

**Vote électronique
du 11 au 20 mai :**

**4 élections,
4 clics,
4 votes CGT !**

**Vote physique
le 21 mai :**

**4 élections,
4 enveloppes,
4 bulletins,
4 votes CGT !**

VOTEZ



**NE LAISSEZ PLUS VOTRE
EMPLOYEUR DECIDER SEUL !
LE 21 MAI, DONNEZ DE LA
FORCE A VOTRE CHOIX !**

à DCNS Brest

la CGT se bat pour gagner d'autres activités pérennes, contre la suppression de 250 emplois en production et pour l'intégration de DCNS dans le décret Amiante de la métallurgie.

à DCNS Cherbourg

la CGT se bat pour le rapatriement du plan de charge lié à Barracuda, aux hydroliennes et à la déconstruction des SNLE et des SNA.

à DCNS Indret

la CGT se bat pour que l'établissement de Nantes-Indret reste un centre d'études, d'essais et de production de l'appareil propulsif.

à DCNS Lorient

la CGT se bat contre l'externalisation de l'activité, et l'abandon du bassin n°2 à des intérêts contraires à ceux de DCNS et des personnels.

à DCNS Ruelle

la CGT se bat pour la réinternalisation du plan de charge et combat la nette dégradation de la qualité de vie au travail.

à DCNS St-Tropez

la CGT se bat pour l'étude et la fabrication au sein de DCNS d'une torpille franco-française.

à DCNS Toulon

la CGT se bat pour la réinternalisation des activités, pour le maintien des IPER des SNA et contre les suppressions massives d'emploi.

**ET PARTOUT À DCNS, LA CGT
SE BAT POUR L'EMPLOI, LE PLAN
DE CHARGE, LES SALAIRES,
L'INVESTISSEMENT ET
LA FORMATION !**

Négociations centrales

Derrière la notion mensongère de « dialogue social », se construit l'acceptation consensuelle de la stratégie de l'entreprise par les « partenaires sociaux dits réformistes ».

En quelques années, les partisans d'un dialogue social « ouvert, loyal et pragmatique » ont réussi à transformer les IRP centrales. Le CCE et les commissions qui en dépendent, sont devenus des espaces dénaturés du principe « d'opposition et d'affrontement de classe », principe défendu et prôné par la CGT.

Insidieusement donc à DCNS, et malgré l'action constante de la CGT, les sujets abordés en instance plénière de CCE font de moins en moins l'objet de débats contradictoires. Ils sont traités de façon superficielle et « au pas de charge » compte tenu de leur quantité. Les instances plénières deviennent ainsi, petit à petit, des simples chambres d'enregistrement de la parole dirigeante.

Les élus des « organisations accompagnatrices » valident la quasi-totalité des sujets mis en information/consultation, utilisant « l'avis motivé »,

et plus récemment « les PV de désaccord » (NAO 2015).

Les auteurs des avis motivés devraient imposer des réponses à l'instance supérieure aux questions posées, ces réponses restent très souvent « à la marge » et ne remettent absolument pas en cause les fondements mêmes du projet en question.

Le plus gros problème, c'est que cette manière de faire donne quitus à cette même instance supérieure pour poursuivre son projet dans ses grandes lignes initiales.

Pour les sujets mis en information/consultation, la Cgt défend quant à elle les votes clairs, un vote « pour », « contre », ou une « abstention », de la part d'une majorité d'élus.

Les dirigeants pourraient toujours tenter de « passer en force » en continuant la mise en œuvre de leur projet, mais au moins, ils ne pourraient plus se targuer du quitus et de l'assenti-

ment de la majorité des élus du personnel.

L'utilisation d'un positionnement aussi ambigu que « l'avis motivé » permet, au final, à ceux qui ne remettent pas réellement en cause la stratégie de l'entreprise, de pouvoir s'auto-protéger vis-à-vis des personnels.

Cela crée l'illusion d'une opposition face aux projets les plus néfastes, sans pour autant entrer, aux côtés de la CGT, dans une opposition frontale avec la Direction Générale.

Bien entendu, dans ces conditions, il est encore moins envisageable d'obtenir un rapport de force unitaire avec le soutien collectif des personnels pour imposer des solutions alternatives.

Finalement, les personnels ont peut être l'impression d'être défendus par leurs élus, mais concrètement ce sont bien les idéaux et les stratégies patronales qui se réalisent, malgré l'opposition de la CGT.

Le remède ?

Une CGT renforcée !

Une condition reste cependant obligatoire pour que cela continue et que la direction puisse continuer à appliquer ses plans.

Cette Direction Générale a besoin de présidents de commissions, si ce n'est complices ou bienveillants, le moins regardants possible !

La CGT, qui a bien cerné les objectifs recherchés par les uns et les autres, se retrouve ainsi dans une position compliquée.

Elle pourrait apparaître à certains comme légèrement schizophrène : « Participer pour faire entendre et prendre en compte vos exigences, et ne pas laisser tranquillement « ronronner » entre eux les décideurs et « les accompagnateurs » ».

Dans l'attente d'un rassemblement plus large des personnels, et pourquoi pas via une unité syndicale retrouvée, c'est cette stratégie que nous avons décidé d'adopter.

Il ne servirait à rien de briguer des élus CGT auprès des personnels, pour ensuite adopter la politique de la « chaise vide ».

Informez, débattre, convaincre et développer la mise en œuvre d'un « rapport de force » pour s'opposer aux nombreux projets, néfastes aux personnels, à l'emploi productif de qualité, à la capacité et au potentiel industriel, à la pérennité des sites nationaux, ... tout en proposant des solutions alternatives. Voilà notre raison d'être !

Il est évident que la position de la Cgt nécessite une grande capacité d'ana-

lyse et d'explication auprès de l'ensemble des personnels, et ce encore plus importante qu'aujourd'hui.

Notre structuration et notre implantation syndicale doivent être renforcées, pour que nous puissions encore mieux défendre nos propositions alternatives qui dans la période ont parfois du mal à être entendues.

La CGT va continuer à aller de l'avant, elle ne baissera pas les bras et ne rentrera pas dans le rang à la moindre difficulté. L'abnégation, la persévérance et la confiance en l'intelligence humaine, autant de qualités qu'elle mettra au service de toutes et tous !

Dans ce contexte, il est évident que le nombre d'élus CGT dans l'ensemble des IRP de DCNS est un élément déterminant du rapport de force vis-à-vis des dirigeants de l'entreprise.

Accorder votre confiance aux candidats CGT, c'est défendre un avenir meilleur !

Les dessous du CCE

Les commissions, ou comment créer les conditions de l'accompagnement !

Parce qu'elle traite de sujets directement liés aux notions stratégiques, économiques, financières et industrielles de l'entreprise, la commission économique du CCE joue un rôle très particulier dans ce nouvel espace.

Dans une période où DCNS a adopté une stratégie dite « en mode panique », sensée justifier la permanence des réorganisations et des restructurations, l'asphyxie des représentants des personnels par une accapitation de leurs capacités militantes, la commission économique joue un rôle central dans ce schéma prémédité.

La majeure partie des sujets d'actualité de l'entreprise sont abordés en Com. Éco, comme ils la nomment. Et

ceci au travers de dossiers très minutieusement préparés, avec une déclinaison technique pointue et documentée.

Cela a pour effet d'accaparer les membres et de les empêcher de confronter collectivement leurs analyses avec leurs autres collègues militants et les personnels sur le terrain.

En clair, les empêcher de faire leur travail syndical.

Chaque pilote ou promoteur de dossier passe souvent à plusieurs reprises, devant les membres de la commission pour les convaincre du bien-fondé du projet présenté et obtenir, au final, un accompagnement consensuel des élus du personnel. Tout ceci en

minimisant, coûte que coûte, les capacités de réaction collective des personnels.

Dans une moindre mesure compte tenu que les sujets abordés, les autres commissions sont plus des déclinaisons des choix stratégiques opérés. Elles ont malgré tout, elles aussi, dérivé vers la même tendance.

Une « mécanique » bien huilée, on le voit aujourd'hui !

L'objectif principal de la Direction Générale : **Faire en sorte de « gêner » ou « contrecarrer » le moins possible l'évolution stratégique et structurelle de l'entreprise.**

Actuellement, les choix ne sont pas les bons...

CHANGEONS-LES !!!

