

Compte-rendu de C.E. plénier Airbus Nantes

du
02/10/18

Conditions de vie du personnel

Situation de l'emploi	AOUT 2018	Evolution par rapport au mois dernier	Horaires spéciaux Aout 2018			
CDI	2631	+7	2X8	3X8	SD/VSD	Total
CDD	83	-23	1228	342	32	1602
Travailleurs temporaires	257	-14	+4	+6	-12	-2
TOTAL	2975	-30				

Charges de travail par programme

- A400M** : Cadence 1,5 puis cadence 1 en novembre 2018
- A330** : Cadence 5,5 puis baisse à 4,5 à la fin du 3^{ème} trimestre
- A350** : Cadence stable autour de 9,2
- A320** : Cadence 66,8
- A380** : Cadence stable à 0,5

Information relative au maintien dans l'emploi et processus d'inaptitude

Actions déjà initiées permettant d'assurer le maintien dans l'emploi :

- Ré-internalisation d'activités pour augmenter le nombre de postes cadre blanc/cadre vert.
- Groupe de travail autour de l'ergonomie des postes.

En 2017, les réaffectations temporaires ont concerné 132 personnes, et 56 reclassements définitifs pour raison de santé ont été réalisés.

Si le médecin du travail constate qu'un poste n'est plus adapté à l'état de santé du salarié, il y a 3 possibilités :

- Réaffectation sur un autre poste de la ligne
- Recherche proactive d'une mobilité vers un autre poste
- Réaffectation sur cadre blanc / cadre vert sur une durée de 6 mois maximum.

En cas de non possibilité de reprise au terme de ces 6 mois, le salarié est inscrit dans un processus d'inaptitude.

Le salarié cesse de travailler, renseigne un questionnaire, étudie les propositions qui lui sont faites.

A l'issue, ce processus doit déboucher sur un reclassement ou un licenciement pour inaptitude portée à consultation des délégués du personnel de l'entreprise.

Considération : le dispositif est déjà pratiqué. Ce processus d'inaptitude s'inscrit dans un cadre légal. Nous considérons le licenciement pour inaptitude comme un échec pour l'entreprise. Nos organisations syndicales considèrent que le reclassement est une priorité. Des postes de travail doivent être ré-internalisés afin d'augmenter les possibilités de reclassement. Par ailleurs, la lutte contre les TMS et les aménagements qui en découlent doivent être une priorité.

Information et consultation sur le budget révisé 2018 du CE Airbus Nantes

Le budget révisé 2018 est à l'équilibre. Il fait apparaître une augmentation des frais de personnel pour la restauration (+270K€) ainsi que des coûts non récurrents liés à l'ouverture du nouveau restaurant « le Cheviré » (+100K€).

La journée « RDV en chapiteaux inconnus » a rencontré un vif succès avec la participation de 2500 personnes. Les provisions budgétisées sur les 4 dernières années ont permis d'avoir un coût de 60K€ sur le budget 2018.

Une légère augmentation des effectifs nécessite 20K€ supplémentaire sur le compte loisirs afin d'assurer les 170€ pour chaque membre de la famille.

Considération : les organisations syndicales de la majorité de gestion soulignent la bonne gestion du comité d'établissement qui confirme les prévisions du budget primitif. Face à la saturation du « Patio », l'ouverture du « Cheviré » a permis de fluidifier le service et a redonné du confort pour la restauration de l'ensemble des salariés.

Vote : 6 favorables (FO, CFTC, CFE-CGC), 1 abstention (CFDT), la CGT n'a pas pris part au vote.

Information relative au contrat d'alternance dans l'établissement

Sur la promotion sortante, 100% des alternants (61 pers) ont été reçus à leur examen.

10 ont été recrutés en CDI et 3 en intérim.

Pour la promotion entrante, 64 personnes ont été recrutées dont 16 jeunes femmes (23 niveau BAC et 41 Post BAC).

L'établissement compte aujourd'hui 117 alternants.

Considération : nos organisations syndicales félicitent les jeunes diplômés et remercient leurs tuteurs pour leur implication dans la formation de ces jeunes. Nous accueillons favorablement la féminisation dans certains métiers.

Nous regrettons le manque d'ambition dans le recrutement des promotions sortantes alors que nos besoins en compétences sur nos métiers restent importants.

Le taux d'embauche, 16,66% de ces jeunes diplômés est insuffisant.

Information relative au projet Safety First

Le taux d'accidentologie sur Nantes atteint un niveau trop important, 17,1% pour un objectif de 12%. Les actions déjà mises en place n'ont pas apporté le résultat attendu. Nous devons changer en profondeur notre approche sur la sécurité. Le projet Safety first se définit par 4 axes :

- Ergonomie et santé
- Communication
- Leadership, exemplarité
- Dynamique d'actions Safety

Une des premières actions mise en place concerne le port des EPI. Une communication sera faite en octobre par des amphis managers. Un courrier sur le rappel des règles sera adressé à tous les salariés. L'application des nouvelles règles sur le port des EPI sera effective en novembre.

La sécurité doit être un engagement collectif.

Considération : nos organisations syndicales ne peuvent qu'approuver toutes les mesures qui évitent les accidents et protègent les salariés. Nous demandons que pour tous les nouveaux projets d'investissements, la sécurité et l'ergonomie soient des critères aussi importants que la rentabilité.

En effet, la sécurité des personnels doit être notre premier objectif.



Prochain C.E.
Le 31 octobre
2018