

Dassault-Aviation et les syndicats

Dans notre dernier tract, nous avons abordé un sujet complexe, celui des postures syndicales que nous avons observées lors des diverses « *négociations* » dans notre entreprise, Dassault-Aviation. Ce sujet mérite que l'on y consacre quelques pages.

Nous soulignons dans notre précédent tract que les représentants de la CGC et de la CFDT de Dassault-Aviation avaient pris pour habitude de « *négociier* » en multipliant les commissions de suivi, les réunions, les courriers, ... Tout ça afin, selon nous, de justifier auprès des salariés l'existence de négociations objectives (ce que nous n'avons de cesse de contester), pour au final signer triomphalement la quasi-totalité des accords qui leurs sont proposés, **quitte à supprimer des dizaines de milliers de jours de congés à l'ensemble des salariés.**

La question est bien là. Est-ce que ces courriers, ces réunions ou encore ces commissions sont de réels moyens de négociation ? Est-ce qu'en allant à ces réunions nous exerçons une réelle force sur les décisions de notre Direction Générale en faveur des salariés ? À la CGT nous ne pensons pas que ce soit le cas et en ça nous nous opposons à la vision de la CFDT, de la CGC ou encore de l'UNSA maintenant. Mais qu'en pense la Direction Générale elle-même ?

Et bien la Direction Générale est d'accord avec la CGT quant aux moyens mis à notre disposition pour « *négociier* ». En effet, au début des NAO 2020, les représentants de la Direction Générale nous ont affirmés que « *les augmentations exceptionnelles de salaire de l'année dernière sont dues au climat social tendu au niveau national* », c'est-à-dire au mouvement des Gilets jaunes. Mouvement intégralement extérieur à la salle de réunion de Saint-Cloud.

De même, Serge Dassault, ancien Directeur général, PDG, sénateur et actionnaire majoritaire de notre société, dira au Sénat le 27 octobre 2008, à propos des bénéfices divisés en trois tiers (participation, autofinancement, dividendes) :

« Je voudrais ajouter que cette règle des trois tiers, dont je parle depuis plus de vingt ans, n'est pour moi ni une idée fixe ni un caprice : elle a un effet bénéfique considérable, à la fois pour les salariés, les actionnaires et l'entreprise. »

Cette règle m'a été inspirée par mon expérience : en tant que chef d'entreprise, et depuis quarante ans, puisque cela a commencé en 1968, j'ai été plongé maintes fois dans des conflits sociaux. Chaque fois, je me suis demandé ce qu'il faudrait faire pour les éviter. Chaque fois revenait le même slogan : « Le patron peut payer ! », quand ce n'était pas : « Dassault peut payer ! » (Sourires.)

Cela, Dieu sait combien de fois je l'ai entendu, parce que, quand la société faisait des bénéfices et que le personnel n'était pas augmenté, il y avait conflit, le conflit éternel entre profits et salaires que je peux résumer en une revendication : « moins de profits pour les actionnaires et plus de salaires pour les salariés ».

Alors, pour éviter ces conflits permanents, je me suis dit que, si l'on distribuait aux salariés la même somme qu'aux actionnaires, on résoudrait le problème. »

La personne aux plus hautes responsabilités de notre société est d'accord avec notre Direction Générale et avec la CGT : le réel pouvoir de négociation ne se trouve pas dans les salles de réunion. Le réel pouvoir de négociation se trouve dans le conflit social, dans l'arrêt de la production.

À l'inverse, la position de la CGC et de la CFDT à Dassault-Aviation, est basée sur le compromis, sur la « *négociation* » permanente.

Cette position de négociation sans fin et cette frilosité malade à appeler à l'arrêt de travail est alors la même position que celle de la CFDT à l'échelle nationale.

En effet nous avons vu se répéter le même schéma pour tous les derniers projets de loi : la CFDT n'est pas contente mais n'appelle ni à la grève ni à la manifestation, la CFDT ne signera pas ça, puis il s'agit d'amender légèrement le texte et enfin la CFDT signe les régressions du code du travail : Macron (2015), Rebsamen (2015), El Khomri (2016), Macron bis retraite (2021 ?), ...

Cette posture syndicale, résumée par « négociation-compromis-signature », issue historiquement de leur Plate-forme syndicale de 1977 posant la « négociation » comme élément principal de leur action syndicale, est alors saluée par le patronat et même par Serge Dassault. En effet, Serge Dassault, au travers de son organe de presse (le Figaro) salut le « *courage* », le « *réformisme* » et surtout la « *modération* » de cette méthode. Le Medef et la CFDT ironent même jusqu'à signer une déclaration commune appelant alors aux mêmes injonctions libérales de « *performance économique* » et de « *compétitivité* ». La question se pose alors de l'existence réelle ou non d'un rapport de force permettant aux salariés de faire progresser leurs droits. Pardon... Pour la CFDT il ne s'agit pas de créer un conflit, un rapport de force, mais seulement de promouvoir « *le dialogue social* », avec les résultats que l'on connaît maintenant.

Pour ce qui est de la CGC, un syndicat catégoriel, la situation est particulière chez Dassault-Aviation. En effet, il existe un décalage entre la posture nationale de la CGC et la posture du syndicat Dassault-Aviation CGC. Vous n'êtes pas sans avoir remarqué que la CGC au niveau national a appelé à de nombreuses reprises à la grève contre la réforme des retraites alors que chez Dassault-Aviation il n'y a eu ni appel à la grève, ni tract, ni affiche. Que se passe-t-il alors avec la CGC de Dassault-Aviation ? Selon la CGT, la réponse tient en peu de choses : Depuis sa création en 1976, la CGC de Dassault-Aviation est « tenue », ou plutôt bridée, par des chefs d'unités qui se sont syndiqués à la CGC de Dassault-Aviation et qui se gardent bien de créer en rapport de force avec la Direction, puisqu'eux-mêmes en font partie. Pour n'en citer qu'un seul on peut nommer M. Lherm, qui est maintenant Directeur général et membre du comité de direction de Dassault-Aviation. À la CGC, la confusion est totale entre représentant du personnel et représentant de la Direction Générale.

Ainsi, il est possible de comprendre une partie du contexte syndical de Dassault-Aviation à partir du contexte national. Malheureusement, hormis ce tract, les salariés sont mis à l'écart de ce genre d'analyses pourtant fort intéressantes et qui pourraient les aider à choisir un syndicat ou tout du moins à choisir leur vote lors des élections professionnelles. Enfin... pas tous les salariés.

En effet, au travers la « *Formation Institut Dassault – Dassault Team Manager* », tous les managers de Dassault-Aviation abordent ces points :

- « *Connaître le contexte syndical français afin de comprendre celui de Dassault-Aviation.*

- *Comprendre le mode de fonctionnement d'un syndicaliste et savoir travailler au quotidien avec lui,*

-*Maîtriser le terrain social.* »

On peut s'étonner à la constatation qu'il existe, selon notre direction et l'organisme de formation qu'elle a choisi, un « *mode de fonctionnement* » propre aux syndicalistes. Mais d'ailleurs que veut dire notre direction en parlant de mode de fonctionnement d'un syndicaliste ?

Pour en savoir plus et compte tenu du fait qu'aucun des élus de la CGT n'a eu droit à cette formation nous sommes allés regarder du côté de la société qui dispense ces formations et des déclarations de nos directeurs, PDG et actionnaires majoritaires.

En s'intéressant aux intervenants de cette formation destinée à nos managers on peut beaucoup mieux comprendre ce qu'ils entendent par « *mode de fonctionnement d'un syndicaliste* ».

L'animation de la formation est assurée par une société qui s'appelle Cardinal Sud solutions, basée dans les quartiers chics de Neuilly-sur-Seine, et qui possède un site internet très instructif où l'on peut visionner des vidéos où apparaît leur « *approche* ». Dans cette approche, les syndicalistes sont alors identifiés comme des potentiels « *irritants sociaux* ». « *Nous identifions vos principaux irritants sociaux et leurs poids réels dans la détérioration du climat social* ». Ces irritants sociaux sont susceptibles de déclencher des grèves et dans ce cas cette société fournit alors un « *criz-kit* » qu'il s'agit de mettre en place pour remettre rapidement les salariés au travail. De même, la mise en place de leur méthode permet « *d'anticiper les freins au changement et de neutraliser en amont les irritants actuels et potentiels* ».

Oui vous avez bien lu, lors de leur formation, vos managers apprennent à neutraliser les irritants actuels mais aussi les irritants potentiels. Encore une fois cette notion de neutralisation des irritants paraît choquante. Il faudra que l'on demande à nos managers ce qui se dit lors de cette formation : comment neutralisez-vous les irritants et les irritants potentiels ?

On ne peut s'empêcher d'aller plus loin. Le fondateur de cette petite société de formation et de conseil, Jean-François Guillot, est un habitué de la diffamation à l'encontre de la CGT qu'il qualifie de « *léniniste* » ou « *d'armée rouge* » dans un article de l'Express et de « *cauchemar de l'entreprise* » ou encore de « *confédération infiltrée* » dans le livre dont il est le co-auteur « *un syndicalisme d'extrême gauche* ». Il qualifiera alors les syndicalistes de la CGT de « *troupes aux ordres venus d'en haut* » dans ce même article de l'Express, ou encore de « *terroristes sociaux* ». Comment est-il possible d'aller aussi loin dans la diffamation et la stigmatisation ? Sur twitter, la société de formation de nos managers qualifiera elle aussi et publiquement les membres de la CGT de « *léninistes* ». Jean-François Guillot a même participé à l'écriture d'une Une du journal le Point : « *Comment la CGT ruine la France* », Une alors directement relayée par sa société de formation de nos managers, cardinal sud solutions, sur son compte Twitter.

Maintenant vous vous dites que notre société, Dassault-Aviation, a dû faire une erreur en choisissant cette société de formation pour nos managers. Il n'est pas concevable au XXI^e siècle, après ce que l'humanité a vécu au XX^e, de stigmatiser les syndicalistes de cette façon et d'appeler ouvertement à leur neutralisation. Pourtant il existe bien une idéologie commune entre cet organisme de formation et la direction de notre entreprise, cette idéologie est profondément anti-CGT et en voici quelques exemples.

Lorsque que notre PDG nous a annoncé la construction d'une usine en Inde nous nous étions renseignés auprès de notre DRH, M. Vivot, au sujet du travail des enfants dans ce pays. Lors de cet échange en CHSCT le 28 juin 2017, et face aux inquiétudes des élus CGT, il avait nous avait adressé un : « *il y en a bien qui financent la Corée du Nord* »...Devant tant de calomnie nous sommes restés abasourdis. Mais nous comprenons mieux maintenant la proximité idéologique que pourrait avoir M. Vivot avec le directeur de l'institut de formation qui a été choisi pour nos managers.

De même, notre Directeur de site, M. Antoine s'était exprimé dans un mail destiné à tout le Comité de Direction de l'usine d'Argenteuil au sujet des affichages syndicaux dans les vestiaires qualifiant la CGT d' « *épidémie* » et qu'il fallait que les managers montrent à la CGT « *à qui appartient le territoire* ». Décidément cette idéologie anti-CGT est fermement ancrée parmi nos décideurs ! Et ce n'est pas fini.

Dans notre société, cette idéologie anti-CGT, hors de toute réalité, fut répétée depuis des dizaines d'années, par notre ancien PDG et notre actionnaire majoritaire, Serge Dassault. M. Dassault estimait devant le Sénat que les « *délégués syndicaux n'ont rien à faire entre le patron et le salarié* » et il qualifiera l'arrivée des syndicats dans les entreprises véritable « *boîte de Pandore* ». Pour finir il dira que la « *CGT doit être mise hors d'état de nuire* » et que les syndiqués de la CGT sont des « *abrutis* » et des « *terroristes* ».

De même, il faut rappeler aux salariés qu'une procédure judiciaire a été lancée il y a une dizaine d'année par 17 militants CGT de Dassault-Aviation de Biarritz accusant notre société de discrimination syndicale. En 2016 ces militants ont été définitivement reconnus victimes de discrimination syndicale.

Voici ce que nos dirigeants disent ouvertement : « *neutralisation* », « *épidémie* », « *terroristes* »... Imaginez maintenant ce qu'ils n'osent pas nous dire.

Il est alors évident que notre Direction, par le choix de ses mots, du programme de formation de nos managers et de la société qui réalise ces formations, favorise la création d'un comportement délétère envers les militants CGT. Ce système Dassault, que l'on pourrait qualifier de discriminatoire et de stigmatisant envers les membres de la CGT, il s'agit alors de le perpétuer, et notamment par la mise en place de moyens de formation des managers.

Après tant de discours haineux envers la CGT et leurs militants il s'agit de rappeler que d'une part ce sont les salariés qui votent pour leurs représentants et en insultant leurs représentants, nos directeurs, à toutes les échelles de notre société, insultent les salariés qui ont fait ce choix.

Il s'agit aussi de rappeler que le développement des syndicats en France au XXe siècle a permis d'obtenir : la fin du travail des enfants, la limitation du temps de travail journalier et hebdomadaire, la retraite, les congés payés, l'assurance maladie, les comités d'établissements, les conventions collectives, la médecine du travail, la formation professionnelle, etc.

En côtoyant tous les jours des dizaines de militants de la CGT vous vous rendez bien compte que l'on est bien loin de pouvoir être comparés à des terroristes. Cette stigmatisation permanente et la pérennisation de ce système de discrimination des militants de la CGT au travers des formations de nos managers n'a qu'un seul but pour la Direction Générale : limiter au maximum la force de la contestation salariale dans l'éternel conflit entre salaires et profits, comme le disait M. Dassault.

Si vous souhaitez défendre le plus efficacement possible vos conditions de travail et vos salaires vous savez maintenant quel syndicat il faut rejoindre.

La CGT n'a rien à cacher : avec **96** syndiqués « Dassault » (section des retraités compris), dont **59** « actifs », il n'est pas évident de défendre les intérêts de 600 salariés bien trop souvent « spectateurs ».

Les conquêtes sociales ne tombent jamais du ciel ! Faire reculer le patronat ne se fait pas avec des discours !

59 syndiqués dans l'entreprise sont loin de faire le compte afin d'organiser efficacement l'action syndicale pour la défense de vos intérêts de salariés.

Pour que vive et grandisse l'espace de liberté que constitue le syndicat CGT dans l'entreprise : ADHEREZ, PARTICIPEZ !

Argenteuil, mardi 23 juin 2019