

DCNS

Le développement de l'emploi stable, en interne, est stratégique.



www.fnte.cgt.fr

L'emploi stable
Urgence !



A un moment, il devient pour le moins pénible d'échanger avec les représentants d'une Direction telle que la nôtre.

Dans plusieurs domaines qui touchent pourtant à la réalité de la vie au travail, face aux interrogations légitimes des personnels, les réponses sont à peu près toujours les mêmes et s'inscrivent dans une partie de ping-pong permanente entre « le local et le national ».

Qui ne s'entend jamais dire, dans les sites, « ce n'est pas à notre niveau, c'est au siège ». Et du siège, l'expression de confort « c'est à traiter au niveau des établissements », n'est-elle pas celle privilégiée pour échapper à ses responsabilités ?

Parmi l'ensemble des sujets qui devraient être traités, concentrons-nous sur celui de l'emploi.

Quelques chiffres :

D'après le PMT 2012-2015, près de 1000 emplois de PMAD vont disparaître (principalement en production) et rien est fait pour l'anticiper.

Championship, c'est 30% d'emplois à supprimer dans les fonctions supports.

Le pourcentage de la charge pilotée en production n'est que de 30%. C'est donc à 70% que nos plans de charge sont sous traités.

L'intérim explose. Ainsi, selon le dernier rapport sur l'emploi, les intérimaires étaient près de 730 (équivalent temps plein) en septembre 2011 pour 214 au même mois en 2009 et 112 en janvier de la même année. 90% des contrats d'intérim le sont pour une surcharge de travail !

Les jeunes en contrat d'apprentissage ou de qualification sont conduits pour un nombre certain vers la sortie.

En pourcentage, les CCD concernent plus particulièrement les femmes.

Une logique « illogique » d'emploi !

DCNS a choisi une stratégie reposant sur des relais de croissance complémentaires à son domaine historique du naval militaire.

En tout premier lieu, compléter une activité « centrale », exige déjà que celle-ci soit confortée, ce qui est loin d'être la réalité.

Ainsi, la délocalisation d'activités militaires, la localisation de productions dans des pays tiers, la sous traitance globale, les fonctions achetables, ..., tout cet arsenal fait partie d'une stratégie qui porte atteinte au socle d'activités internes de nos établissements dont la vocation première repose sur ces éléments stratégiques.

Il y a donc là, c'est une évidence, **une volonté délibérée de dimensionner le volume de l'emploi sur un concept pré établi de ce qui est, par avance, jugé « utile » ou pas, de faire en interne.** La dénomination la plus courante étant celle du « **recentrage sur le cœur du métier** ». Cette terminologie est d'une fantastique utilité, la complexité des réponses des dirigeants intervient au moment de la question : « **c'est quoi, le cœur du métier ?** »

Excusez-nous, il existe cependant des réponses toutes faites, du style « la définition du navire armé, le système intégré, les études amont, les tâches « nobles », à fortes valeurs ajoutées, ».

A celles-ci, inéluctablement, sont associées la GPEC, la cartographie des emplois, les compétences « clés », les nécessaires efforts de formation et d'adaptation, ...

Il est cependant un fait avéré, c'est que ces définitions entourant la question de l'emploi doivent en principe se décliner en fonction d'une stratégie en cohérence avec les capacités internes dans une démarche de valorisation des compétences. La GPEC ne doit pas être un outil au service des restructurations et d'une stratégie décidée dans le dos des personnels, or c'est ce qu'il se passe.

La GPEC sert en fait de variable d'ajustement des effectifs suivant le métier, dans une logique « de faire ou de faire- faire ».

La logique de sous dimensionnement en emplois stables de production justifie la sous traitance, les fonctions achetables, l'intérim, comme le prouvent les chiffres exposés auparavant.

Cette logique n'épargne pas cependant les bureaux d'étude, l'ingénierie, ... Elle consacre, pour un temps, le commerce, le contrôle des tâches, l'expertise, la facturation, la finance, ...

L'emploi stable: urgence!

Pour un temps, puisque le repli productif entraîne invariablement le manque de retours d'expérience qui ne permet pas le développement et qui de fait paralyse l'organisation même de la logique « industrielle ». Tout reposerait sur l'unique pilotage des contrats puisque l'expertise ne peut être faite sur des produits non réalisés.

DCNS met en exergue sa volonté de se positionner durablement sur des activités connexes telles les EMR.

Alors, si cette logique de développement repose en partie sur une diversification intelligente d'activités connexes et leurs réalisations, en interne, une évidence s'impose : cela ne peut se faire en dégradant le volume d'emplois lié à la production mais en l'augmentant.

« La marche en avant » pour l'emploi stable

Contrairement à ce qui est ressassé en permanence, elle ne peut être le « pré carré » du top management, loin des réalités, sauf celles des indicateurs de profits.

Force est de constater qu'aucune instance représentative du personnel (CE, CCE, CHSCT) ne permet de traiter sérieusement ce sujet de l'emploi, sauf une nouvelle fois à suivre des indicateurs.

C'est particulièrement le cas lorsque la CGT est écartée de postes de responsabilités. Les choses seraient certainement différentes si les propositions et les représentants(es) de la CGT n'étaient pas à ce point combattus, parce que c'est le cas.

Cette adversité honore d'une certaine manière la justesse des actions de la CGT mais cela ne peut satisfaire personne, à moins que seul le principe de combattre la CGT prédomine pour certains.

L'action de la CGT permet, malgré tout, d'enrayer la spirale de la récession en ce domaine.

Les instances de négociations ne sont pas en reste, comme le prouve de façon récurrente la NAO par exemple où le volet emploi est systématiquement le grand absent. Quand à la GPEC, nous maintenons, non sans regret, qu'elle est d'une rare myopie.

Nous continuons donc d'affirmer que les différentes instances, dites de dialogue social, doivent être en prise directe avec le vécu du personnel pour peser sur le contenu des discussions et négociations.

C'est en grande partie par l'action et les initiatives revendicatives qu'il faut s'y prendre et c'est d'ailleurs par ce biais que les avancées notables se réalisent.

Des exemples existent dans les établissements et sont bien souvent à mettre à l'actif de la CGT.

A la lumière de ces expériences, la CGT vous propose de poursuivre dans cette voie, et c'est une des raisons pour laquelle elle vous sollicitera à nouveau pour avancer sur ce point crucial de l'emploi.

Nous affichons l'ambition de faire changer les choses et nous avons besoin pour ce faire de l'appui des personnels.

Avec nous, prenez à bras le corps cette question pour mener « la marche en avant » pour l'emploi en se dégageant de tout chantage, comme celui qui se fait jour sous le nom des « accords dits de compétitivité », dont le seul but est bien la remise en cause fondamentale du contrat de travail.

Ensemble, allons de l'avant pour gagner, ensemble, cette bataille de l'emploi stable.

