



Rien ne peut justifier une telle agression sociale !

Les réunions « dites de négociation » des 13-14-15 octobre 2015, qui portaient sur les deux premiers projets d'accord du plan global de performance, ont confirmé l'extrême nocivité envers les personnels contenue dans ce projet de plan.

Le premier projet, intitulé « *plan d'adaptation de l'emploi 2016/2017* » et couvert par les dispositions juridiques d'un PSE, prévoirait **700 suppressions d'emplois**, 570 emplois dans les 7 domaines des fonctions dites « support/soutien » (Achats-Management-QSE-RH-Soutien-SupplyChain-DSI) et 130 emplois « soutien site » transférés vers D.E.S. Il prévoit de plus environ **220 mobilités géographiques** des sites parisiens (Finlay/Bagneux/Issy) vers les établissements DCNS de province (surtout Brest-Cherbourg-Lorient-Indret) .

Ces chiffres, réalisables en 2 ans (2016/2017), sont toujours sujets à caution, tant la Direction mise sur le « flou artistique » pour se garder un maximum de marges de manœuvre et à son bon-vouloir.

Malgré la communication tendancieuse de DCNS et les propos rassurants de certaines OS, il est évident, et l'avocat du CCE le confirme, qu'il existera au final **un certain nombre de licenciements**.

L'exercice de style actuel de cette communication consiste à jouer sur les mots et notamment sur la notion de « licenciements secs ».

L'autre volet de ce projet d'accord porte sur **les mesures d'accompagnement et les mesures d'incitations au départ « dit volontaire »**.

Même si, sur le papier, la notion de volontariat est affirmée, **tout sera fait pour « pousser » hors de l'entreprise le plus grand nombre de personnels** et les soi-disant mesures d'accompagnement individualisé permettraient à DCNS, lorsqu'elle estimera avoir tout mis en œuvre pour les plus « réfractaires », de prononcer un licenciement économique.

Le deuxième projet d'accord, intitulé « *Soutien à la performance et à la compétitivité* », comporte plusieurs volets. La Direction avoue que son objectif est de **posséder une « boîte à outils »** (sic) lui donnant plus de souplesse, de flexibilité, de modulation, de polyvalence/poly-compétence, de mobilité professionnelle et/ou géographique, ...

Les conditions d'utilisation des différents outils de cette boîte seraient dépendants des soubresauts des plans de charge, dont on sait qu'ils sont fabriqués de toute pièce en réponse à la stratégie actuelle pour un nouveau modèle économique et commercial et à l'opposé du besoin industriel et de l'emploi stable en interne.

Les garanties sociales collectives des personnels seraient ainsi fortement tirées vers le bas, y compris la manière future d'aborder les NAO, qui ne seraient plus annuelles mais triennales et conditionnées à l'obtention de contrats exports, dont on sait l'aspect aléatoire et fragilisant pour l'activité et les compétences internes.

Ces nouvelles dispositions permettraient aux dirigeants de l'entreprise de « manager », sur des conceptions uniquement financières, les conditions d'emploi et les organisations du travail de l'ensemble des personnels de DCNS. **Ils s'octroieraient aussi le droit de décider au profit de quelle entreprise « partenaire ou prestataire » les personnels seraient dorénavant employés.**

Même si ce projet d'accord est aujourd'hui annoncé comme temporaire, nul ne peut croire que lorsque l'on a mis un tel « pied à l'étrier », on puisse ensuite aisément faire « machine arrière » !

Ce serait plusieurs décennies d'acquis sociaux qui seraient ainsi, d'un seul coup, laminés.

Le plus dramatique, dans ce contexte, est que les arguments et les démonstrations qui président à de telles orientations sont toujours aussi inexistantes ou fallacieux.

La CGT pense même que ces orientations, notamment les suppressions d'emplois, l'externalisation des compétences, l'augmentation des sous-traitances, ... plongeront l'entreprise dans des difficultés encore plus importantes que celles que nous rencontrons aujourd'hui !

Il est vrai que nos grands décideurs et dirigeants manquent cruellement d'originalité. Ils ont tous été formés aux mêmes doctrines et aux mêmes modèles économiques. Ils appliquent donc tous aussi les mêmes recettes éculées et qui ont fait la preuve de leur nocivité envers la qualité de vie des salariés et envers l'emploi industriel dans nos régions.

Ce n'est pas un hasard si dans le même temps, sur la scène nationale, les garanties collectives interprofessionnelles des salariés, comme le code du travail ou les accords de branche, sont autant remises en cause pour faire la part belle aux accords d'entreprise. Et si le statut d'ouvrier d'État, et ses deux grands piliers que sont la formation initiale et le régime de retraite, pourrait subir le « coup de grasse » législatif.

Pour revenir au sujet du plan de performance DCNS, un autre problème est que les protagonistes actuels, ceux qui laissent croire aux pseudos vertus du dialogue social, veulent aller vite dans la mise en œuvre de ces accords, au prétexte de l'aspect anxiogène et démobilisateur de ces mesures.

À tel point que ces 3 jours de « négociations officielles » se sont déroulés alors que l'accord de méthode n'était pas encore formellement signé, seules des intentions de signature avaient été données par 3 syndicats représentatifs. Pour preuve, la signature est encore ouverte jusqu'au 21 octobre prochain.

Et en plus, dans ces conditions, quid du rapport final de l'expert Syndex, censé éclairer les représentants des personnels et leur apporter des arguments contradictoires ?

La CGT a un projet pour l'entreprise. Celui-ci est axé essentiellement sur **le sens, le contenu et l'organisation du travail ; la pérennisation des compétences et la politique industrielle ; la formation, le matelotage et la confiance envers les personnels d'exécution ; l'investissement dans l'outil industriel et l'emploi stable en interne ; le changement d'état d'esprit du management ; l'unicité, la cohésion et la solidarité de l'entreprise ; l'amélioration des garanties sociales, des salaires et de l'évolution professionnelle ;...**

L'intelligence et la logique devraient nous conduire à débattre autour de ces importants sujets.

Malheureusement aujourd'hui, il n'en est rien et contrairement à ce que l'on voudrait vous faire croire, ce sont bien deux projets radicalement opposés qui s'affrontent.

Celui de la CGT face à celui de la Direction.

Le choix de la troisième voie que certains autres prônent et qui consiste à « discuter » des projets de la Direction, pour tenter d'en minimiser les effets les plus dévastateurs, ne suffira pas à infléchir suffisamment le changement de modèle voulu par la Direction !

Nous sommes donc à un tournant où il nous faut nous déterminer à soutenir lequel des 2 projets d'évolution nous souhaitons pour notre avenir.

Ceux qui ne voudront pas prendre parti et ils en ont le droit, soutiendront quand même par défaut, et malgré eux peut-être, le projet de la Direction.

Nous vous encourageons donc vivement à vous mêler concrètement de vos affaires et de votre avenir !

Rejoignez ceux qui refusent la spirale de la récession économique et qui luttent pour le progrès industriel et social.