoie dans les hauts de seine. Les services nous seront détaillés prochainement.

Ouverture du service en mode numérique prévue début Septembre. Concernant notre site ainsi que celui de St Cloud, l'ouverture physique de cette conciergerie est prévue fin Septembre-début Octobre.

➤ Logistique – projet d'évolution du bâtiment G

Le bâtiment G subira des modifications importantes en 2022 pour accueillir le projet ARCHANGE. Une extension est prévue pour permettre de rentrer la dérive sous abri. Cette transformation implique le transfert de la logistique dans un endroit non déterminé pour le moment. La direction s'avance en stipulant que le métier de la logistique restera DASSAULT-AVIATION. Le but étant de centraliser l'activité en des points communs, DGOI est en réflexion sur le lieu le plus approprié à cette activité. Soit à l'intérieur du site, soit à l'extérieur, l'étude est en cours.

➤ Accès à l'établissement le matin pour les compagnons en équipe.

L'accès à l'établissement est saturé dès lors qu'un entrant se retrouve en difficulté au poste de garde. Cette situation n'est pas un fait isolé mais arrive au moins deux à trois fois par semaine.

À savoir ; les compagnons en équipe doivent être présents sur site dès 6h04 (Horaire équipiers 5h54 + 10 mn suite à l'accord CFDT habillage/déshabillage).

À cette heure, une seule file est consacrée aux entrées et cela bloque lorsqu'un entrant rencontre un problème d'accès au site. De ce fait, les compagnons se retrouvent souvent bloqués, ce qui provoque parfois des bouchons jusqu'au rond-point de la voie publique.

Pour la direction, aucun signalement n'a été effectué par le service sécurité en ce sens. Malgré tout, elle fera un point précis sur cet horaire et rectifiera la situation si besoin.

Nous ne demandons pas l'ouverture systématique de deux files sur toute la plage horaire établissement mais seulement sur la période d'entrée des compagnons en équipe du matin. Cet effort règlerait le problème et serait supportable en termes de coût pour la direction.