



La direction poursuit... La CGT s'oppose !!!

3 décembre 2015

Le Comité d'Etablissement du mois de décembre s'est tenu dans un contexte particulier car à l'ordre du jour figurait l'information concernant le plan global de performance et du Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui l'accompagne (PSE). La CGT a longuement dénoncé que ce plan social qui ne dit pas son nom, nous mènerait dans une impasse industrielle !

Ce CE faisant suite aux attentats du 13 novembre, la CGT a ré-exprimé sa solidarité envers les victimes de ces actes barbares, a exigé le rapatriement des missionnaires et expatriés dans les pays à risque, et de nouveau, a remis DCNS devant ses responsabilités en terme d'export : la stratégie qui conduit DCNS à vendre des armes à des pays comme l'Arabie Saoudite ou le Qatar est éthiquement condamnable en plus d'être économiquement dangereux !

En effet pour faire une offre de patrouilleurs à l'Arabie Saoudite, DCNS s'allie à Piriou via la société Kership pour être concurrentielle (dixit le Pdg). L'avenir radieux promis aux salariés de DCNS, notre avenir, est-il de travailler aux "normes" sociales Kership ? C'est à dire sans syndicat, avec des travailleurs low-cost...

Une autre déclaration commune des élus CFDT/UNSA (très semblable à celle du CCE du 26 novembre) a été lue en ouverture de ce CE. Cette déclaration est, elle aussi, une attaque en règle du plan de performance. Pourquoi dès lors se termine-t-elle par une demande au PDG d'écrire un courrier à tous les personnels de DCNS pour expliquer les conséquences du plan de performance ? Serait ce un appel au secours d'organisations syndicales qui ne savent plus comment ils pourraient valoriser la signature d'un tel plan social auprès des personnels ?

Un CE qui commence normalement...

Avant d'attaquer le lourd dossier du plan social, nous avons eu le droit à une présentation du plan de production de l'atelier coque.

Rappelez vous, fin 2014 la direction voulait imposer un horaire HV3 aux personnels de l'atelier car il n'y avait plus de perspective de charge. Et c'est uniquement la lutte des personnels qui avait permis d'abolir le projet.

Un an plus tard, le nouveau responsable de l'atelier coque juge cette même charge rassurante !??!?

L'explication de ce revirement de situation sera donné par le directeur: *"les indicateurs présentés par l'ancienne équipe dirigeante étaient médiocres, et encore... Au bas mot! Elle s'est « trompée » d'un million d'heures de charge globale environ !"*

Quand on sait que le plan de performance est dans la continuité de Championship et que ces dernières années, le pilotage de l'entreprise s'est fait à coup de mensonges, comment ne pas s'interroger sur l'objectif du PDG ? Tout coïncide pour prouver que le plan de performance ne sert qu'à graver dans le marbre, les efforts supplémentaires et permanents que NOUS devons faire pour engraisser les actionnaires !

... et qui s'agite ensuite ...

Le point principal de la journée concernait donc une séance d'information (dans la continuité du CCUES du 26 novembre) qui permet à la direction de lancer le processus d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

C'est la raison pour laquelle, au moment d'aborder le point sur l'information concernant le plan de performance, les personnels réunis à l'appel de la CGT ont investi la salle du CE pour réaffirmer leur opposition à ce plan social et laisser la direction assumer seule la poursuite du processus.

Tout le monde sait aujourd'hui que ce n'est qu'un plan de rentabilité (même pas de compétitivité) basé sur la diminution des effectifs, sur des suppressions de poste, sur des mobilités imposées, sur un aménagement de l'OTT néfaste à la vie familiale et sur la perte d'acquis sociaux.

Ceux qui étaient présents ont d'ailleurs pu entendre la direction confirmer que: "**le plan de performance a pour but d'améliorer la situation financière au profit des actionnaires, et qu'à lui seul, il n'est pas une solution à nos problèmes industriels**".

La direction a ensuite pris la décision de «suspendre le CE» et de quitter la salle. Les personnels ont alors demandé aux élus des partenaires sociaux, bien silencieux jusque là, de leur expliciter leurs positions. Mais même en déguisant les théories les plus absurdes sous des mots bien choisis, cela n'a semblé-t-il pas suffire...

... pour se finir dans le dos des personnels !

Le Comité d'Établissement suspendu, la CGT a invité les personnels à quitter la salle. Après avoir remercié les 300 personnels présents, la CGT a disloqué la manifestation. Dans la matinée, la direction a décidé de reprendre l'information permettant le lancement du PSE... Seule la CGT a décliné l'invitation.

Aujourd'hui, comme DCNS a pu procéder aux informations du CCE et des CE locaux, elle continue de dérouler sa communication et poursuit l'engagement du processus...

La CGT continuera à travailler au rassemblement de tous les personnels et continuera à le proposer de façon unitaire.

Mais au delà des postures, DCNS ne pourra absolument rien faire sans votre acceptation. Jamais DCNS n'a eu autant besoin de vos compétences. Faites-vous entendre partout, pour vous faire respecter !



Signature de l'accord de méthode ?

OK !



Information du CCE ?

OK !



Information des CE locaux ?

OK !



Parfait ! Je continue à dérouler !!!

FLASH INFO RH

02/12/2015

Accord global de performance CCE du 26 novembre CE du 1^{er} décembre

Une situation de l'entreprise qui nécessite des actions appropriées pour retrouver des résultats positifs et gagner en compétitivité pour assurer son avenir.

- Lancement d'un plan d'économies fin 2014,
- Mise en place d'un Plan de progrès en juin 2015,
- Lancement de discussions avec les organisations syndicales pour négocier un accord global de performance en juillet 2015.

Un accord méthodologique signé avec 3 organisations syndicales définit un calendrier de travail avec les organisations syndicales et les CCE/CE, qui est en cours de déploiement. L'accord global de performance est négocié en deux temps.

- Deux projets d'accords relatifs à l'emploi : un accord sur l'adaptation de l'emploi et un accord de soutien de la performance et de la compétitivité négociés d'ici fin 2015.
- Deux projets d'accords sur l'organisation du temps de travail et la qualité de vie au travail. Les négociations devraient se dérouler entre janvier et avril 2016.

Les procédures sociales auprès du CCE et des CE ont débuté les 26 novembre et 1^{er} décembre. Elles devraient se dérouler jusqu'en février 2016.

Les discussions qui se tiennent actuellement dans le cadre des deux premiers accords portent sur :

- le redimensionnement des fonctions de support et de soutien,
- des mobilités de Paris/Issy/Bagneux vers la province,
- le redimensionnement des activités de Gestion de site et certains transferts d'activités vers notre filiale DES,
- l'anticipation des variations de charge et un plan de recrutement pluri annuel et de partage des résultats.

Le travail en cours entre la Direction et les organisations syndicales est marqué par la volonté de parvenir à des mesures négociées.

DCNS