

Toulouse le 10 septembre 2008

Organisation du travail : La CFDT demande de la souplesse en matière d'horaires locaux !

Fin juillet, après un combat acharné des personnels pour le maintien des 35 heures chez Nexter, 3 organisations syndicales ont accepté les dernières propositions de la Direction en matière de durée du travail conscientes qu'elles étaient du risque d'application de la seule convention collective. Fin août, elles étaient rejointes par FO qui, à son tour, voulait éviter une situation plus contraignante encore pour les personnels. Pour sa part, la CFDT avait pris soin d'annexer à cet accord un certain nombre de réserves dont celles d'ouvrir un débat localement pour prendre l'avis des salariés sur les horaires à venir (cf. Lettre au verso).

Depuis, les directions locales ont pris, fin août, l'avis des CE sur l'accord de juillet, mais refusent ici et là de donner suite à la demande CFDT de réunir les organisations syndicales pour recueillir les avis des personnels. C'est le cas à Toulouse où, au Comité d'Etablissement d'août, nous avons assisté à une foire d'empoigne avec la Direction sur les horaires, **éléments restant pourtant à discuter en local et non validés dans l'accord cadre signé en central**. Cette situation conduit aujourd'hui cette direction à ne vouloir rien changer pour l'instant, attendre que les salariés se rodent à ces nouveaux horaires, espérant sans doute qu'avec le temps, la grogne s'apaisera et que tout rentrera dans l'ordre.

Ce jour, la CFDT de Toulouse a rencontré la direction locale pour lui faire part de son insatisfaction sur la méthode retenue et sur le fond, considérant que la discussion laissée en plan au CE devait reprendre avec les organisations syndicales. **Elle a demandé à la direction de Toulouse, comme cela est d'ores et déjà prévu dans d'autres centres, de les réunir avant le CE de septembre pour recenser les difficultés rencontrées depuis le premier septembre**. En effet, en fixant de manière autoritaire les plages horaires, la direction impose un quasi horaire fixe. Ceci n'est pas correct, qui plus est quant, ici et là, au même moment, les directions locales demandent déjà à quelques salariés de s'adapter à la... surcharge. Résultats :

les salariés sont mécontents et le font légitimement savoir. Pour la CFDT, **une étude locale doit permettre d'aborder tous ces problèmes, y compris au moment où la Direction, semble-t-il, réfléchit à une nouvelle organisation du travail sur le centre. En effet, est-il à ce point impossible de discuter des horaires de midi notamment, qui ont pour conséquences de nombreux dysfonctionnements au restaurant ? La demande également d'une sortie plus tôt le vendredi permettrait sans doute de donner un peu de souplesse à ces nouvelles contraintes horaires**. C'est ce qu'a suggéré la délégation CFDT à la direction locale qui, visiblement en attente du résultat de la réunion des RH qui s'est tenue le 10 septembre à Satory, ne s'est pas engagée pour le moment.

C'est en tout cas les demandes (entre autres) qu'ont vivement exprimé **les adhérents de la CFDT réunis à midi** en présence des délégués centraux, présents à Toulouse. Contrairement à ce que tentent de faire croire certains à Toulouse, les mêmes qui, une fois de plus, veulent faire porter la responsabilité de cette situation aux organisations syndicales signataires (c'est tellement pratique !), **il appartient à la direction d'apporter des réponses concrètes aux questions soulevées**. Des réponses aux questions sociales bien sûr, mais aussi aux questions industrielles, au moment où le secteur de la Défense risque une nouvelle fois, de faire les frais des coupes budgétaires à venir (MCO???)

Chacun aura compris que la stratégie de la direction en ce début septembre n'est autre que celle du «wait and see», stratégie entretenant le flou, en particulier sur la période dite de transition jusqu'au 15 septembre. En prenant l'initiative de demander cette réunion, **la CFDT de Toulouse souhaite ne pas laisser s'installer un climat de défiance et recherche un consensus partagé**. La balle est dans le camp de la direction locale qui doit mesurer toutes les conséquences de son passage actuel en force sur un sujet qui touche au quotidien des personnels. A suivre donc, dans les prochains jours !

Date : 25 Juillet 2008

Objet : **Lettre d'accompagnement de la signature CFDT,
relative au projet d'accord sur la durée et l'organisation du temps de travail.**

Réf: 21/08-DSC-DC

à l'attention de :

Monsieur Vigneron
PDG du Groupe Giat/Nexter

Monsieur le Président,

Près de 90% : C'est le pourcentage des adhérents CFDT qui, après avoir fait de nombreuses propositions pour améliorer votre projet d'accord sans pour autant avoir été vraiment entendus, acceptent les améliorations que vous venez de concéder en dernière ligne droite. Autant vous le dire tout net, cet accord suscite de nombreuses réactions tant sur la forme dont il a été négocié que sur le fond. Sur la forme, **c'est pour nous un goût de négociation inachevée** qui l'emporte avec cette volonté d'imposer aux partenaires sociaux que nous sommes, une fin de négociation rapide avec cette date du 1^{er} septembre qui sonne comme un ultimatum. Sur le fond, nous estimons que nos revendications n'ont que très partiellement abouti. Par exemple, le refus de fractionner un jour de congé en heures, cette obstination à ne pas accepter un horaire variable négocié pour les salariés postés dont il faudra bien pourtant reparler, cette volonté d'aligner systématiquement tous nos droits sur la convention collective sont autant d'actes que les salariés ont analysés comme un refus de dialogue social. **Sachez que cette fin de négociation ressemble pour nous davantage à un «sauvetage de meubles» qu'à une réelle adhésion au contenu de cet accord.**

Néanmoins, nous sommes conscients que nous avons obtenu un accord à l'arraché que depuis le début des négociations, vous n'écarteriez pas la possibilité de ne l'accorder qu'aux cadres de l'entreprise. Au moment où les parlementaires français élaborent les lois visant à en finir avec les 35 heures, **nous signerons cet accord** puisque vous vous êtes engagé à ne pas le dénoncer, y compris de manière partielle. Nous sommes également sensibles au rétablissement, en toute dernière ligne droite, d'un peu d'équité entre les cadres et les non cadres du point de vue compensation financière, ce qui ne nous empêche pas de penser que vous pouvez aller plus loin dans vos compensations, dont vous n'avez cessé de nous parler depuis des mois, au travers d'accords qui restent à négocier : PEE, CET, Mutuelle, Activités sociales et culturelles, etc...

Cette attitude que certains de nos adhérents considèrent comme méprisante ne sera pas sans conséquence sur la motivation des personnes dans les semaines qui viennent. En étant réticent à accepter l'ouverture de négociations locales, vous prenez le risque d'une plus grande démotivation encore. **Aussi, il nous semble nécessaire que vos directions locales (Ressources Humaines et Industrielles) prennent les devants dès la rentrée et convient les organisations syndicales pour négocier ce que nous avons coutume d'appeler les «irritants» qui n'ont pas été traités dans l'accord cadre** que vous nous proposez.

Il nous semble, qu'entre autres, les points suivants doivent être soumis à débat :

- horaires variables,
- temps partiels,
- respect des accords et usages locaux,
- seuil de déclenchement des heures de déplacement,
- aménagements et organisation du travail.

Ce ne sont là que quelques sujets, mais nous sommes convaincus que des discussions doivent être menées, pour être au plus près des attentes des personnels.

Sans doute serons-nous confrontés, dans les mois qui viennent, à de nouvelles évolutions de notre Groupe (constitution d'alliances, de partenariats, etc...) mais également de nouveaux défis (réussite de prospects export, réussite du lancement de nouveaux produits, etc...). **Nous restons convaincus que ceci ne sera possible qu'en restant à l'écoute les salariés pour remobiliser les troupes.** Cet enjeu majeur pour notre entreprise est entre vos mains et nous vous demandons, au nom de tous les adhérents que nous représentons et plus encore, au nom des salariés, d'être davantage attentif à leurs demandes. Si jusque là, le turn over n'a pas été important chez Nexter du fait du niveau des droits sociaux des salariés, **il convient aujourd'hui de les fidéliser** si vous ne voulez pas être confronté à de nombreux départs, ce qui serait préjudiciable à la stabilité de l'entreprise. **Il y a donc urgence à leurs donner les moyens et à dialoguer avec eux pour éviter qu'un tel scénario se produise.**

Nous restons à votre disposition pour toutes informations complémentaires
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération.

Pour la CFDT de Giat Industries/Nexter

D. Coutaudier / J.P. Tanguy
Délégués Syndicaux Centraux