

## RÉUNION DU CCE

20 JANVIER 2010

En préambule a cette réunion extraordinaire du CCE, et avant le débat sur le prolongement du Chômage Partiel dans deux établissements Biarritz et à Martignas, la Direction Générale ne peut s'exonérer de faire un point sur les discussions du contrat Rafale "Brésil". Il semble désormais établi que la "balle est dans le camp" de notre Société dans la mesure où le Gouvernement Brésilien indique publiquement que l'obstacle n'est pas son armée mais le prix des avions. Dès lors, quelle est la stratégie de la Direction Générale sur cette question qu'elle qualifie par ailleurs de "structurante" pour l'avenir de la Société ?

S'agissant des mesures immédiates de chômage partiel et indemnisation examinées aujourd'hui, nous rappelons que, lors du CCE du 23 juin 2009, les élus CFDT, sollicités pour "avis," ont :

- **Pris acte** de la décision de la Direction Générale de mettre en œuvre le chômage partiel
- **Donné un "avis favorable" sur l'Accord APAR** (Accompagnement des Périodes d'Activité Réduite)

Après plusieurs mois de mise en œuvre de cette mesure sur quatre établissements de la Société, la Direction Générale décide qu'il y a lieu de la maintenir dans les seuls établissements de Biarritz et Martignas, en la révisant à la baisse.

### Sur la forme,

La Direction Générale, considérant que l'avis formulé il y a quelques mois reste d'actualité, proposait d'éviter une nouvelle consultation formelle des élus.

La CFDT n'a pas partagé ce point de vue car, d'une part les données énoncées en juin 2009 ont évolué et, d'autre part, ce sujet impacte le temps de travail et la rémunération de plus de 1400 salariés de notre Société. Il ne peut donc être traité de manière "primesautière".

### Sur le fond de l'avis,

Une nouvelle fois, la CFDT constate que, pour éclairer le choix des élus, la Direction Générale s'en tient à une information sur les plans de charge et leur traduction sur le plan social. Or, les plans de charge sont la conséquence d'une situation économique et commerciale que nous ne connaissons pas. Il est donc illusoire de donner un avis sur le principe des décisions envisagées si l'on ne connaît pas précisément la cause dont elles dépendent.

**Afin que les prérogatives économiques des élus du CCE soient respectées, nous renouvelons notre demande de communication des éléments indispensables à la sauvegarde des intérêts des salariés et notamment la composition détaillée du carnet de commandes. Cette composition est nécessaire à la connaissance de la sensibilité de notre Société aux aléas conjoncturels. Cette information conditionne, in fine, les conséquences sur les plans de charge à moyen terme et donc sur l'emploi.**

Toutefois, à défaut de communication réitérée de cet élément important, les élus CFDT ont néanmoins conscience que tout retard apporté dans la mise en œuvre de la poursuite du chômage partiel peut entraîner d'autres mesures plus radicales.

Dés lors et en l'état, la CFDT se bornera à "prendre acte de la décision de mise en œuvre du chômage partiel par la Direction Générale". Elle donnera bien évidemment un avis favorable aux mesures d'accompagnement particulièrement avantageuses contenues dans l'Accord APAR, négociées et signées par la CFDT. Avis d'autant plus favorable à ces mesures que conformément à l'accord signé, il ne sera pas demandé de 2<sup>ème</sup> journée de partage.

En outre, aujourd'hui, la CGT demande aux élus du CCE de prendre position pour la mise en œuvre d'une expertise de la Société.

**La CFDT tient à préciser que ce n'est pas le Secrétaire du CCE qui refuse cette expertise. Simplement, garant de la démocratie interne, il ne pouvait pas mettre à l'ordre du jour cette demande qui n'a pas été formulée par la majorité des organisations syndicales.**

Dans un premier temps, cette demande d'expertise n'ayant pas été votée lors de l'avis du CCE pour quatre établissements, elle n'a pas de sens pour deux établissements qui prolongent le Chômage Partiel.

Dans un deuxième temps, la CFDT ne veut pas paralyser le dossier vis-à-vis des 1 400 salariés qui subiraient l'arrêt partiel de la prise en charge financière par la Société.

Enfin, juridiquement, nous ne pouvons contraindre la Direction Générale à accepter une telle expertise **que dans le cadre d'une procédure dite de "droit d'alerte"**. La situation s'améliorant selon les dires de la DG, une telle action nous paraît illusoire. D'autant que nous nous priverions de mettre en place un tel "droit d'alerte" pour les mois à venir. *(La procédure s'inscrit dans le cadre des articles L. 2325-35 et suivants et L. 2323-78 à L. 2323-82 du Code du Travail. Utilisable une fois par an (L.2323-79), elle est déclenchée à l'initiative du comité d'entreprise).*

Or, dans l'intérêt des salariés, la CFDT considère opportun de réserver cette unique possibilité annuelle si la situation de la Société devait encore plus se dégrader.

Par ailleurs, nous rappelons à l'ensemble des élus du CCE que hors droit d'alerte, la CFDT propose une étude prospective sur l'avenir de notre activité civile et militaire, par l'analyse d'un expert des évolutions nationales et mondiales. Nous aussi, nous souhaitons connaître notre avenir mais avec beaucoup plus d'ambition.

Saint-Cloud le 20 janvier 2010