



**DÉCLARATION DES ÉLUS C.G.T ET U.G.I.C.T. C.G.T  
AU C.C.E D'U.E.S  
DASSAULT AVIATION – DASSAULT FALCON SERVICE  
DU JEUDI 4 JUILLET 2013**

Monsieur le Président,

En préambule à cette déclaration, nous tenons à dénoncer les politiques de management actuellement menées dans les différents établissements. Licenciements, sanctions, pressions, sont devenus la règle pour des raisons plus que futiles.

Pour la C.G.T, ces situations désastreuses pour le personnel sont purement et simplement inacceptables et nous vous demandons la réintégration des salariés licenciés injustement ces derniers mois.

Nous pourrions continuer par un copié-collé de notre déclaration du précédent C.C.E, puisqu'en effet, rien n'a changé. Vous le savez aussi bien que nous : les avions s'entassent à Mérignac, partout la qualité se dégrade, votre mise en place du Lean, à marche forcée, déstabilise les établissements, les salariés.

L'entreprise fait disparaître progressivement ce qui faisait notre force : NOTRE SAVOIR-FAIRE !!!

Le savoir-faire, parlons-en : comment peut-on parler le même langage, alors que certaines directions qualifient les compagnons les plus compétents de «simples bricoleurs » !!!?

On nous parle « pérennisation des savoir-faire » lors des commissions formations professionnelles, mais là encore nous ne parlons pas le même langage.

Quand la C.G.T revendique : *embauche, formation, transmission du savoir au travers de tuteurs*, nos directions pensent en fait : *transcription du savoir-faire dans une fiche d'instructions, Lean, licenciement puis sous-traitance*, pour la simple raison que cela coûterait moins cher !!!

La C.G.T, vous le dit avec gravité, il faut rompre au plus vite avec la recherche effrénée des réductions de coûts, rompre avec la politique d'externalisation massive des charges de travail. Il faut revaloriser, au sein de la société, toute la place de « l'homme », de son savoir-faire ainsi que ses capacités de création et d'innovation.

**MILITAIRE :**

Le livre blanc prévoit une nouvelle limitation de la série Rafale destinée aux armées françaises. Depuis l'origine, le programme est passé successivement de 320 à 294, puis à 286 pour arriver aujourd'hui à 225 avions.

Même si la forte probabilité de l'ouverture à l'export permet d'espérer un étalement plus long dans le temps, la question de la suite du Rafale commence à se poser.

Une suite européenne est de toute évidence hors sujet. Ne faudrait-il pas creuser le besoin d'un nouvel avion d'entraînement dès 2016, comme l'exprime le Général Denis Mercier, dans « Air et Cosmos » du 28 juin 2013 ?

Quelles propositions, chez Dassault, pourrions-nous faire en matière d'avion d'entraînement ?

Ne faut-il pas non plus s'interroger sur les besoins des armées, qui deviennent vite des nécessités ? La décision d'acheter 16 drones américains, pour 1,5 milliard d'euros, en est le parfait exemple.

**AVIONS D'AFFAIRES :**

L'ordre de grandeur moyen des prévisions faites, pour les 20 prochaines années (2012-2031) est de 22 300 appareils, toutes catégories confondues.

Sur ce total, Dassault est concerné par la classe haut de gamme de l'aviation d'affaires, soit ~ 36 %, de ce marché, représentant un potentiel mondial de plus de 8 000 avions.

Il est à observer que ce marché haut de gamme, représente 46 % de ce marché, en valeurs.

Ces chiffres extraits de la presse, correspondent-ils à ceux utilisés dans la société ?

Ce marché considérable assure à Dassault Aviation un solide avenir.

Cet avenir ne pourrait-il pas se matérialiser par un recrutement plus dynamique que celui consistant à se borner à remplacer les départs à la retraite et encore, pas dans toutes les catégories ?!

**EFFECTIFS :**

Comme nous venons de le voir, les conditions sont toutes réunies pour remonter un effectif qui s'est étiolé au cours du temps.

Du travail il y en a, de l'argent il y en a, nous en voulons pour preuve les 94 millions d'euros distribués en dividendes, lors de la dernière assemblée des actionnaires.

Si sur ce constat tout le monde peut se réjouir, à l'inverse se noircit sérieusement le tableau sur la question de l'emploi. L'effectif de la société a régressé en l'espace de 5 ans de 366 emplois.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, 40 emplois spécifiques fabrication ont été encore perdus. La quasi-totalité des sites est concernée avec une accentuation sur les sites de production, exemple Argenteuil a perdu 28 emplois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

À l'inverse, s'accroît sous plusieurs formes l'emploi précaire chez Dassault. Qu'ils s'agissent des emplois d'intérimaires, des sous-traitants sur place, qui eux-mêmes font appel à du personnel intérimaire, nous citons encore l'exemple d'Argenteuil, où près de 200 salariés occupent des emplois précaires.

Si l'emploi précaire n'est pas un phénomène nouveau au niveau société, ce qui l'est moins, c'est que ces dernières années, cela se fait systématiquement au détriment des emplois Dassault.

Ce systématisme des baisses d'effectifs Dassault, et de l'accroissement de l'emploi précaire sont d'autant plus inquiétants que s'améliorent, selon les prévisions de la direction, ventes et livraisons des Falcon.

Pour la C.G.T, il doit être mis un terme à cette politique délibérée de régression des effectifs, Il faut résolument mettre en place un plan d'embauches pluriannuel, avec propositions d'embauches aux sous-traitants sur place. Tous les départs doivent être remplacés. Une politique volontariste de formation professionnelle doit être menée dans tous les établissements.

Dassault ne répondra pas à lui seul au grave problème du chômage de la nation. Toutefois, il serait bon qu'un véritable plan d'embauches soit rapidement mis en place, au niveau société.

Cette exigence d'emplois exprimée, se révèle très fortement chez Dassault, comme dans l'ensemble du pays, la question des salaires et du pouvoir d'achat.

Le besoin de salaires est tellement flagrant que patronat et gouvernement ont recours au déblocage anticipé de la participation. Cette initiative législative est un aveu explicite de la revendication salariale.

En effet, les difficultés du personnel s'accroissent. Le 1 % d'augmentation générale pour les non cadres ne prend pas en compte la très forte évolution des prix de ces derniers mois. D'année en année les successives régressions de pouvoir d'achat sont le premier élément générateur de l'insatisfaction du personnel.

Depuis des mois la C.G.T revendique une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur, prenant en compte la reconnaissance des diplômes, le savoir-faire, la formation et l'expérience assurant au minimum le doublement du salaire au cours de la carrière professionnelle, dont 50 % après avoir effectué 1/3 de sa carrière.

Voyez, les revendications, les besoins sociaux, ne manquent pas, aussi nous réitérons notre demande d'ouverture des négociations sur cette question des salaires.

**EN CONCLUSION :**

Alors que l'ensemble du monde aéronautique crie haut et fort, qu'il est un secteur à la recherche de main d'œuvre, que le salon du Bourget s'est conclu par de nombreuses rencontres avec les clients, que « l'avion des métiers » a eu un véritable succès auprès des visiteurs, notamment des plus jeunes.

Chez Dassault, nous assistons à tout son contraire : disparition de notre savoir-faire, non embauche, politique salariale au rabais, communication par la peur. Chaque année, au travers de multiples réunions de « concertation », vous cassez tout ce qui a permis de faire de Dassault ce qu'il est aujourd'hui, beaucoup de salariés répètent : « la direction est la championne de la démotivation ».

Toutes ses caractéristiques de la société nous amènent une fois de plus à vous poser la question : quelle stratégie et quel périmètre industriel prévoyez-vous pour notre société dans les prochaines années ? Quelles répercussions sur les équilibres actuels des quatre grandes spécificités qui forment notre société ?

Faute de réponse concrète, de votre part, les élus C.G.T au C.C.E continueront de travailler avec les autres organisations syndicales à la mise en place d'une expertise au sein de cette instance qu'est le C.C.E, afin d'anticiper les probables changements de stratégie de Dassault aviation.