



Comité d'Etablissement octobre 2012 :

Embauche : plus aucune raison d'attendre !

Quelques jours après la rencontre entre la Cgt et l'ex-député devenu ministre, ce Comité d'Etablissement tombait à pic. **Lors de notre rencontre avec Bernard Cazeneuve, il nous a clairement affirmé que le programme Barracuda ne serait pas la variable d'ajustement du budget de la défense, que le programme serait confirmé en nombre de bateau et en cadencement de la livraison de ceux-ci.**

Sans naïveté (nous nous rappelons qui était au pouvoir lorsque nos établissements ont été privatisés...), nous prenons cela comme une bonne nouvelle. Et surtout, cela légitime d'autant plus le combat pour l'embauche que nous menons ensemble depuis des mois !

Cette nouvelle (confirmée par la direction de DCNS), reste à vérifier. Il n'en reste pas moins que notre direction qui avait clairement anticipé sur un décalage de programme et un allongement du cadencement doit reconsidérer ces plans.

DCNS disait en substance : « **Compte tenu des menaces qui pèsent sur nos programmes à l'occasion du changement de gouvernement, nous ne pouvons pas embaucher, investir, etc.** »

Nous nous sommes donc rendus à ce Comité d'Etablissement avec la ferme intention de reparler d'embauche, de formation, d'investissement, d'organisation du travail, sujets tabous avant les élections présidentielles...

→ Point SST :

Comme à son habitude, la direction nous a présenté, courbes à l'appui, le bilan des accidents avec ou sans arrêt de travail depuis le dernier CE. Elle s'est félicitée d'une tendance à la baisse, satisfaction vite mise à mal quand on sait qu'en septembre, nous avons déjà atteint « les objectifs à fin d'année » de la direction. Par contre pour les personnels, c'est la pression et la culpabilisation dont ils sont victimes qui vont s'accroître.

Pression de par une contestation quasi-systématique des déclarations d'accident, qui transforme leurs reconnaissances en un véritable parcours du combattant.

Culpabilisation générée par des échanges de mail, listant les différentes « *erreurs d'utilisation* » des personnels, échanges affichés en place publique par le biais des MVP.

La CGT a rappelé à la direction tout le mal qu'elle pensait des pratiques mises en place actuellement, et qui sont génératrices de souffrances pour les personnels.

→ Plan de charge :

Pour ce qui est de BAR1 et 2, le mot « retard » revient comme une rengaine à chaque CE. Quel que soit le secteur, rien ne se déroule selon les plannings.

Aucune remise en cause des dates de livraisons n'est à l'ordre du jour. La direction nous envoie droit dans le mur, et pour la CGT, il ne fait aucun doute que les premières victimes seront encore les personnels, **c'est à dire nous !**

Concernant le programme BAR dans son ensemble, les informations de ces derniers jours confirmeraient le nombre de bâtiments réalisés et leur cadencements. Pourtant la direction veut continuer à jouer la prudence concernant la capacité de production de l'établissement de Cherbourg. Avec la confirmation du projet BAR dans l'état actuel, la direction perd son argument favori pour justifier sa politique de non-embauche.

Pour la CGT, la direction doit prendre acte de ce nouveau contexte politique et se mettre en capacité de pouvoir réaliser ces programmes. C'est pour cela qu'elle doit au plus vite mettre en place une véritable politique d'embauche et de maintien des savoir-faire.

→ Embauche :

Ce sujet est malheureusement le gros perdant de ce CE. En effet, la direction a décidé, avec l'accord du secrétaire de CE, de trafiquer l'ordre du jour, sacrifiant ainsi le débat en séance.

Cependant, les planches fournies avant ce CE ne font que confirmer ce que la CGT dénonce depuis des mois : **les embauches ne sont pas à la hauteur des défis qui nous attendent.**

Avec un carnet de commande de 15 milliards, un programme BAR conforté, des prospects tout azimuts, comment accepter que nous soyons actuellement moins nombreux que nous ne l'étions en début d'année ?

Pour la CGT, cette réalité est tout simplement inacceptable, et nous continuerons la bataille pour l'embauche, avec les personnels.

→ Qualité :

La CGT tient d'emblée à alerter les personnels : ce sera LE sujet pour notre direction dans les mois à venir et elle n'a qu'un mot à la bouche : **RIGUEUR**

La direction aurait pris conscience, de par le retour de ses clients, que le niveau de non-conformité/qualité était devenu inacceptable.

Si le quotidien des personnels de l'ing, des bureaux de prépa et des personnels d'ateliers ne peut que confirmer les faits, les causes de ce mal ne sont toutefois pas les mêmes que l'on soit d'un côté de la barrière ou d'un autre.

Pour la direction, tout cela est dû à un manque de rigueur et d'implication des personnels dans la « construction de la conformité », et elle compte bien prendre les mesures pour y remédier.

La responsabilisation individuelle des personnels est le principal axe de travail retenu par la direction.

D'ailleurs, dixit le directeur, si des personnels ont récemment été choqués de recevoir, à domicile, des courriers les accusant d'avoir commis des « *fautes* », cela n'est qu'une broutille face à l'arsenal répressif qui va être mis en place.

La CGT a pour sa part, vigoureusement dénoncé le constat fait par la direction, et lui a rappelé ses responsabilités.

- Qui est responsable de la désorganisation général de nos ateliers ?
- Qui est responsable de l'état de nos outils informatiques ?
- Qui est responsable de la perte de nos compétences, via sa politique de non-embauche ?
- Qui est responsable de la dictature des jalons, qui fait perdre à certains, toute intelligence dans la conduite de nos fabrications ?

S'attaquer à la non-qualité peut être une bonne chose, mais le faire en refusant d'aborder le dossier des effectifs, l'organisation du travail, l'investissement et la formation, c'est une manipulation qui vise à rendre inévitable les choix financiers que font nos actionnaires !

Nous n'accepterons pas que les personnels soient, une fois de plus, montrés du doigt par les vrais responsables de la politique qui nous empêche aujourd'hui de travailler correctement.

Pour la CGT, cela ne souffre d'aucune ambiguïté :

C'est la direction qui doit revoir sa copie, non pas en stigmatisant ses personnels, mais en les écoutant.

Embauches, formation, outils adaptés : voilà ce qu'il faut !