

OTT: à vouloir négocier le moins pire, on perd le meilleur.

10 octobre 2017

Quand la sagesse ne consiste pas à gagner du temps mais à le remplir, à le vivre et à en prendre toute la mesure, la CGT affirme sans ambages que cela n'a rien de raisonnable d'imposer 20 minutes de travail supplémentaire par jour tandis que nous travaillons dans une cacophonie industrielle, orchestrée par une direction qui nous traite comme jamais, avec comme conséquence de réduire nos compétences à peau de chagrin.

Aux désagréments causés par les nouveaux horaires variables mis en œuvre depuis quelques semaines, vont venir s'ajouter ceux induits par les nouveaux horaires postés dès le 1^{er} janvier 2018.

Dans une entreprise où la direction se gargarise de ses fabuleux profits (PDG, 24/07/2017: *la rentabilité opérationnelle* (NDLR: le bénéfice) *a quasiment doublé en un an*), l'aumône financière saupoudrée pour entraver notre qualité de vie au travail ne fera pas longtemps illusion.

La CGT réaffirme que l'accord d'entreprise Naval Group 2017 est régressif et fait porter des efforts inutiles aux salariés. La CGT n'entend pas se féliciter de "gagner" ce que les personnels subissent : négocier du "moins-disant" ou « gagner » du "moins pire" c'est un aveu de faiblesse qui signifie avant toute chose que les salariés ne se sont pas suffisamment emparés des enjeux.

- **Oui, nous allons travailler plus longtemps qu'en début d'année** et ça c'est une régression dans un contexte où l'emploi, les transmissions de savoirs, donc des embauches massives devraient être au centre des préoccupations de notre direction. La CGT n'est pas favorable à l'allongement du temps au travail.

Au contraire, nous proposons les 32 heures afin de travailler mieux et travailler tous.

- **Oui, la CGT défend une augmentation du pouvoir d'achat et une meilleure répartition des richesses produites.**
Cela passe par des **Augmentations Généralisées Annuelles** et notamment **gagner un 13^{ème} mois...** Tout le contraire d'un accord triennal négocié lui aussi, au moins pire, dans le dos des personnels.
- **Oui, à la CGT, nous pensons que le salaire socialisé est le fondement de notre protection sociale** et signer pour l'obtention de primes compensatoires, revient à "gagner" un salaire au mérite, attribué à la tête du client !

Libre à chacun de penser que partir à la même heure qu'auparavant de son domicile pour arriver 10 minutes après pour cause de bouchon, a un prix.

Libre à chacun aussi de penser qu'une file d'attente au restaurant d'entreprise, blindé à partir de 12h, s'achète en MG.

Tout aussi libre à chacun de penser que, bien qu'en ayant des journées plus longues, cumuler une journée de crédit HV relève de l'exploit qui, lui aussi, peut se monnayer.

Enfin, libre à chacun de feindre d'ignorer que les caisses de notre entreprise sont pleines, que la direction n'en aura jamais assez, que personne d'autre que les salariés ne créent les profits.

Mais, il est évident que le temps passé en famille et l'équilibre vie privée/vie professionnelle est bien la dernière des préoccupations de nos dirigeants.

Sur les horaires postés : notre syndicat a défendu 3 revendications précises :

- 1. Le maintien de la prise et de la fin de poste aux mêmes horaires, déjà suffisamment contraignants aujourd'hui.** L'ensemble des interlocuteurs médico-sociaux reconnaissent que les horaires postés diminuent la durée de vie et engendrent des troubles physiques et sociaux. Pour la CGT, compte-tenu des durées de nos fabrications, cette organisation du travail ne doit pas être la norme. La direction a préféré entendre la voix de ceux qui voulaient une prise de poste 15 minutes plus tôt.
- 2. Une plage de recouvrement élargie pour permettre une passation de qualité.** Tant en termes de prévention qu'en termes de qualité d'exécution, pour la CGT, ce passage de témoin est une véritable nécessité industrielle. La direction a préféré entendre la voix qui prônait une prise de poste plus tôt pour finir moins tard. Ainsi, elle a pu éviter de modifier sa période de recouvrement.
- 3. La variabilité à l'embauche comme existante dans d'autres établissements.** Sur ce sujet, la direction Cherbourgeoise s'est arc-boutée sur ses dogmes : aucune variabilité. Une fois encore, il est douloureux de constater que des négociateurs locaux, éclairés et responsables, aient pu signer « favorablement » un accord sans aucune variabilité. Depuis, heureusement, les choses ont un peu évolué puisqu'en négociation centrale, Cherbourg ne pouvait pas rester tout seul à ne pas bénéficier de variabilité.

Domage, comme l'a demandé la CGT seule, que les relevés de décisions qui listent les revendications et propositions de chaque organisation syndicale lors des séances de concertation, n'aient pas été ajoutés à l'accord local afin que chacun puisse en prendre connaissance.

Bilan : la direction a discuté des postés avec la même philosophie que pour l'horaire variable : en continuant d'acheter à **minima** toutes les contraintes supplémentaires que nous allons subir quotidiennement.

- Suppression des réductions horaires Laubeuf : 2X3 minutes par jour, ce qui représente 3 jours par an contre l'attribution **en une seule fois pour toute votre carrière, d'une seule prime de 540 euros brut !** Et nous ne parlons même pas des critères d'attribution pour les salariés concernés !
- Imposition d'une prise de poste du matin avancée de 15 minutes, et même 21 minutes pour ceux qui voudront cumuler un HV sans pour autant finir trop tard.

A la CGT, on a du mal à qualifier de « vainqueur », celui ou celle qui ne pourra pas faire de « rab » à la débauchée et va devoir prendre son poste 21 minutes plus tôt qu'aujourd'hui, pour gagner 6 minutes de cumul HV !!! A coup de 6 minutes, la demi-journée promise tous les mois ne sera cumulée que... toutes les 7 semaines!

- Le top ? Certains types d'horaires discutés dans chaque établissement, ont ensuite été versés dans un pot commun au niveau national. Ainsi chaque direction aura la liberté de choisir le type d'horaires qui nous asservira le plus à l'entreprise !

Dès la dénonciation de l'accord d'entreprise, la CGT avait adressé une lettre ouverte à l'ensemble des organisations syndicales de DCNS afin de refuser le chantage de la direction. Cette lettre avait malheureusement reçu une fin de non-recevoir. Mais sur certains sites, sous la pression de leurs adhérents et des personnels, des sections syndicales, n'ont pas suivi les directives de leurs représentants centraux.

Ils ont rejoint la CGT en intersyndicale, et les résultats ne se sont pas fait attendre : la direction s'est retrouvée en difficulté et s'est vue contrainte de détendre le calendrier des concertations. C'est une des raisons du recul au 1^{er} janvier 2018, de la mise en place des nouveaux horaires postés

AE, OTT, NAO..., désormais on parle de « concertations » qui donnent lieu et place à des « informations » de la part d'une direction qui n'a que faire de l'avis des représentants des personnels si celui-ci ne va pas dans le sens souhaité.

Défendre ses acquis, ce n'est pas laisser des élus aménager les décisions d'une direction qui petit à petit ronge tout ce qui faisait la qualité de l'emploi, du travail et des salaires à DCNS.

La CGT vous invite à prendre les choses en main !