



**Comité d'Établissement du 12 septembre 2013 :**

# On va dans le mur, la direction accélère.

**Un Comité d'Établissement de rentrée sur fond d'OTT, d'amiante, de baisse d'effectif et de stratégie du dogme SMA2020+. Un CE où la Direction Equipement devient la responsable de tous les maux de DCNS Chg...**

En l'absence du directeur, le DRH a répondu à la déclaration liminaire de la CGT. Concernant la reconnaissance du site comme amianté, il botte en touche considérant que le CHSCT doit d'abord se saisir du sujet. Pour la CGT, c'est bien en CE que la question de la reconnaissance du site comme amianté doit se poser et être débattue, le DRH l'a admis et en a accepté le principe. Il y aura donc dans un prochain Comité d'Établissement, grâce à la CGT, un débat sur la reconnaissance de l'exposition à l'amiante des personnels de DCNS Chg.

Sur l'OTT, le DRH a affirmé que la négociation qui s'ouvre porte sur la transcription en local de l'avenant N°11 qui a été rejeté en central. Pour la CGT, bien entendu nous ne sommes pas fermés à une revalorisation des indemnités, mais il est hors de question de déréglementer le temps de travail ...

## ➤ **Point projets et activités économiques**

La CGT avait annoncé au directeur dès son arrivée que, sous 10 mois, les mauvaises nouvelles allaient tomber et qu'elles justifieront le pire des scénarios. Un projet, sans être remis en cause, voit sa signature repoussée de plusieurs mois. Un étalement du programme Barracuda... Bref, les bons ingrédients pour une séance PATATRA ! Certains se laisseront docilement avoir, à la CGT nous ne tomberons pas dans ce piège.

Comment justifier une transformation de l'établissement (SMA2020+) lorsque l'on sait que le programme Barracuda est acté pour 6 bateaux, que la France a choisi de sanctuariser la dissuasion nucléaire donc les futurs bateaux en remplacement de la série Triomphant ? La seule justification est l'accroissement des bénéfiques. A la CGT nous nous opposerons toujours à cette logique.

### **Projet Barr, Inde, Bresil, IAM51 etc...**

Deux points communs à tous les projets : il y a un manque de ressources et des jalons ne sont pas passés à l'heure. Peut être que l'un va avec l'autre ? Du côté de l'Ingénierie, même discours sur les ressources et une dépendance vis-à-vis de la Sous-traitance devenue trop grande, voir dangereuse...

### **Stocks**

Après avoir réorganisé la Supply Chain (le magasin), il faut faire la peau aux stocks. 94 M€ de stock, c'est de trop ! Pourquoi ? Réponse de la direction : Parce que ! Encore une donnée qu'il faut admettre sans discuter. Après un débat, aucun membre de la direction n'a su nous démontrer que c'était de trop (vis-à-vis d'un projet de plusieurs milliards), de plus, de nombreux projets eux cumulent les retards pour des problèmes d'appro...

### **Diminution de la R&D et avenir du CETEC**

*Y a quelqu'un qui m'a dit* qu'il fallait diminuer la R&D, alors le budget est quasiment divisé par deux pour les prochaines années... A en croire la direction, cette diminution, qui va se traduire par l'abandon de certaines activités combiné à l'impact de SMA2020+ (s'il voit le jour), ne remettrait pas en cause l'avenir du CETEC. Pour la CGT, la R&D devrait être un vecteur de développement et d'emploi et ne doit pas servir d'ajustement pour éteindre la soif des actionnaires !

### **Equipements achetés, Sous Traités ou réalisés en interne pour le SUFFREN**

Alors que la CGT pose cette question depuis le mois d'avril, le directeur apporte comme seule réponse : « pouvez vous expliquer le sens de votre question ? ». En résumé : du beau foutage de g... Nous voulons connaître cette liste pour avoir une idée de notre plan de charge qui part à l'extérieur et qui devrait être fabriqué en interne. A la CGT, le plan de charge, c'est du travail et le travail, c'est des embauches !

Malheureusement, la direction connaît la réponse mais ne veut pas la donner pour une seule et unique raison : elle n'assume pas sa politique. Nous devons, un jour, aller chercher cette réponse collectivement...

### **Présentation SMA2020+, la suite...**

Nous sommes convaincus que la vision 2020+ repose sur un dogme et des hypothèses qui doivent être admises sans esprit critique (comme les stocks). Nous avons donc demandé comment se caractérise l'accroissement de l'exigence de nos clients. La direction, ayant travaillé sa réponse, nous a fait une présentation sur le niveau de qualité attendu, les coûts, les délais etc... Tout ce qui devrait amener à une montée en puissance de ces compétences et se traduire par un plan d'embauche pour les maintenir. Bref, l'inverse d'une rationalisation et d'une spécialisation des sites... Mais ça, c'est la vision de la CGT.

L'exemple type est l'histoire des coffrets variateurs. Par pur dogme ou application à la lettre d'une politique, les coffrets seront fabriqués en interne sur le Suffren puis directement sous traités pour la série avec à la clé une perte de la compétence... Pour le directeur, cet exemple ne doit pas se reproduire. Pour lui, toutes les solutions sont étudiables sauf l'embauche ! Championship quand tu nous tiens.

## **➤ Données RH et effectifs**

### **Sortie d'alternance**

Sur 66 alternants sortants, 3 continuent leurs études et 12 se voient proposer un CDI ! Du côté de la DRH, le message est clair, pour qu'il y ait une embauche, il faut un poste ouvert. Aujourd'hui, le besoin peut exister mais sans budget : pas de poste. C'est bien le budget qui pilote les embauches ! Dans une entreprise qui fait 200 M€ de bénéfice tous les ans, qui possède une trésorerie de plusieurs milliards, qui a un plan de charge garanti jusqu'en 2029, c'est une honte !

L'alternance doit servir au maintien et au développement des compétences. L'alternance c'est une formation, de l'investissement et de l'embauche.

### **Administration et supervision des réseaux**

La tendance du groupe DCNS est d'externaliser tout ce qui coûte et cette activité est dans le giron. A Cherbourg, l'externalisation de l'administration et de la supervision des réseaux est remise en cause à court terme, uniquement pour des raisons techniques et parce que des compétences sont encore présentes sur le site. Pour autant le message du DRH est clair : la politique DSI est le non remplacement des départs, donc rapidement la question se reposera faute de personnels.

### **Effectifs**

En 2012, la CGT dénonçait une perte de 41 inscrits à DCNS Chg, à l'époque un tour de passe-passe et des promesses avaient amené certains à écrire le contraire et même à crier victoire sur fond de GPEC. Pour couronner le tout le DRH annonce que les travaux de GPEC 2012 sont tous remis en cause et que les promesses de l'époque sont aux oubliettes !

En 2013, non seulement la casse n'est pas finie mais elle s'accélère. Sur les 8 premiers mois de l'année, nous avons perdu 113 inscrits ! A ce rythme ce sont 250 inscrits qui disparaîtront des effectifs d'ici la fin de l'année ! Lorsque la CGT annonce ce chiffre, la direction ne dit pas un mot !

## **Perdre 10% des effectifs en 1 an, c'est un plan social !**

**Dire qu'il est aujourd'hui possible de faire bouger les lignes, dans le seul cadre du « dialogue social » : c'est une escroquerie qui nous mène tous dans l'impasse.**

**Seule la participation des personnels aux initiatives proposées par la Cgt dans le cadre d'action collective peut changer la donne et permettre de gagner un véritable plan d'embauche.**

# **Y A DU BOULOT, UN PLAN DE CHARGE, ALLONS CHERCHER LES EMBAUCHES !**