

# Du sang et des larmes

2 septembre 2015

**Depuis plusieurs années, nos dirigeants avec l'assentiment des représentants de l'état écrasent les personnels de Dcns sous des réorganisations permanentes et imposent leurs choix stratégiques qui nous amènent inexorablement à la disqualification industrielle.**

**Convaincue que cette politique d'entreprise n'est pas la bonne, la CGT regarde les faits :**

- **Les résultats financiers de l'entreprise sont bons :** ce ne sont que les écritures comptables qui dégradent volontairement les résultats 2014. Ces 10 dernières années, il y a eu reversement de dividendes à nos actionnaires. Le nombre de cadres dirigeants a augmenté et leurs rémunérations aussi (impactant de façon exponentielle la masse salariale). Des placements, des prises de participations dans le capital de différentes entreprises ont été effectués ...
- **Plus de performance économique pour moins de qualité industrielle :** ChampionShip n'a pas disparu avec ses gourous. Pour mieux faire et à moindre coût, toutes les entités de Dcns, tous les services, tous les personnels ont été frappés par une ou des réorganisations. Pas d'augmentation de salaire à la dernière NAO (hormis les cadres supérieurs et dirigeants), gel des salaires pour les PMAD. Le résultat de tout ça est sans appel. Une production en déclin, un recours plus fort à la sous traitance (qui prend sa marge en passant), une incapacité à maîtriser la conception et la fabrication de nos produits, une baisse des effectifs de production entraînant la perte de nos savoir-faire et de nos compétences. Ce n'est pas en retirant l'huile des rouages que la machine tournera mieux.

**Du travail, il y en a, c'est notre capacité productive pour y répondre qui est mise à mal.**

- **Pour rappel, nos dirigeants n'en sont pas à leur coup d'essai :**
  - ✓ En 2009, l'externalisation de la fabrication des Fremm était envisagée.
  - ✓ En 2013, le plan de spécialisation des établissements actait la fermeture de Multispé pour soi-disant partager l'activité avec le site de Ruelle.
  - ✓ En 2014, la direction de Cherbourg avait volontairement retiré la fabrication du Barracuda 4 de sa charge pour tenter de passer son HV3 à Legris. La rentabilité financière à tout prix n'est pas un gage de pérennité de l'entreprise.

**Notre histoire montre que seule l'action des personnels peu changer la donne.**

**Le plan de performance est issu des mêmes "écoles patronales" que pour d'autres entreprises. Depuis 20 ans, les mêmes recettes conduisent aux mêmes résultats et aux mêmes victimes ...**

**Les résultats 2014 ont été dégradés volontairement par la direction pour aujourd'hui soumettre les Organisations Syndicales au chantage de négociations autour d'un Plan de Sauvegarde à l'Emploi (PSE) nommé Plan global de Performance. C'est la donnée d'entrée.**

**Le projet de plan global de performance et toutes ses déclinaisons ne laissent aucun doute sur la volonté de nos dirigeants de faire exploser tous nos acquis :**

- Organisation du Temps de Travail, un projet d'avenant sur : annualisation, durée hebdomadaire (avec des semaines hautes et basses), horaires postés (et indemnités associées), horaire des cadres, déplacements (qui ne s'appelle plus missions), prise de poste collective, horaire variable diminuée, HV3 imposé, astreintes, congés bloqués, fermetures de sites imposés...
- Emploi, en appui de l'article L 1233-24-1 du code du travail qui parle « *de la mise en œuvre des licenciements* », ce projet d'accord au plan d'adaptation de l'emploi amène : fermetures de sites, mobilité géographique collective et individuelle et cela dans et hors Dcns, départs "volontaires", reclassements, modifications et rupture de contrat, licenciements...
- Compétitivité, le projet d'accord de compétitivité donne la main à nos dirigeants : mettre les personnels où ils veulent, quand ils veulent, pour le temps qu'ils veulent, pour le salaire qu'ils veulent et pour faire le travail qu'ils nous laissent. Cela se traduirait par :
  - ✓ le déplacement collectif
  - ✓ la mise à disposition de personnels auprès d'entreprise extérieures
  - ✓ un élargissement des règles pour les missions à celles de longue ou très longue durée entre 2 sites
  - ✓ des emplois soudainement menacés
  - ✓ de la poly-compétence qui ferait par exemple d'un mécanicien, un peintre ou d'un électricien, un soudeur...

**Partout à Dcns, les personnels tous statuts et catégories confondus vont être impactés.**

Comment ne pas s'alerter sur les impacts d'un tel plan ? L'externalisation des activités du soutien n'est que le cheval de Troie de ce plan social d'envergure ! La direction sépare et décline les textes pour « ouvrir la porte » à d'éventuelles discussions. La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 cadrant un PSE impose aux employeurs des négociations. Les personnels sont-ils prêts à sacrifier (du sang et des larmes) leurs acquis sociaux sur l'autel du plus de rentabilité financière ? Croyons-nous vraiment que les Représentants Syndicaux peuvent seuls retourner ces textes en faveur des personnels ? Et donc, devons-nous les laisser « rentrer seuls en négociation » sur ce projet global ?

Les personnels de Cherbourg doivent être acteurs de leur devenir commun. Notre syndicat CGT s'organise pour vous informer le plus largement possible et vous donner la parole notamment par des Assemblées Générales sectorielles, sollicitez les militants CGT pour connaître les rendez-vous.

- ✓ **Pour prioriser notre capacité industrielle plutôt que le financière.**
- ✓ **Pour de l'embauche et de l'investissement industriel garant d'un avenir pérenne.**
- ✓ **Pour que « le sang et les larmes » ne devienne pas l'avenir des personnels de Dcns.**

**Partout, dans tous les secteurs et bureaux chaque personnel quelque soit son statut, sa catégorie doit s'engager.  
La riposte, la plus offensive et unitaire doit s'organiser à tout niveau et sous toutes les formes possibles.**