

## **CE du 30 mai 2007 : Face à la charge à réaliser, un plan d'em- bauche s'impose avant les congés d'été !**

*La direction du centre de Roanne, après avoir présenté les courbes de charge en commission GPEC, a soumis à l'avis du comité d'établissement le recrutement de nouveaux intérimaires et CDD. Depuis des mois, elle procède à ce type d'embauches à contrat précaire et le cumul de 70 intérimaires autorisé par la direction centrale n'aura pas attendu le milieu de l'année 2007. La CFDT qui a depuis décembre 2006 engagé des actions pour transformer des contrats d'intérim en CDI, reste consciente qu'une certaine souplesse peut être accordée pour réagir aux fluctuations du marché, mais elle n'accepte pas que les contrats précaires deviennent la règle. C'est la raison pour laquelle elle exige que la direction donne les éléments nécessaires aux représentants des salariés, en commission locale GPEC par exemple, pour examiner les besoins et les écarts avec le potentiel disponible, ainsi que la pérennité de la charge. Si les conditions sont réunies, l'embauche en CDI doit s'imposer et s'adresser en priorité aux intérimaires en place. Si le début d'année a vu ainsi se concrétiser 17 embauches en CDI sur Roanne, la direction est très réticente à s'engager de nouveau dans un plan d'embauche pour le deuxième semestre, évoquant des incertitudes sur certains contrats du client étatique. Après l'insistance des élus CFDT, M. Guillet a accepté de faire le point en commission locale GPEC mais seulement après le CCE d'UES du 26 juin où la direction centrale amènerait certains éléments complémentaires.*

*Rendez-vous est donc pris immédiatement après cette réunion, pour décliner localement un plan de recrutements et de formations pour assurer toute la charge du centre de Roanne !*

## Livraisons des matériels

**Chars Leclerc Emat :** Après une longue période de blocage due à l'acceptation du jalon 1, les présentations clients vont enfin redémarrer. Pour cela, l'équipe de DQP/SQ a été renforcée. De son côté, la direction a mis en oeuvre toute une série d'actions :

- une équipe pour répondre aux derniers aspects techniques souhaités par le client,
- une équipe de DISQ en renfort des équipages de la ligne Leclerc,
- un soutien de DSC pour exécuter, avec DEIS, les investigations éventuelles
- le renfort par 3 personnes du rétrofit
- le recrutement de 5 intérimaires
- le décalage de 2 mois de 5 salariés pour l'ESCAT

Au total, la direction affirme disposer de 7 équipages opérationnels et estime que la livraison du dernier char Leclerc pour l'armée française sera réalisée fin septembre.

La CFDT qui n'a jamais douté de la capacité des équipes techniques à obtenir le jalon 1 en cours du deuxième trimestre (la direction locale l'envisageait plutôt en septembre) souhaite que nous réussissions à tenir cet objectif car le contraire impliquerait des difficultés à réaliser le démarrage des nouveaux produits VBCI et Caesar.

**ARV :** Le client EAU est venu une semaine et demi (au lieu de deux) pour l'acceptation de 4 dépanneurs qui s'est finalement soldée par **3 acceptations**, le client n'ayant pas eu suffisamment de temps pour traiter le quatrième. Si l'on tient compte, qu'en réalité, 5 matériels avaient été préparés pour assurer le coup, on peut comprendre l'amertume de certains. La direction, elle, prend plutôt cette situation avec diplomatie et évoque **les prochains batchs qui pourraient être en juin (3 matériels) et en juillet (2 matériels) ou bien les 5 dépanneurs en juillet**. Il en resterait alors 10 à livrer mais ceux-ci sont programmés sur l'année 2008. Pour cela, il faut les monter et la ligne qui est en phase de démarrage (ou plutôt de redémarrage) devrait connaître les aléas habituels bien que des équipes travaillent depuis des mois pour garantir l'approvisionnement de la chaîne. L'anticipation qui, pour une fois, a prévalu, devrait être un atout pour respecter les calendriers sauf si ...

**Tourelles 10 RC :** à fin mai, le cumul de 29 est atteint et permet de recoller au PdP après quelques mois difficiles.

**Chars 10 RC :** cumul 21 et donc un retard de 9 chars qui est dû à des livraisons tardives des châssis par la DCMat de Gien et une difficulté à monter en cadence, selon la direction. Cependant, elle table sur **une réalisation de 9 chars supplémentaires en juin qui comblerait en partie ce retard**. M. Guillet ne dramatise pas la situation car il considère que le client français s'attache au calendrier des livraisons du char 10 RC une fois qu'il est équipé du SIT qui, à ce jour, est conforme à un char près. Il faut donc réagir mais une certaine souplesse de ce programme nous est favorable.

**Chenilles :** Le client a demandé de prioriser le montage des chenilles V5 et vient également de réaliser qu'il avait besoin de tracks (segments de chenilles). M. Guillet nous a également informé que le centre de Roanne réalisait 4 chenilles

acier pour le client EAU pour un nouveau marché sur lequel nous étions en concurrence avec DIHL (spécialiste allemand). Il a rappelé le retard sur le programme "chenilles" dû aux connecteurs (composants achetés) ce qui suffit, selon lui, à mettre en place **une équipe de nuit**. **La CFDT qui juge que ce retard est le fruit de choix stratégiques des années précédentes** (cf déclaration CFDT), **a voté "contre"**. Elle a toutefois rappelé à la direction les règles qui régissent le travail de nuit et la rémunération spécifique obtenue par l'accord d'entreprise que la CFDT a signé.

**BV :** BV ENC200 conforme au PdP, mais attente de la tranche conditionnelle, BV 5SD s'améliore grâce à un "oeil nouveau", BV 10P a tenu ses objectifs en mai après avoir connu des problèmes de fuites sur les 2 mois précédents.

**Balanciers 10RC :** la direction ne cache pas que **la partie démontage de cette activité pourrait être sous-traitée** pour disposer des effectifs sur d'autres lignes.

**VBCI :** La première caisse série est au contrôle non destructif (soudure) et l'objectif reste un **début de montage fin août**. Les premiers équipements sont arrivés à PFL et un point a été fait avec les fournisseurs pour assurer les appros. Par contre, **la nouvelle machine d'Usinage Grande Vitesse a un mois de retard** sur son calendrier d'installation. La direction a engagé une étude sur les actions nécessaires :

- jouer sur les horaires et organisation de travail
- retarder le départ de la machine à panneaux
- faire découper certaines tôles à l'extérieur

**La CFDT a fait savoir qu'elle était très attachée à conserver dans nos murs une activité qu'il a fallu arracher à la direction centrale durant le dernier plan social.**

## Embauche de 12 nouveaux intérimaires, 3 CCD et ... 4 CDI tout de même !

La direction utilise toutes ses cartouches sur l'intérim en consultant le CE sur un recrutement de 12 intérimaires supplémentaires (ce qui fait un cumul de 70, nombre maximum annoncé par la direction centrale pour Roanne) : 5 monteuses Leclerc, 1 tech documentaire XLE, 4 peintres, jusqu'en septembre et 2 opérateurs d'essais DISQ jusqu'en octobre.



De plus, elle recrute en CDD (choix partagé avec ces candidats paraît-il) : 1 tech. DQAS, 1 tech. 10RC, 1 tech. essais ARV. Enfin elle recrute 4 CDI dont 2 monteuses qu'elle pourrait recruter au sein des intérimaires en place, et 2 usineurs UGV qu'elle n'a pu trouver en interne (de nombreux usineurs étant passés monteuses ne souhaitent pas revenir à l'usine)

et qui font l'objet d'annonces sur la presse. La CFDT enregistre favorablement ces nouvelles embauches en CDI mais reste persuadée que le centre doit reposer sa charge sur un potentiel interne encore plus élevé, faut-il encore aller de l'avant et ne pas rester la peur au ventre. **Elle a demandé d'examiner aussi les secteurs hors production qui sont tout aussi surchargés, à l'exemple du secteur RH salaires ou formations. C'est pour cette raison qu'elle a demandé de poursuivre les travaux en commission GPEC avec les éléments de l'année 2008 (charge, besoins, effectifs Nexter disponibles, actions de corrections, etc.).**

## Effectifs !

**762 salariés opérationnels** pour 945 salariés inscrits

4 arrivées en avril (2 embauches, 2 mutations)

5 départs en avril (2 mes. âge, 1recl. Privé, 1 retour CSC, 1 fin d'apprentissage)

**Intérimaires en place : 37** dont 15 sont arrivés en avril et 2 en sont partis (1 démission et 1 fin de contrat)

Prêts autre centre Nexter : 1 (CTA)

A noter que la population conventions collectives représente depuis ce mois plus de la moitié des effectifs de Roanne (56,43% exactement) et la population féminine avec 99 salariées représente 13%. La répartition des cadres, Etam, ouvriers, est à peu près identique.

## Bureau Etude Loire, il faut recruter et cesser de précariser ce secteur !

Malheureusement le débat avec M. Lambard ne change guère car la position des responsables de DEIS n'évolue pas mal-

gré toutes les argumentations qui sont développées dans les différentes instances. Voilà une activité coeur de métier, point central de l'Ingénierie, dont **la surcharge est constatée d'année en année, où le recours à la prestation achevée et l'écrêtage représentent encore 26 000 heures (soit l'équivalent de 18 personnes environ)**, mais où il serait impossible de recruter quelques nouveaux salariés car, selon ses dirigeants, l'avenir à moyen terme n'est pas écrit. Nous avons eu droit au discours des 15% de sous-traitance



nécessaire pour garantir les fluctuations des contrats, du transfert de charge vers les autres BE Nexter (principalement Satory), **d'un écart de plus de 6 600 heures dont personne ne sait qui va le faire.** M. Lambard a bien du mal à expliquer la position que lui demande sans doute de tenir le responsable de DEIS Groupe, mais peut-on tenir encore longtemps en confiant des missions de plus en plus sensibles à des prestataires. Nous touchons là à **un risque de perte de compétences ou encore de mettre, demain, certaines informations dans les mains de nos concurrents.** Les élus CFDT ont mis en évidence également la baisse d'effectifs de l'atelier de DISQ où des opérateurs connaissant parfaitement les matériels vont rejoindre l'Escat en septembre.

### Déclaration des élus CFDT au CE du 30 mai 2007

Nous tenons à vous interpellier, dès ce début de séance, sur la politique salariale 2007 du groupe Giat industries et Nexter qui est tout simplement en opposition totale avec le discours prôné par les dirigeants lors de la filialisation. En effet, le PDG et l'ensemble des membres de la direction ont fait référence à l'esprit d'équipe, du collectif, l'écoute des autres, le succès collectif, etc. Que reste-t-il aujourd'hui de ces belles phrases de Chrysalide, sont-elles oubliées au profit de motivation plus individualiste ? Cherchez-vous à créer un esprit de concurrence jusqu'au niveau de chaque individu en espérant que ce moyen soit davantage productif ? Les salariés ont du mal à comprendre la cohérence du management, en tout cas dans le discours. Ils sont convaincus que la direction, maintenant que les filiales sont en place, veut au contraire casser le collectif pour mieux avancer selon ses idées, avec des règles du jeu qu'elle dicte seule. Oui, les salariés ne sont pas dupes et voient bien que la direction, en n'accordant aucune augmentation générale pour 2007, veut diviser les salariés entre filiales, entre catégories, et aussi dans le même service. Cette politique d'individualisation crée des injustices et creuse les écarts, même si les organisations syndicales ont obtenu, lors de la dernière réunion, des mesures spécifiques pour traiter de la situation des plus bas salaires et des disparités salariales. Le résultat de cette attitude idéologique, c'est que les salariés seront en général insatisfaits et leur mécontentement risque fort de se traduire dans les rapports de tous les jours et déjà les hiérarchiques directs vous l'ont remonté, nous en sommes convaincus car ils subissent eux aussi ce choix. Comment une direction peut demander à la hiérarchie de terrain de partager cette politique salariale après lui avoir demandé de motiver ses équipes (les résultats 2006 en témoignent !) ? La CFDT a interpellé le Ministre sur ce sujet, parmi d'autres, et compte bien que la direction intègre la nécessité de répondre à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés. Vous avez une responsabilité en qualité de directeur de Roanne et de DPS, nous vous demandons de soutenir la demande des salariés qui sont sous votre responsabilité, et d'interpeller les membres de la direction centrale pour améliorer le traitement de personnes qui s'investissent chaque jour pour faire avancer Nexter.

Pour ce qui concerne la production justement, la commission GPEC locale a été réunie vendredi dernier pour examiner la charge 2007, corrigée selon notre demande au CE d'avril, ligne par ligne et les besoins en effectifs correspondants. Nous

avons pu effectivement traité la première partie du sujet bien que des compléments doivent nous être fournis aujourd'hui, mais la deuxième partie sur les besoins en effectifs et particulièrement les actions correctives ne l'ont été que partiellement, en tout cas du point de vue de la CFDT. Si le RH a évoqué les renforts par de nouveaux intérimaires que vous comptez soumettre aujourd'hui à l'avis de ce CE, il a réduit l'ouverture des recrutements à 2 monteuses et 2 usineurs. C'est en dessous de nos estimations et la CFDT vous demande de revoir cette perspective en prenant en compte l'année 2008 où les nouveaux produits Caesar et VBCI vont monter en cadence et exiger plus de potentiel, et même avec la réaffectation des salariés de l'ARV, vous ne disposerez pas d'assez d'opérateurs. Cette vision de fin d'année 2007 et de l'année 2008 nous montrera les possibilités de recrutement en CDI, les formations nécessaires et leur calendrier, en s'appuyant sur la charge de certains secteurs. Vous avez compris que nous ne vous lâcherons sur ce sujet et la CFDT vous demande de construire, à partir de ces informations, un plan d'embauche, plutôt que de dévoiler mois par mois des recrutements, de l'appel à l'intérim.

Toujours sur la production, mais sur la sortie des chars Leclerc, vous avez engagé une enquête auprès de salariés qui doivent rejoindre l'ESCAT en septembre pour décaler leur mutation de 2 mois pour finir de livrer les chars XLE. Si la démarche nous apparaît concevable, la CFDT reste très attentive à ce qu'il n'y ait aucune pression et que le volontariat soit la règle. Nous souhaiterions même que l'effort des personnels concernés soit récompensé par des mesures significatives, les salariés concernés ont certainement des idées. De même, la CFDT vous demande de vous assurer que ce décalage d'intégration à l'ESCAT ne soit pas préjudiciable par la suite (ancienneté, droit divers). De toute manière, cette action peu habituelle montre la difficulté dans laquelle nous sommes en matière de compétences et cela devrait interroger la direction sur ses calculs au plus juste de ses besoins. Elle a tellement rationalisé qu'elle se trouve souvent démunie au premier aléa ou décalage de programme venu.

Justement des aléas, aux chenilles nous en avons eu. Alors la direction trouve les solutions magiques, plus d'intérimaires et plus d'ouverture de plage de travail. Ainsi, nous nous retrouvons pour donner notre avis sur un recours au 3X8 qui est en réalité une équipe de nuit supplémentaire. Les élus CFDT au CHSCT ont déjà statué en votant contre et nous, élus CFDT au CE, les imiterons car nous ne pouvons cautionner que des salariés travaillent de nuit parce que l'entreprise est victime de problèmes en matière de fabrication en ayant fait le choix d'externaliser, en matière de contrôle en supprimant les garde-fous dès la réception des pièces provenant de l'extérieur, en matière d'achat qui conduit les fournisseurs (eux aussi) à changer de sous-traitants pour garder leur marge. Les aléas sont sans doute inévitables, mais on peut mettre en place des outils qui permettent de les déceler très rapidement et d'éviter de perturber toute une ligne de production. Cela demande un peu de potentiel, c'est un choix que nous vous demandons d'assumer pour mieux garantir la régularité d'approvisionnement des différentes lignes. Si nous étions dans un monde parfait, tel que le décrivent certains têtes pensantes dans leurs présentations industrielles, beaucoup d'entreprises ne maintiendraient pas ce genre de postes et pourtant ils le font. Les calculs de probabilité ne tiennent pas face à la réalité de terrain et lorsque le client attend ses pièces, vous aurez beau lui expliquer que d'après vos calculs ça n'aurait jamais dû arriver, il sera toujours aussi mécontent.

Pour en finir, la CFDT déplore que la fin des travaux de l'entrée n'ait pas fait l'objet d'autant d'attention sur la sécurité des salariés Nexter. Nous avons pu observer, à de nombreuses reprises, des opérations se dérouler sur la voie où circulaient les piétons pour se rendre à leur travail. Si aucun accident n'est encore arrivé, c'est que chacun est vigilant mais nous demandons que les bonnes règles de sécurité (séparation des zones de travaux) reprennent pour éviter tout problème.

Nous rappellerons également que chaque salarié a droit à l'information de manière équitable et nous ne pouvons accepter que les salariés du rez de chaussée du plateau ouest soient contraints de venir lire cette information dans l'impasse face à la salle de réunion Aquitaine. D'une part, ceci n'est pas conforme à ce qui a été discuté, d'autre part, les informations du CE et syndicales doivent être traitées d'une façon plus respectueuse. Nous allons finir par croire que la direction de Nexter veut tirer un trait sur l'action syndicale dans l'entreprise.

**Vous entendez privilégier un syndicalisme responsable ;  
un syndicalisme qui se distingue par sa  
capacité d'actions et de propositions.**



**Rejoignez la CFDT !**