

Conseil d'Administration du 16 novembre 2009

RECAPITALISATION : L'Etat reprend d'une main ce qu'il lâche de l'autre...

Et les salariés dans tout ça ???

Ce jour, un Conseil d'Administration exceptionnel s'est réuni avec deux points principaux à l'ordre du jour. Le premier, pour traiter de la « Politique de prévention et de gestion des risques individuels psychosociaux », inscrit à l'ordre du jour suite au courrier de madame Lagarde adressé à tous les PDG de sociétés nationales et au cours duquel les représentants CFDT ont exigé des mesures concrètes et efficaces pour éviter le mal être au travail. Le second, au sujet de la recapitalisation de Giat SA : « Examen des projets d'opérations d'augmentation du capital social par incorporation de réserves et de réduction du capital social de Giat SA ». Après que le représentant de l'Etat ait confirmé que l'Etat recapitaliserait Giat SA à hauteur de 450 Meurs, la Direction a présenté les démarches techniques envisagées pour pouvoir rétrocéder 400 Meurs à ce même Etat sous forme de dividendes exceptionnels, situation rendue possible par la bonne santé financière de Nexter Systems... sans que les salariés n'aient leur mot à dire !

Stress, mal être au travail... Les administrateurs CFDT exigent du concret !

Après avoir brièvement rappelé les mesures mises en place au moment du dernier plan social dont personne n'a oublié les drames sociaux qu'il a engendré, quoiqu'écrive le nouveau PDG au ministre, c'est le DCRH qui a présenté la politique mise en oeuvre à Nexter pour prévenir et gérer les risques individuels psychosociaux. Cette politique est largement inspirée des mesures mises en place sur la période 2004-2007, notamment à Roanne, suite à l'important travail réalisé par les organisations syndicales dans les commissions de suivi du plan et autres CHSCT, quoiqu'en dise là encore une direction qui reprend aujourd'hui à son compte toute cette période, avec une volonté affichée de généraliser les GPS (Groupe Prévention Santé). Pour les représentants de la CFDT, **c'est bien en amont qu'il faut traiter le problème, c'est à dire dans**

le mode de management, dans la fixation d'objectifs atteignables avec des moyens dédiés, en communiquant davantage sur les futurs et les réels objectifs du Groupe et en offrant des perspectives de développement à chacun des salariés de l'entreprise. Autrement dit, c'est au sein d'une **politique collective** et contrairement au « tout individuel » et « tout économique » que souhaite mettre en place la Direction, que nous éviterons l'isolement du personnel qui, perdant pied, bascule dans la spirale du désespoir. Les indicateurs existent, mais il faut éviter de les interpréter et pour cela, la Direction doit tenir davantage compte de l'avis des représentants des salariés souvent les mieux à même de prendre le pouls du climat social.

Chacun le sait, pour être bien dans sa peau, il faut être reconnu, encouragé et respecté humainement, quel que soit le niveau auquel on se trouve. Ceci nécessite de créer des lieux d'expressions collectives, de trouver des formules de motivation, de bâtir des compromis acceptables,

en rendant par exemple, la mobilité temporaire plus attractive pour les quelques personnels qui sont aujourd'hui sous employés au sein pôle équipement. Ceci nécessite également d'alimenter ce besoin de reconnaissance qu'attendent les salariés, qui plus est, au moment où l'Etat prend sa part en tant qu'actionnaire! Profitant de ce débat, **les administrateurs CFDT ont proposé plusieurs pistes d'amélioration de la condition sociale et de la prévention des risques psychosociaux (cf. déclaration au verso).**

Plusieurs membres du CA se sont alors exprimés. Le représentant de la Tutelle Finances a exposé les attentes du Gouvernement en matière de plan d'urgence sur le stress au travail, mesure récemment mise en place. Il a fait état d'une réunion avec le premier Ministre débouchant sur la création d'une commission spécialisée permettant d'identifier les « bonnes pratiques » mises en oeuvre dans les entreprises, sur la prévention du stress. Enfin, il a évoqué le projet de plan santé au travail qui sera présenté début 2010 et **a invité la Direction à tenir compte des différents propositions émises au cours de la réunion de ce jour et de poursuivre le débat lors d'un prochain CA.**

Le représentant du Ministère de la Défense a souhaité disposer des résultats détaillés de l'enquête d'engagement dont quelques informations ont été révélées en séance, pour une analyse plus fine des disparités d'opinions entre filiales.

D'autres représentants ont insisté sur l'importance du management de proximité, considérant que le traitement d'un sujet comme le stress était d'une grande complexité et demeurerait un facteur personnel. Pour conclure ce débat, le PDG n'a pas souhaité donner suite à la demande des organisations syndicales, en particulier celle traitant de la reconnaissance du risque psychosocial dans le document unique d'évaluation des risques, estimant que le Conseil d'Administration n'était pas l'instance adaptée pour ce genre de décision et attendant sans doute que cette démarche lui soit imposée par le Gouvernement. Il ne souhaite pas non plus mettre en place une commission spécifique, préférant optimiser les instances actuelles. ||

s'est dit favorable à la demande CFDT de généraliser le GPS dans tous les centres et s'est engagé à remettre le point sur le stress à l'ordre du jour du CA de juin 2010. **De leur côté, les administrateurs CFDT sont déterminés à poursuivre leur démarche de prise en compte de leur propositions.**

Recapitalisation...

Ce sera finalement 50 Meurs !

L'absence de versement de capital souscrit pesait jusque là sur la trésorerie de Giat SA qui atteignait un niveau largement négatif : 135 meurs en 2007, 264 en 2008. **En soldant le capital souscrit non versé de 450 Meurs le 22/12/09, l'Etat ne fait que redonner une trésorerie positive à Giat SA** dont *« l'évolution pour les années à venir reste nuancée »*, dit le directeur financier. **L'exigence de l'Etat d'un dividende exceptionnel de 400 Meurs, versé en deux fois** (100 Meurs en décembre 2009 et 300 Meurs en avril 2010), **acceptée par la Direction, impose que Nexter Systems participe à la constitution de ce dividende. Une importante partie de la trésorerie actuelle de Nexter Systems** (la moitié environ) sera donc utilisée pour permettre de servir ce dividende à l'actionnaire, ce qui nécessite par ailleurs la tenue d'assemblées générales et le déploiement d'autres moyens juridiques légaux pour mener à bien cette opération.

De son côté le PDG minimise ce dividende servi à l'actionnaire, estimant qu'il s'agit là que de 10% de la totalité des montants perçus par Giat Industries en matière de recapitalisation. Il remercie les tutelles pour l'effort consenti dans le cadre du plan de relance (commandes VBCI et Aravis) et confirme les commandes SSPP Leclerc et munitionnaires, le tout représentant près de 3 ans de plan de charge. Enfin, les projections économiques 2010 - 2012 montrent une stabilisation des bons résultats de Nexter Systems... Autant de points de confiance qui pour lui, ne gênent en rien le versement d'un dividende exceptionnel à l'actionnaire !

Le représentant du Ministère des Finances s'est exprimé évoquant les nombreux efforts de l'Etat pour soutenir l'entreprise jusque là et a déclaré qu'il n'avait pas l'intention de lâcher Giat Industries. «L'Etat reste aux côtés de l'entreprise au moment où de nombreux efforts ont été réalisés... Ceci signifie également qu'en cas de développement important nécessitant un financement lourd, l'Etat sera toujours présent» a-t-il précisé. Répondant à une demande de la CFE-CGC sur l'actionnariat salarié, il a fait savoir que cette possibilité serait, comme à DCNS, étudiée au moment de l'ouverture du capital de l'entreprise, sujet qui n'est pas pour l'instant d'actualité !

Analyse CFDT : A aucun moment de cette présentation, il n'a été question des salariés !!! Dit autrement, Direction et Etat font leur petite cuisine sans se préoccuper de ceux là même qui ont permis de redresser l'entreprise, après près de 20 ans de plans sociaux. **400 Meurs, c'est l'équivalent des bénéfices réalisés ces dernières années.** De plus, nous connaissons tous le besoin pour Nexter de développer sa croissance externe... ce qui nécessitera des moyens

financiers importants. Enfin, même si la trésorerie de Nexter reste à un niveau important, il faudra investir et développer de nouveaux produits pour faire face à une concurrence de plus en plus exacerbée.

Quant aux propos du représentant des Finances, la CFDT les apprécie, mais elle sait aussi l'énergie qu'il faut déployer pour obtenir des fonds de la part de l'actionnaire lorsque c'est nécessaire !

Parallèlement au versement de ce dividende exceptionnel à l'Etat, **les administrateurs CFDT ont plaidé pour l'octroi d'un dividende exceptionnel aux salariés en 2009 et l'ouverture de nouvelles négociations sur la participation, le dé plafonnement de l'intéressement et le PERCO.** PDG et tutelles n'ont pas souhaité commenter ces propositions. Face à l'autisme dont ont fait preuve ces dirigeants, **les administrateurs CFDT ont voté contre le projet de la Direction d'octroyer un dividende à l'actionnaire. Au final, les 6 représentants salariés ont rejeté cette proposition, les 12 autres administrateurs ayant voté pour !**

Engagés avec vous pour un avenir industriel et social durable !

Les administrateurs CFDT : Thierry Chatelin et André Golliard

Déclaration des administrateurs CFDT

Mesdames, Messieurs,

Nous y voilà, le rendez-vous d'aujourd'hui n'est pas franchement pour nous une surprise, le représentant des finances ici présent n'ayant pas caché ses intentions, au dernier CA, de reprendre d'une main ce qu'il lâche de l'autre. Après des années difficiles où l'on peut déplorer une utilisation importante de fonds publics pour restructurer l'entreprise, entraînant un nombre important de suppressions d'emplois, l'entreprise va mieux, économiquement parlant. Ainsi, sur les 450 meurs de recapitalisation accordés par l'Etat, il n'en resterait que 50 pour solde de

tout compte à Giat SA, un chiffre sans doute globalement estimé sur la base du coût des engagements sociaux de 2009. Doit-on en déduire qu'il appartiendra à Nexter Systems de financer le coût des engagements sociaux des années 2010, 2011 et 2012 pour un montant de plus de 80 meurs ? Nous craignons que, oui, au même titre que les 321 Meurs de créance gelée dans les comptes de Giat SA.

Et les salariés dans tout cela ? Nous pensons, dans le contexte de crise actuelle, après le fiasco économique bancaire, qu'au dividende exceptionnel de 400 meurs que s'ac-

corde aujourd'hui l'Etat, **doit être associé un dividende lui aussi exceptionnel pour les salariés...** Quoi de plus normal que de servir aussi ceux par qui le redressement de l'entreprise, dans un contexte social et psychologique difficile, a été possible, ceux là même qui ont mis au point les nouveaux produits de notre société. D'ailleurs, un Président de la République n'avait-il pas parlé à une époque de règle des trois tiers... convenez que s'il y a un lieu où ces propos doivent s'appliquer, ne serait-ce qu'à titre d'exemple, c'est bien dans une société nationale... **Nous souhaitons donc le versement, en guise de reconnaissance du travail accompli, d'un dividende exceptionnel aux salariés.** Parallèlement, il nous semble aussi nécessaire de faire le point sur les commandes en cours (SSPP, Munitions, etc...), les perspectives de trésorerie de Giat SA tirées principalement des dividendes de Nexter et de **l'engagement de l'Etat** en cas de nécessité, par exemple de croissance externe, liée au développement futur du Groupe.

Nous souhaitons également parler de la reconnaissance des salariés lors du point sur **la politique de prévention et de gestion des risques individuels psychosociaux.** Permettez nous tout d'abord d'être surpris de la teneur de votre courrier adressé à Madame Lagarde, Ministre des finances, Monsieur le Président, expliquant qu'avec difficultés parfois, le long processus de reconfiguration de l'entreprise avait conduit à **aucun « drames individuels »**, ce qui est numériquement faux ! D'autre part, il ne vous aura pas échappé que tout le travail d'accompagnement des salariés, dans une période exceptionnellement difficile de par la dureté du plan Giat 2006, a été le fruit d'une mobilisation des organisations syndicales et autres acteurs sociaux de l'entreprise, sujet largement passé sous silence dans l'annexe à ce courrier.

Pour nous, il ne fait aucun doute que pour qu'un salarié soit bien dans l'entreprise, il doit être reconnu, encouragé et traité en véritable collaborateur, et ce, quel que soit le niveau auquel il se situe. **C'est avant tout le mode de management de l'entreprise qui doit répondre à tous ces critères, chaque salarié devant se sentir intégré dans un collectif.** Collectif, le mot est lâché et il nous semble aujourd'hui nécessaire de rompre avec la politique du « tout individuel » et du « tout économique ». **L'isolement des salariés doit être évité...** Certains salariés, en marge des fonctions managériales, en souffrent chez Nexter... Il y a là un vrai sujet à traiter dans les mois à venir : faire en

sorte que tout salarié, y compris de filiales, se sente intégré et travaille dans l'intérêt général du Groupe. Faire en sorte également que les représentants du personnel soient associés plus qu'ils ne le sont aujourd'hui, aux décisions de la Direction. Nous attendons aussi un plan d'action, suite à l'enquête réalisée auprès des personnels.

Dans un état d'esprit constructif, la CFDT propose à l'ensemble des membres de ce CA la mise en place des mesures suivantes :

- ◆ une meilleure implication et prise en compte de l'avis des représentants du personnel au travers des CE, CCE, CHSCT, GPS, cette dernière instance ayant été mise en place à Roanne et devant être, pour nous, étendue à l'ensemble des autres centres,
- ◆ Une plus grande transparence dans les travaux de GPEC et des « people review » pour permettre d'instaurer un véritable dialogue durable et efficace, sur la base d'une formation soutenue des personnels,
- ◆ L'inscription du risque psychosocial au document unique d'évaluation des risques, demande déjà formulée à plusieurs reprises au cours du dernier plan,
- ◆ Une plus grande reconnaissance du travail des personnels au travers d'un meilleur déroulement de carrière des cadres et des non cadres, y compris sur la base de commissions de suivi d'avancement, au travers d'améliorations financières (salaires, PEE, CESU pour tous sans conditions) et de l'ouverture de négociations nouvelles telles que le PERCO, la participation et le déplaçonnement de l'intéressement.

Vous l'avez compris, **la meilleure prévention relative à l'état de santé des salariés, c'est un travail collectif dans lequel chaque acteur, chaque salarié trouve son équilibre psychologique.** Ce sont aussi des objectifs atteignables et pour lesquels les moyens doivent être mis à disposition.

Comme ils ont su le faire par le passé, les élus CFDT sont prêts à se mobiliser sur ce sujet pour améliorer les conditions de vie au travail et mener un véritable travail de prévention et de gestion des risques psychosociaux... encore faut-il que vous instauriez, monsieur le Président, le climat de confiance indispensable à la réussite d'un tel enjeu social et sociétal.

*Engagés avec vous pour un avenir
industriel et social durable !*