

# Chèques en blanc à DCNS:

## une soumission au plan de restructuration !

19 janvier 2016

A l'occasion du 1er comité d'établissement 2016, le directeur du site a fait un bilan précis des incidences de la politique industrielle menée par son prédécesseur: "*des couts à terminaison irréalistes*", "*rien derrière les plans d'industrialisation*" "*des erreurs de charge d'un million d'heures*", "*aucune visibilité pour nos partenaires*", "*aucune écoute du terrain*"...

Entre les vœux du PDG confirmant un miraculeux: "*retour à l'équilibre de nos comptes pour 2015*" et un directeur de site qui fustige les inepties industrielles de l'ancien plan SMA 2020+, l'année 2016 démarre sur un véritable satisfecit pour les analyses économiques et industrielles de la CGT.

### Politique industrielle: "la priorité est de regagner les marges"

Sans boudier notre plaisir, nous déplorons néanmoins que ceux qui acquiesçaient hier d'un "yes we can" aux directives de l'ancien PDG, valident aujourd'hui, le plan global de performance (PGP) du nouveau.

C'est décidément une question d'état d'esprit. Concrètement, leurs signatures au bas de l'Accord "pour" l'Emploi sacrifient 2000 salariés, (via un PSE verrouillé par la Dirrecte: Inspect.Travail) et celles au bas de l'Accord d'Intéressement consacrent les efforts que VOUS allez fournir dans le cadre du PGP en contrepartie d'un supplément d'intéressement sans commune mesure avec les 100 millions d'€ d'économie (somme non négociable prélevée sur la NAO, la formation, la R&D...) pour DCNS.

Ceci est d'autant plus grave que tout le monde, y compris les expertises Syndex (impact économique) et Orseu (impact CHSCT), confirment que ce PGP ne permettra en rien d'améliorer l'organisation et les conditions de travail. Pire, il va détruire nos compétences et contraindre nos vies à se plier aux impératifs de l'entreprise (Organisation du Temps de Travail, mobilités, etc...). Dès le 19 janvier, la négociation sur l'OTT s'ouvrira avec un condensé de tout ce que nous avons combattu ces dernières années: HV3, augmentation du temps journalier travaillé, optimisation des horaires...

Sur la forme, si Championship était mené à coups de dogmes, le Plan Global de Performance soumet les OS au chantage de la signature des accords qui le composent, **avant même** de les ~~négocier~~ discuter.

DCNS a demandé un véritable chèque en blanc: *signer d'abord les 2 premiers accords du PGP, on ouvrira les "négociations" discussions sur le reste ensuite.*

Sur le fond, la priorité absolue de DCNS et de l'état reste la "restauration" des marges artificiellement dégradées par un jeu d'écriture comptable.

**Sauf à mentir, ceux qui ont signé ne pourront pas s'auréoler d'un quelconque réalisme économique ou industriel, ils ont tout simplement abandonné votre dignité de salariés pour se mettre au service d'un gouvernement qui, à DCNS, privilégie son rôle d'actionnaire à celui d'industriel.**

### La "révolution managériale": une main de fer dans un gant de velours

Consciente de l'écœurement total des personnels par rapport aux multiples réorganisations qui ont fait perdre tout sens à leur travail en les abêtissant, mais également consciente que son plan de performance ne pourra pas se concrétiser sans leur participation active et leur investissement, la direction avance masquée et sans rougir, annonce sa "*révolution managériale*" !

Ré-vo-lu-tion ?! Un terme fort d'autant plus que le limogeage de l'ancienne équipe de direction et l'abandon de SMA2020+ auraient pu donner l'espoir qu'un vent nouveau soufflerait sur DCNS. Mais vous allez vite vous

rendre compte qu'au final, c'est simplement une histoire de communication puisque cette "révolution managériale" n'est rien d'autre qu'un tour complet de DCNS sur elle-même.

**Son but ? Vous faire partager les 10 vraies priorités du "Corporate" dont aucune n'a pour objet d'améliorer vos conditions de travail ou la reconnaissance et la valorisation de vos compétences.**

Domage de dévoyer l'ambition affichée sur le management car DCNS part de loin: dans les stages sur "la conduite du changement\*", les salariés étaient qualifiés de moutons, quêttons et autres pigeons (\*: document officiel DCNS, disponible auprès des militants CGT).

Un sacré défi attend donc notre direction: vous convaincre que votre intérêt est de participer au changement dont l'objectif reste l'accroissement des profits au détriment de vos acquis !

Tout ceci explique sûrement pourquoi DCNS paye à prix d'or le cabinet Delta Lead, spécialiste du "modelage d'opinion", afin de briffer nos cadres et managers pour "Reconquérir un terrain humain et social difficile".

A part ça, DCNS ne se moque pas de vous...

### **A "l'optimum", vous serez désormais tous tenus !**

Aujourd'hui, chacun sait qu'il faut une sacrée dose de conscience professionnelle pour faire avancer les projets, et de plus en plus souvent au détriment de notre santé puisque, car malgré les discours, une chose n'a pas évolué: il faut faire de plus en plus, avec de moins en moins et le tout, dans l'urgence.

*"Faire bien du premier coup"*, ce refrain culpabilisateur asséné par des responsables qui faisaient semblant de croire qu'on pouvait construire un sous marin, chacun dans son coin, en se privant du partage d'expérience, est désormais remplacé dans la bouche du directeur par *"atteindre l'optimum"!*

Mais non !! On ne vous prend pas pour des imbéciles !! La preuve, la direction s'engage à vous écouter, à aller sur le terrain, à faire un point mensuel du plan de progrès, à vous associer à des décisions déjà prises et même à vous donner oralement un peu de considération !!!

J'entends d'ici l'hystérie collective qui se propage parmi vous MAIS restez calmes... N'oubliez pas que le gant de velours dissimule une poigne de fer: le directeur de Cherbourg n'a jamais dissimulé l'objet de sa mission: mettre en application le plan de restructuration le plus drastique qu'on ait jamais connu.

**Pour ce faire, il a parfaitement compris qu'il n'avait pas d'autres choix que de vous associer à son processus de transformation vers une culture du changement qui, à moyen terme va vider notre établissement de ses compétences et à long terme, mettre à mal sa pérennité.**

Prenons l'exemple de la politique industrielle envisagée pour la série Barracuda (mais transposable à tous les projets). Sous couvert de valoriser les solutions apportées par les différentes équipes pour améliorer la productivité du BARR1, DCNS va "dérisquer" la série. Ensuite DCNS confiera encore plus de travail sur les BARR suivants à des entreprises sous traitantes, qui paieront leurs salariés au lance-pierres car l'obtention de ces marchés sera conditionnée à l'obligation d'une dégressivité aberrante des coûts. Ce qui justifiera d'abord l'emploi des salariés low cost et enfin, une délocalisation de nos fabrications vers les filiales de DCNS.

Comme dit le directeur: *"tout est calé pour être en cohérence avec le plan de progrès, et le plan de performance"*(-2000 pers). **On va donc vous faire croire que la "révolution managériale" est faite pour vous écouter alors que ce n'est ni plus ni moins que pour vous abuser...**

## **Le 2 février: une question de dignité**

**Le 2 février, le PDG et sa cour, seront présents à DCNS Cherbourg.**

**Face à un PDG affirmant que tout va bien mais qu'il faut continuer à faire des efforts, de deux choses l'une:**

**- soit laisser les partenaires sociaux gérer la perte de vos acquis,**

**- soit lui signifier TOUS ENSEMBLE que ses tartufferies ont assez duré, que ses remèdes pour une malade imaginaire (DCNS) ne sont que des chimères, qu'il a besoin de nous pour réaliser les projets industriels de haute technicité mis en difficulté par des politiques économiques successives et identiques.**