

RENCONTRE DE LA CFDT AVEC LUC VIGNERON LE 15 DECEMBRE 2006

A l'occasion de la venue du PDG, la CFDT a souhaité l'interroger sur les sujets suivants: moyens et objectifs de diversification et adéquation effectifs/charge.

Voici les réponses apportées:

Diversification:

La diversification vers l'aéronautique devra se faire sur les activités de service (exemple étude A350) car le marché des équipements en zone Euro sera en baisse, EADS souhaitant recentrer son équilibre zone dollar/zone Euro. Concernant le Risk Sharing, le Groupe ne nous donnera pas un Euro pour jouer au loto avec AIRBUS!! (sic!)

Ceci posé, le Président nous a donné sa vision d'un point d'équilibre à 70% de Chiffre d'Affaires pour Nexter Systems et 30% hors Défense pour se prémunir d'une éventuelle crise budgétaire de la défense. Cet objectif devra être atteint sans qu'aujourd'hui, on puisse en établir le délai de réalisation.

Effectifs et surfaces:

* un "matelas" de 15% d'intérimaires sera désormais la règle dans le groupe. A Toulouse, ce pourcentage est largement dépassé. Depuis le déblocage de l'avenant 6 du contrat EAU, le CA 2007 est assuré à 95% (au même niveau que 2006) et 2008 semblant bien parti, le PDG demande à la Direction locale d'étudier la question des embauches.

Par ailleurs, alors que la question du maintien des compétences a également été abordée, M. Bonnefis s'est exprimé comme souhaitant maintenir

les compétences et la réactivité de nos sous-traitants.

* Les surfaces industrielles ont paru "bien utilisées" à notre PDG qui a l'air assez satisfait de nos faibles surfaces. Il est vrai que cette question est abordée par lui sous l'aspect des charges alors que nous la vivons plus difficilement sous l'aspect conditions de travail!

Commentaires CFDT:

Concernant la diversification, nous assistons à un recentrage vers notre cœur de métier MCO par la Direction générale qui, tout en affirmant le principe de recherche d'activité hors défense, ne relaie plus les objectifs de 40% de CA externes en 2007 qui nous étaient proposés il n'y a pas si longtemps.

Sur le plan des effectifs: il est vrai que notre activité est maintenant avec un horizon de 18 mois car nous n'avons plus de programmes structurant de 3 à 4 ans. Cependant, nous constatons que la surcharge perdure.

Lorsqu'on parle d'embauche, la Direction nous renvoie à notre horizon de charge affermie de 18 mois en se déclarant prudente et justifie ainsi son recours aux emplois précaires.

Aujourd'hui, nous n'acceptons plus ce discours, il est nécessaire d'embaucher afin de consolider nos effectifs plus près de la charge, maintenir et reconquérir nos compétences et améliorer notre réactivité.

Nous continuerons donc à faire pression sur la Direction pour obtenir un plan d'embauche significatif.