

Tulle le 30/09/08

Comité d'établissement du 29 septembre 2008 : Objectifs : Devis et carnet de commandes !

Ce comité d'établissement a été l'occasion de confirmer comme en conseil d'administration de Giat SA du 25 septembre que la situation financière et les résultats de NEXTER Mechanics s'amélioreraient eu égard au plan de redressement mis en place début 2008. Faut-il pour autant en déduire que la situation est saine ? Certainement pas car l'activité usinage reste fragile, même si de gros efforts ont été réalisés sur les délais et la qualité, le volume d'heures nécessaire à l'équilibre est encore loin d'être atteint. A ce propos, la CFDT demande que la direction soit beaucoup plus volontaire pour mieux utiliser nos moyens (tours verticaux par exemple) et renforcer méthodes et devis. Au delà de l'activité usinage dont on peine encore à mesurer les résultats de l'action commerciale, les efforts commerciaux doivent rapidement se concrétiser par des commandes dans les trois BU de l'établissement pour regarnir le carnet de commandes, à noter que deux commerciaux arrivent à la BU Ingénierie. N'oublions pas que la fin de l'année sera inévitablement le point d'étape où le président du groupe et les actionnaires des tutelles examineront la situation de Nexter Mechanics en fonction des progrès réalisés en 2008.

♦ Plan de charge

Globalement sur 12 mois glissants, le plan de charge toutes BU confondues, production plus études, se situe vers 93 K heures pour un potentiel de 95 K heures. **La CFDT a fait part de son inquiétude quant au fait que cet écart se creusait depuis le mois de juillet et représentait près de 3000 heures.**

La direction explique ceci par le fait que certaines commandes ne peuvent transiter par le système de gestion et n'apparaissent donc pas dans les tableaux présentés.

Analyse par business unit :

La BU MCO/APC est largement chargée jusqu'à la fin 2008. A ce propos le CE a été informé par le point 6 de son ordre du jour de la nécessité de faire des heures supplémentaires pour assurer la livraison de cinq lots du Famas surbaissé avant fin 2008. Pour cela les heures de travail de cet atelier débuteront à 7h30 et termineront à 18h00.

Au delà de cette période, les PGM plus le retrofit FAMAS devraient générer un besoin supplémentaire de 10 personnels. L'offre 7.62 a été remise, 11000 armes sur au moins trois années, ceci est donc très structurant pour l'activité future de cette BU. Nexter est en concurrence sévère sur ce dossier. Réponse attendue fin 2008 ou début 2009.

La BU usinage traitements dispose sur 12 mois glissants d'un potentiel de 56 K heures face à une charge connue de 54 K heures. Concernant les TS et TT, la situation commerciale semble meilleure, l'activité concernant les BSCC est revenue.

Sur l'usinage, les efforts de tous ont payé concernant Hispano, les discussions ont lieu avec les autres clients, certains aléas techniques externes (sulfinuse) nous posent problème et les discussions sont en cours avec le client. La CFDT a fait encore une fois le forcing pour que l'action commerciale se concrétise

enfin et pour que les méthodes soient renforcées. Sur ce dernier point, il semble que ce soit prochainement le cas, des formations sur les devis et la programmation 5 axes soient enfin prévues rapidement.

Pourquoi avoir tant attendu ? le temps perdu ne se rattrape pas et l'explication des stratégies imbéciles du passé n'enlève rien au fait d'avoir attendu fin 2008 avant de prendre des décisions sur des faiblesses connues depuis longtemps.

La CFDT ne comprends pas non plus, alors qu'il faut augmenter les heures d'usinage, que l'on sous traite du tour vertical parfaitement rentable sur les galets (par exemple) parce qu'il nous manque un usineur sur ces moyens alors que nous avons mis des usineurs sur d'autres postes. **La CFDT appelle cela de la gestion à la petite semaine comme aux TS (voir § intérimaires)**

Temps d'usinage, le débat porte sur le fait que les temps remontés par les opérateurs ne correspondent pas à la réalité car ils collent systématiquement aux devis et ne permettent pas de montrer les gains possibles. Une opération véridité est en cours qui doit, selon la direction, conduire à des gains de 20% en moyenne afin de mieux se positionner sur nos offres. Cette démarche est sans doute nécessaire afin, y compris sur les affaires récurrentes où nos clients cherchent à créer de nouvelles sources, de pouvoir continuer à être positionnés.

La BU ingénierie dispose d'un potentiel de 25 K heures pour un total de charge de 27 K heures études et production réunies. Au delà de ces chiffres, l'échec de l'affaire Windela et l'arrêt programmé des réservoirs nécessitent de relancer l'action commerciale. A cet effet deux commerciaux sont recrutés dont un sera chargé de l'activité Syegon que le PDG souhaite développer en injectant 500 K Euros.

◆Chiffre d'affaires :

Sa réalisation à 32 Meur est au dessus des prévisions, ceci traduit que la rigueur a été remise en place et que les frais sont mieux amortis. Ceci favorise également les taux d'UO. Concernant chaque BU, le CA est partout au dessus ou en phase avec les prévisions.

◆Prises de commandes :

La CFDT met l'accent pour les raisons évoquées en amont sur la nécessité de regarnir le carnet de commandes particulièrement en usinage mais sur les autres BU également. Bonne nouvelle, le volet rechanges a engrangé 1,2 Meur en une semaine.

◆Effectifs au 31 août

BU	Main d'œuvre				appr	Catégorie		
	MOD	MOI	MOS	Total		cad	Etam	Ouv
Supp + D + RH	2	0	15	17	0	4	11	0
Ingénierie	20	10	2	32	0	13	7	12
MCO	7	10	2	19	0	6	5	8
Usinage TTS	61	26	3	90	6	7	18	65
Total Nexter	90	46	22	158	6	30	41	85
Bar			7	7	dont apprentis	0	3	4
ALD Nexter	0	0	0	0		0	0	2
Préretraites	0	0	41	40		2	15	23
Total effectif	90	45	70	205		32	59	114

Effectifs de la BU usinage /TTS prêtés, la direction souhaite d'ici la fin de l'année régulariser la situation de ces personnels en les affectant dans leur BU d'accueil. La CFDT souhaite que ceci se passe en bonne intelligence et après entretien avec eux, ce serait la moindre des politesses.

Intérimaires : Les fins de contrat arrivant, 6 intérimaires sur 9 quittent l'établissement début octobre. Les TS seront très impactés par ces départs de personnels formés et opérationnels, ceci au moment où une charge conséquente est arrivée. Ils seront peut-être remplacés par des personnels de l'établissement à former. **Comment va t'on tenir les délais ?**

Embauches : En cours et en CDI, un chargé d'affaires sur la BU MCO/APC et un ingénieur généraliste; un technicien laboratoire et deux commerciaux pour la BU ingénierie. En recherche, un responsable BU usinage/TTS, un responsable EOP usinage, un responsable administratif et financier; un chargé d'études.

Recherche soudeur : La direction recherche en interne un candidat à la formation soudeur. Pour l'instant pas de réponse pour cette formation qui apporterait cependant une réelle polyvalence et une employabilité assurée.

◆Information sur le D I F :

S. Martins, responsable formation de l'établissement a fait un rappel des règles de fonctionnement du Droit Individuel à la Formation, chaque personnel a reçu avec la feuille de paie une information relative à ce dispositif qui existe depuis 2005. Chaque salarié cumule 20h/an avec un plafond de 120h qui, s'il n'est pas utilisé, restera à ce niveau au delà des 6 ans. Il faut savoir que le DIF apporte au salarié à l'issue de chaque action de formation une allocation de 50% de salaire net de référence si le DIF se déroule hors temps de travail (congrés, RTT...)

Pour la CFDT, la nouvelle organisation du travail (moins de congrés et RTT) risque de ne pas favoriser les demandes DIF.

Réunion sur le temps de travail du 30 septembre :

Règlement des anomalies : Beaucoup d'anomalies sont constatées, générant des lourdeurs de gestion mais la direction estime que ceci va s'estomper pour peu que Gestor évolue un peu.

Souplesse pour les horaires : Afin de ne plus passer son temps à surveiller ses horaires de présence afin de ne pas dépasser la durée hebdomadaire (un comble), **la CFDT demande une sortie anticipée le vendredi après midi.**

La direction semble découvrir ce problème et prend bonne note.

Plage variable pour les postés : La direction comprend bien la demande qui, d'une part lèverait cette foule d'anomalies que le responsable doit traiter chaque jour. Bourges à instauré une tolérance de 10' mais qui n'est, selon la direction, pas considéré comme de l'horaire variable, une évolution de Gestor pourrait régler ceci. **La CFDT demande une tolérance de 15'** et précise au cas où il y aurait un doute pour le PDG que ceci n'est pas une faveur aux personnels mais une mesure de bon sens qui apporterait un peu de souplesse et un peu moins de stress pour être à l'heure avec un risque d'accident de trajet évident.

Décompte des heures supplémentaires : C'est conforme aux textes en vigueur et à l'accord, les heures supplémentaires se décomptent dès la 36,85^e heure. Au delà de 220 h / an il y a autorisation obligatoire de l'inspection du travail. Ces heures peuvent être prise en temps de repos ou payées.

Décompte des heures de déplacement : Ce point est en cours d'examen au niveau du siège, ceci fera l'objet d'une négociation et d'un accord, CTU a fait une proposition en ce sens.

Jours fractionnables en heures : La direction indique que l'accord ne le prévoit pas mais reconnaît que l'établissement y perd en souplesse puisque le salarié s'absente une demi-journée au moins au lieu d'une heure auparavant. Ce constat est remonté au siège.

Recouvrement des équipes : Le système Gestor va être paramétré pour intégrer les 5' qui ressortent en anomalie. CRO est à 10' mais la direction de Tulle estime que 5' suffisent. **La CFDT demande 10'.**

Dérogations pour les parents : Pas de changement prévu sur ce qui est mis en oeuvre depuis le 1er septembre.

Paiement des OSD : Lors des négociations, la direction devait, avec le service GP du ministère de la défense, régler le problème pour faire en sorte que le bordereau de salaire prenne en compte la hausse de salaire de 3,55% afin que ceci compte pour les droits à la retraite. Ce point ne pouvant être levé que par un décret, la direction fonctionne actuellement et transitoirement en payant des heures supplémentaires à concurrence des 3,55%. Affaire à suivre.

CESU : La direction du groupe est en négociation avec le prestataire, il y aura rétroactivité de trois mois pour application aux bénéficiaires. La CFDT fait remarquer que le CESU n'est pas utilisable dans les structures municipales et propose que les sommes soient reversées au CE qui pourrait ainsi renforcer son aide pour la garde des enfants (sous contrôle de la direction bien sûr)

Conclusion : Une direction au garde à vous face aux responsables industriels très dogmatiques. L'autonomie des filiales ? Un bonheur !!