



Compte Rendu de la plénière CSE du 30 Juin 2022

Les points marquants

- **Effectif au 31/05/2022 : 2180 inscrits**
 - ❖ 21 Entrées dont 14 CDI + 1 CDD + 6 mutations
 - ❖ 4 Sorties pour retraites
 - ❖ Variation du mois +17

Répartition	DGA	DGAC	DGSM	DGT	DGSI	Autres directions	TOTAL
	167	187	333	600	44	849	2180

Les élus CFDT ont alerté la direction sur l'effectif croissant de notre établissement.

6 mois auparavant, la direction évaluait l'effectif en fin 2022 à 2200 salariés DASSAULT-AVIATION sur site.

Cet effectif vient d'être atteint et nous sommes seulement qu'en juin. Malgré tout, la direction nous affirme que tout le monde pourra être accueilli dans de bonne condition de travail. Apparemment, aucun problème de place de travail dans les bâtiments.

Notre direction locale n'est pas maître de son effectif. Aujourd'hui, elle subit les directives de la DG et n'est plus en mesure de nous donner de prévision.

Reste à voir l'accueil des convives au restaurant d'entreprise...

➤ **Plan de charge fabrication**

Pas de point ce moi ci, les éléments seront donnés et étudiés lors du CSEC du 05 juillet puis déclinés au CSE du 31 aout.

➤ **Transfert des T15 (F6X – F8X – F10X) en Gironde**

La DG souhaite que les T15 arrivent sur Mérignac mais le choix du site n'est pas encore opté. Entre Mérignac et Martignas, les études sont en cours.

Les points tel que la place du bâtiment - le type de bâtiment - le planning et le coût seront déterminants.

Edit : suite au CSEC , le site de Mérignac accueillera un bâtiment de 12000m2 pour la fabrication des T15 en 2024 ainsi qu'un nouveau bâtiment de 28000m2 dédié au F10X en 2025.

➤ **Rapport égalité professionnelle femmes/hommes 2021**

Se référer au compte rendu de la commission CFDT de semaine dernière.

En bref : toujours trop d'écart entre les salaires F/H sur les positions PIIB et PIIIA.

Tous les élus ont rejeté ce bilan 2021.

Néanmoins, la CFDT se réjouit de l'augmentation de l'effectif féminin qui passe de 17 à 19%.

➤ **Archange**

Les élus ont remonté en séance, une situation de stress montante pour certains salariés de DGT.

Déjà une personne en souffrance signalée au service médical. D'autres sont à la limite du supportable.

Notre rôle étant d'alerter la direction en cas de signal, le message est passé.

La direction a pris connaissance de ce mal être naissant. Elle l'a pris en compte et contactera la hiérarchie de ce programme. À suivre, donc.

Néanmoins la direction est très surprise que des salariés montrent des signaux de RPS... Car, d'après elle, sur des avions en développement du type

Archange, il est normal et courant qu'il y ait des manques de données techniques en entrée pour que les BE puissent livrer des définitions précises et

complètes. De plus, la direction nous a fait remarquer que toutes les personnes concernées s'étaient portées volontaires pour travailler sur ce projet (ce qui est faux).

Il y a à un double discours de la direction : d'un côté c'est « remontez-nous au plus tôt les problèmes de RPS pour que nous les traitions le plus rapidement possible » et de l'autre « les salariés savaient bien que ces travaux allaient être générateurs de stress » ...

➤ **Point mensuel WWSD**

Les planches présentées en séance nous dressent le tableau :

À ce jour, sur les 99 personnes actives de DAFS à Mérignac :

- 56 personnes ont été reçues par le médecin depuis le 23 novembre 2021
- 55 personnes seront reçues sur 3 journées les 19, 20 et 22 juillet 2022
- 15 personnes sont en étroite surveillance :
- dont 8 en arrêt de travail, dont 4 en lien direct avec le travail (RPS)
- dont 9 placées en vigilance particulière par leur ligne hiérarchique



Les mesures mises en place :

- réunions d'échanges,
- renfort par la sous-traitance,
- amélioration progressive du logiciel,
- appropriation progressive par le personnel
- mise à disposition du médecin du travail en priorité sur cette surveillance

Les mesures présentées ont soit disant commencé à apporter une amélioration des conditions de travail favorable à réduire les RPS dans ce secteur.

Néanmoins, les cas déclarés ont conduit à une nette augmentation des arrêts de travail.

Un suivi attentif par la médecine du travail et la hiérarchie est donc toujours plus que nécessaire.

La direction nous confirme que la situation devrait être rétablie fin d'été.

Le mal être des salariés est pris en compte et reconnu par la direction locale, c'est indéniable mais pour autant, si des améliorations voient le jour, il reste toujours des salariés en souffrance, et cela depuis octobre 2021.

➤ **Santé au travail - Démission du Dr Arnault**

La direction confirme la démission du docteur Arnault. Selon la direction, son remplacement sera difficilement réalisable avant la fin d'année voire début 2023.

➤ **Activité pendant les congés d'été**

Sur site :

Semaine 31= 165 salariés

Semaine 32= 151 salariés

Pas de restauration sur place pendant la fermeture. Les mesures habituelles seront appliquées soit :

- Le remboursement sur note de frais.
- Le forfait journalier gagné par la CFDT en local. Pour cette mesure, le signaler à votre hiérarchie en amont.

➤ **Retour sur l'évaluation collective des RPS (questionnaire INRS)**

Une image globale nous a été présentée via des planches direction.

Les RPS existent sur notre site mais cela n'est pas une nouveauté. Nous le savions et cela fait longtemps que les élus remontent ces troubles à la direction.

Les indicateurs qui ressortent le plus :

- L'intensité et la complexité du travail. Ce qui englobe le rythme et la charge élevée de travail, l'attention et la vigilance de chaque instant.
- Les exigences émotionnelles qui incluent les moyens qu'ont les salariés d'agir face à la souffrance et la détresse.
- Les rapports sociaux dégradés. Ce point rapporte particulièrement le manque de reconnaissance au travail effectué et les rapports entre collègues.

Si le risque reste moyen sur la totalité de l'effectif, il existe des entités à fort potentiel.

Plusieurs secteurs sont fortement touchés et pas seulement dans les bureaux d'études.

Les managers qui ont participé à cette évaluation recevront un état précis de leurs services qu'ils partageront avec leurs équipes.

Nous reviendrons vers vous lorsque nous aurons le détail par entité. Sans cibler les secteurs à gros risque bien sûr mais cela vous permettra d'avoir une vision éclaircie sur les RPS en notre site.

Pour la CFDT, cette enquête aurait dû être faite au plus près des salariés et non pas via les managers.

Nous ne doutons pas de la bonne foi des managers mais est-il logique que ceux-ci portent seuls leur vision des ressentis de leur service ? pour nous non.

Cette enquête aurait dû se faire personnellement, pour que chaque salarié puisse s'exprimer librement.

➤ **Social**

La CFDT soucieuse des salariés touchés par les intempéries a demandé au secrétaire du CSE si des mesures d'aides exceptionnelles avaient été mis en place par les gestionnaires du CSE.

À ce jour, le secrétaire du CSE n'a reçu aucune demande particulière sur ce sujet. Ce dernier nous explique la démarche à suivre pour qu'une aide exceptionnelle soit étudiée par le bureau du CSE :

Obligation de contacter l'assistante sociale de l'établissement pour ouvrir un dossier de recours à une aide sociale. Ce dossier sera traité puis transféré au CSE pour étude par le bureau exécutif.

Nous invitons les salariés touchés par ces intempéries à contacter les élus CFDT membres du CSE qui pourront si vous rencontrez des difficultés vous accompagner dans vos démarches auprès de l'assistante sociale.