

CE du 29 mai, du bon et du moins bon ! La GPEC 2008 manque de réalisme !

La remise en état des installations TT va démarrer suivant un planning affiché dans le secteur concerné, l'installation de la fabrication des éoliennes va commencer, le planning semble serré; des affaires sont en cours de négociation coté TTS, des travaux de rénovation de l'infra (toitures, vitres, voirie...) ont enfin débuté, voilà pour le bon. Le moins bon demeure coté de l'usinage où les clients ne sont toujours pas en phase de confiance malgré de nombreux efforts fournis par tous, les prises de commandes en pâtissent et à terme le chiffre d'affaires en fera de même si la situation devait perdurer. La situation est donc encore incertaine et pourtant nous avons les atouts pour réussir si on veut bien écouter ce que dit la CFDT : Investir en se plaçant dans une démarche volontariste pas uniquement basées sur l'obtention d'un contrat. Investir dans les personnels en renforçant nos compétences sur les gros moyens d'usinage car ce qui est fait manque singulièrement d'ambition pour un secteur qui veut oeuvrer sur l'usinage a forte valeur ajoutée. La GPEC 2008 doit corriger ceci !

Plan de charge et CA :

Estimation sur 12 mois de mai 2008 à avril 2009

Charge Nexter Mechanics globale (Prod + études)

Potentiel CDI : 103800 h + potentiel renfort 7000 h = capacité en cours de sécurisation de 110800 h

Ferme : 64100 h est en légère baisse, mécaniquement la charge espérée augmente à hauteur de 53000 h.

Espéré + ferme = 117200 h

Ecart charge totale / potentiel est positif de 6400 h

Evolution des prises de commandes

- **Ingénierie** : très correct

- **MCO/APC** : toujours en attente de la commande Fèlin, le rétrofit se décale de quelques mois, pas d'évolution attendue avant l'été.

- **Usinage/TTS** : le constat du mois dernier est toujours d'actualité, le secteur usinage doit rassurer deux clients majeurs, 300 arbres sont à livrer dans les délais et dans le même temps on rediscute des prix. Des aléas techniques sont à gérer sur la partie TT des arbres mais nous avons la maîtrise technique pour le faire.

Coté TTS, la perte pour cause de rediscussion par l'ancienne direction du prix d'une grosse commande privée nous oblige à attendre l'arrivée de commandes munitionnaires (interne groupe) au dernier trimestre. Celui-ci serait attendu comme très chargé particulièrement à la peinture.

Chiffre d'affaires :

Globalement les retards de facturation constatés vont se combler la direction indique que nous serons à l'objectif.

Charge des BU et perspectives

Ingénierie : Il s'agit de terminer LTSA13 et les freins avant d'installer la production windela qui, selon la direction, doit se développer.

MCO/APC : Au delà des affaires attendues, peu d'évolution hormis le retard sur les rechanges qui doit se combler avant la fin d'année.

Charge Usinage/TTS : Comme indiqué précédemment, l'usinage est soumis au fait de rassurer ses clients avant de voir les commandes renforcer l'activité.

Coté TTS et TT particulièrement, des affaires d'un bon niveau d'activité sont en cours de négociation, tant à l'externe que coté groupe. Bien évidemment, **réussir les arbres demeure la priorité !**

Rapport technique 2007 du médecin du travail

Ce rapport fait état des moyens permettant de réaliser sa mission dans l'établissement ainsi que le bilan des actions conduites pour le suivi de personnels.

Globalement et au delà des chiffres sur les examens réalisés, le médecin déplore que le 1/3 temps consacré aux visites dans les services et ateliers ne puisse être assuré du fait du manque de médecins du travail en Corrèze. La fusion de AIST Tulle avec Brive ne résoudra pas ce problème car ils sont plusieurs «retraitables». De plus, la suppression du service médical au sein de l'entreprise ne favorise pas les actions préventives du médecin.

91 personnels sur 209 ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière qui devient SMR (surveillance médicale renforcée). Ce sont les agents exposés au bruit, travail de nuit, produits cancérigènes divers (TTS), plomb (APC).

Situation des effectifs à fin Avril

En complément du tableau ci-dessous, par type de contrat nous avons sur 160 effectifs Nexter, 145 CDI, 15 CDD. S'ajoutent 9 intérim ce qui donne un effectif opérationnel de 169 personnes. Soit + 4 personnes par rapport à mars.

Usine de Bar : 7 CDI et 1 intérimaire.

Les mouvements en avril :

Départs : 2 intérim à Bar, Embauches : 3 CDI (1 cadre et 2 ouvriers) et 1 intérim.

BU	MOD	MOI	MOS	appr	cad	Etam	Ouv	Total
Support	2	0	15	1	3	12	2	17
Ingénierie	21	9	2	0	12	7	13	32
MCO	8	10	3	0	7	5	9	21
Usinage TTS	61	27	2	8	5	18	67	90
Total Nexter	92	46	22	9	27	42	91	160
Bar			7		0	3	4	7
Non à dispo	1	0	0	Dont apprentis			1	1
Préretraites	0	0	40		2	16	22	40
Total effectif	93	46	69		29	61	118	208

Recrutements en cours

Trois recrutements restent à réaliser par rapport aux prévisions initiales.

Après un bref rappel des recrutements réalisés les dernières semaines, la direction a indiqué qu'un accord avec l'ESAT a été conclu pour l'emploi de trois personnels handicapés qui travailleront à APC et Syegon à partir de juin. Un autre est envisagé pour le marouflage lorsque la charge munitions sera là.

Apprentis : La CFDT est a nouveau intervenue sur le recrutement des apprentis afin de renforcer notre potentiel en usinage et en valorisant l'investissement que l'établissement a engagé sur ces jeunes. La direction s'est engagée a nous répondre rapidement.

Bilan du plan de formation 2007.

Ce plan a été réalisé a **56,17% soit 2345 heures** de formation pour une prévision de 4175 heures. La raison principale est l'annulation par le précédent directeur de nombreuses formations liées à la sécurité au dernier moment pour raisons de production.

En terme de stagiaires (un salarié peut suivre plusieurs formations) : 181 pour 243 prévus ce qui représente 39 stagiaires cadres sur 32 prévus. 48 ETAM pour 78 prévus. 94 ouvriers pour 133 prévus.

Nombre de personels ayant suivi au moins une formation 120 soit 24 cadres, 29 ETAM et 67 ouvriers.

Action de formation	Heures	
	prévues	réalisées
Prévention/hyg./sécurité	1654	721
Mécanique	1209	547
Informatique/Bur./langues	362	208
Systèmes information	317	288
Management	113	89
Autres	519	489
Logistique		117
Pyrotechnie		117
Qualité		102
Ressources Humaines		66
Divers		55

Le % de la masse salariale consacrée à ce plan de formation est de **5,20% soit 290,48 KE.**

Coût pédagogique et rémunération des stagiaires représentent **80,25%** de ce coût.

Droit individuel à la formation :

6 DIF sur 7 prévus ont été réalisés sur ce plan. le nombre d'heures total d'heures DIF capitalisées par l'ensemble des salariés de l'établissement est de 6170 h pour 136 consommées. La CFDT a demandé qu'une nouvelle information des personnels sur le fonctionnement du DIF soit réalisée afin que chacun mesure l'intérêt de ce dispositif **qui a été créé au niveau national avec l'aval des organisations syndicales afin de d'offrir à chaque salarié un véritable droit à la formation à raison de 20 heures par an capitalisables.**

La CFDT s'est prononcée favorablement à ce bilan du plan de formation 2007 même si des insuffisances apparaissent, le niveau de 5,2% demeure bien supérieur à ce qu'il se pratique habituellement dans les établissements similaires au nôtre.

Avancement du plan de formation 2008 :

Ce plan prévoit 2133 heures de formation pour 158 stagiaires, à ce jour il est réalisé à 33,5% soit 714 h pour 59 stagiaires.

Action de formation	Heures	
	prévues	réalisées
Prévention/hyg./sécurité	959	154
Informatique/Bur./langues	531	96
Mécanique	312	54
Soutien logistique	156	156
Management	97	23
Autres	77	230*
* dont 167 h en systèmes d'information		

Budgétairement le plan 2008 est réalisé à 47%

Plan de formation complémentaire mis en place suite à la réorganisation du site en 3 BU.

Cette partie représente 120 jours de formation pour 14 personnes, il comprend les formations soudeurs, le cursus requis pour l'usine de Bar, un coordonateur logistique et un cursus pompier. Ceci sera intégré au plan dit normal.

Mise en oeuvre de la GPEC à NEXTER Méchanics

Ce processus s'intègre dans la démarche qualité faisant partie des audits réalisés. Il doit évoluer suite à la mise en place de l'accord d'entreprise GPEC signé en 2007 par la CFDT. Basé sur les 18 familles professionnelles, ceci permet de prévoir et anticiper les évolutions de l'emploi sur un PMT (Plan à Moyen Terme) bâti sur le carnet de commandes connu pour 3 ans. Pour Tulle, les familles devant évoluer sont le commerce, la fabrication, le management projets contrat.

Tous les élus ont longuement débattu avec la direction sur l'adéquation des actions de formation en mécanique en regard des objectifs fixés en termes d'obtention de professionnels hautement qualifiés afin de **«pouvoir offrir une prestation complète d'usinage et de traitements thermiques et de surface»**. Les actions en ce sens sont insuffisantes. **Le directeur nous a promis d'examiner ceci, pour la CFDT il y a urgence, c'est une question de crédibilité.**