



TURBULENCES

ASSOCIATION HISTOIRE CGT DASSAULT

N° 24

Novembre 2017

USINE DASSAULT-BREGUET DE TOULOUSE L'INTOLÉRABLE FERMETURE (1989-91)

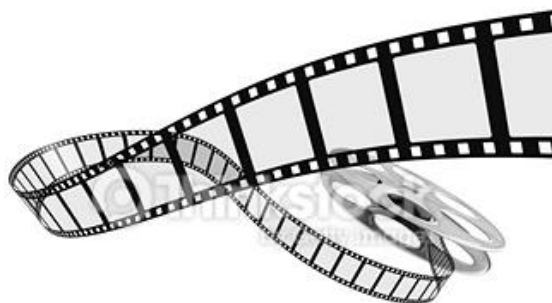
Une brochure et un DVD viennent d'être édités par l'IDHS Haute-Garonne en partenariat avec l'Association Histoire CGT Dassault.

La brochure a été écrite par Alain Rumeau, récemment disparu, qui fut très impliqué dans la lutte en qualité de représentant syndical CGT de l'usine de Colomiers Toulouse, et le Collectif des ex-salariés de l'usine. Elle est illustrée par des documents d'archives, des coupures de presse, des photographies ainsi que des dessins de Robert Fuggetta.

Le DVD a été réalisé à partir d'images d'archives avec l'aide technique et artistique de l'ESAV de Toulouse. Il donne à voir dans un documentaire l'immense gâchis de savoir-faire, de conditions de vie des salariés, de moyens technologiques, de potentiel industriel, provoqué par la décision de fermeture de l'usine de Colomiers Toulouse.

Dans ce DVD, vous découvrirez de nombreuses vidéos tournées « avec les moyens du bord » pendant les temps marquants de la lutte qui rassembla la grande majorité des salariés de l'usine.

Cette vidéo retrace au jour le jour le combat des salariés de AMD-BA Colomiers pour le maintien de l'emploi, contre la fermeture de l'usine puis pour le reclassement de tous.



Deux années de luttes, avec la CGT en fer de lance jusqu'au bout, ponctuées de temps forts, unitaires, de soutiens et de fraternité, dans un contexte politique où le cap est mis sur la recherche du profit financier maximum à coups de restructurations, de développement de la sous-traitance, de licenciements massifs avec l'aval des gouvernements successifs de F. Mitterrand.

***Vivez ce conflit résumé dans cette
plaquette et animé par un DVD de 55
minutes. !***

**Vente le 14 décembre 2017
entre 12h et 14h
à Saint-Cloud devant le
restaurant d'entreprise**

Pour nous contacter

Annie GOUESMEL 06 73 50 43 39
anniegouesmel@wanadoo.fr

Christophe LOPEZ 01 45 06 62 54
christophelopez@wanadoo.fr

Jean Pierre BOUCHET LANAT 06 12 13 64 05
bdb2@wanadoo.fr

Sommaire de ce N° 24

Page 2 : Dassault au féminin (avec vidéo)
Page 6 : CCE Dassault du 19 octobre 2017
Page 8 : Vidéo Toulouse
Page 10 : Bon de commande

Notre site : www.histoirecgt Dassault.com

Égalité femme homme

Cette question est plus que jamais d'actualité avec la nouvelle loi du travail d'E. Macron

Lien pour la vidéo Égalité femme homme. Dassault au féminin

<https://drive.google.com/file/d/0B3WW0he17VFWUUtKUDNIV0NIS3c/view?usp=sharing>

Malgré les promesses d'E. Macron, de « faire de l'égalité femmes-hommes une cause nationale », son gouvernement a supprimé le ministère des Droits des femmes, a baissé le budget du Secrétariat d'État à l'Égalité de 27% et met en place une loi travail qui va aggraver la situation.

En effet, les ordonnances renvoient la négociation de nombreux droits aux entreprises et notamment les droits familiaux : tous ces droits prévus jusqu'alors dans les conventions collectives de branche pourront demain être remis en cause par accord local, par exemple congés pour enfants malades, allongement du congé de maternité, primes d'ancienneté, de départ en retraite, pauses, majoration des heures supplémentaires...

Pour couronner le tout, il n'y a plus d'obligation pour les entreprises de conduire annuellement une négociation sur l'égalité professionnelle.

Les femmes seront particulièrement pénalisées par ces mesures

Quand la précarité explose, l'autonomie des femmes recule.

Cette lutte pour l'égalité se poursuit aujourd'hui dans toutes les manifestations contre ces ordonnances. Les droits acquis l'ont été pendant des décennies. Gardons-les !

Chez Dassault la CGT a toujours lutté pour l'égalité femmes-hommes.

Ci-dessous extraits du chapitre Dassault au féminin Turbulences Tome II.

« Chez Dassault, entreprise profondément phallocrate, les hommes règnent :

Le PDG : un homme !

Les quatre vice-présidents : quatre hommes !

Le Comité de direction de dix postes : dix hommes !

Le Conseil d'administration de neuf postes : huit hommes et une femme, Mme Nicole Dassault qui entre au Conseil à 80 ans.

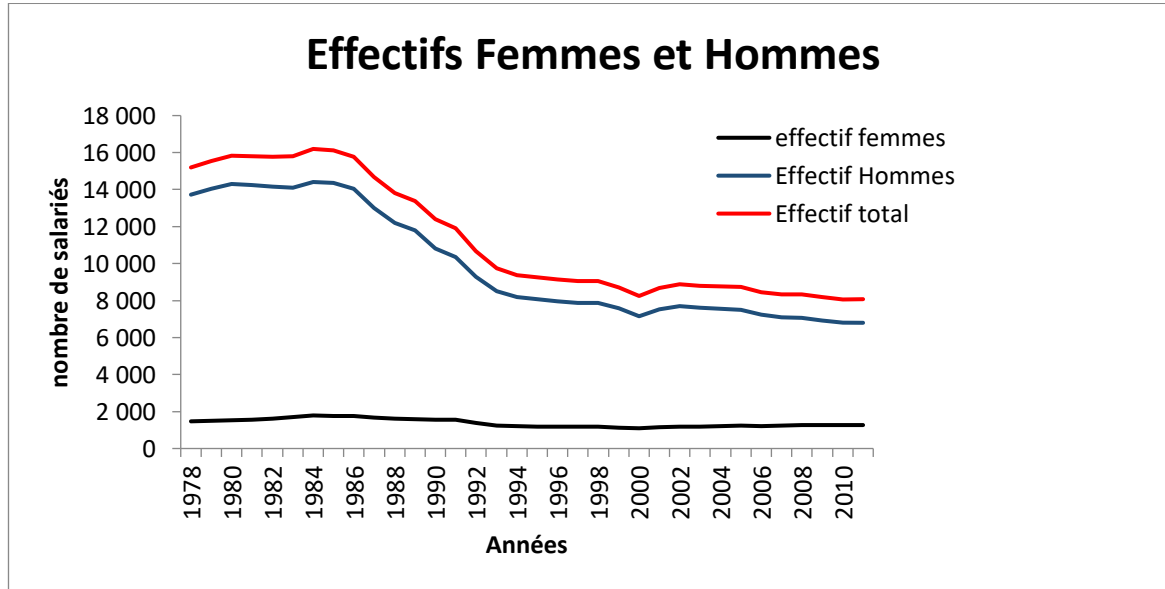
Le personnel féminin de l'entreprise représente 15 % de l'effectif. Chez Dassault la parité homme femme est une notion inconnue. »



Ci-dessous la photo de groupe du comité de Direction en 2012. Dassault : c'est une affaire d'hommes

Dassault au féminin

Le graphique ci-dessous montre « l'évolution » de la proportion des femmes dans l'effectif de Dassault Aviation. On peut parler de stagnation de l'effectif féminin. Aux alentours de 15%. Chez Dassault on retrouve les femmes surtout dans les postes d'employées. Quelques femmes font une apparition, depuis quelques années, dans les Bureaux d'études. Cette apparition est à dose homéopathique surtout chez les cadres positionnés IIIB et IIIC puisqu'elle reste inférieure à 10 %.



« Les salaires moyens des femmes sont 10 % inférieurs à ceux de ces messieurs. Les femmes occupent 95 % des postes à temps partiel. »

Ceci étant, l'action des femmes, avec le syndicat CGT finira par porter ses fruits. C'est le cas pour les mères de famille et ceci avant les années 1980. Par exemple : Prime de garde d'enfant, Deux jours de congé pour enfants de moins de 16 ans, Jours de congé pour enfant malade, Demi-journée de congé pour la rentrée scolaire ...

Quelques extraits d'affiches de la Direction :

8 février 1977

AIDE AUX MERES DE FAMILLE

7 F d'indemnité par jour ouvré et par enfant de moins de 4 ans, sur justification à mois échu, soit de la crèche soit d'une nourrice agréée par la Sécurité Sociale et la Société.
Date d'effet : 1^{er} janvier 1977.

CONGES MERES DE FAMILLE

2 jours accordés aux mères de famille par enfant de moins de 16 ans au 31 mai de l'année de référence des congés principaux (au lieu de 14 ans).
8 février 1977

26 janvier 1978

Le Directeur du Personnel
et des Relations Sociales
P. BERGOUGNAN

AFFICHE N° 72 SUITE

AVANTAGES AUX MERES DE FAMILLE

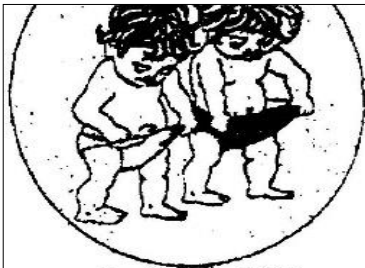
L'indemnité journalière de garde d'enfant est portée à 10 F par jour travaillé et par enfant de moins de 4 ans, dans les conditions déjà définies.

Le premier jour d'absence pour maladie d'enfant sur certificat médical de l'enfant, sera payé à la mère et ceci au maximum 2 fois dans l'année calendaire.

Pendant le dernier mois précédant le congé officiel de maternité, la future mère pourra travailler à mi-temps suivant modalités à définir par ailleurs.

Date d'effet 1.1.1978.

Dassault au féminin



Le 8 Mars 2002

C'est ça qui fait
la différence des salaires
et des carrières !

CGT / UGICT-CGT
Dassault Aviation
St. Cloud

INEGALITES PERSISTANTES

Père et Mère de famille : les mêmes droits

Mais « En y réfléchissant bien, on s'aperçoit que l'on se fourvoie ; ces avantages désavantagent les femmes. Elles deviennent les seules responsables des enfants ce qui est contraire à l'objectif de l'égalité recherchée. Le syndicat doit changer son fusil d'épaule. C'est ce qu'il fait en réclamant que lesdits avantages féminins deviennent parentaux. En bref, que le père puisse prendre un jour de congé pour soigner un enfant malade, au même titre que la mère. Alors là, la Direction n'est plus d'accord. Chez Dassault, les pères n'ont pas droit à des congés pour garder leur enfant de moins de seize ans sauf s'ils en ont la garde (Divorce). »

Congés de maternité

« Sur un point, nous obtenons une franche victoire : À partir de 1993, les congés de maternité ne seront plus considérés comme un temps d'absence dans le calcul de la participation. »

Négociations

« Le grand mérite des militantes CGT sera de se battre pied à pied, en s'appuyant sur la loi Roudy de 1983 : Égalité Femmes- Hommes.

Tous les ans, à partir de 1983, la Direction doit fournir un rapport détaillé et comparatif Femmes-Hommes concernant : les effectifs, les embauches, les formations et leur durée, les rémunérations par catégories, les promotions, les temps de travail.

Chacune de ces réunions de CE sur le sujet, donne lieu à des discussions véhémentes et se termine par des recommandations de la direction à sa hiérarchie pour inciter les femmes à la formation, embaucher plus de femmes, suivre de près leur profil de carrière...

Nous ferons corriger des inégalités criantes : nous faisons relever les coefficients les plus bas (155-170) pour les femmes archivistes, personnel de cantine, standardiste, agent administratif ou opératrice. Ce personnel féminin est sous-payé par rapport à son homologue masculin.

Pour les ingénieures, la lutte est âpre. Mais dans les années 2000, nous avons une plus grande proportion d'ingénieures femmes accédant à des responsabilités : 8 % Soit 84 femmes pour 957 hommes en 2006. On est encore loin du compte !

En 2006, la CGT signe seule, un accord avec la Direction d'égalité professionnelle femme-homme. En 2007, moyennant quelques virgules et détails ajoutés au texte d'origine, l'accord fait presque l'unanimité syndicale.

Le préambule de la direction est parfait :

« La mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performances et le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du travail ».

Dans cet accord tout y est : communication, formation, adaptation d'horaires, suivi du salaire...

Atteindre 25 % de stagiaires femmes en 2008, recruter au moins 20 % de femmes du total des recrutements dès 2008.

Tous les congés dits « mère de famille » figurent sous la rubrique : autorisations d'absences liées à la grossesse soit : 58 jours (pour se mettre en conformité avec la loi). Aujourd'hui le père peut s'absenter comme la mère pour soigner un enfant malade. »

Donc tout est possible.

Mais tout cela n'avance pas vite.

Dassault au féminin

SEXISME

« Derrière la grivoiserie, les blagues sexistes, et la femme-objet sans cesse affichée, se confortent les différences de traitement entre les sexes et les violences à l'encontre des femmes. » (Extrait du livre ALTER

EGO de Clémentine Autain)

Les femmes n'échappent pas au sexisme ambiant dans la société Dassault.

Voici quelques exemples de sexisme avéré. (Témoignages)

Dans les années 1980, les murs des bureaux des vestiaires ressemblent à une tapisserie érotique, voire pornographique. Charles Edelstenne, PDG à l'époque, doit intervenir lui-même, par note de service pour mettre fin à ces pratiques. Les amateurs de X vont se replier un moment sur des vidéos transmises par intranet, mais cette période cessera à son tour le jour où la taille de cette messagerie saturera la taille mémoire du centre de calcul de Saint-Cloud. Là, on ne joue plus...

Formation Au cours de l'année 1993, le Conservatoire Dassault organise une formation interne sur la « métallisation » pour technicien-ne-s et use de moyens efficaces pour capter l'attention.

Voici une des diapositives devant illustrer le cours. On peut se demander à quel niveau s'adresse ce cours. À la tête ou au sexe ?



Ce cours, son contenu, ses illustrations sont franchement sexistes et proposent une image dégradée de la femme.

Avec la CGT le personnel féminin va réagir

La Direction annule ce cours. (Les 85 planches ont coûté 450F chacune !!!)

Un responsable du bureau de calcul s'adressant à une ingénieure de son service :

— *Demain, nous avons une réunion à DGA, pouvez-vous m'accompagner ?*

— *Pourquoi pas, mais sur quel dossier dois-je intervenir ?*

— *Vous n'aurez rien à dire, c'est juste pour la déco...*

Évidemment, l'anecdote va circuler. Par la suite, chaque femme invitée à participer à une réunion va demander : « *Est-ce pour jouer les plantes vertes ou bien pour faire un travail d'ingénieure ?* »

Lors des palabres précédant l'attribution des promotions, le jeu consiste à trouver celles et ceux à mettre dans la colonne des : « À revoir ultérieurement ». Être en congé de maternité ou en revenir sera longtemps une raison suffisante pour passer son tour. Jusqu'au jour où, dans un bureau de Saint-Cloud, une des victimes que l'on s'apprête à passer à la trappe va sérieusement se rebiffer. Elle n'y va pas par quatre chemins :

— *Je suis plus utile à la société en faisant un enfant qu'en remplissant des dossiers pendant deux mois chez Dassault. D'ailleurs mes objectifs professionnels sont déjà atteints cette année.*

La fronde féminine commençant à poindre dans le secteur, cette rebelle va obtenir une augmentation. C'est une victoire, car les cadres, depuis les années 1990 ne bénéficient plus d'augmentations générales correspondant au coût de la vie.

Leurs seules augmentations sont individuelles. Les grossesses peuvent donc amputer sérieusement leur pouvoir d'achat.

Notre camarade C* se souvient :

« *Je me souviens que lors d'une réunion avec M*, une jeune ingénieure récemment embauchée ose donner un avis sur le sujet. J'entends M* dire à son voisin : mais de quoi parle-t-elle cette pisseuse ?* »

Nous souhaitons bonne chance à la nouvelle vague féministe du personnel féminin de Dassault pour qu'elle continue la lutte.

Ce combat doit réunir femmes et hommes ; la victoire dépend aussi de vous, messieurs !



cgt

DASSAULT-AVIATION

COMPTE RENDU DES ÉLUS CGT

CCE DU 19 OCTOBRE 2017

Jeudi 19 octobre s'est tenu le CCE, en présence de M. TRAPPIER. Celui-ci a exposé la situation de l'entreprise et exposé les problèmes rencontrés par le programme 5X

- Confirmation de SAFRAN de nouveaux problèmes sur le compresseur haute pression du moteur SILVERCREST.
- L'entrée en service du FALCON 5X sera à nouveau retardée sans nouveau délai à ce jour.
- À ce stade toutes les possibilités sont envisagées : continuer avec SAFRAN, changer de motoriste ou l'arrêt définitif du programme 5X : la décision devrait être prise avant Noël.
- Arrêt immédiat de la fabrication du 5X dans l'attente de l'option retenue.
- Baisse des cadences Falcon de 45 à 40 appareils/an.
- Afin de compenser à court terme la baisse de charge du 5X, lancement en fabrication de 10 FALCON 7X ainsi que des pièces et sous-ensembles-RAFALE, hors tronçon.
- Un CCE extraordinaire sera convoqué avant Noël pour informer les élus des décisions prises.
- En fin de discours, le PDG nous fait part de Ses inquiétudes concernant le futur avion de combat qui devrait être Européen et se faire en coopération avec l'Allemagne.
- Le PDG souhaite accélérer le lancement d'un nouveau Falcon.

EXAMEN DES COMPTES du 1^{er} SEMESTRE ET PRÉVISIONS 2017

Financièrement, pour la société, la vie est un long fleuve tranquille puisque, crise ou pas crise, les années se suivent et se ressemblent. À l'analyse comparative, à la même période de l'année dernière, on comprend vite que si crise il y a chez Dassault-Aviation, elle n'est surtout pas financière.

- Le chiffre d'affaires prévisionnel pour 2017 est de 3,8 milliards d'€ : **en hausse de plus de 20 % par rapport à 2016** (3,16 Milliards d'€).
- La trésorerie atteint un niveau très élevé à 3,84 Milliards d'€ : **en progression de 737 Millions d'€ par rapport à 2016** (3,11 Md€).
- Attribution de **1 425 actions** à MM Segalen et Trappier, **+50 %** par rapport à 2016 et 2017.
- Le carnet de commandes est de 20 milliards. Dassault a une visibilité de 5 ans.

PLAN DE CHARGE ET INDUSTRIALISATION

- **FALCON**, le niveau de vente reste peu soutenu malgré quelques frémissements d'après M Trappier, un léger mieux, **14 commandes au 1^{er} semestre 2017** contre 11 en 2016.
- **RAFALE, 76 avions restent à livrer à cadence 1,5.**
- **USINES**, les différents plans de charge des usines laissent apparaître une disparité selon que l'on soit en amont ou en finition de l'avion.

Deux établissements se retrouvent en sous-charge immédiate : Mérignac et Martignas. Ceux-ci feront l'objet des mesures d'adaptation suivantes :

- ➔ **Mérignac** : Prêt de personnel interne/externe, mutations DGSM pour support AT,
 - ➔ **Martignas** : Reprise de la Sous-traitance in situ sauf peinture et bords d'attaque Rafale, formation au titre de la transformation, mobilité vers Poitiers pour assemblage de la pyrotechnie.
- **ÉTUDES**, plusieurs équipes se retrouvent en sous-charge : DGT à partir du premier semestre 2018, DEV-DBE essais en vol à Istres à partir de mi 2018, DEQ immédiatement.

Des mesures d'adaptation seront prises : transferts de solidarité vers d'autres équipes. Toutes les possibilités sont envisageables (mutation, mobilité, prêt).

INDE ET EXPATRIATIONS

Il nous a été rappelé par Y. Petit les grandes lignes d'expatriations de salariés Dassault en Inde :

- ➔ Expatriation inférieure à 6 mois, 1 seul avenant au contrat avec Dassault-Aviation,
- ➔ Expatriation supérieure à 6 mois, 1 avenant au contrat avec Dassault-Aviation + **1 contrat avec la JV Indienne**,
- ➔ Prime de 60 % du salaire, ancienneté comprise. 2 500€ minimum/mois sur 13 mois
- ➔ **Travail 6 jours sur 7 !**

Les modalités doivent être consultables rapidement sur le portail RH.

- **162 CFC** ont été acceptés pour les années 2017/2018/2019 se décomposant ainsi : 126 en 2017, 34 en 2018, 2 en 2019.

COMMENTAIRE CGT :

Avec la présence imprévue de M Trappier à ce CCE beaucoup s'attendaient à de grandes annonces suite au problème du 5X. La direction a finalement décidé de faire de ce CCE un non-événement, en annonçant la tenue d'un CCE extraordinaire en décembre pour en savoir plus !!!

Sur les questions de charges de travail, si certaines équipes et 2 établissements se retrouvent en sous-charge, il est de plus en plus difficile, d'une réunion à l'autre, de faire la part des choses, de différencier les informations fiables, du discours de pure communication.

Ce qui est sûr c'est que la direction continue sa casse, profite pour restructurer, démantèle l'entreprise, comprime les effectifs. La projection au 31/12/2017 étant de **7 729** salariés actifs soit une baisse de **256 personnes** sur un an.

En précarisant l'emploi, en rendant mobile le personnel, Dassault met l'ensemble des salariés dans une situation de **précarité** en accentuant la **flexibilité**, « **l'employabilité** »,

Il décide de nos vies et celles de nos familles, casse les repères collectifs sur le temps de travail, nous fait vivre au rythme des charges : 35 heures aujourd'hui, annualisation, tri annualisation demain, et pourquoi pas, dans le futur un temps de travail modulé sur 10 ans !!!

Il est grand temps de placer l'homme au cœur du projet industriel. Comment envisager sérieusement l'avenir de notre industrie, fortement conditionné par l'accès aux nouvelles technologies et donc à des niveaux de qualifications élevées, si l'on continue de considérer « l'humain » comme étant la variable d'ajustement systématiquement ciblée pour accroître les profits financiers ?

Profits, dividendes, trésorerie atteignent des sommets vertigineux depuis plusieurs années.

Tous ces chiffres explosent sans qu'il y ait de répercussion en termes de création d'emplois, de salaires !!!

Le message de notre syndicat est clair, se mobiliser, s'investir dans la lutte est de plus en plus d'actualité. Il nous faut imposer, par notre rassemblement, notre mobilisation, d'autres réponses sociales et industrielles que celles qui nous sont dictées par Dassault.

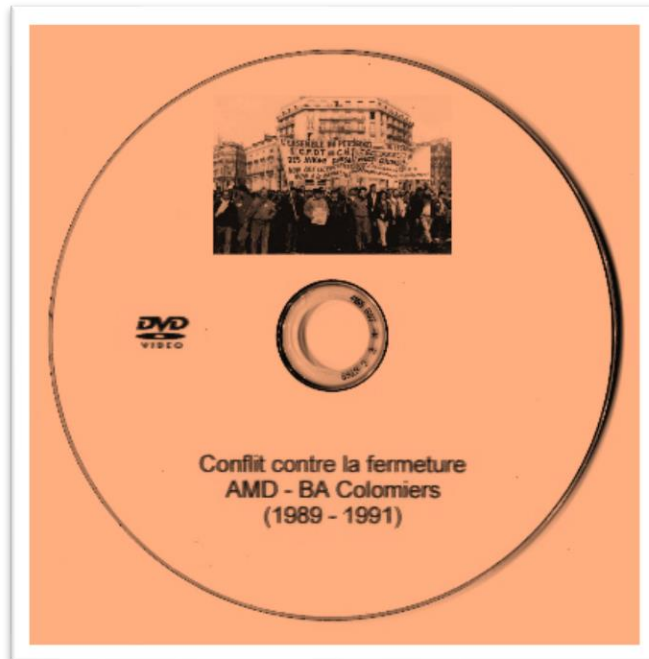
2018 sera une année où des avions seront toujours à faire et à livrer, que des commandes, n'en doutons pas, se feront et que la trésorerie actuellement de 4 milliards se verra augmenter.

2018 doit donc être aussi une année où le social ne doit pas être oublié, bien au contraire, nos revendications demeurent.

Un fort mécontentement existe, il faut le faire exprimer. Pour vos salaires, votre emploi, rassemblons-nous, renforçons la CGT.

USINE DASSAULT-BREGUET DE COLOMIERS

L'INTOLERABLE FERMETURE (1989-91)



Une brochure et un DVD viennent d'être édités par l'IDHS Haute-Garonne en partenariat avec l'Association Histoire CGT Dassault. Prenant la succession de son père en 1986, Serge Dassault entreprend la restructuration du groupe Avions Marcel Dassault-Breguet Aviation (AMD-BA) pour accroître le rendement financier. Il ferme les usines de BOULOGNE, ISTRES (centre de montage du « Mercure »), le centre d'essais en vol SANGUINET et VILLAROCHE, avec 1261 licenciements à la clé dont environ 250 à Colomiers. Seule, la CGT a tenté de résister aux fermetures. À Colomiers, dès 1988, le personnel se dresse massivement dans l'unité contre les licenciements, malgré la répression, les attermolements et les manœuvres des autres syndicats et remporte une première

victoire contre les partisans syndicaux et politiques de la négociation... des suppressions d'emploi. Mais la lutte se durcit avec la fermeture programmée de l'usine... Elle durera deux ans et marquera l'actualité toulousaine par les multiples initiatives des personnels, notamment de fortes manifestations à Paris et à Toulouse, l'occupation des pistes de Blagnac, puis de la tour de contrôle, la prise en gage de la voilure de la navette « Hermès ». Mais au final, l'usine sera fermée et la lutte se poursuivra pour le reclassement de tous les licenciés.

La brochure a été écrite par Alain Rumeau, récemment disparu, qui fut très impliqué dans la lutte en qualité de représentant syndical CGT de l'usine de Colomiers, et le Collectif des ex-salariés de l'usine. Elle est illustrée par des documents d'archives, des coupures de presse, des photographies ainsi que des dessins de Robert Fuggetta.

Elle retrace au jour le jour le combat des salariés de AMD-BA Colomiers pour le maintien de l'emploi, contre la fermeture de l'usine puis pour le reclassement de tous. Deux années de luttes avec la CGT en fer de lance jusqu'au bout, ponctuées de temps forts unitaires, de revirements, de compromissions et de trahisons, mais aussi de soutiens (PCF et l'Humanité), dans un contexte politique où le cap est mis sur la recherche du profit financier maximum à coups de restructurations, de développement de la sous-traitance, de licenciements massifs avec l'aval des gouvernements successifs de F. Mitterrand.

Le DVD a été réalisé à partir d'images d'archives avec l'aide technique et artistique de l'ESAV de Toulouse. Il donne à voir dans un documentaire l'immense gâchis de savoir-faire, de conditions de vie des salariés, de moyens technologiques, de potentiel industriel provoqués par la décision de fermeture de l'usine de Colomiers, comme tant d'autres.

Il présente également de nombreuses vidéos tournées « avec les moyens du bord » pendant les temps marquants de la lutte qui rassembla la grande majorité des salariés de l'usine.

Usine Dassault-Breguet De Colomiers Toulouse

Gérald VEIRIER, à l'époque Secrétaire Régional de la métallurgie CGT, témoigne :

« Ce conflit a marqué l'histoire de la CGT de la Haute-Garonne par ses enjeux et ses conséquences pour l'industrie régionale et nationale, par son ampleur et sa durée, par la solidarité exprimée par les salariés de la métallurgie, des autres professions, mais aussi de la population... Ce conflit a permis par la suite de tirer des enseignements dans la CGT, il a aidé au développement d'autres luttes que nous avons gagnées ; je pense notamment à celle des ABG-SEMCA (Sous-traitant de l'aéronautique) 4 ans plus tard où la direction voulait supprimer 1/4 des effectifs en liquidant tous les délégués de la CGT... L'usine de Colomiers a fermé, mais ce qui est certain, c'est que les luttes ne sont jamais inutiles même si elles n'ont pas toujours l'apparence d'issues positives. Parce qu'elles servent toujours à d'autres, elles sont un élément majeur de l'histoire sociale qui permet aux jeunes générations de s'en inspirer, de les adapter et, par leur analyse, permet d'éviter de reproduire les mêmes erreurs. »

Fermeture de l'Usine de Toulouse en Vidéo : 12€

Cette vidéo retrace le quotidien des salariés des AMD-BA Toulouse-Colomiers dans leur combat social.

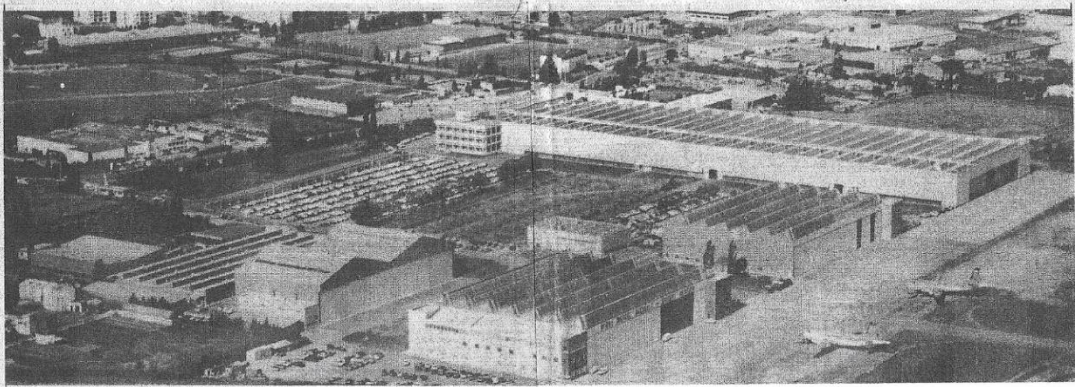
Vivez ce conflit résumé dans cette plaquette et animé par un DVD de 55 minutes. !

AUX AVIONS MARCEL DASSAULT - BREQUET AVIATION

DES CENTAINES D'EMPLOIS MENACES, AINSI QUE CHEZ DE NOMBREUX SOUS-TRAITANTS

VA-T-ON FERMER L'USINE DE TOULOUSE ? DASSAULT SERA-T-IL ABSENT DE LA TECHNOPOLE AERONAUTIQUE EUROPEENNE ?

AUJOURD'HUI L'USINE DE TOULOUSE-COLOMIERS EST EN VOIE DE DEMANTELEMENT :
UN MILLIER DE LICENCIEMENTS SONT PROGRAMMES SUR LE SITE
10.000 EMPLOIS SERONT PERDUS DANS LA REGION



On s'apprête à démanteler une entreprise de haute technicité.

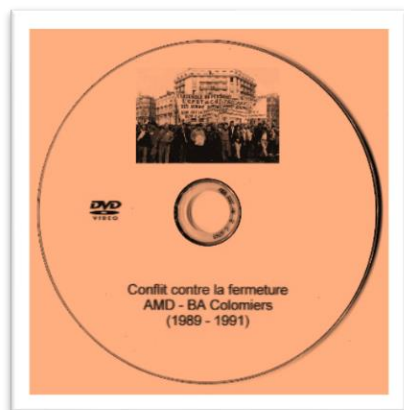
ALORS QUE :

- Les carnets de commandes de l'aviation civile débordent.
- Les besoins de la défense nationale doivent être satisfaits.
- Les délais de livraison par manque de moyens de production s'allongent.
- Les sociétés aéronautiques anglaises et allemandes se renforcent et se développent.

Bon de commande vidéo Toulouse

USINE DASSAULT-BREGUET DE COLOMIERS

L'INTOLÉRABLE FERMETURE (1989-1991)



Prix : 12€

Cette vidéo retrace le quotidien des salariés des AMD-BA Toulouse-Colomiers dans leur combat social.

BON DE COMMANDE Vidéo Toulouse

Indiquez l'adresse à laquelle votre commande doit être envoyée :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Commande (frais de port inclus)

Vidéo Toulouse et plaquette **au prix de 12€**, nombre commandé :

Chèque à libeller au nom de : **Association Histoire CGT Dassault**

Le joindre à votre bon de commande et envoyer à :

Association Histoire CGT Dassault

12 rue de la République

92 150 Suresnes

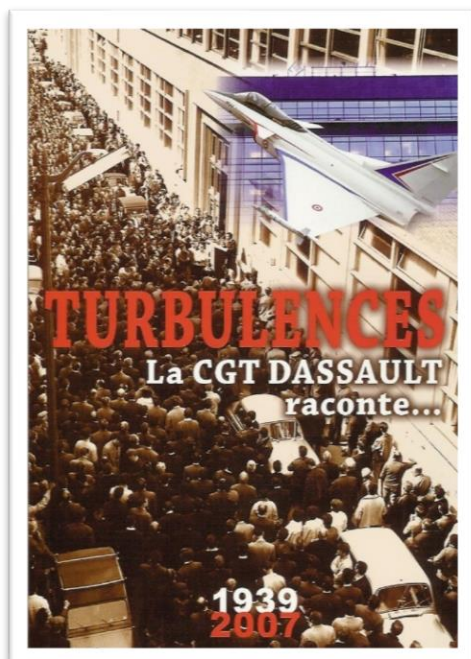
Vente le 14 décembre 2017 entre 12h et 14h à Saint-Cloud.

Devant le restaurant d'entreprise

ASSOCIATION HISTOIRE CGT DASSAULT

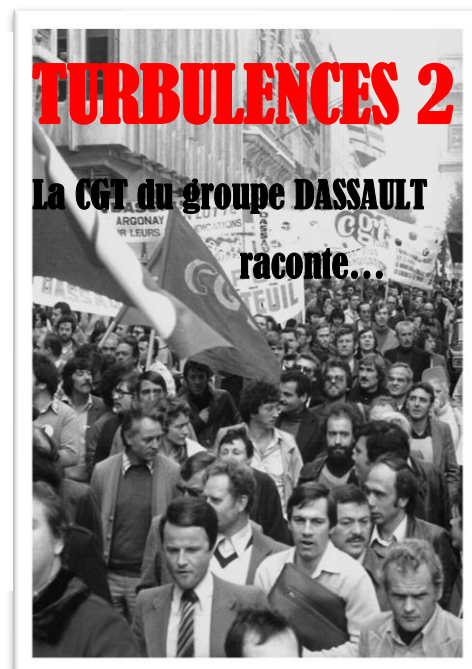
Bon de commande Livres Turbulences
Deux livres : 20€ Prix Spécial Noël 2017

Vente le 14 décembre 2017 entre 12h et 14h à Saint- Cloud devant le restaurant d'entreprise.



Des syndicalistes CGT, actifs et retraités retracent la longue histoire des salariés Dassault.

Le mot « *Turbulences* » emprunté au vol des avions n'est pas trop fort : il illustre bien ce qui attend le lecteur qui voudra embarquer pour ce voyage au-dessus de soixante-dix années de vie socio-économique mouvementées.



BON DE COMMANDE livres Turbulences

Indiquez l'adresse à laquelle votre commande doit être envoyée :

Nom : **Prénom** :

Adresse :

Code postal : **Ville** :

Commande (frais de port inclus)

Livres (Tome 1 + Tome 2) au prix de 20€ les deux, nombres commandés :

Chèque à libeller au nom de : **Association Histoire CGT Dassault**

Le joindre à votre bon de commande et envoyer à :

Association Histoire CGT Dassault

12 rue de la République

92 150 Suresnes