

Emploi, Salaire, Plan de charge : 2013 une année de luttes

Ce sont les personnels de l'atelier multispé (DE) qui ont lancé la première salve en venant interpeler le nouveau directeur sur l'avenir de la Division Equipement. Et ils avaient toute légitimité pour le faire puisque ce dernier, avec la complicité du secrétaire, avait refusé d'inscrire cette question de la CGT à l'ordre du jour du CE.

Compte-tenu des événements internationaux (guerre au Mali et prise d'otages en Algérie...) les élus CGT ont exigé le rapatriement des missionnaires et expatriés, et ils ont appuyé leur exigence par un droit d'alerte au CHSCT.

Concernant DCNS Cherbourg, la situation est grave :

- un programme BARRACUDA qui multiplie les retards,
- des effectifs nettement insuffisants puisque la direction a scrupuleusement respecté ses prévisions d'embauches en 2012 : soit, à peine, le maintien des effectifs. Cela se traduit naturellement par une perte de compétences qui met nos fabrications en péril.
- la déflation annoncée pour 2013, face à un plan de charge pourtant assuré, n'arrange rien en renforçant inévitablement la pression sur les personnels.

La CGT continue d'affirmer qu'il faut se battre pour obtenir un plan massif d'embauches pour 2013 notamment en production.

Plan de charge :

Ingénierie : la sortie des lots de définition est toujours sur un chemin critique et cela quel que soit le programme.

Faire systématiquement travailler les salariés dans l'urgence ne fera qu'amplifier le malaise.

Barracuda N°1 (SUFFREN) : jalons non tenus, arrivée tardive de matériel, aucune anticipation, données d'entrées (repères, définition de plans...) incomplètes...

Le responsable du programme appelle au secours en réclamant des compétences : « j'ai besoin de « sachants », des personnels qui ont déjà travaillé sur un sous marin !

L'embauche massive de tous les salariés précaires (intérim, CDD, alternants...) que nous avons formés ces dernières années et dont la direction s'est débarrassée, répond à cette demande.

Inde : Une nouvelle fois les personnels vont payer les frais des désorganisations continues : la perte des certificats de conformité va obliger à refaire certains matériels car de l'aveu de la direction « C'est peut-être bon mais on n'a pas le papier comme par lequel... »

En entendant le responsable du suivi de chantier avouer que nos salariés travaillaient sans outils car les indiens n'achètent rien... On comprend mieux pourquoi les élus sont interdits de séjour sur les chantiers étrangers !!!

Direction Equipement (DE) :

Les personnels de DE se sont donc mobilisés et sont venus jusqu'au CE pour signifier leurs inquiétudes quant au devenir de leurs activités.

Le directeur (nouvel arrivant) s'est dit attaché à l'industrie et plus particulièrement au secteur de production. Des changements seraient donc à attendre au niveau des ateliers de Multispé...

Revendiquant des inquiétudes par rapport au livre Blanc, l'organisation du groupe et de sa division SMA, il s'est engagé à présenter à la commission économique du CE des « simulations » du Plan à Moyen Terme (PMT) afin que chacun bénéficie rapidement d'une vision claire sur les choix financiers et les choix industriels.

Pour la CGT, si le directeur a changé, la politique industrielle du groupe reste la même : c'est Championship qui rythme notre quotidien. Vous faire croire autre chose c'est vous duper.

Déconstruction des navires :

Pour les SNLE, les études ont été notifiées avec la DGA fin 2012, à hauteur de 4 millions d'euros pour une durée de 4 ans. Cela pourrait être une bonne nouvelle à l'horizon 2018 si Dcns n'envisageait pas seulement de gérer cela par une simple maîtrise d'œuvre des travaux en sous traitant tout le reste de l'activité.

La CGT continuera à défendre sa vision de la déconstruction au sein de Dcns avec des conditions sociales et environnementales de haut niveau. Et non pas comme une source d'enrichissement au dépend de la santé des salariés d'entreprises sous-traitantes.

Hydrolienne :

Tout se dit sur le sujet. Entre la communication Dcns à la réalité des chiffres au CE de Cherbourg, la direction a bien du mal à rester cohérente.

Pour 2013, à Cherbourg c'est 4 personnes à temps plein pour l'assemblage de 2 hydroliennes.

Ici encore, les élus CGT dénoncent la volonté de DCNS de capter des financements directs et indirects (régional, européen...) sans chercher à charger nos ateliers et services.

Pour la CGT : sur les activités liées à la diversification, il faut remplir nos ateliers avec un plan de charge qui pourrait notamment servir à la formation des nouveaux embauchés.

Horaires postés à Laubeuf :

La volonté du responsable de chantier est d'amplifier (encore +) la productivité en harmonisant les horaires 2X8. Une réduction du temps de recouvrement, l'embauchée et la débauchée groupées pour avoir tout le monde sous la main pour le MVP...

La CGT alerte l'ensemble des personnels sur les différentes expérimentations horaires qui apparaissent un peu partout puisque dans le viseur, ce sont les personnels qui sont en ligne de mire. Ce sont pourtant les désorganisations successives dans un contexte de déflation d'effectif, qui créent le désordre et rendent le travail insupportable.

La CGT défend l'accord OTT et rappelle l'importance d'une « boîte à outil commune » qui permettrait la plus grande clarté sur les dispositions des horaires des personnels et éviterait les dérives auxquelles sont confrontés les personnels au quotidien.

Effectifs / Embauche : « On a les noms des menteurs ! »

Chiffres définitifs (source Dcns Cherbourg) !

Au 31/12/2011 : 2479 effectifs inscrits

Au 31/12/2012 : 2444 effectifs inscrits

La réalité est bien celle-là !

A cela il faut ajouter les 684 sous-traitants présents en moyenne sur le site pour 2012.

A noter :

- la sous-traitance s'amplifie: ils étaient 506 en janvier et 861 en décembre.
- les fonctions achetables (= les prestations directement achetées aux sous traitants) ne sont pas prises en compte. Et la direction la rend complètement invisible aux élus.

En 2012, la direction a maintenu son cap vers plus de sous-traitance, plus d'études et conduites de projets, abandonnant ainsi le savoir faire et les compétences des personnels.

Et pour 2013, elle affiche une volonté de déflation d'effectif !

Pour préserver nos savoir-faire et les acquis sociaux qui font de DCNS Cherbourg une entreprise attrayante pour les nouveaux salariés, il va falloir retrouver le chemin de la mobilisation !!!