

L'avenir de nos retraites...

Le rapport du COR (Conseil d'Orientation sur les Retraites) a été adopté le 10 janvier 2007. Il avait pour objectif, après celui de début 2006 qui portait sur les nouvelles projections à l'horizon 2050, de dégager les enjeux de l'échéance 2008 prévue par la loi du 23 août 2003 et de tracer quelques orientations en vue de ce rendez-vous. Le diagnostic établi par le COR dans ce dernier rapport est globalement conforme aux analyses de la CFDT. Ce rapport contient peu d'éléments significativement nouveaux. La réforme de 2003 a donc globalement produit les effets escomptés en préservant le principe de répartition dans nos systèmes de retraites.

Les carrières longues :

La CFDT se félicite tout particulièrement du succès des mesures en direction des salariés aux carrières longues dont la plupart ont terminé leur carrière en tant qu'ouvriers. Le surcoût provisoire de ces mesures ne constitue pas une surprise et ne remet pas en cause les perspectives à l'horizon 2020.

L'emploi :

De toute évidence, la clé de la réussite se situe dans la politique de l'emploi. Le retournement démographique constitue une opportunité qu'il faut conforter par une politique volontariste de longue

haleine afin de favoriser la préservation et les créations d'emplois. C'est un enjeu majeur ! L'autre condition de la réussite repose sur une politique plus cohérente de la part des employeurs concernant l'emploi des seniors.

Les situations spécifiques :

Le rapport met en exergue aussi les situations spécifiques qui touchent par exemple la question des pénibilités et de l'espérance de vie, celle des « carrières accidentées » avec de lourdes périodes de non-travail (Rmi, emplois aidés, etc), celle de la situation des femmes dont les situations spécifiques (temps partiels imposé, monoparentalité, éducation des enfants, etc..) les pénalisent souvent lourdement, celle enfin des polypensionnés. Sur tous ces aspects, la CFDT formulera en son temps des exigences en termes d'équité et de solidarité.

Le financement :

Concernant le financement, le rapport soulève la faiblesse de la montée en puissance du Fonds de réserve des retraites, les difficultés du Fonds de solidarité vieillesse. Il reste sur une perspective à terme de transfert

d'éventuels excédents de l'UNEDIC vers les caisses de retraite conditionnée évidemment par une nette amélioration de l'emploi. Il soulève d'autres pistes de financement qui nous paraissent intéressantes à conditions qu'elles agissent sur le non-contributif (c'est à dire, pas de cotisations supplémentaires). Le rapport sou-

lève également les inégalités d'accès aux dispositifs d'épargne retraites.

Les régimes spéciaux :

Concernant les régimes spéciaux, la CFDT considère que leur adaptation doit se faire en privilégiant le dialogue social et la prise en compte des spécificités comme la pénibilité.

Pour conclure :

Si globalement le rapport présenté fixe un diagnostic pertinent de la situation, il ouvre, en termes de préconisations, des perspectives qui méritent débat. La CFDT saura se saisir de tous ces aspects et poursuivra sa démarche afin de garantir l'avenir de nos systèmes de retraites par répartition, de ne pas pénaliser injustement les futures générations et assurer les mesures d'équité et de solidarité sans lesquelles aucune réforme ne pourra réussir.



Le travail enfin récompensé...

Nous venons d'élire nos représentants au conseil d'administration de Nexter Systems. Je remercie les salariés qui ont donné leurs voix à la liste CFDT et ont ainsi permis à Olivier Gobert, salarié du Centre de Satory, de les représenter dans cette nouvelle instance. Je ne vous cacherai pas ma satisfaction de voir que notre syndicalisme de propositions et d'actions fortes, quand cela est nécessaire, a permis à la CFDT d'arriver en tête de ces élections à Nexter Sytems comme à Nexter Munition.

Dans un peu plus de deux semaines, nous aurons en tant que citoyens à voter pour élire notre Président(e) de la République. La CFDT s'est engagée dans le débat public ouvert par la campagne présidentielle via un questionnaire envoyé aux cinq candidats dont les partis ont un projet de gouvernement. La CFDT souhaite que les candidats fassent connaître les choix qu'ils entendent privilégier et leurs réponses aux questions qui sont au coeur des préoccupations des Français : l'emploi, le pouvoir d'achat, la protection sociale, le logement, la cohésion sociale, le dialogue social, l'Europe et la démocratie sociale. La CFDT s'engage, dans le respect des choix qui relèvent de la responsabilité individuelle de chaque citoyen, à sa place de partenaire so-

cial, dans la réflexion et l'élaboration de solutions possibles, de solutions qu'attendent les Français confrontés à une réalité sociale tantôt favorable, tantôt difficile, mais toujours complexe. Elle s'engage, enfin, pour éclairer le débat, le nourrir, le faire vivre et faire vivre notre démocratie. Nous vous tiendrons informés des réponses de ces cinq candidats.

Pour terminer, en fin d'année nous aurons à renouveler les CE. Je vous engage à venir nous rejoindre, ainsi nous serons plus nombreux à débattre pour identifier les aspirations des salariés tant sur l'aspect de l'avenir de notre entreprise que sur l'aspect des activités sociales et culturelles.

Vous trouverez dans ce bulletin :
- 15% de travaux gratuits,
- Les Conseils d'Administration,
- L'avenir de nos retraites.

Bonne lecture à toutes et tous.

Jean-Pierre TANGUY
Secrétaire de la CFDT du site de Satory

Ce bulletin est rédigé par Catherine Fréville, Patricia Battarel, Didier Davoine, Alain Charrier, Olivier Gobert, Cyrille Le Dentu et Jean-Pierre Tanguy.

15% de travaux gratuits...

Depuis quelques semestres on constate chez Nexter Systems des dysfonctionnements préjudiciables à la motivation des salariés mais aussi aux bonnes performances économiques de l'entreprise. La recherche, certes légitime, mais effrénée de « productivité » se traduit notamment par une exigence de baisse des coûts, des délais et des effectifs. Elle a plusieurs effets concrets au niveau local, effets qui cumulés sont à l'origine de dégradations au plus haut niveau de Nexter Systems.

Outre le sentiment d'être espionnés et perpétuellement évalués, le fonctionnement via des propositions technico-financières avec FLT (Feuilles de Lot de Travaux) suppose des hypothèses de travail forcément « optimales » pour les engagements métiers. Or une baisse est systématiquement demandée lors de la négociation avec le donneur d'ordre, ce qui conduit à supprimer des activités complètes.

Le risque est donc, pour les métiers en limite de sous charge, de pointer en frais généraux sans valeur ajoutée pour l'entreprise au lieu de travailler sur projet; avec les conséquences suivantes :

- Frustration et démotivation des intervenants métier.
- Diminution de la valeur ajoutée sur les projets.
- Impact sur les fameux TUO dont la volonté affichée est à la réduction permanente.

Si pour la CFDT il semble indispensable que les projets soient bien gérés, cette gestion ne doit pas aboutir à certains excès actuels :

- Les travaux « suivi projet/participation aux réunions et aux revues » apparaissant logiquement dans les FLT sont parfois remis en cause ou minimisés par le donneur d'ordre.
- Les travaux « reporting/management » ne doivent pas être le « prélèvement obligatoire à la source » du hiérarchique, conséquence du pointage sur affaires des responsables de service ou d'unité,
- Les réunions de service ou métier sont maintenant facturées aux projets soit parce qu'il n'est plus possible de pointer en frais généraux ou soit parce que c'est mal vu par la hiérarchie. Pour la CFDT ces travaux doivent être effectués et intégrés dans les FLT, cependant nous pouvons comprendre que les projets renâclent à payer ce qui relève du fonctionnement général de l'entreprise.

De surcroît, l'augmentation permanente de reporting demandée par la hiérarchie n'est pas

prise en compte dans les coûts de structure actuels, pourtant ceux-ci devraient s'ajouter à la note sur les FLT.

Quant à la suppression des budgets de TPNM (Travaux Pour Nous Mêmes) vécue en fin d'année 2006, elle ne va pas dans le sens de la confiance prônée par la direction. Les salariés pourront dorénavant conclure que tout budget TPNM doit être immédiatement consommé, aux dépens des projets, car susceptible de disparition. Cet artifice n'a pas échappé à la CFDT.

Enfin, la dévalorisation de certains métiers, jugés trop coûteux, apparaît clairement. Il ne faut donc pas s'étonner du manque d'enthousiasme de certains pour les missions à l'étranger.

Le rendement global de l'entreprise risque alors de diminuer notamment via les deux phénomènes suivants :

- Les dysfonctionnements croissants entre services, conséquence néfaste des engagements métiers par chiffrage (FLT).
- La suppression des postes de secrétaires, la recherche de salles de visioconférence disponibles, les réunions téléphoniques en open space au mépris du respect des règles de savoir vivre élémentaires (les téléphones des salles de réunion ont été supprimés) et l'abandon progressif de la gestion de configuration, dégradent considérablement le rendement individuel des salariés.

Pour la CFDT, la remise en cause perpétuelle par les donneurs d'ordre des propositions technico-économiques des métiers risque de conduire à l'inflation des devis alors que c'est la confiance et la reconnaissance des compétences métiers qui devraient prévaloir.

A méditer, cette pensée d'Auguste Detoeuf (polytechnicien) : « Bon sens et logique : un chef ; bons sens sans logique : un employé ; logique sans bon sens : une catastrophe ; d'ou l'échec de beaucoup de polytechniciens ».



Les CA, du travail en perspective..

Le 22 mars se sont déroulées les élections au Conseinstration de Nexter Systems et de Nexter Munitions. Nous remercions les salariés qui ont permis à Olivier GOBERT et Thierry CHATELIN élus CFDT, de les représenter dans cette instance. Nous rappelons ici après les engagements qu'ils ont pris devant vous et qui constituent leur feuille de route pour les cinq années de leur mandat.

Avenir de l'entreprise

Stratégie industrielle, Recherche et Développement, plan de charge sont des sujets qui vont occuper nos administrateurs CFDT. Pour cela ils vont s'assurer que les engagements de l'Etat au travers du contrat d'entreprise qui court jusqu'à fin 2008 soit bien respecté. De plus, au cours du deuxième semestre 2007 devrait se discuter la loi de programmation militaire (LPM). Ils auront à faire du lobbying auprès des nouveaux représentants de l'Etat pour que le groupe Nexter ne soit pas oublié

et que suffisamment d'activité lui soit dédiée pour pérenniser la bonne santé financière et donc sociale de l'entreprise. Sur le sujet des rapprochements, même si rien n'est encore défini aujourd'hui, ils défendent l'idée de passer avant toute autre chose par un rapprochement avec un industriel français avant d'envisager un rapprochement européen, tant pour Nexter Systems que pour Nexter Munitions.

Emploi et avenir des salariés

Les plans sociaux qui ont été imposés depuis plus de vingt ans, et tout particulièrement le dernier, ont mis à mal le maintien des compétences. En respectant le droit de réintégration des salariés en CPRP les administrateurs CFDT porteront à la Direction plusieurs messages. Le premier étant qu'elle se doit à la fois

de rajeunir l'entreprise et d'assurer le transfert des compétences de ceux qui partent. Le deuxième, qu'il faut mettre en place un plan de carrière pour chacun à travers une GPEC ambitieuse. Et pour terminer sur ce sujet, d'engager une politique de promotion interne beaucoup plus volontariste.

Garanties sociales de haut niveau

S'il est vrai que les administrateurs salariés ne sont pas des négociateurs ils ont toutefois la possibilité de faire passer les messages à la Direction de l'entreprise. Il n'est pas besoin de rappeler que si les ad-

ministrateurs salariés CFDT de Giat Industries SA n'avaient pas interpellé la Direction pour demander que les salariés récoltent les fruits de leurs efforts, nous n'aurions pas eu la prime de 600 euros en avril. Nous pouvons donc compter sur Olivier et Thierry pour agir à leur niveau et faire en sorte que les accords que nous avons commencé à négocier soient porteurs d'avancées sociales et permettent ainsi de redonner confiance aux salariés.

Pour conclure provisoirement

Voilà donc les axes essentiels de la feuille de route pour lesquels Olivier et Thierry se sont engagés. Avec vous, nous pouvons compter sur eux pour qu'ils nous aident à construire l'avenir, défendre l'emploi et développer le social dans le groupe Nexter.

