

## Déclaration des élus CGT au CSE Février 2020

M.Antoine,

Avec l'AICON, les PERMASWAGE et les scies, l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui comporte plusieurs points qui auraient pu être évités.

La CGT, mais aussi le PDG, l'ont pourtant rappelé à plusieurs reprises ces dernières années : dans de nombreux domaines nul besoin de grands cabinets de consultants pour résoudre un problème quand un simple retour au « bon sens » s'avère suffisant.

Le diplôme du « CAP de bon sens », issu de l'expérience pratique, permet à ses titulaires de trouver la bonne mesure entre le « *faire-aller* » et l'intransigeance du respect strict des différentes *règles métiers*.

Le « *faire-aller* », spécialité historique d'Argenteuil, permet avec 3 bouts de ficelle et deux limes de sortir des avions de qualité. C'est un exercice complexe reposant sur des compétences, une grande expérience et surtout sur des personnes qui assument leurs responsabilités.

Jadis les décideurs, à différents niveaux, étaient suffisamment compétents et professionnels pour trouver le point d'équilibre entre *respect strict des règles et décisions de bon sens*.

Ce « bon sens » indispensable est visiblement en voie de disparition, la baisse globale des compétences permettant de moins en moins la prise de décisions éclairées.

Un exemple :

- « t'as besoin de la scie ? »
- « heuuu là non... »
- « Ok, bon bah je la vends alors »

Voilà exactement ce qui s'est déroulé ce mois-ci à Argenteuil, pendant que vous, messieurs Vivot et Antoine, étiez aux sports d'hiver.

Aujourd'hui, dans une usine ayant plus de 100 ans d'histoire aéronautique derrière elle, il n'y aurait plus aucune scie à ruban capable de débiter un bloc d'alu si la CGT n'était pas intervenue in extrémis auprès du sous-directeur !

Cette anecdote est également révélatrice de l'amateurisme avec lequel est réalisée une partie du transfert vers Cergy. Cette frénésie de vente de matériel est faite en dépit du bon sens, certains responsables semblant **hypnotisés** par quelques profits rapides.

Le problème, largement identifié depuis plusieurs années, repose sur **un lourd manque de compétences, d'idées et de passion** dans les sphères dirigeantes de notre entreprise. Etre bien vu et négocier sa prochaine évolution sont aujourd'hui la seule raison d'être, le but ultime, de trop de responsables de l'entreprise.

La CGT regrette et dénonce cette situation noire mais ne se résigne pas. Plusieurs orientations prises ces dernières années vont pourtant dans le bon sens : l'augmentation à venir du nombre d'apprentis et la volonté nouvelle de les embaucher à l'issue de leur période d'apprentissage est une bonne chose. Le début de prise en compte de la qualité de vie au travail (télétravail, crèche, conciergerie, subrogation) est également une bonne chose.

En revanche, la volonté forte de la direction générale de maintenir des niveaux d'augmentation de salaires inférieures pour les ouvriers par rapport aux cadres est incompréhensible.

La poignée d'ingénieurs efficaces et passionnés sur laquelle repose l'avenir de notre société ne souhaite pas cet écart énorme entre les salaires moyens cadres et ouvriers. La même remarque peut être formulée concernant le partage à parts égales de nos primes de participation ou de nos budgets de CE entre établissements.

Ceux qui aujourd'hui freinent ces mesures de justice sociale et de bon sens sont des parasites égoïstes et carriéristes inutiles à l'avenir de notre entreprise.

Une autre piste d'amélioration des compétences sur le long terme concerne cette fois-ci les ateliers :

Perceuses à colonne, scies à ruban, presses, tours, fraiseuses,... les dizaines de tonnes de matériels envolés et les restrictions d'accès au petit matériel du magasin général ne permettent plus aujourd'hui qu'une production très cadrée, type automobile.

La conséquence concrète est que toutes les activités annexes type *perruque* ou *idée+* ont complètement disparues.

Ces activités permettaient pourtant aux salariés de développer leurs compétences. A travers ces activités, beaucoup d'entre nous apprenaient énormément, de manière collaborative et pédagogique. Le gain de compétences, incalculable pour l'entreprise, était pourtant bien réel. Ces activités sont aujourd'hui considérées, à tort, comme « un coût » par les financiers de l'entreprise...

Au contraire de ces visions de petits comptables, la CGT vous encourage à profiter de la légère baisse de charge actuelle pour mettre en place des conditions permettant aux salariés qui le souhaitent de mener les projets personnels qu'ils estiment utiles à leur épanouissement, qu'il s'agisse de découverte de métiers, de formation ou même de perruque, pendant quelques heures chaque jour. Pour ne citer que le plus connu, sachez que depuis 10 ans Google laisse 20% de temps libre à ses salariés pour leurs projets personnels.

La qualité de vie au travail et le développement des compétences sont des sujets complémentaires que nous vous encourageons à prendre vraiment en compte.