

DECLARATION DES ÉLUS CGT ET UGICT-CGT DU CCE D'UES DU 6 MAI 2014



Ce CCE est traditionnellement consacré à l'examen des comptes société de DASSAULT-AVIATION et de DASSAULT FALCON SERVICE, pour l'année 2013, mais le conflit social qui se produit à DFS nous amène à procéder à une déclaration propre à chaque entreprise.

Avant de commencer notre déclaration, nous dénonçons l'attitude de la direction et nous nous portons solidaire des salariés de DFS dans le juste conflit social NAO 2014, qui les opposent à l'heure actuelle à la Direction DFS.

Déclaration des élus Cgt et Ugict/Cgt de Dassault Aviation

Côté financier pour DASSAULT-AVIATION, 2013 c'est :

- Une augmentation des commandes de 32%.
- Un chiffre d'affaire record de 3.966 Md€ en progression de 19% par rapport à l'exercice précédent.
- Un bénéfice net de 360 M€, en augmentation de 27% par rapport de celui de 2012.
- Une trésorerie brute (avec les plus-values latentes) au 31 décembre 2013, de 3.378 Md€.
- Une hausse importante des livraisons portant à 90 le nombre d'avions neufs livrés contre 78 en 2012.

Côté industriel

- Une augmentation importante des charges de travail de fabrication et d'études qui ont été pour l'essentiel confiées à la sous-traitance. De cette stratégie et malgré que nous soyons dans une année d'augmentations de charges de travail en 2013, vous avez réduit la capacité de fabrication Dassault de 100 000 heures.
- Pour réaliser l'augmentation de 7% de la charge d'étude, vous avez choisi d'augmenter la part sous traitée de 36% pour seulement 0.9% en interne. Aujourd'hui, la charge du Bureau d'Etudes Dassault, réalisée par du personnel extérieur est passée ainsi de 17% du total en 2012 à 22% en 2013. **Du jamais vu dans cette société !!**
- Une augmentation de la sous-traitance in-situ de 40% par rapport à 2012, représentant un équivalent temps plein de 703 personnes en 2013.
- Explosion de l'intérim et des contrats précaires : 746 contrats de travail temporaire d'une durée moyenne de 61 jours, soit l'équivalent de 201 temps plein (180 en 2012) et 185 CDD en 2013 pour 155 en 2012.
- Depuis 2010, les heures supplémentaires ont plus que doublé (plus 230%) pour atteindre en 2013 : 140 712 heure, soit environ 100 personnes à temps plein.
- Une diminution des effectifs actifs à 7 759 salariés au 31 12 2013. Baisse de 23 personnes, infligée aux seuls Spécifiques-Fabrication qui ne totalisent plus que 2 044 salariés au 31 décembre 2014.



Pour cette année encore, au vu des résultats 2013, nous voyons bien que, si crise il y a chez DASSAULT-AVIATION, elle n'est surtout pas financière. En effet, tous les indicateurs financiers sont en hausse et en proposant un dividende de 8.9€ par actions, notre actionnaire principal touchera un chèque de 45.5 millions d'Euros. Merci pour lui !

Les différents cadeaux fiscaux gouvernementaux (Crédit D'impôts) exonèrent la société de 40 Millions d'euros et l'accord de participation et d'intéressement 2013 a fait baisser l'enveloppe globale à distribuer aux salariés de 17.4M d'Euros. Les loyers versés à GIMD ont augmenté de 4.40% en 2013 soit une augmentation de 1.5 Million d'Euros en 1 an pour atteindre une enveloppe de 34.9 Millions d'Euros (24.1 en 2000). Depuis une dizaine d'années, les loyers augmentent à un rythme de près de 4% par an alors que le salaire moyen évolue lui au rythme moyen de 2%. Merci pour les salariés!

Monsieur SEGALIN, l'augmentation en 2013 de 165% (de 1.024 à 2.719 Milliard d'Euro) de l'enveloppe de la rémunération des mandataires sociaux qui composent le Conseil d'Administration, dont vous faites partie, nous interpelle fortement au regard des miettes concédées lors des NAO 2013 et 2014, pour les salariés.

Monsieur SEGALIN, pouvez-vous commenter et justifier ces choix qui, au premier abord et sans explications crédibles de votre part, risquent fort d'être ressentis, par les salariés de cette entreprise, comme un pillage des bénéfices des fruits de leur travail.

Effectifs, Emplois, Sous-Traitance

Année après année, l'effectif actif de la société diminue. Les 441 départs de la société dépassent encore cette année, les 422 entrées dont 260 CDI et 162 CDD (109 contrats d'alternance et 53 CDD) mais rien ne prouve aujourd'hui que leurs contrats soient reconduits ou transformés en CDI, ce que nous déplorons une fois de plus. Au 31 décembre 2013 nous étions donc 7 759 salariés actifs mais c'est le personnel de fabrication qui subit le plus cette baisse avec une réduction de 3.7% des spé-Fabrication en 2013.

Cette destruction des emplois s'accompagne d'un recours quasi systématique à la sous-traitance et à l'intérim. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer que plus de 7 heures de travail sur 10 (toutes spécificités comprises) sont effectuées par du personnel qui n'est pas Dassault.

Pour la CGT, l'ampleur de cette situation entraîne inévitablement des problèmes de perte et de transmission de savoir-faire, de mal façon, de retard de livraison, augmentant les situations de stress et de mal être au travail et entre les salariés. Elle risque de compromettre la capacité de notre entreprise à être capable d'honorer, dans le respect des délais et de la qualité attendue, les défis industriels de demain.

Dassault-Aviation n'est-elle pas sur la voie dangereuse suivie par Boeing, par exemple, qui a passé la limite de la délocalisation et qui fait actuellement machine arrière en rapatriant une part de sa fabrication ?

En conclusion,

Messieurs de la Direction Générale, que cherchez-vous ? Quelle est votre stratégie industrielle et sociale pour cette société dans le contexte de l'aéronautique européenne de demain ?

Les salariés ont le droit de savoir et vous, vous avez obligation de les informer et de consulter sur certains sujets les organisations syndicales représentatives, comme vous l'impose la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Cette même loi, que la CGT conteste sur d'autres points, prévoit également une consultation annuelle sur la stratégie de l'entreprise dont le CCE pourra se saisir comme point d'appui pour exercer son droit d'alerte annuel avec le vote d'une expertise économique, le cas échéant.

De la même façon que l'analyse des comptes annuels et prévisionnels permet de positionner l'entreprise par rapport à la concurrence en analysant les forces et les faiblesses de celle-ci, l'expertise économique d'un cabinet extérieur, dans le cadre d'un droit d'alerte, permettra de dégager et donc de cerner les orientations stratégiques et politiques de l'entreprise pour bâtir, des propositions alternatives avec les salariés et pour les salariés.

Aujourd'hui, trop de faits, trop de propos et de décisions sont imposés au personnel sans qu'il puisse en comprendre le bien fondé, créant même une incertitude sur le devenir et la pérennité de cette société.

Les élus CGT et UGICT-CGT de ce CCE d'UES mettront tout en œuvre pour que les femmes et les hommes de cette entreprise, connaissent et comprennent leur devenir afin qu'ils retrouvent le rang social et le respect auquel ils ont toujours droit.

06/05/2014