

Tulle le 07/05/07

## Comité d'établissement du 19 avril 2007

### Premier CE pour le nouveau directeur :

# Enfin une démarche industrielle se dessine !

Après deux semaines de prise de fonctions du nouveau directeur, ce comité d'établissement pouvait être considéré comme le passage du relais entre deux patrons. D'une part un qui est resté huit ans à la tête de l'établissement pour conduire une restructuration pilotée par le siège. Restructuration menée à la hache au travers de deux plans sociaux successifs dont les dégâts se font encore sentir dans bien des domaines, à tel point que beaucoup d'entre nous considèrent -quoique qu'en disent les articles de presse- que nous sommes dans une situation inextricable particulièrement sur le volet industriel.

D'autre part, un homme qui semble avoir une approche radicalement différente tant sur le plan relationnel que sur le plan industriel. La CFDT comme bon nombre de personnels, souhaite qu'enfin nous prenions la voie de la réorganisation cohérente du centre afin de retrouver de l'efficacité car les enjeux sont rien de moins que la pérennité du site et les emplois de tous. Ce ne sera pas simple car il faudra convaincre en haut lieu, il faudra un peu de temps, des choix seront faits, le nouveau directeur assure qu'il y aura concertation avant les décisions, la CFDT le souhaite et y veillera car la confiance et la reconnaissance envers les personnels sont des clefs majeures du redressement de l'établissement.

L'ordre du jour de ce CE a été légèrement revu afin que le directeur partant puisse dire quelques mots puisque au CE précédent il n'était pas encore autorisé à le faire.

En préambule à cette réunion, le secrétaire du CE a indiqué au nouveau directeur qu'un effort sensible devait être fait afin que les élus aient les documents préparatoires du CE dans les délais légaux car depuis quelques mois une dérive totale était prise ce qui traduisait une stratégie délibérée de non respect du rôle des élus.

#### Plan de charge.

- Par rapport au mois précédent, la charge ferme est à la baisse de 10 Kh et de 3,7 Kh en espéré. Ceci s'explique coté charge ferme par les difficultés de réalisation des pièces APC qui ont dû être externalisées probablement de manière définitive, suite au non fonctionnement récurrent des moyens transférés de CSC.

Coté charge espérée, les axes et 1/2 corps de chenilles sont passés en ferme tout en gardant une double source pour sécuriser le flux vers Roanne. Ces pièces devraient être transférées vers le 421 pour, là aussi, répondre au non fonctionnement d'un CU venu de CSC.

**Pour la CFDT**, la dispersion des îlots d'usinage dans tous les coins de l'établissement est un non sens industriel. Ceci est dû en partie à l'absence de plan directeur ! et aux décisions ératiques des transferts d'activités au fil du plan de restructuration.

- **Le secteur usinage** dispose actuellement d'un potentiel de 50 000 h pour un cumul charge ferme et espérée de 68 300 h.

- **APC**, pas d'évolution par rapport au mois précédent, l'espéré de 2800h plus 19000h fermes dépassent le potentiel (13274h).

- **TT/TS**, le potentiel est de 27600 h, le cumul charge ferme et espérée lui est supérieur de 3300 h. Dans le cadre de la qualification NADCAP, cet atelier fait l'objet d'un état des lieux afin de chiffrer sa remise à hauteur voir de nouveaux investissements. Ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CE.

**La CFDT**, partage la vision de la nouvelle direction quant à la né-

cessité absolue de remettre ce secteur au niveau requis pour nous positionner sur les marchés à forte valeur ajoutée. Nul ne doute que le triptique TT - TS - usinage montage est indispensable à l'équilibre de nos prestations vers des clients exigeants et donc à la pérennité du site. Et pourtant, il y a peu les TT dont l'entretien était délaissé, les compétences amoncelées étaient considérées comme à désinvestir en urgence pour ... faire de la place. Il y a tout de même de quoi se poser des questions.

#### Passage en 3X8

La chaîne OAD et l'atelier de peinture pourraient être concernés par cette organisation afin de répondre à l'arrivée de pièces AMRI et de façon à résorber le goulot d'étranglement des pièces BSCC. Les élus ont voté pour cette organisation étant entendu que ceci ne doit être que périodique au vu des contraintes que ceci demande aux personnels.

#### Consultation sur les ATD 2006 et 2007,

(ATD : Allocation Temporaire Dégressive). Ceci est une convention (état-entreprise) négociée par les organisations syndicales dans le cadre du plan social afin de compenser pendant un temps les éventuelles pertes de salaire de personnels créant leur activité ou se reclassant dans d'autres entreprises. Tulle a utilisé deux conventions de ce type 1 en 2006 et 1 en 2007. Les élus ont donné leur accord.

#### Bilan social 2006 (info et consultation)

Ce bilan annuel très codifié et qui permet la comparaison avec les deux années précédentes, a cette fois-ci été scindé en deux parties suite au passage en filiale en décembre 2006.

- Un bilan pour les 11 mois de l'année relatif à Giat Industries et un bilan pour décembre concernant Nexter Mechanics excepté les ouvriers sous décret. Il en sera de même en 2007 puisque pendant 3 mois les OSD sont restés Giat SA.

Difficile de se retrouver dans cette partition de chiffres où des erreurs sont inévitables, **les élus se sont abstenus**.

Ce bilan chiffré reprend néanmoins en sept grands chapitres et

31 sous chapitres :

L'emploi, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, les autres conditions relevant de la vie de l'entreprise.

#### Quelques chiffres marquants pour 2006 :

- Nombre moyen de pers intérimaire est de 13 (0,41 en 2005)
- durée moyenne des contrats intérim est de 161,98 jrs
- Embauches en CDI : 22
- Nombre de pers. appartenant à une entreprise extérieure : 47
- Nombre de départs 69 (DETMAT principalement)
- Montant des versements à des entreprises extérieures pour la mise à dispo de personnels : 1287 KE dont 931 KE en intérim et 356 en gardiennage (on a pas le coût des prestations Cegelec ou Exprim ) pourtant il s'agit bien de prestations de service et de mises à disposition de personnel.
- 45 personnes ont travaillé en équipes alternatives
- 345 KE on été dépensés pour l'amélioration des conditions de travail.

#### Dépenses de l'établissement pour les oeuvres sociales :

- Logement 85 121 E (dossiers 1% logement)
- Restauration subventions repas. 15 735 E
- Dotations CE 95 471E

### Rapport égalité hommes / femmes (info et consultation).

Dans le même registre que le bilan social en terme de présentation, celui ci est scindé en deux parties.

Trois grands chapitres :

- situation comparée hommes-femmes (conditions générales d'emploi, rémunérations, formation, conditions de travail, indicateurs.

- bilan des mesure prises en 2006

- objectifs prévus et plan d'action correspondant  
difficile d'interpréter les chiffres 2006 entre les deux documents. Pour résumer, Nexter emploie 18 femmes et Giat Industries Tulle 2. Leur répartition par catégorie professionnelle est de 1 cadre, 5 ouvriers et 14 employés et techniciens. Leur position en niveau est plutôt en haut des grilles sauf coté cadre en position 2.

Les rémunérations sont difficilement exploitables dans ce type de document compte tenu du faible nombre d'effectifs femmes dans certaines catégories et parallèlement du faible nombre d'hommes coté administration par exemple. Ceci étant, les réunions sur les salaires nous permettent d'avoir des éléments plus précis indiquant que parfois les disparités ne sont pas toujours là où on les attend.

En conclusion : stabilité de l'effectif féminin qui représente 23% de l'effectif global. Maintien de la politique d'embauche de femmes puisque 9 ont été recrutées soit 25% des embauches. Maintien des actions de formation en faveur des femmes.

### Plan de formation :

#### Information et consultation sur le bilan 2006

Taux de réalisation de 84,28% soit un coût total de 357557 E représentant 7,2% de la masse salariale ce qui est considérable au regard d'entreprises du même secteur et de taille similaire.

Par catégorie professionnelle, 150 personnes ont suivi au moins une action de formation : 24 cadres dont 1 femme, 39 Etam dont 11 femmes et 87 ouvriers dont 5 femmes.

#### En terme de stagiaires, ceci représente :

- 64 cadres pour 636 h
- 134 Etam pour 1695 h
- 222 ouvriers pour 4920 h

#### Principales actions de formation réalisées en heures

- Mécanique : 4500 h
- Prévention hygiène et sécurité : 1531h
- informatique, bureautique et langues 195 h
- systèmes d'information : 386 h

#### Consultation :

La CFDT s'est prononcée pour ce bilan du plan de formation 2006

### Plan de formation 2007 (avancement)

Toujours des difficultés avec HR ACCESS pour faire les extractions, les chiffres donnés sont les actions engagées.

Les actions de formation demandées pour 2007 représentent 4175 h. A noter que ce chiffre est nettement supérieur aux autorisations initiales du siège. Il est également probable que des actions soient rajoutées dans le domaine de la mécanique.

Prévision en coût global **186000 E soit 5, 8% de la masse salariale estimée 2007.**

- Mécanique : 29%
- Hygiène sécurité : 39%
- système d'information : 7,6%
- Informatique, bureautique, langues : 8,68%
- Management : 2,7%
- Autres : 12,45%

A noter que 7 DIF ont été demandés, certains reportés de 2006. La CFDT engage les personnels à se renseigner sur le Dispositif Individuel de Formation. Ceci donne 20h / an par salarié pour se former, c'est un véritable atout pour améliorer ses compétences et donc son employabilité au fil de sa carrière.

### Situation des effectifs à fin mars 2007

Centre de Tulle	Sexe		Classif			Main d'œuvre			Statut			TOTAL
	Hommes	Femmes	Cadres	ETAM	Ouvriers	MOD	MOI	MOS	CC	FD	OSD	
NEXTER M.	128	18	27	38	81	84	39	23	93	2	51	146
DRI (BAR)	6	0	0	2	4	0	0	6	2	0	4	6
DRH dispositifs préretraite etc	41	1	3	16	23	0	0	42	7	0	35	42
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>108</b>	<b>84</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>194</b>

**Départs** : 2 personnels ont quitté l'établissement, Mrs Philippe Martinucci et Bernard Simon.

**Embauches réalisées au 1er mars** : 1 cadre M. Denis Charley; 1 ouvrier M. David Delga ; 2 Etam Mrs Christophe Dessennoix et Sébastien Nogues.

**Embauches réalisées au 1er avril** : M; Bernard Audubert directeur; M. Marc Abbou Finances gestion et M. Barnabé De La Porte Des Vaux, gestion de production.

La CFDT souhaite à chacun d'entre eux la bienvenue parmi nous.