



Compte Rendu de la plénière CSE du 27 Mai 2021

Les grandes lignes :

➤ Effectif au 30/04/2021 :

1929 inscrits

- Entrées 18 dont 12 CDI + 1 CCD + 5 mutations
- Sorties 18 dont 5 fin de CDD + 11 retraites + 1 fin de contrat d'alternance + 1 mutation
- Variation du mois 0

Répartition	DGA	DGAC	DGSM	DGT	Autres direction	TOTAL
	146	161	263	479	880	1929

➤ Plan de charge établissement

Malgré le contrat RAFALE Égypte, la direction nous annonce tout de même une baisse de charge pour Octobre/Novembre 2021 et premier semestre 2022.

Pour pallier à cette baisse de charge, certains salariés des UP Falcon seront formés aux métiers RAFALE. Cela permettra de passer ce cap difficile et préparera le démarrage des livraisons RAFALE lorsque le moment sera venu (objectif 2023).

➤ Information sur les CDI dit de chantier/projet

En 2018, la direction a fait appel à ce mode de contrat pour deux embauches de salariés sur notre site. À l'époque, les élus avaient voté contre la mise en place de ce genre de contrat sur notre établissement, estimant que le CDI traditionnel avait uniquement sa place sur notre site et pas ce genre de contrat low-cost. Pour rappel, le CDI de chantier est mis en place pour une durée déterminée selon le chantier/projet à effectuer. En général, ce contrat ne dépasse pas les 3 ans. Une embauche en CDI traditionnel peut être proposée en cours de contrat, ce qui a été fait pour les deux salariés en question et nous ne pouvons que nous ravir de cette finalité.

Malheureusement, la direction a prévu de refaire appel à ce mode de contrat pour deux autres semi-embauches.

1. 1 chef de projet pour le réaménagement des bâtiments F et K pour un arrêt de contrat à fin 2023.
2. 1 chef de travaux pour un arrêt du contrat en fin 2022.

➤ Information annuelle sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

La règle de calcul s'effectue en unités ce qui correspond pour notre établissement à 100,05 Unités. Ce chiffre rapporté en taux de pourcentage est équivalent à 6,87%.

Pour rappel, le taux de travailleurs handicapés minimum au sein d'une société est de 6%. Notre établissement est légèrement au-dessus du seuil minimal légal. Le taux au niveau de notre société se situe à 6,69%.

➤ Bilan du plan de formation 2021

Les points marquants :

❖ Conséquences du COVID :

- Transformation de formation présentiel en formation à distance (Académie indus – animateur formateur – départ à la retraite – catia – DOA...)
- Modifications des lieux des formations pour pallier aux problèmes de transports liés au COVID (Mérignac au lieu d'Argenteuil ou Biarritz).
- Regroupement des formations en une zone grand sud-ouest (Poitiers – Martignas – Biarritz – Mérignac) formations effectuées sur Mérignac.
- Certains salariés ont refusé leur formation à date prévue par peur du COVID – date décalée.
- Retour sur les formations à distances. Ce retour est plutôt moyen, surtout pour les formations les plus difficiles ou l'échange visuel avec le formateur est indispensable. Le manque de partage entre les stagiaires a été l'un des points les plus négatifs relevés.

❖ Quelques chiffres :

- Logistique. 12 salariés formés
- Seulement 1/3 des formations ont été effectuées par rapport à la demande globale.
- 662 stagiaires ont été formés à distance pour 1458h soit 1/3 des stagiaires inscrits.
- Répartition des heures par direction

	PROD	DGT	DGSM	DGOI	DGAC	DGA
Nombre d'heures	10738	3819	1485	614	642	914
Nombre participants	1652	525	241	53	86	165
Effectif par direction	746	463	249	62	157	143
% effectif	39%	24%	13%	3%	8%	7%
% stagiaires/effectif	87%	28%	13%	3%	5%	9%
% Heures / Direction	57%	20%	8%	3%	3%	5%

- Répartition par formation demandées/réalisées

Les formations réalisées sont nettement inférieures à celles demandées.

- Aucune formation n'a été dédiée pour que les managers puissent diagnostiquer les RPS (Risque Psychosociaux) dans leur service.

La direction comprend notre point de vue et nous invite à remonter ce manque de formation RPS au niveau central.

- Point sur la répartition hommes/femmes des heures de formation.

Nous constatons un nombre d'heures en baisse pour un pourcentage d'effectif féminin en hausse. Nous surveillerons de près cet indicateur.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



➤ **Projet de transfert de certaines activités de DGSi vers Mérignac**

Aujourd'hui, DGSi a pour effectif société 380 salariés. 319 à St Cloud – 26 à Mérignac et 35 sur les autres sites.

La direction nous annonce le projet de transfert de poste de 100 salariés vers l'établissement de Mérignac, la plupart en provenance de St Cloud.

Plusieurs services seraient impactés par ces transferts :

- Création d'un Atelier documentaire sur Mérignac – 17 salariés
- 31 salariés de Data center viendront renforcer l'équipe déjà existante sur notre établissement (16 Mérignac + 31 à venir) cible à 47.
- PLM soutien – 24
- Pilotage innovation et process - 6
- Cyber sécurité – (4 déjà sur Mérignac + 5 à venir) cible à 9
- Analyse des données et gouvernance – (2 déjà sur Mérignac + 17 à venir) cible à 19.

L'effectif DGSi sur notre établissement passerait **de 26 salariés à 126**.

La volonté de notre PDG est de voir une vraie direction DGSi sur notre établissement, ce qui impliquerait la nomination d'un directeur adjoint sur place.

Pour le moment, pas de calendrier de transfert, la DG a fixé son objectif final à 2024. Les postes transférés seront dispatchés sur tout le site en fonction du besoin des services et directions.

➤ **Point travaux BAT L**

- RDC - La réfection des locaux 2IME est finalisée.
- RDC - La nouvelle implantation du PC sécurité devrait voir le jour en Octobre 2021.
- Étage - Suite aux nombreuses réclamations des salariés ainsi que des partenaires sociaux, des travaux sur l'ensemble de l'étage de ce bâtiment devraient voir le jour en 2022 (attente de budget prioritaire). Le mois dernier, la CFDT avait signalé un espace toilette femme sous dimensionné et avait rappelé les normes légales, 1 toilette femme pour 10 salariées. Aujourd'hui plus de 90 femmes sont en poste dans ce bâtiment alors que la capacité en cabinets d'aisance du BAT L peut accueillir au maximum 70 femmes. Pour cela, nous avons demandé qu'une enquête interne soit établie par le CSSCT pour évaluer le nombre de toilettes femme indissociable au bâtiment.

La direction a entendu la CFDT, elle reverra sa copie lors de la réfection de l'étage et fera en sorte d'être conforme à la réglementation.

➤ **Vaccination COVID-19**

C'est l'ARS qui décide du nombre de vaccins attribués chaque semaine aux entreprises ainsi que les doses de vaccins distribués (soit l'ASTRA-ZENECA, soit le JANSSEN). Peu de doses nous ont été attribuées.

Seulement 18 salariés ont pu profiter de la vaccination via notre santé au travail (15 ASTRA-ZENECA + 3 JANSSEN).

Le service médical pourrait vous contacter pour savoir si vous avez pu être vacciné par les pôles de vaccination. Ceci est uniquement pour mettre à jour le dossier médical des salariés et faire des statistiques sur l'état de vaccination (ASTRA-ZENECA, JANSSEN, PFIZER) sur notre site.

Une nouvelle communication « vaccination » sera effectuée par la direction établissement.

➤ **Point mensuel télétravail**

Tout est remis à 0 en Juin. L'accord signé par deux organisations syndicales et la direction rentrera en vigueur à partir de Juin.

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 vous faites partie des nouveaux salariés intéressés par le télétravail, et bien bon courage...

Quant au télétravail lié au COVID, celui-ci s'arrêtera dès que les annonces gouvernementales seront prononcées.

➤ **Risques Psychosociaux Stress**

Lors de la lecture du bilan de santé 2020, nous avons constaté qu'aucuns indicateurs sur les risques psychosociaux n'apparaissent, pourtant les RPS existent. Le médecin reconnaît en traiter mais aucune ligne du rapport ne le stipule.

Nous n'ignorons pas les troubles qui peuvent atteindre les salariés. Le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées. L'épuisement professionnel, les pressions professionnelles, le manque d'autonomie, les surcharges de tâches, l'intensification des horaires, la sous-utilisation des compétences, les nouveaux programmes etc...

La direction veut être rassurante en affirmant que les **RPS (Risques Psychosociaux Stress)** seront bien pris en compte prochainement. Un point sera fait lors de la prochaine réunion CSE (fin Juin), la première étape est franchie.

Restera le traitement et la prévention des troubles liés au RPS mais quand ? et comment ? quel moyen va donner la direction pour combattre ce mal qui prend de l'ampleur ?

Lors de cette réunion, nous espérons avoir un vrai dialogue social avec des débouchés, un plan d'action et pas uniquement un constat.

➤ **Point activités sociales et culturelles**

Le secrétaire du CSE nous informe de la réouverture des locaux de notre CSE à partir du 07 Juin de 9h à 11h et de 12h30 à 16h.

Par précaution sanitaire, l'accès aux locaux sera limité à 4 personnes maximum.

Une communication devrait être effectuée par les gestionnaires.