



COMPTE RENDU DES ÉLUS C.G.T Comité d'établissement du 26 Mars 2019

Mardi 26 mars 2019 s'est tenue la séance plénière du C.E. Nous sommes **716** actifs (-**85** par rapport à mars 2018), **179** intérimaires (+ **67** par rapport à mars 2018).

Si l'on additionne le nombre de sous-traitants, de prestataires et d'intérimaires ce sont **479 salariés extérieurs qui travaillent sur notre site**. Ils étaient **326** en mars 2018.

323 salariés sont en équipe (209 Dassault et 114 intérimaires) principalement dans les secteurs UTP, UASR, Falcon et Aménagement.

En moyenne **96** personnes travaillent le samedi, là aussi le secteur le plus concerné est l'UTP et depuis maintenant un certain temps la logistique ou le travail du samedi devient la norme... Pour la direction cela est dû à un problème d'approvisionnement de pièces : *« Comme la majorité des pièces arrivent le vendredi nous devons faire venir les salariés le samedi »*.

Pour la CGT, ce n'est pas aux salariés de pâtir de la mauvaise gestion de la direction ! Depuis 2 ans nous constatons tous que la gestion en « flux tendu » ne fonctionne pas... ne serait-il pas temps de changer de méthode ?

ETAT DES COMMANDES CIVILES ET MILITAIRES :

Falcon : La cadence de production, toutes versions confondues, est en légère baisse. Pour 2019, nous passons de **56 Falcon à fabriquer à 52**.

7 T12 ont été livré depuis le début de l'année.

Pour le T1 cadence 6,5/mois au premier trimestre 2019, 5/mois en fin d'année.

Pour le T12, 5/mois pour les 3 premiers trimestre puis 6,5 au 4ème trimestre.

Rafale : Aucun changement sur les cadences prévisionnelles de production pour le 1-25 : 2/mois au premier trimestre, 1,7/mois en fin d'année.

5 appareils sur **19** sont livrés.

Pour l'aménagement, cadence 1,8/mois en début d'année puis 2 en fin d'année.

3 fuselages Rafale, sur l'objectif de **20**, sont terminés et livrés.

BILAN SOCIAL :

Comme chaque année, c'est avec une attention particulière que vos élus C.G.T se penchent sur les éléments d'information figurant dans le « bilan social annuel » de l'établissement. Les comparaisons avec les années précédentes permettent de distinguer les évolutions sur l'emploi, les salaires, l'égalité professionnelle et la formation.

En 2018, l'effectif permanent a encore baissé de **124** salariés par rapport à 2017. Toutes les catégories sont concernées par cette érosion. La principale raison est bien sûr les mutations liées au *Plan de transformation* (79 en 2018) mais aussi les 11 démissions et 7 ruptures conventionnelles.

Dans le même temps, le nombre de contrats de travail temporaires a explosé passant de **190** à **450**, pour un montant de **7 782 505 €** (+ 5 741 986 €).

À l'étude de la pyramide des âges, les **56 ans et +, représentent 153 personnes**. Ces salariés pourraient potentiellement partir en retraite dans les quatre ans à venir. Ces départs vont, comme c'est le cas aujourd'hui, désorganiser des services entiers, et nous verrons dans le même temps disparaître notre savoir-faire.

Pour la CGT, maintenant que l'avenir de notre usine est assuré à Cergy, il est urgent d'embaucher les nombreux intérimaires qui le souhaitent ! La non-transmission des savoir-faire est un danger pour notre entreprise.

Dans le même objectif d'emploi, l'usine neuve à Cergy serait l'occasion maintenant de répondre à la revendication CGT de retour de certaines activités comme la couture Rafale 1-41.

Un autre indicateur à interpellé vos élus, celui du **taux d'absentéisme** (principalement composé d'arrêts maladie) qui continue de se dégrader.

Pour la direction, ce n'est pas du tout la dégradation des conditions de travail qui est la cause de l'augmentation de ce taux mais simplement le fait que ce soit un indicateur « *fourre tout* » qui ne serait pas la représentation de la réalité... *Quand les résultats sont mauvais c'est à cause de l'indicateur...* nous connaissons la mauvaise fois de la direction mais aujourd'hui plus rien ne l'arrête !!!

Pour vos élus CGT cela peut plutôt s'expliquer par la politique dévastatrice de la direction concernant les conditions de travail : heures sup' (+ **21 257 heures en 1 an**), travail en équipe (+ **13 511 jours par rapport à 2017**), travail du samedi imposé dans plusieurs services pendant près de 6 mois en 2018, travail de nuit (+ **969 jours par rapport à 2017**).

Sans oublier l'organisation du travail sans queue ni tête dans de nombreux services, engendrée par des méthodes type *Lean Manufacturing* qui ne fonctionnent pas !

En conclusion, pas de réelles et nettes améliorations de ce bilan par rapport à 2017 et aux autres années. Il reste du chemin à parcourir pour arriver au modèle social tant vanté par l'entreprise !!!

La stagnation des salaires, la non-reconnaissance des compétences et l'évolution professionnelle par copinage sont des éléments qui ne peuvent se voir dans le **Bilan social** officiel mais qui pèsent lourd sur la motivation des salariés !