



CCUES du 20 octobre 2015 :

# Une fois de plus, la Cgt a été bien seule à "contrer" les plans de la Direction centrale...

La réunion plénière du CCUES du 20 octobre 2015, n'a malheureusement pas dérogé à la règle actuelle : La Direction déroule ses plans et ceux qui s'y opposent se sentent bien seuls...

À l'ordre du jour de cette séance, plusieurs consultations, dont certaines étaient des passages obligés dans le cadre de la mise en route du Plan de Performance. Il y avait donc des opportunités pour montrer son opposition ou à minima de signifier son mécontentement...

Face à une Direction qui a décidé de mener ses plans au pas de charge, il semble logique que les élus du personnels unissent leurs forces pour, au minimum, temporiser les ardeurs réformatrices d'un Pdg très gourmand. On peut toujours caricaturer les positions de la Cgt, cela ne rend pas meilleurs les projets de la Direction...

⇒ Première consultation, celle portant sur le **Plan d'Orientation des Compétences**.

Sur le sujet, les différentes analyses des organisations syndicales, et notamment celle de la Cgt, ont malheureusement été confortées. Malgré les multiples engagements des Directions successives, les emplois de production sont en net déclin. Pire, lorsque l'on agrège les départs de l'entreprise et les mobilités internes, on arrive à un chiffre ahurissant :

**Plus de 50% des personnels présents aujourd'hui n'étaient pas au même poste en 2010 !**

Cela en dit long sur les profondes mutations sociologiques subies par DCNS et ses personnels, et cela fait une fois de plus craindre le pire quant aux compétences nécessaires à la réalisation de nos missions. Ces chiffres nous ont été communiqués par les experts du CCE et ne prêtent pas à caution.

Au regard de la situation actuelle et du manque d'investissement de DCNS dans le dossier, la Cgt a voté défavorablement. La Cfe-cgc s'est abstenue, les autres organisations syndicales ont voté un "avis motivé neutre"...

⇒ La deuxième consultation portait sur la **stratégie de l'entreprise**.

C'est un dossier qui a son importance et qui va bien au-delà du Plan de Performance. En effet, parler stratégie, c'est dire ce que l'on compte faire, vers quelles activités on va se tourner, comment on compte s'y prendre, quels objectifs on va s'imposer, quelles seront nos priorités, etc...

La première présentation qui nous avait été faite par le Pdg le 2 juillet dernier, nous avait déjà laissé sur notre faim, voire fâché sur certains aspects. Une chose est aujourd'hui officielle, à DCNS la stratégie, c'est comme la politique salariale et beaucoup d'autres sujets, la règle c'est "*touche pas au grisbi !...*". Rien de ce que nous avons amené depuis des mois n'a été pris en compte.

Devant ce mur d'indifférence, nous avons tout de même réaffirmé la position de la Cgt.

- Ce PST est adossé au Plan de Performance (à moins que ce soit le contraire...) et il ressemble beaucoup trop à ChampiON\$hip, dont on connaît les effets désastreux.
- Le seul objectif chiffré est le ROC (Résultat Opérationnel Courant), cela condamne l'opportunité d'investir dans la R&D, dans la formation, dans l'emploi, etc... Le "minimum" aurait pu être de mettre comme objectif, l'amélioration de la marge brute ??? C'est un choix lourd de signification ! L'objectif de la Direction, ce n'est pas la compétitivité (que la Cgt conteste), mais c'est la profitabilité (qui elle est à combattre !).

- Il n'y a aucun projet portant sur le développement et l'accroissement des compétences.
- Le choix du tout-export est un mauvais choix ! Il n'y a qu'à regarder la situation actuelle de cette activité à DCNS (difficultés sur les contrats). Ce choix, en plus d'être politiquement nauséabond, est industriellement contre-productif et économiquement hasardeux !
- On sait maintenant que DCNS discute avec d'autres industriels, notamment européens (le PDG l'a confirmé lors d'un précédent CCE). Ces discussions porteraient sur des alliances possibles concernant certaines de nos activités, avec Fincantieri (comme l'a indiqué la Tribune et sans démonstration inverse de la direction !). Quelle est alors la valeur du plan stratégique, que l'on nous présente aujourd'hui ?

Notamment pour ces raisons, la Cgt ont voté défavorablement sur la stratégie. La Cfe-cgc ont fait de même. La Cfdt et l'Unsa ont voté un "avis motivé neutre"...

☞ La troisième consultation a porté sur la **création d'une société en Inde**.

La Cgt a d'abord refusé d'accepter le principe d'une information et d'une consultation dans la même séance (c'est interdit par la loi !), mais, une fois de plus, nous avons été seuls...

Toujours est-il que les élus ont bien été consultés. La Cgt n'a pas participé à la consultation, la Cfe-cgc a voté "pour" et les autres organisations syndicales ont voté un "avis motivé neutre" ...

☞ La dernière consultation concernait **l'organisation de la Division Services**.

Face à une énième réorganisation, basée sur la polyvalence et la poly-compétence, et au regard des risques de parcellisation des activités, qui les rend de fait beaucoup plus "larguables" dans le cadre d'une quelconque alliance, la Cgt a voté défavorablement. La Cfe-cgc a fait de même. Les autres organisations syndicales ont voté pour "un avis motivé plutôt défavorable".

La Direction continue donc de surfer sur la vague du "moins-pire" dans un océan de résignation. Sans obstacle ou presque à sa politique, elle avance. C'est non-seulement néfaste pour notre avenir industriel, mais c'est également générateur de résignation et donc très dangereux socialement.

**Notre entreprise a encore les moyens de redresser la barre avec l'adhésion de tous, pour peu que les objectifs et la stratégie soient les bons.**

**Par contre, nous n'avons plus les moyens de nous tromper de direction, ou d'attendre que les pilotes retrouvent leurs esprits.**

Si nous ne sommes pas toujours d'accord sur la manière de procéder, notamment quand il s'agit de rassembler et d'agir avec les personnels, il semble qu'à minima, dans les Instances Représentatives du Personnel, nous devrions trouver un terrain d'entente. Les personnels demandent que l'unité soit recherchée par les uns et par les autres, pour être plus efficace afin que la direction abandonne son plan de performance. Même si elle considère que la signature de l'accord de méthode ne nous aide pas, la Cgt dit "chiche" !

Une pétition Cfdt, Cfe-cgc et Unsa circule actuellement dans les établissements parisiens. Nous n'y avons pas été associés et nous le déplorons.

**Nous pourrions partager son contenu et aussi proposer de la faire circuler dans tous les établissements. Si toutes les vérités peuvent se dire dans tous les établissements, cela ne devrait pas poser de problèmes ! Nous, à la Cgt, nous y sommes prêts...**