



DASSAULT
AVIATION
ST-CLOUD

25 Juillet 2022

COMPTE RENDU CFDT CSE SAINT-CLOUD 21 JUILLET 2022 EVOLUTION DES EFFECTIFS, RESTAURANT...

Ordre du jour (ODJ) :

1. Approbation Procès-verbal réunion extraordinaire CSE du 10 Juin 2022 à 9h (vote).
2. Information situation des effectifs au cours du deuxième trimestre de l'année 2022.
3. Bilan augmentations individuelles par CSP de 1er semestre par catégorie professionnelle (Atelier, ATAM, Cadres) de l'année 2022.
4. Avis CSE sur l'augmentation cotisation frais de santé personnels non cadres (vote).
5. Point d'avancement sur le projet du nouveau restaurant d'entreprise.
6. Information sur la rénovation du bâtiment du CSE.
7. Exposé du Président.
8. Point sur les activités sociales et culturelles.

Nous proposons de ne détailler que les points les plus significatifs.

ODJ-01 :

Effectifs du premier semestre 2022 : Une évolution des départs qui interroge...

La CFDT s'interroge suite aux informations de la Direction Etablissement concernant le bilan des entrées et des sorties. En effet le second semestre 2021 avait vu un nombre de départs volontaires supérieur à la normale. Et maintenant pour le premier semestre 2022 le même phénomène se reproduit. La Direction ne nie pas cette problématique et en parallèle les élus ont fait remonter l'inquiétude des salariés qui voient dans leurs services des départs qui semblent plus marqués. La Direction Etablissement informe en effet que le profil moyen qui quitte la société est le « Salarié de 35 ans avec 5 ans d'ancienneté », mais on observe également des apprentis qui partent, des périodes d'essais qui commencent à être rompues, et même des prestataires historiques qui nous quittent. Ce qui pose la question du maintien des compétences en interne. Dans ce contexte qui interroge, la Direction Etablissement mène à chaque fois une enquête et analyse les départs sans pour autant communiquer aux élus de statistiques. Autre fait noté par la CFDT : la Direction Etablissement rencontre des difficultés pour tenir ses objectifs de recrutements. L'objectif est de 300 pour 2022 à Saint-Cloud, et en juillet elle n'avait réussi à recruter que 100 salariés(e)s malgré ses efforts. Ainsi seulement 33% de l'objectif est atteint à mi année.

Dans ce contexte la CFDT est attentive à ces problèmes rencontrés et alerte que recruter est aussi l'affaire de toutes et tous : nous devons activer nos réseaux. Pour finir la CFDT souligne l'importance d'un Télétravail attractif.

Une Qualité de Vie au travail meilleure, un Télétravail assoupli et une parole libérée pour les salariés en souffrance (le Droit d'Expression des salariés) ... Voilà des actions qui augmenteraient l'attractivité de Dassault Aviation.

LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS



La CFDT
PREMIER SYNDICAT
EN FRANCE
ET
PREMIER SYNDICAT
DES CADRES DU
PRIVE



Pour le télétravail, la CFDT avait refusé de signer l'avenant N°2 trop rigide. 1/ La CFDT avait refusé de cautionner la limitation du nombre de télétravailleurs (ils étaient 4500 pendant la crise covid-19 et ont aidé la société à surmonter les difficultés). Elle souhaite également : 2/ Permettre à toutes et tous de bénéficier de 2-3 jours de télétravail par semaine, 3/ Que les salariés disposent librement d'un crédit annuel de jours de télétravail, 4/ Que la Direction subventionne l'installation du télétravail (second écran, fauteuil, chèque repas), 5/ Ne plus obliger le salarié à prendre un congé en cas de panne de télétravail, 6/ En cas de grèves ou d'aléas climatiques que les salariés puissent être en télétravail. Nous avons déjà formulé en 2019 ces demandes, puis en 2021, puis en 2022 sans faiblir.

Pour l'expression des salariés, la CFDT en 2019 a introduit et signé dans l'accord QVT ce principe qui permet aux salariés de meilleures conditions de travail. Pourquoi ? Car s'exprimer librement sur la qualité de son travail et tous les éléments professionnels qui sont des freins, permet au collectif de travail de se sentir apaisé, de résoudre les difficultés efficacement et de donner du sens.

Faciliter les mobilités interne. La CFDT a alerté la DRH du risque que certains hiérarchiques donnent la préférence aux recrutements externes alors qu'en interne des profils existent, qui peuvent être formés et ainsi faciliter leur mobilité interne. Les élus CFDT ont rappelé que les salariés Dassault ont été tous qualifiés après un long processus de recrutement et des années de fidélité, qu'il existe une bourse d'emploi numérique, et qu'il est mis en avant par Dassault Aviation que des formations sont à disposition des salariés qui veulent une mobilité vers un nouveau métier. La CFDT alerte du besoin de veiller au bon équilibre de ces deux canaux de recrutement. La DRH a pris bonne note de notre remarque et confirme apporter une attention particulière à cet équilibre.

Dans ce contexte de recrutement difficile, la DRH rappelle également une particularité de Dassault Aviation : le nombre important des entretiens métiers, en plus des entretiens RH. Les RH rappellent qu'elles seraient en mesure de recruter directement les profils grâce aux fiches de postes suite aux entretiens RH qu'elles opèrent. La CFDT fait part de son inquiétude que le poids des entretiens métiers dans le processus de recrutement soit équitable avec le poids des entretiens RH dans le choix des candidats. Afin d'apporter de la diversité de profils au-delà des compétences. Une diversité de profils permet d'enrichir et de diversifier une équipe et d'équilibrer les relations de travail entre les salariés sans discrimination et dans l'apaisement.

ODJ05 :

NOUVEAU RESTAURANT D'ENTREPRISE – Point d'étape

Le Restaurant d'entreprise c'était 2300 repas/jour en 2019 et maintenant 1400 repas/jour en 2022. Ce sera 1600 repas/jour en 2024 à l'ouverture du futur restaurant d'entreprise.

Les trois grandes nouveautés :

1/ Un bâtiment mis aux normes d'isolations thermiques. Mais malgré les demandes de la CFDT les chiffres ne sont pas précisés par la Direction. **La CFDT a été la seule à insister et rappeler le besoin que le bâtiment réponde dans un futur proche au Décret Tertiaire (-40% de CO2 en 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050).** Donc un dossier écologique à suivre de près. De plus comme la loi de 2021 « Climat et Résilience » permet aux élus d'intervenir sur l'impact environnemental des projets **la CFDT a proposé des protections contre le rayonnement solaire afin de minimiser le recours à la climatisation** (La ville de Poissy a démontré avec succès la technologie de stores extérieurs pilotés par informatique en complément de l'isolation des murs et avoir ainsi 5°C de réduction de la température intérieure). Enfin, l'Etat oblige les entreprises à tracer leurs actions environnementales dans la Base de Données Economique et Sociale qui deviens la BDESE (E pour Environnement).

2/ Un nouveau service « Sandwicherie » sera mis en place, pour celles et ceux qui voudront manger dans les kitchenettes des futurs espaces collaboratifs (comme au 91 Sénard).

3/ Les espaces seront plus conviviaux et modernes. **Depuis plus de 15 ans, la CFDT a rappelé l'importance de traiter acoustiquement les espaces pour que le repas soit un vrai temps de repos. Nos actions portent leurs fruits !** La CFDT avait fait de nombreuses enquêtes auprès des salariés.

4/ Info retard et inflation : la Direction Etablissement informe que le restaurant aura 6 mois de retard et que la facture sera doublée pour la rénovation, mais sans donner plus de précisions.