



DIEHL AUGÉ
DECOUPAGE

À DIEHL AUGÉ DÉCOUPAGE

Il faut réindustrialiser, pas licencier

Aujourd'hui 16 février 2012, s'est tenu un comité d'entreprise extraordinaire avec pour ordre du jour un projet de licenciement économique de 33 salariés.

Les raisons évoquées par la direction pour se justifier, résident dans les difficultés économiques et financières accumulées ces dernières années dues :

- Au déplacement des grands donneurs d'ordre du secteur des semi-conducteurs de l'Europe vers l'Asie.
- Au taux de change euros / dollars défavorable à l'entreprise.
- A l'augmentation des prix matières.
- Au taux de marge insuffisant pour être compétitif.

Au regard de cette analyse économique et industrielle, la CGT a posé plusieurs questions :

1. Quelles sont les actions qui ont été menées au cours de toutes ces années et pourquoi n'ont-elles pas amélioré la situation économique et financière, en ayant fait baisser l'effectif de 230 à 190 salariés, soit - 18%.
2. En quoi ce plan de licenciements va-t-il permettre de pérenniser l'entreprise et ses emplois alors que l'analyse de la situation prouve que c'est un manque de stratégie

industrielle et d'investissement dont a souffert l'entreprise toutes ces dernières années ?

3. Quel est le plan d'investissement industriel que propose la direction à court et moyen terme pour assurer à la fois, le maintien des activités existantes et le lancement d'une activité de diversification dans le surmoulage ?

Vous l'aurez compris, les élus CGT du CE DIEHL AUGÉ DECOUPAGE estiment que les vrais enjeux pour l'entreprise et son avenir supposent avant tout de débattre de la perspective industrielle, des investissements à réaliser et des solutions alternatives permettant le maintien de tous les emplois.

Dans ce contexte, le groupe Diehl ne peut être écarté des responsabilités économiques et sociales qui lui incombent pour redresser l'entreprise, tout en sachant qu'il est bénéficiaire.

Ainsi, les élus CGT proposent :

1. Que la direction applique à elle-même deux des principes du management lean repris dans le document II :

⇒ *Réfléchir à comment faire plutôt que d'expliquer que l'on ne peut pas faire.*

⇒ *Chercher la cause réelle et ensuite la solution -par l'inverse.*

2. D'élaborer un véritable plan industriel donnant la vision économique et financière à court et moyen terme des activités de production qui peuvent être réalisées dans les semi-conducteurs, la connectique, le surmoulage, avec

quels donneurs d'ordre, quel chiffre d'affaire, quels investissements, combien de salariés ?

En bref, quel business plan à 3 ans ?

3. Ouvrir un véritable plan de formation des salariés pour élever les niveaux de compétences et de qualifications afin de rendre l'entreprise plus performante et préparer l'avenir et la diversification dans le surmoulage.

4. Renforcer le service Recherche et Développement pour améliorer la qualité, l'efficacité productive et la création de nouveaux produits en y affectant les salariés les plus qualifiés au lieu de les licencier.

Dans cette perspective, nous avons désigné le Cabinet SECAFI pour nous apporter leur expertise et tous les éléments économiques et financiers pour affiner nos propositions alternatives.

D'ORES ET DÉJÀ, LES ÉLUS CGT APPELLENT TOUS LES SALARIÉS À RESTER MOBILISÉS POUR PESER SUR LES NÉGOCIATIONS QUI VONT S'ENGAGER PENDANT LES 3 MOIS À VENIR ET EXIGER ENSEMBLE :

⇒ **LE MAINTIEN DE TOUS LES EMPLOIS**

⇒ **L'ÉLABORATION D'UN VÉRITABLE PLAN INDUSTRIEL**

⇒ **L'ENGAGEMENT DU GROUPE DIEHL POUR FINANCER LES INVESTISSEMENTS INDISPENSABLES À LA PÉRENNITE DU SITE ET SES EMPLOIS**