



## **DCNS a le devoir d'embaucher !**

### **Avant propos météo**

Des conditions météo cataclysmiques, un département en alerte rouge, et le directeur bloqué à Caen, n'auront pas suffi pour que la direction prenne la mesure du danger.

Voilà qui devrait finir de vous convaincre sur le fait que le slogan de la direction: « *votre sécurité c'est ma priorité* » n'est qu'une simple marque de lessive...

Ceci dit, des questions demeurent en suspens :

- Pourquoi la CGT a revendiqué, seule, une réunion sur la « gestion sociale » des absences ?
- Pourquoi ce qui a été obtenu pour le mardi n'a pas été reconduit pour les journées suivantes alors qu'il était tout aussi impossible de se rendre au travail sans prendre de risque ?
- Que penser des propos du DRH pour qui « *un examen au cas par cas* » se traduit dans les faits par accorder un crédit à ceux qui n'auraient plus de CP ou de RTT... Au mois de mars... **?!!!!**

### **IAM51 et ECTIME : les chaises musicales\* comme mode de gestion des effectifs**

« *Gérer les effectifs en fonction des évaluations des creux de charge* » : c'est cette logique d'ajustement des effectifs qui anime les responsables de l'IPER-adaptation des missiles IAM 51 et de l'ECTIME (chaufferies nucléaires)

Avec comme inévitable perspective: un développement industriel en mode... Récession.

Ce qui se traduit, par exemple, par des Groupes d'Interventions Rapides (ces noyaux durs de compétences) constitués... D'1 seule personne ! Et de tout un tas d'aberrations du même genre pour faire toujours plus, avec moins de monde.

Avec ce genre de philosophie, il est évident qu'on ne pouvait pas attendre de la direction qu'elle plaide pour l'anticipation et la formation afin de préserver la maîtrise et pérenniser nos savoirs-faire. Mais de là à les entendre dénoncer « la perte de compétences alarmante au niveau du chantier », puis réclamer sans sourciller des « sachants »... N'y aurait il pas comme une contradiction ?

Pour l'ECTIME ce sont 57 personnels qui doivent rejoindre l'activité, et pour l'IAM51, 78 personnels (DCNS et Sous Traitants) qui sont concernés... Au détriment de quels services ?

**La CGT propose une politique industrielle tournée vers la formation, l'anticipation grâce à la diversification, la complémentarité des savoirs pour le développement des compétences, tout le contraire d'une politique industrielle à la botte des actionnaires.**

\*Chaises musicales = GPEC à DCNS. Avec une vraie priorité : tout faire pour ne pas embaucher !

### **Ré ré ré ré organisation du site : naissance des hyper-spécialistes polyvalents**

Nouveau directeur, nouvelle réorganisation du site.

Logique: après quelques mois de présence sur le site, il a constaté des gros dysfonctionnements !

Ce n'est pas glorieux pour ses prédécesseurs mais jusque là...

D'un côté, les déclarations d'intention pour un retour aux fondamentaux dans la conception industrielle: « *tous au service du chantier !* » ; « *soutien total à l'industrialisation* » et « *place aux cadres techniques en remplacement des papillonners* »

Ce constat pourrait être partagé par la CGT.

De l'autre, l'hyper polyvalence des spécialistes (= multiplier les fonctions et les responsabilités de ceux qui ont déjà travaillé sur un sous marin) ; l'utilisation de la GPEC pour masquer la perte annoncée d'effectifs ; le refus d'embaucher tous les salariés précarisés détenant désormais de sérieuses compétences puisqu'actuellement matelotés dans nos services.

Ceci nous inquiète et donc interroge sur le véritable objectif.

Surtout que cette ré-organisation s'accompagne d'un discours déplorant une conjoncture future (livre blanc, PMT, Echo, etc.....) mais fâcheuse (??) puisqu'il omet que notre plan de charge est actuellement sous traité à 80% et que nous serons au taquet, QUOIQU'IL ARRIVE, au moins jusqu'en 2021.

**Pour la CGT, l'urgence se situe dans un véritable plan d'embauches pour les années à venir.**

**Embauches afin de transmettre le savoir et donner un avenir à notre établissement.**

## **Réflexion sur l'industrialisation SMA**

A force de réfléchir depuis maintenant plus d'un an sur l'industrialisation SMA, les personnels concernés ont de quoi s'impatienter. D'autant plus que pendant ce temps là, les effectifs fondent comme neige au soleil et les compétences avec...

La tendance qui consiste à justifier le remplacement des productions « cœur de métier », c'est-à-dire liées directement aux sous marins ; par des activités « compléments de charges » telles que les EMR ou le nucléaire civil, nous laisse perplexe sur les perspectives offertes, par exemple, aux personnels de DE.

## **Cadres aux forfaits : une surcharge de travail**

Dès la négociation de l'accord entreprise en 2004, la CGT s'était opposée à l'utilisation des forfaits pour les cadres compte tenu, notamment, du refus de la direction pour mesurer leur temps de travail.

Aujourd'hui les sorties tardives (après 19H) ne cessent de croître, signes de surcharge de travail.

Et ce n'est pas le recours aux notes de rappel des bonnes pratiques qui servira longtemps d'excuses à une direction qui, dans sa réorganisation, ne met toujours rien en œuvre pour limiter/mesurer le temps de travail des personnels aux forfaits.

C'est pourquoi la CGT a choisi de voter contre le recours aux conventions de forfait.

## **Recrutements – Effectifs : un bilan anti social**

Difficile pour la direction d'annoncer la couleur, et pour cause : les embauches envisagées mais non réalisées en 2012 sont complètement remises en cause pour 2013 !

**En termes d'effectifs ça se traduit très officiellement par – 37 ETP en 2012.**

Consulté sur le bilan social de l'établissement pour émettre un avis, la CGT a formulé le sien en retenant 3 grands thèmes :

- les effectifs et l'emploi : pas en adéquation avec un établissement de construction d'assemblage et d'intégration.  
Une baisse du recrutement de la population ouvrière (-65) ; et -37 ETP au final (TAM; IC compris)
- l'intérim et la sous traitance : effet de vase communicant : interim et ss traitance augmentent +++
- l'avenir et les compétences : 23 alternants en moins qu'en 2011 (95 au total) et seulement 31 nouveaux contrats en 2012 (soit moitié moins que les années précédentes).  
C'est particulièrement inquiétant pour l'avenir.

Pour la CGT, le plan de charge existe, nous avons du travail assuré jusqu'en 2021 au minimum !

Le maintien des compétences et de notre savoir faire passe par une politique ambitieuse de recrutements:

- en embauchant en CDI intérimaires, CDD et alternants (voire contrats pro) qui sont formés dans nos services.
- via une ré-internalisation de nos activités.
- avec une vision à long terme : formation tout au long de la carrière, investissements dans le matériel...

En conséquence, les élus CGT ont rendu un avis défavorable sur le bilan social 2012.

**A la CGT, la politique du donnant – donnant signifie que les salariés gagnent aussi.**

**Il n'y pas d'alternative : la charge existe, les compétences se perdent.**

**L'année 2013 doit être l'année de l'embauche !**

Cherbourg le 28 mars 2013