



CE du 3 juillet 2012 :

Embauches en CDI, bonnet d'âne pour DCNS !

Flexblue :

Ce projet, mis au « secret » durant la période électorale, nous a été présenté par le représentant local. Flexblue a évolué aussi bien en dimension qu'en puissance pour pouvoir s'adapter à de l'existant.

Flexblue se veut aussi innovant dans son industrialisation car quasi-entièrement intégré de modules et de sous modules. Si l'équipe projet est basée à Issy-Les-Moulineaux, l'industrialisation se partagera entre Indret (chaufferie) et Cherbourg.

Si le représentant local se dit convaincu d'une fabrication en interne, la direction semble plus modérée : « *non intégré au plan de charge, problème d'occupation des sols...* ». Pour la CGT, nous posons la question : Combien d'emploi générera ce projet en interne ? Silence radio...

Pour la direction, un prototype à l'objectif 2020 c'est du très long terme... Pour la CGT 8 ans pour prévoir sa fabrication, son assemblage et son suivi ce n'est pas trop ! **Flexblue est dans notre savoir faire, sa fabrication doit se faire dans nos ateliers avec du personnels DCNS !**

ING/SMA :

Le directeur de la branche Ingénierie SMA est venu faire sa visite (avec 3 mois de retard...), ce fut l'occasion de faire le point sur les prospects, la charge, les effectifs...

Nous ne pouvons que constater que l'ING SMA déborde de prospects. Du côtier au grand océanique pour les sous marins en passant par le tout-électrique, le nucléaire, le classique... Mais aussi l'AIP (propulsion indépendante de l'atmosphère) qui est un dérivé du MESMA, les batteries LITHIUM, A3SM (arme anti aérienne), les Tubes Lance Torpilles extérieurs, les drones, les systèmes de communication **Un catalogue de prospects qui laisse présager un avenir radieux pour l'emploi à l'ingénierie...**

Coté charge, la direction de l'Ingénierie se satisfait d'un plan de charge qui a la meilleure visibilité depuis 3ans, notamment grâce à la charge FMOD (Futur Moyen Océanique de Défense, les futurs SNLE-NG).

En regardant les prévisions de charge des années antérieures, à la CGT nous constatons qu'elles sont systématiquement sous évaluée ce qui a pour conséquence ou donne le prétexte pour ne pas embaucher !

Avec un prospect pareil, comment ne pas imaginer une charge en augmentation pour plusieurs décennies et si il y a de la charge à l'Ing cela doit se traduire par de la fabrication à l'EP !

La politique actuelle, menée par nos dirigeants, est de sous évaluer la charge et elle se traduit depuis des années par une ingénierie en surcharge de travail qui travaille dans l'urgence avec un effectif minimum !

Pour finir, les effectifs... Mr JOAB était très fier de venir avec une annonce très importante : il avait les conclusions et l'accord du directeur SMA concernant le groupe de travail sur les effectifs Ing...

Après quelques secondes de suspens, et une présentation chiffrée très confuse, ce sont 15 "recrutements" (pas des embauches...) supplémentaires qui sont annoncés !

Si certains concluent hâtivement à une victoire de leur présence dans les instances, à la CGT nous les invitons à regarder les chiffres de la sous-traitance SMA Cherbourg ! Ce sont plus de 200 sous traitants dans les murs, sans compter le recours à l'intérim, les CDD et la sous-traitance achetée. Pour l'instant, à l'Ing comme ailleurs, c'est la précarisation de l'emploi qui gagne!

La CGT réclame une véritable réflexion, portant sur l'ensemble des prospects et autorisant l'emploi par le recours au CDI.

A la vue de la présentation faite, du constat, du retour d'expérience... ce sont plus de 100 embauches que l'Ing doit obtenir ! A la CGT nous continuerons à les réclamer dans les instances, dans les bureaux et ateliers, voire dans le rue, avec les personnels.

Orientations formation 2013

Ce point à l'ordre du jour faisait l'objet d'une consultation, après une présentation au précédent CE.

A la CGT nous regrettons que la commission en charge de ces sujets n'ai pu se réunir et que la direction, avec l'aval du secrétaire, joue la carte du planning pour éviter le débat et zapper le travail des élus.

Sur le fond la CGT note la prise en compte de certaines de nos revendications, tels que le parcours de navalisation, l'école dans l'atelier... Nous regrettons qu'il n'y ai pas de pondération des axes des orientations, que les orientations Cherbourgeoises ne soient qu'une déclinaison de celles dictées par le siège, que ces orientations portent le projet sectaire ChampionShip. **La CGT a donc donné un avis défavorable aux orientations de formations 2013.**

Points projets

Comme chaque mois, coté direction, tout à l'air de bien se passer. Coté Barracuda, le projet avance...mais le premier jalon contractuel ne sera pas passé... La solution, une simple replanification...

La production est à l'image de la nef G de DCS où la surexploitation des sols avec le cumul d'activité dans un même endroit conduit à des blocages et met les personnels dans l'incapacité de travailler.

De la même manière, traiter la plupart des affaires en priorité, travailler dans l'urgence, ne plus avoir de « temps mort » conduit à la multiplication d'erreurs et engendre du retard... **La solution est bien une adéquation entre la charge et les effectifs, mais pour cela il faut gagner l'emploi !**

Le directeur a fait un compte rendu de sa visite en Inde où il a rencontré les missionnaires et expatriés, a l'entendre il n'y a aucun souci... **mais il refuse toujours qu'une délégation du CHSCT s'y rende...**

Semaine de fermeture

A l'ingénierie le message est clair, il n'y aura pas d'activité ni pour les personnels DCNS ni pour les sous-traitants. Pour l'EP la donne est différente, environ 90 personnes seront sur le site essentiellement de la maintenance, de l'informatique... et 40 personnes en missions à Brest sur IAM51.

Pour la Cgt, personne ne devrait travailler pendant les semaines de fermeture imposées par la direction, ou alors, on ne ferme pas !

Politique face aux anomalies

Vos élus CGT ont mis en avant de nombreuses anomalies qui pour nous relevaient essentiellement d'un problème de compétence dû à la politique RH de sous emploi ! Comment demandé à un nouvel arrivant, à un intérimaire, un alternant de connaître les subtilités de la confection des sous marins ?

De très nombreuses compétences ne s'acquièrent qu'avec l'expérience. Malheureusement la direction a une toute autre analyse, pour elle, tout repose sur le renforcement de la communication, sur une sensibilisation accrue des personnels. Ceci va se traduire par une pression mise sur les personnels, une stigmatisation des « fautifs ».

Pour la CGT, la conservation de nos compétences, leur transmission passe par de l'embauche, le retour au matelotage, du temps pour former et donc l'arrêt de l'urgence !

Point RH

Pour une fois, dès ses propos liminaires, le DRH fut très clair : l'accord GPEC est caduc, donc pour les alternants le mini de la NAO s'appliquera...

Sous la pression mise par les personnels, 34 « recrutements » (pas tous des CDI..) sont visiblement programmés. Il reste encore beaucoup d'embauches à effectuer, elles se gagneront dans les ateliers et bureaux, car la direction dit avoir fini le travail sur le sujet !

Ce sont des centaines de salariés en emplois précaires qui sont chaque jour à nos coté, qui partagent nos activités. DCNS doit les embaucher !

Point commissions

Suite aux élections CE/DP 2013, le Conseil d'Administration du restaurant de la presqu'île doit être reconstitué.

Pour la CGT, Emmanuel LEQUERTIER et Vincent HUREL vous représenteront au CA et porteront les revendications CGT aussi bien pour les usagers du restaurant concernant la qualité, le choix, le prix des prestations, mais aussi pour les salariés du restaurant pour leur conditions de travail, leur déroulement de carrière. Le Restaurant d'entreprise dégage des bénéfices, il n'est pas fait pour cela, il faut donc regarder comment utiliser au mieux ces moyens.