

## **CE du 19 avril 2007 :**

### **Encore une vague d'intérimaires...**

**La direction doit en préciser les raisons, envisager des emplois durables là où c'est possible et faire de l'Emploi une priorité !**

*La CFDT s'était prononcée le mois dernier sur le recours à l'intérim pour 22 postes après un débat qui avait été clair: on peut accepter de telles mesures sur des postes non-péreennes ou dans l'attente de l'affermissement de la charge, mais il n'est pas question pour nous d'aller au delà et de précariser plus que le strict nécessaire, l'emploi à Nexter. La position de la CFDT n'a pas changé depuis le début et le fait que la direction ramène de nouveau en séance une vague de recrutement d'intérimaires, pose la question de jusqu'où veut aller la direction. Si nous avons bien examiné le plan de charge à moyen terme en commission économique du CCE, et particulièrement celui qui concerne la part de Roanne, nous avons demandé que la direction soit beaucoup plus précise sur ses motivations de recrutements puisqu'il nous semble possible de conclure des contrats d'embauches en CDI dans certains cas et tout particulièrement dans des secteurs où la charge est ferme ou assurée de l'être. En effet, le bureau d'études est un exemple flagrant qui fait l'objet depuis des lustres de discussion entre élus et direction pour obtenir des embauches ciblées sur des spécialités soit nouvelles, soit menacées par leur trop faible effectif. La CFDT a obtenu qu'une réunion GPEC ait lieu rapidement (mai) afin d'examiner la charge et sa pérennité sur les trois ans à venir, en premier lieu sur les secteurs où la direction envisage de l'intérim. Ce comité d'établissement, de plus de 8 heures de réunion, a permis de faire le tour des diverses production, le point sur l'activité CHSCT, l'étude du bilan social 2006, l'examen de la restauration CIRA et du budget consacré (1,7% de la masse salariale), diverses autres points. Bonne lecture !*

## Livraisons Leclerc, une situation bloquée et bloquante !

Depuis le début de l'année, on ne note aucune évolution de ce dossier. Le fameux jalon 1 n'est toujours pas franchi et la réunion «trilogue» avec le client a été reportée au 27 de ce mois ce qui permettra, au mieux, de ne présenter des chars Leclerc qu'en mai. La direction affirme que 12 véhicules sont prêts et que 4 d'entre eux pourront être immédiatement présentés. Pour les dépanneurs ARV, la situation n'est guère plus réjouissante car une anomalie sur des vérins à engager la DGA à reporter la venue du client EAU au 21 mai pour la réception de 4 dépanneurs. Le problème technique est toutefois écarté et l'analyse sur de nombreux autres chars Leclerc a permis de lever les restrictions de roulage.

## 10 RC : rattraper le retard châssis... et une DCMat qui déleste sur CRO !

La rénovation de ces chars AMX 10 RC représente une charge importante, tant en quantité, qu'au niveau stratégique pour Nexter Systems. La partie rénovation châssis fait l'objet de convoitise de la part de Nexter et **la CFDT plaide depuis longtemps pour que la reconstruction revienne à l'industriel**. De son côté, la DCMat a quelques difficultés pour assurer le calendrier de livraisons de ces châssis qui s'inscrit dans un programme global avec la rénovation tourelles réalisée sur Roanne. Elle vient de nous confier certains travaux de la rénovation châssis, ce qui nécessite **la création d'une équipe «experts» pilotée par Nexter** dans les unités pour faire l'état des lieux de ces plate-formes. Ceci engendre également une charge supplémentaire sur la ligne 10 RC châssis et la direction souhaite la renforcer par 4 monteurs intérimaires. Il faut préciser que la ligne n'a produit que 5 chars au mois de mars au lieu de 7, montrant que cette charge, non prévue au plan de charge, pause des problèmes de tenue de calendrier. Du côté des tourelles, la situation s'est améliorée mais conserve un peu de retard sur un lot. Cependant la situation n'est pas dramatique puisque 21 tourelles terminées sont en attente d'intégration châssis, mais la direction maintient le plan de production tourelle prévu au budget 2007. Elle nous a informé également qu'une étude était lancée, avec un budget assuré par le client, sur le remplacement du roulement tourelle qui n'est plus fabriqué par le fournisseur, afin d'être en capacité d'équiper les dernières tourelles de ce programme. M. Guillet a rappelé l'enjeu de la signature de la prochaine tranche conditionnelle de ce programme, pour la charge de Roanne et de ses emplois, comme pour mieux justifiant ainsi sa stratégie de retour à l'emploi... précaire.

## Autres activités MCO,

**Génie** : un lot de SDPMAC est prévu d'être livré fin avril

conformément au budget, alors qu'un troisième lot a fait son entrée sur la ligne. Il ne restera alors plus qu'un lot supplémentaire pour terminer ce programme en octobre 2007. **EBG Revalorisation** : Un EBG «traditionnel» sera réalisé en 2007 et un EBG transformé en SDPMAC sera démarré cette année en vue de la qualification de ce produit.

**Chenilles** : Le mauvais traitement thermique de certains connecteurs (pièces de sécurité) a obligé les responsables de la ligne chenille à procéder à des vérifications systématiques de ces éléments fournis par un industriel extérieur. Ce travail a créé un retard important et une charge supplémentaire sur la ligne. La CFDT a interpellé la direction sur la nécessité de faire un recours en contentieux auprès de ce fournisseur qui est responsable de la qualité de ses produits, qu'il les fabrique lui-même ou qu'il les sous-traite. La direction a répondu que la démarche était engagée, mais que chaque contrat prévoit un plafonnement des pénalités et que Nexter pourrait en avoir de sa poche. Elle a précisé que Nexter cherchait à qualifier un autre fournisseur de façon à bénéficier d'une double source. Reste que le procédé de qualification selon qu'il oblige à des essais de roulage ou non, est déterminant en terme de coût. En tout cas, le résultat de cette anomalie, c'est que cette ligne chenille devrait prochainement passer en horaire 3X8 avec toutes les contraintes que cela induit. La CFDT a rappelé que la direction devrait consulter les instances avant une telle modification de l'organisation du travail, que l'appel au volontariat était de rigueur, et qu'une limitation dans le temps était indispensable. M. Guillet nous a répondu favorablement et a évoqué une telle mesure de juin à septembre (fin juillet si possible).

**BV ENC200** : Après une amélioration des délais de livraisons, le mois de mars a connu quelques «chutes» de BV que la direction compte rattraper en mai-juin. Concernant la suite de ce contrat, l'offre de Nexter a été remise et le dépouillement est en cours. M. Guillet a profité de la venue du service achat du client, il y a 3 semaines, pour lui faire visiter les moyens du secteur BV ainsi que la complexité de la rénovation de cette boîte de vitesse. Il nous a indiqué que celui-ci avait été impressionné sur les deux points et compte aussi sur cela pour emporter le marché, que SESM brigue également.

**BV5SD** : «On a cru avoir trouvé le problème !» s'exprimait ainsi le directeur, qui reconnaît que cette BV connaît encore des fuites. La direction a décidé de faire appel à «un oeil neuf» pour résoudre le problème. Pour la CFDT, c'est aussi la perte de nos compétences sur des produits coeur de métier que cela révèle. Nous ne pouvons plus compter que sur la technicité des uns et des autres pour y pallier.

**Revalorisation 10P** : Il aura fallu une intervention des élus CFDT pour avoir un point sur cette production «qui est du ressort de DSC» mais qui reste bien une charge du centre de Roanne, même si sa réalisation est faite dans les unités militaires. A ce jour, 16 véhicules ont été rénovés, ce qui correspond au plan de production. Ce seront les seules informations que nous aurons si ce n'est un problème de sertissage de câble.

## Effectifs à dispo : 762 salariés et 30 intérimaires... pour l'instant !

Si les effectifs inscrits sont 946 personnes à fin mars 2007, on ne compte que 762 salariés à disposition, c'est à dire opérationnels. La différence provient des CPMA, CPFA, CASA, Dispositif de Reclassement. La note s'aggrave si l'on considère que 22 personnes sont actuellement en stage pour l'Escat. Nous nous retrouvons à un effectif très en deçà des estimations des besoins d'effectifs données par la direction centrale. Alors **la direction a recours à des projets de recrutement d'intérimaires, 22 le mois dernier et encore 13 ce mois** (4 monteurs 10RC, 1 tech soutien à DSC, 6 monteurs Chenilles, 2 projeteur CAO). **La CFDT, bien qu'elle ait donné un avis favorable pour le recours au 13 intérimaires, a demandé à la direction de ralentir la cadence et avant d'aller plus loin, de nous éclairer sur la charge**, en détail, des différents secteurs où elle compte placer ces intérimaires. Elle y a souscrit en nous programmant une réunion en mai avec la commission GPEC où la CFDT exigera des justifications claires et où elle compte bien démontrer qu'il existe des possibilités d'embauches plus durables, en CDI, comme dans le bureau d'étude en pénurie de technicien CAO. Il s'agit bien d'assurer que les emplois ne sont précarisés par pure idéologie ou excès de prudence, comme on nous le sert un peu trop souvent en cette période. Particulièrement sur les activités «cœur de métier» les représentants CFDT sont très vigilants pour ne pas laisser la direction faire n'importe quoi ! D'autre part, **la CFDT est intervenue pour que la prime de précarité soit versée aux intérimaires en fin de contrat**, même lorsqu'ils sont embauchés en CDI. La direction a précisé que cette prime relevait de la boîte d'intérim, mais qu'elle en ferait la demande dans le cadre de leurs bonnes relations.

## DSC/RR, résultats en ligne, mais des commandes France 2007 qui tardent à se concrétiser !

M. Baer a présenté le chiffre d'affaire depuis le début de l'année qui montre que les expéditions sont à l'heure et donc que le chiffre d'affaire de ces trois premiers mois est en ligne avec les prévisions. Les mois de mai et juin sont aussi très chargés mais DSC/RR aurait anticipé cette charge, ce qui permettrait de livrer à l'heure malgré le nombre jours oeuvrés en mai. Coté commandes, M. Baer attend celle du client France sur le catalogue hors Leclerc qui serait à la signature pour un montant entre 7 et 8 Meurs. Par contre, une offre spontanée sur le LECLERC n'a pas été retenue par le client (DGA) qui semble mettre la pression sur l'utilisateur (DCMat) afin de passer par le SSPP pour obtenir des rechanges. Malgré tout et pour ne pas complètement bloquer le parc de matériels, il a été accordé plus de 400

lignes livrées sur 2007 au titre de 2006, en accord avec Nexter qui souhaite maîtriser le coût de cette dérogation.

**La CFDT a plaidé pour des commandes pluriannuelles de rechange, comme cela a été possible avec les munitions gros calibres fin 2006, de façon à mieux stabiliser la charge de DSC/RR et donc ses emplois.** Si le client étudie aujourd'hui un contrat SSPP qui doit déterminer le niveau et la fréquence des rechanges, il ne l'engage pas à un véritable volume de commandes de rechanges sur plusieurs années. C'est un enjeu important pour cette activité mais aussi pour tout le groupe Nexter, filiales Mechanics et Elecsys comprises.

## Le «Facility Management»... Plus qu'une simple prestation de services ???

M. Corger, responsable de Logistique Site (LS), a présenté le Facility Management engagé sur le centre depuis quelques mois. Il a tenté de nous convaincre que ce système est un plus par rapport à de simples recours à des prestataires puisque **les sociétés engagées ont une obligation de résultat.**

Trois sociétés se partagent les missions sur le centre:

- **Cegelec** pour la maintenance Machines
- **Exprimm** pour la maintenance Infrastructures Bâtiments, réseaux, espaces verts, déchets, nettoyage
- **Facéo** pour le tertiaire (accueil, courrier, fax, tel, photocopieurs, véhicules, salles de réunion...)

Le pilotage est assuré par le service LS à Roanne mais chaque société à au niveau national un correspondant qui est en rapport avec un correspondant Nexter du Siège.

Pour la CFDT, l'intérêt de Nexter réside dans le fait que le groupe réduit ses interlocuteurs qui doivent assurer diverses fonctions, quitte à ce qu'eux même sous-traite mais sous leur propre responsabilité. **Si cela simplifie la chaîne et surtout le nombre d'intervenants Nexter, pour la CFDT, ce dispositif complique singulièrement la réalisation des chantiers en terme de réactivité et parfois d'efficacité.** **La CFDT a également soumis**, au moment où nous négocions l'insertion des travailleurs handicapés, **de confier des activités comme l'entretien des espaces verts à des ateliers spécialisés.** M. Corger a répondu qu'il avait anticipé la demande et avait tenté de prendre contact avec eux, mais que cela demanderait des partages de tâches car les contraintes de ces organismes ne permettent pas d'y répondre à toutes nos exigences.

## Restauration CIRA et obligation de l'employeur (subvention de 1,7%) !

M. Barret Bernard, président de l'association CIRA, a exposé la situation du restaurant qui après avoir connu une année 2005 difficile, a bien corrigé la situation. Les actions réalisées en interne (politique achat des matières premières

plus agressive, réduction des frais généraux, organisation du travail et optimisation des extras) conduisent à un bilan 2006 positif qui comblera partiellement la perte 2005. L'ensemble des prestations 2006 montrent une nette amélioration, que ce soit sur l'activité self ou sur les prestations extérieures. L'effectif est de 25 salariés dont 1 CDD et 3 apprentis 2<sup>ème</sup> année. Ce sont 800 repas jour qui sont servis avec une répartition 450 personnels Nexter, 250 personnels des entreprises ayant passées une convention, 150 extérieurs. La proportion des repas extérieurs progresse et vient compenser la baisse de Nexter, condition indispensable pour conserver l'équilibre budgétaire nécessaire au maintien de la qualité du service et des repas que l'on connaît. **Une récente expertise ne dit pas le contraire et parle même d'un rapport qualité prix imbattable, de cuisine traditionnelle et fraîche mais aussi originale. L'une des quelques remarques concerne l'excès de plats en sauce, du manque d'offre allégée, voire d'animations.** Le travail réalisé en commission la semaine passée a montré que compte tenu de la forte subvention Nexter à CIRA des mesures d'équilibrage entre repas internes et externes étaient nécessaires. Concrètement, il n'y aura pas d'augmentation pour les salariés Nexter, alors que les extérieurs subiront une augmentation de 6% au 1 mai 2007. **Pour plus de détails, nous vous invitons à prendre contact avec le représentant CE au CIRA, Pascal Laurencery (tel 6935).** Concernant la subvention de 1,7 % de la masse salariale consacrée à la restauration, fruit des négociations des activités sociales et culturelles, la CFDT se félicite d'avoir exigé la transparence des comptes qui établissent cette subvention. Cela nous permet d'en contester certains aspects et particulièrement la partie subvention indirecte affectée à des prestations dont la CIRA n'est pas utilisatrice. Nous citerons le falicity management pour lequel CIRA ne fait pas appel à Cegelec ou Facéo, le gardiennage qui n'est pas au niveau ERR. **La CFDT a donc exigé une révision de ces coûts et le versement, par la Direction centrale, d'un reliquat au titre de 2006, tenant compte de la non utilisation du 1.7% restauration.**

## **Santé et sécurité au travail, un bilan 2006 en amélioration !**

Le bilan CHSCT n'a pas fait l'objet d'une revue détaillée en séance puisque les élus du CHSCT avait eu une réunion spécifique sur le sujet. Nous noterons toutefois que le nombre d'accidents est en diminution, ce qui peut s'expliquer par un recentrage des activités vers des métiers moins accidentogènes, mais ce phénomène aurait pu être aggravé par les nombreux changements de postes ou métiers durant cette année 2006. Nous pouvons aussi penser que le travail sérieux des équipes CHSCT, des groupes de travail et les informations multiples, ont porté leurs fruits. Concernant le bilan médical, le médecin note une modification dans l'appréhension des salariés qui se porte plus aujourd'hui sur

l'avenir de son métier dans l'entreprise, des situations de métier isolé dans des lignes produits, etc. Il a fait état de situations de stress aigu mais sur des cas plus isolés, de manière moins globale et générale que pendant le plan social. De même, et comme de plus en plus d'entreprise, **les cadres n'échappent pas à ce phénomène où la surcharge de travail et la peur de ne pas atteindre les objectifs sont fortement mis en avant.** Enfin on note que 825 salariés en 2006 ont fait l'objet d'une «surveillance médicale particulière» ce qui montre bien que nous sommes encore dans un centre soumis à des risques forts.

## **Plan de Formation 2006, 15% non réalisé et pourtant les besoins existent !**

Le bilan du plan de formation 2006 est sans appel, il en manque. La direction s'en défend par un outil informatique défaillant qui a contraint de bloquer toutes les formations dès octobre pour ne pas dépasser le budget. Bravo! il n'a pas été dépassé mais certains salariés n'ont pu bénéficier des formations qui sont pourtant indispensables à la bonne réalisation de notre travail. Fallait-il être aussi brutal ? Les salariés devront-ils encore longtemps subir les incompétences et les mauvaises décisions de certains ? **Face à cette situation les élus CFDT se sont abstenus sur le bilan 2006,** conscient que les équipes locales avaient fortement oeuvrés pour sa réalisation mais ...

## **Bilan social, laborieux !**

La filialisation du groupe au 1<sup>er</sup> décembre 2006 a nécessité la présentation de 2 bilans sociaux : l'un sur Giat SA avec l'ensemble des salariés de Roanne sur 11 mois et seulement les salariés Giat SA (OSD compris car la loi n'était pas encore passée) sur le mois de décembre, l'autre sur Nexter avec les salariés Nexter sur le mois de décembre. A cela il faut ajouter que certains critères s'apprécient en moyenne sur l'année et d'autres à date du 31 décembre. Mélangez bien et goûtez !!! L'examen des documents est de fait assez difficile (surtout en fin de journée) et les élus après avoir balayé les différentes planches ont demandé des précisions et des vérifications sur certains éléments. La direction a été parfois assez embarrassée, reconnaissant avoir reçu des consignes pour établir les tableaux. Pour exemple, la totalité de la subvention versée au CE apparaît une fois sur le bilan Giat SA et une fois sur celui de Nexter. Peut-on en tirer la conclusion que la direction aurait dû la verser au titre de chaque entreprise et donc deux fois ?

## **Un marathon de plus de 8h00 !**

L'ordre du jour très chargé, trop à notre goût, n'est pas de nature à traiter correctement les sujets et **les élus CFDT en ont fait la remarque à la direction** qui, à l'avenir, devra mieux équilibrer les réunions de CE