

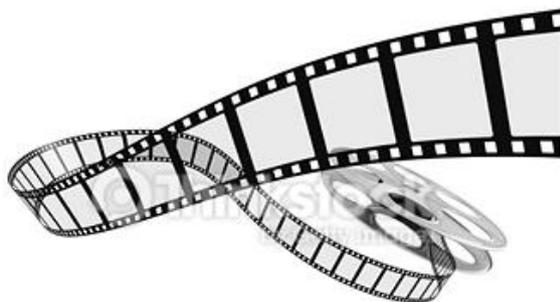


# TURBULENCES

ASSOCIATION HISTOIRE CGT DASSAULT

N° 22 octobre 2016

Notre projet de vidéo « TURBULENCES CGT Dassault » avance à petits pas.



Tous nos films d'archives des années 1968, 1969 et 1970 ont été numérisés.

Chacun s'improvise : écrivain de scénario, monteur, interviewer avec caméra, apprend à se servir des logiciels de montage Movie Maker ou Pinnacle. Toutes les bonnes volontés sont mises à contribution.

L'objectif pour le moment est de réaliser un projet de prototype. Les débuts sont fastidieux mais enthousiasmant. Après concertation ce prototype sera amélioré en tenant compte de toutes les critiques et suggestions.

Ensuite nous chercherons une société de montage de vidéo qui transformera notre prototype en un DVD témoignage de notre histoire CGT Dassault.

Beaucoup d'ambition pour notre petite équipe de l'Association Histoire CGT Dassault, qui travaille en collaboration avec la section des retraités de St-Cloud.

**Si vous avez des connaissances dans le domaine de la vidéo, si vous connaissez des personnes intéressées par ce projet, n'hésitez pas à nous contacter. Vous serez les bienvenus.**

Nos livres Turbulences continuent de se vendre mais le temps nous a manqué cette année pour organiser des initiatives de vente.

Ces initiatives feront partie de notre plan de travail pour 2017.

## Pour nous contacter

Annie GOUESMEL 06 73 50 43 39  
[anniegouesmel@wanadoo.fr](mailto:anniegouesmel@wanadoo.fr)

Christophe LOPEZ 01 45 06 62 54  
[christophelopez@wanadoo.fr](mailto:christophelopez@wanadoo.fr)

Jean Pierre BOUCHET LANAT 06 12 13 64 05  
[bdb2@wanadoo.fr](mailto:bdb2@wanadoo.fr)

Dominique RICHARD 06 77 21 84 45  
[dominique.richard59@wanadoo.fr](mailto:dominique.richard59@wanadoo.fr)

## Sommaire de ce N° 22

**Page 2 : CCE 10 octobre 2016**

✓ **Déclaration des élus CGT**

✓ **Nouvelles du CCE**

**Page 8 : Hommages à Jacques Anorga  
Roger Clain, Gérard Sérikhov**

**Page 9 : Bon de commande**



Dassault-Biarritz

**DÉCLARATION DES ÉLUS CGT ET UGICT-CGT**  
**AU CCE D'UES DU 10 octobre 2016**

**Messieurs TRAPPIER, SEGALEN et PETIT.**

M. TRAPPIER, si les élus CGT et UGICT-CGT ont souhaité votre présence à ce CCE, traditionnellement orienté vers l'analyse des comptes sociaux semestriels, c'est parce que l'annonce d'une « *transformation société* », représente un événement majeur pour notre société, mais aussi engendre, chez tous les salariés, un questionnement légitime sur les mesures qui vont en découler.

**La rencontre du 28 septembre dernier avec les organisations syndicales a permis de faire stopper des rumeurs qui, et je suis mandaté par tous les bureaux de syndicats pour vous le signaler, ont été propagées en interne, dans les sites, par le canal CODIR, réunions maîtrises puis réunions aux salariés, et ce depuis la rentrée des congés d'été. Pourquoi ? Pour qui ? À qui profite le crime ? La CGT dénonce, condamne ces attitudes qui prouvent l'existence d'une volonté de domination managériale, de plus en plus forte, dans les sites de production.**

M. TRAPPIER, pour vous, cette transformation est inéluctable, nécessaire pour répondre aux besoins du marché, pour gagner en compétitivité en réduisant nos coûts et compenser ce que vous appelez nos handicaps (9 sites). Soit ! À ce moment précis, nous ne connaissons pas encore les tenants et les aboutissants de cette modification drastique. La CGT et l'UGICT-CGT vous rappellent les fondamentaux de notre entreprise, qui vient de fêter son centenaire. Dassault-Aviation, entreprise industrielle française doit répondre au développement économique et social du pays, des régions et des territoires où les sites sont implantés. Elle se doit de respecter une démarche citoyenne, au regard de son histoire et développement, en lien avec notre pays.

Elle doit donc générer des politiques industrielles répondant aux besoins sociaux et environnementaux, dans le respect des règles et des normes du travail pour toujours favoriser l'emploi, l'innovation sociale et technologique. Dassault-Aviation ne peut plus être gérée que sur des concepts purement financiers dont l'objectif premier est de créer toujours plus de richesses pour les principaux actionnaires au détriment de la qualité et pérennité de nos productions. La stratégie d'entreprise, pour qu'elle réussisse, doit aussi être partagée par les salariés et leurs Organisations Syndicales qui doivent y être associées. Ce n'est pas le cas dans l'accord GPEC en discussion actuellement.

**Cette entreprise doit savoir évoluer en respectant et en renforçant toujours plus sa première richesse, ses salariés.**

Lors de ce CCE d'UES, vous allez nous présenter ce plan de transformation de notre entreprise, prévu sur dix ans. Soyez certain que nous allons bien vous écouter et vous questionner, si nécessaire, pour comprendre qu'elle est votre vision future, de notre entreprise. Pour nous aider dans cette analyse, nous voterons pour la continuité en phase 2 du droit d'alerte initié par le bureau de ce CCE, afin de pouvoir bénéficier d'une expertise extérieure.

Depuis plusieurs années, dans cette instance, la CGT vous interpelle constamment sur ce que nous avons appelé le « *cancer industriel* » que représente la financiarisation des entreprises où seule la rentabilité à court terme et les distributions de dividendes n'ont d'importance à vos yeux. Depuis plusieurs années, dans les sites, les militants CGT vous interpellent pour vous montrer les difficultés croissantes rencontrées par les salariés, lors de la mise en place imposée de nouveaux modes de travaux ou de nouveaux logiciels avec toutes les retombées négatives que stigmatisent la non qualité et le manque de personnel sur tous les acteurs de la production.

### **Jusque quand devons-nous tirer la sonnette d'alarme ? Quelles sont vos réelles intentions derrière ce plan de transformation ?**

Si pour vous une transformation consiste à revenir à des valeurs humaines fondamentales entre les équipes de travail où l'écoute et la concertation retrouvent la place qu'elle n'aurait jamais dû quitter, si les salariés retrouvent une politique salariale motivante, des déroulements de carrière qui leur permettent de pouvoir accéder à d'autres métiers en se formant, cela va dans le bon sens.

**Mais, si votre vision est d'imposer des outils toujours plus numériques, toujours plus robotisés, toujours plus déshumanisés, mettre en opposition et en concurrence les salariés entre eux : les jeunes contre les vieux, la maîtrise contre les autres, les sites entre eux, la CGT saura le dénoncer et le contester. Enfin, si pour vous la transformation doit aussi servir à remettre en cause nos acquis et usages (4 semaines de congé d'été, 5<sup>ème</sup> semaine imposée, habillage/déshabillage), la CGT vous dit que vous faites fausse route.**

**Messieurs de la direction générale, M. TRAPPIER, la CGT n'est pas ici pour pratiquer la langue de bois ou vous signer un chèque en blanc, ce n'est pas le genre de la maison. L'adhésion de tout le personnel que vous réclamez ne pourra être atteinte que lorsque vous serez attentifs aux demandes des salariés, à savoir, la prise en compte de leurs besoins et revendications permettant de concilier : qualité de vie au travail et vie de famille. Vous n'avez plus de droit à l'erreur !!**

**Un premier acte managérial logique serait de donner une prime à tout le personnel. La CGT vous l'a déjà demandé et vous a suggéré de prendre exemple sur Thales qui a versé une prime de 1.000 €uros à chacun de ses salariés.**

Si l'obtention du contrat Rafale Export Inde est une nouvelle importante pour la société, cela nous alerte et interroge sur les compensations « Make in India ». À commencer par la création de la coentreprise entre Dassault-Aviation et Reliance, nommée « Dassault Reliance Aerospace ». Sur ce sujet, une nouvelle fois, la presse a eu les faveurs de vos annonces de la signature de ce partenariat, alors que trois jours avant vous receviez les Organisations Syndicales.

Les compensations engagent-elles Dassault-Aviation, Thalès et Safran ? Si oui, quel sera le niveau d'engagement respectif de ces trois entreprises ? Pour Dassault-Aviation, quels vont être ces transferts dits à « *haut niveau de technologie* » ? **Quelles seront les conséquences sur les charges de nos sites français ?** Nous profitons de ce CCE, afin que ce point soit l'un des sujets à l'ordre du jour de la prochaine commission économique, qui se tiendra d'ici la fin de l'année.

## Concernant Dassault Falcon Service

La CGT et le personnel de DFS s'interrogent sur l'immobilisme quant à la construction de hangars sur le site du Bourget, dédié à la maintenance pour l'accueil des Falcon 7X et 8X.

En effet, DFS refuse des avions 7X par manque de place et de personnel qualifié. Que comptez-vous mettre en œuvre pour rapatrier de la charge sur DFS au Bourget, tout avion confondu et comment traduisez-vous la baisse du marché legacy qui impactent le budget prévisionnel 2016 de 20 000 H. Nous avons appris en lisant le rapport du conseil d'administration de juillet dernier que Dassault-Aviation a donné l'agrément, à la société Sabena-Technique situé à Dinard en Bretagne, pour devenir une nouvelle station de maintenance Falcon.

En premier lieu, nous aurions trouvé normal que cette nouvelle eut été portée à la connaissance des Organisations Syndicale et du personnel lors d'un Comité d'Etablissement ou dans cette instance du CCE d'UES. De plus, après avoir créé un site DFS supplémentaire à Mérignac, nous nous interrogeons sur les réelles raisons de cette nouvelle accréditation de maintenance Falcon délivrée à une autre société que DFS, sur le sol français.

Nous serons très attentifs aux explications que vous ne manquerez pas de nous apporter lors de ce CCE. D'ores et déjà la CGT de DFS, n'exclut aucune possibilité que lui confère le Code du Travail, pour comprendre et évaluer ce que nous appelons une nouvelle stratégie d'entreprise pour DFS, mise en place par Dassault-Aviation. Nouvelle stratégie d'entreprise qui inquiète fortement le personnel de DFS et que la loi sur la Sécurisation de l'Emploi, du 14 juin 2013, oblige les Directions à donner aux Organisations Syndicales, pour recueillir leurs avis.

## Analyse des comptes semestriels 2016.

Pour la CGT, les chiffres traduisent bien la situation contrastée que Dassault-Aviation traverse actuellement, à savoir :

- D'un côté, pour cette année encore, le maintien d'une baisse programmée de livraison d'avions neufs civils et militaires confondus.
- De l'autre, l'arrêt de livraison des Rafale France pour 4 ans qui n'est pas compensée par la livraison des Rafale Export puisque celles-ci ne seront effectives qu'en 2018.

Cette situation de baisse de livraisons qui entraîne un recul du Chiffre d'Affaire depuis les deux dernières années et qui devrait durer jusqu'en 2017, ne doit pas masquer la ligne de croissance moyenne des livraisons d'avions depuis 2002 jusqu'en 2015, de l'ordre de +4% par année. De plus, cette tendance baissière s'arrêtera en 2018 avec les premières livraisons de Rafale Export (20 appareils à livrer en 2018) et aussi, nous l'espérons tous, avec le succès à la vente du Falcon 8X qui pourrait faire grossir le carnet de commande civil. Cette transformation a pour objectif de faire remonter le résultat opérationnel de la société et de lui permettre de maintenir un haut niveau de marge dans un contexte de baisse de cadence Falcon.

## Déclaration CGT au CCE 10/10/ 2016

Pour les élus CGT et UGICT-CGT, la crainte que l'on peut avoir est qu'elle consiste pour vous à mettre le personnel à contribution en jouant toujours sur ce qu'il est le plus facile pour vous :

- Réduire les effectifs,
- Annuler des avantages sociaux.

Au niveau des effectifs, la projection au 31 décembre **2016 fait état de 8063 salariés, soit une baisse de 86 salariés sans compter l'impact des mesures d'incitation et de CFC qui pourraient concerner 200 personnes.** Au 31 juin 2016, les effectifs des Spécifiques-Fabrication et des Techniques baissent de 41 et 26 respectivement alors que les non spécifiques et les Spécifiques Etudes progressent de 56 et de 35 personnes.

D'année en année, notre société est devenue « *une grosse tête sur un petit corps* ». Aujourd'hui, pour la CGT, le seuil critique est atteint et tout ceci nous fait craindre que votre seul plan consiste à dégraisser les effectifs. Sachez messieurs que nous combattons fermement avec les salariés toutes tentatives de saignée des effectifs et de recul social. **Ceci pour le bien du personnel mais aussi et surtout pour celui de l'entreprise.**

## Nouvelles « fraîches » sur Dassault Aviation

Oui... elles sont plutôt glaciales, les nouvelles communiquées par la Direction, lors de la réunion plénière du Comité Central d'Entreprise du 10 octobre 2016.



Beaucoup de nos lecteurs, même les retraités, ont certainement suivi la rude bataille contre la loi Khomri. Grâce à l'action massive des salariés, avec en tête la CGT, le projet initial a été revu et corrigé dans ces parties les plus négatives.

Pourtant, dans la loi travail, passée en force à l'Assemblée nationale au moyen du célèbre 49-3, subsistent encore de dangereux articles.

En particulier, au chapitre de l'organisation du temps de travail, les articles L.3121-41-42-43 du nouveau Code du travail sont de véritables armes aux mains des patrons rendant le personnel corvéable à merci.

C'est précisément cette arme, devenue légale, que la Direction Dassault vient d'utiliser, pour ajuster le temps de travail à la charge de travail actuellement en baisse.

Concrètement, les délégués se retrouvent face à un discours patronal ressemblant à un chantage, du genre : « *pour éviter de fermer un site de production, nous vous proposons d'aménager le temps de travail par un accord sur trois ans. Pendant la période de baisse de charges, certaines usines feront 26 h, d'autres 33 h ou 35 h par semaine au lieu de 38 h. Quand la charge remontera, dans un à deux ans, ces usines rattraperont « le temps perdu » en remontant à 46 h, 43 h ou 40 h... »*

Que la charge de travail ait faibli chez Dassault peut surprendre beaucoup d'entre nous. La presse s'est fait l'écho de contrats Rafale importants : 24 en Égypte, 24 au Qatar et 36 en Inde. On pourrait en déduire, que la société croule sous la charge de travail.

En réalité, deux conjonctures négatives se cumulent : la série Rafale et la série Falcon

**Pour le Rafale**, alors que les contrats à l'exportation sont venus « gonfler » le carnet de commandes, l'État français l'a, au contraire, « dégonflé » en reportant de plus de quatre ans les livraisons de Rafale destinées à l'Armée de l'Air française. Les 28 derniers Rafale de la tranche 4 ne sont pas fermement budgétisés et n'arriveront au mieux qu'en 2021 ! De ce fait, les cadences de sortie du Rafale se trouvent réduites : en 2016 (9 avions) et en 2017 (4 avions). En revanche, en 2018, la cadence de sortie du Rafale devrait remonter en flèche pour livrer l'export.

**Pour les Falcon**, les commandes enregistrées ont nettement fléchi. Ceci, sous l'effet du dumping sur les prix des avions d'affaires, mené par Bombardier et surtout Gulfstream, le concurrent le plus redoutable.



Le nouveau Falcon 5X est retardé en raison du moteur et des clients annulent leurs commandes.

Finalement, le nombre de Falcon restant en portefeuille se réduisant, la société doit freiner brutalement la cadence de sortie.

Dans le passé, la société a connu des conjonctures basses semblables. Le freinage de la production était anticipé et assez progressif. Aujourd'hui, le freinage est brutal et surprend tout le monde. Ce changement dans la conduite de la production s'explique aisément. Avant, un changement de l'horaire de travail d'un salarié obligeait l'employeur à modifier le contrat de travail. Maintenant, grâce à la loi travail, un accord peut modifier à volonté les horaires de la société. Lequel accord trouvera facilement des signataires chez Dassault (en dehors de la CGT) puisque certains syndicats, à l'échelle nationale, ont approuvé cette loi.



Chez Dassault, le personnel a beaucoup de mal à estimer la situation exacte de la société. Et pour cause...

Le creux du plan de charge est en opposition avec la brillante situation financière.

Si l'on regarde les dividendes distribués, les loyers que la société verse à l'immobilière Dassault, le rachat de 25 % de Thales et les rachats d'actions Dassault détenues par Airbus (Ces derniers rachats pour la bagatelle de 2 milliards d'euros) : la santé de la société ne présente pas d'inquiétude.

Face à de telles contradictions, la majorité des élus au CCE a décidé de poursuivre un droit d'alerte. Rappelons pour ceux qui l'auraient oublié que cette procédure consiste à demander à un expert d'obtenir des réponses à toutes les questions préoccupantes engendrées par la situation. À suivre donc...

# Hommage

## Extraits des hommages rendus à nos trois camarades de St-Cloud disparus en cette année 2016

### Jacques ANORGA



« La disparition de Jacques, notre camarade et ami, nous a profondément attristés. Durant toute sa carrière au Bureau d'Études, il fut un de nos plus fidèles syndiqués.

Sa grande discrétion qui confinait à la timidité aurait pu tromper un observateur superficiel. En fait, nous savons qu'il avait des convictions bien arrêtées sur les questions sociales et tout ce qui touchait à la liberté. Des convictions qu'il défendait au contraire avec grande fermeté.

Il fut secrétaire adjoint de notre comité d'établissement de l'usine Dassault Saint-Cloud. Ceci durant les années 1960-1962, à ce moment-là, la mise en place des activités socio-économiques des Comités était encore en chantier. À cette époque, Il fallait beaucoup de courage et de volonté pour affronter les Directions pour lesquelles le social était une charge à réduire et même à combattre. Jacques travaillait au Bureau où se dessinent les avions prototypes, haut lieu de la fameuse matière grise qui fit la réputation de la société Dassault. Un lieu où l'activité syndicale n'était pas très bien acceptée. Jacques a pourtant réussi à concrétiser ce qui est l'idéal pour un ingénieur syndicaliste. C'est-à-dire mener de front et avec succès, son activité professionnelle et son activité syndicale.

### Roger Clain Directeur du CE de St-Cloud



*« Alors le CE se transforme, de fait, en une petite PME. Nous embauchons peu à peu et arriverons à une trentaine d'employés compétents et motivés, ils figurent en index, ainsi qu'un directeur administratif, Roger Clain, pour animer cette équipe. Ce dernier est un homme assez original. Passionné de culture, il parle plusieurs langues apprises en burlinguant à travers le Monde. Cet ancien secrétaire de Louis Saillant à la Fédération syndicale mondiale mène une vie exempte de toute fatuité. Il arrive le matin dans sa grosse Oldsmobile rose, bouffarde au bec.*

*Tout le personnel du CE et de la Société apprécie ce négociateur né, sachant démêler les écheveaux de querelles les plus compliqués. De surcroît, qualité rare : il sait écrire et la revue Réalités profite de sa plume. Bref, le travail de cette équipe est apprécié de tous. Il contribue au succès de notre CE. »*

### Gérard Sérikhov



« As-tu pensé à tes vieux copains du syndicat ? En tout cas, nous, nous pensons à toi. Nous te revoyons comme tu étais à la belle époque. Nous t'entendons encore en train de chanter, ta guitare en bandoulière, au Comité d'établissement de Saint-Cloud. Il y avait un peu d'Hugues Aufray en toi. Il y a eu aussi du Mouloudji, nous garderons tous dans nos mémoires et nos cœurs les paroles de cette merveilleuse chanson ; « Comme un petit coquelicot ». Voilà, c'est toi qui obtenais le plus de voix aux élections. Tu avais toujours quelques longueurs d'avance sur nos militants les plus chevronnés ! Jésus, tu sais bien que ce n'est là que plaisanterie. En réalité, nous étions fiers de compter dans nos rangs un élu aussi consensuel ; capable de rassembler un personnel de bureau d'études souvent peu disposé à écouter les thèses de la CGT. »

**Aux familles et amis de ces trois camarades notre Association présente ses condoléances.**

# Bon de commande

## BON DE COMMANDE

Adresse à laquelle votre commande doit être envoyée :

**Nom** : **Prénom** :  
**Adresse** :  
**Code postal** : **Ville** :

**Commande (frais de port inclus)**

**Tome 2** au prix de 25€, nombre commandés :

**(Tome 1 + Tome 2)** au prix de 35€, nombre commandés :

Chèque à libeller au nom de **Association Histoire CGT Dassault**

Le joindre à votre bon de commande et envoyer à :

**Association Histoire CGT Dassault**

**12 rue de la République**

**92 150 Suresnes**

:

### POUR NOUS CONTACTER

Annie GOUESMEL 06 73 50 43 39  
[anniegouesmel@wanadoo.fr](mailto:anniegouesmel@wanadoo.fr)

Christophe LOPEZ 01 45 06 62 54  
[christophelopez@wanadoo.fr](mailto:christophelopez@wanadoo.fr)

J P BOUCHET LANAT 06 12 13 64 05  
[bdb2@wanadoo.fr](mailto:bdb2@wanadoo.fr)

Dominique RICHARD 06 77 21 84 45  
[dominique.richard59@wanadoo.fr](mailto:dominique.richard59@wanadoo.fr)