

CE d'octobre 2009 : La direction gèle les embauches en CDI. La CFDT s'inquiète de la capacité du centre à répondre à tous les programmes !

La direction poursuit sa démarche de recours systématique aux heures supplémentaires et, dans le même temps, se sépare de salariés au contrat précaire, sans donner d'éléments précis aux représentants des salariés sur la charge 2010 et le potentiel humain pour la réaliser. Il suffirait donc de croire aveuglément la direction qui ne cesse de clamer que les ressources Nexter actuelles suffiront et qu'il n'est pas nécessaire de recruter les intérimaires en CDI. La CFDT ne partage pas cette analyse et a demandé que la direction organise rapidement une réunion de GPEC locale pour examiner la situation à venir et les possibilités de recrutements. Sans remettre en cause sa décision de se séparer des intérimaires dont le contrat est terminé pour fin octobre, elle a accepté de réunir un groupe de travail sur le sujet, répétant qu'elle avait déjà fait son analyse. Il ne faut pas dire «Fontaine, je ne....».

Un courrier qui fait des remous !

Sans doute, tous les salariés de Roanne n'ont pas été informés des échanges de courrier entre la Ministre de l'Emploi et le PDG et de leur contenu. Et bien, sachez que le gouvernement sollicite les entreprises pour engager des **actions préventives sur le «mal être au travail»**, suite notamment aux nombreux suicides survenus dans des grandes entreprises françaises. Si cette intention est louable bien qu'elle n'intervienne qu'après des événements graves, on peut s'étonner de la réponse apportée par le PDG de Nexter qui parle de plans sociaux passés «sans drame individuel» ou qui cite, en annexe, les actions initiées et obtenues grâce à la persévérance des élus CHSCT, en particulier CFDT. En effet, la direction fait état des groupes de sécurité GPS, du dispositif médico psycho-social avec psychologue dans Nexter, en citant l'établissement de Roanne comme exemple.

La CFDT a donc réagi lors de ce CE face à **ces écrits qui d'ailleurs ne font que peu de cas de la situation actuelle** que vivent les salariés, sauf à dire que la direction estime avoir répondu au mal être en concluant des accords d'entreprises,

des entretiens individuels d'activité ou de carrières. Cela suffirait donc à vivre dignement à Nexter. C'est faire abstraction des **objectifs fixés** aux managers et donc par déclinaison aux salariés qui réalisent les travaux (qu'ils soient en bureau ou en atelier), c'est oublier que les contrats demandent régulièrement des **améliorations de productivité** pour répondre aux objectifs de coût, c'est encore faire fi des **délais d'affaires** à réaliser pour «hier». C'est tout simplement ne pas tenir compte **des marchés sur lesquels l'entreprise se positionne et sur le dimensionnement de nos effectifs** toujours au plus juste, la preuve en est que Nexter a recours à de l'intérim et de la sous-traitance de manière récurrente.

Alors oui, il faut faire quelque chose ! **La CFDT a proposé dans un premier temps d'inscrire le risque psycho-social au document unique**, ce qui implique ensuite que la direction s'engage dans l'analyse des différentes situations de travail des salariés, des conditions de travail et des relations sociales à tous niveaux. Ce sujet qui avait été amené sur la table par la CFDT pendant le dernier plan social, est aujourd'hui sans doute plus admis par les dirigeants de ce pays et donc de Nexter (un peu comme les sujets d'environnement).

Heures Sup. : oui ! Embauches : non !

Voilà la réponse de la direction aux demandes d'embauches d'intérimaires en CDI. Pourtant **les besoins en usineurs et en monteurs nous paraissent nécessaires**. Selon nos informations, les reclassements des salariés Nexter des lignes 10RC et Caesar, sur l'EBG, le 105LG ou le VBCI ne suffisent pas à combler les besoins de toutes les lignes de production. La direction avoue simplement qu'il ne resterait plus que 15 intérimaires d'ici la moitié du premier trimestre 2010. C'est à démontrer car les élus CE n'ont aucun élément du budget 2010, mais les plans de livraisons nous laissent à penser que **la direction minimise volontairement la situation pour entretenir un volant d'heures supplémentaires**. Sur le second semestre 2009, nous constatons **3000 heures** par mois d'HS, soit l'équivalent de 20 emplois permanents, même si ce calcul nécessite une analyse au cas le cas. **Peut-on accepter de continuer ainsi alors que nous nous séparons de dizaine d'intérimaires tous les mois** qui vont grossir les rangs des milliers de demandeurs d'emploi dans cette période difficile où le retour à l'emploi est un vérita-

ble parcours du combattant. Alors que l'Etat met en oeuvre des mesures pour conserver les salariés dans les entreprises, avec des aides de formations, d'améliorations du chômage partiel, **la direction du groupe Nexter rejette les intérimaires et priorise le «gagner plus» au travers des heures supplémentaires.** Si la CFDT sait bien que certains salariés se portent volontaires à ces heures sup. pour améliorer leurs conditions de vie, elle pense que nous devons le faire au travers de la politique salariale avec des éléments de salaire récurrents (et la CFDT a démontré que c'était possible) et non aussi aléatoires au bon vouloir d'une direction qui joue sur plusieurs aspects avec cet outil et tente d'individualiser un peu plus les salariés.

Production : Du bon travail !

C'est au moins ce que la direction pourrait dire et reconnaître. L'implication de tous les salariés, à tous les échelons, contribue à ces résultats. **Tous les produits sont à l'heure et même parfois en avance .**

Seul bémol, le Caesar France en léger retard, mais il ne s'agit que d'approvisionnement d'équipements du porteur RTD (en cours de rattrapage). Toutefois, ce matériel pose toujours des soucis de réalisation de pièces de l'artillerie, faisant l'objet d'une nouvelle étude. Concernant le Caesar ME76, D. Saint Martin a annoncé que le 4^{ème} kit était arrivé à Ryad et que les opérations de montage allaient prendre leur rythme de croisière dans les prochains jours. L'enquête réalisée par la direction auprès de certains salariés du Caesar n'est en fait que pour établir une capacité de réserve «au cas où».

Pour ARAVIS, la direction reste calée sur un objectif de 10 matériels d'ici la fin 2009, malgré les «petites évolutions» (dixit M. Saint Martin) dues au lancement en série d'un nouveau produit. Le directeur de DPS a reconnu le bon travail réalisé par les équipes avec une première cellule posée sur châssis cette semaine. Le VBCI qui reste le programme em-

blématique de l'entreprise, est à l'heure et l'objectif des 116 matériels réalisés en 2009 est de plus en plus acquis. Mais pour cela, il ne faut pas que la «machine s'enraye» et que les postes «goulot» puissent absorber la charge.

Le responsable de DPS a ensuite rappelé le démarrage du canon 105LG dont le démarrage des testing de la structure est fixé à la semaine prochaine. **Le directeur a, quant à lui, reconnu que «l'étude sur les métiers de PFL a pris du retard». L'analyse des besoins de ce secteur ne semble pas aussi simple qu'il le pensait, car les évolutions de PFL avec les contrats SSPP et MLS nécessitent d'approfondir le sujet.** Il n'a cependant donné aucune date de réunion avec les élus sur ce point.

Un prestataire extérieur à la gammagraphie!

Justement, un poste «goulot» se situe à la gammagraphie. Ou plutôt, ce sont **les ressources Nexter qui ne sont aujourd'hui pas suffisantes** car le nombre de salariés formés CAMARI ne suffirait pas à réaliser le tirage des films radio pour les mois de janvier, février et mars. Cette situation, due à des matériels supplémentaires à passer en contrôle gamma à 100%, n'est pas aussi exceptionnelle que la direction veut bien le dire. En effet, nous avons connu une situation similaire il y a quelques mois et la formation de salariés Nexter a été réalisée mais s'avère malgré tout insuffisante aujourd'hui.

C'est un constat pour lequel **la CFDT a demandé au directeur de programmer de nouvelles formations pour des salariés pouvant intervenir en renfort** dans de telles situations. La direction a répondu que cela faisait parti de son plan d'action, **mais que pour répondre à l'urgence, elle aurait recours à un prestataire extérieur formé CAMARI qui interviendrait sur nos moyens**, sur le poste de nuit. La CFDT a condamné le manque d'anticipation de la direction, car ces programmes

quoiqu'exceptionnels dans leur nature, sont initiés depuis des mois et l'on aurait pu lancer ces formations en amont pour être en capacité de réaliser ces contrôles avec des salariés Nexter. **À l'heure où les responsables industriels coupent les cheveux en quatre pour gagner sur les coûts finaux des produits, on a recours à des prestataires qui nous facturent leur prestation au prix fort.** Il y a de quoi se révolter car les efforts des uns sont réduits à néant par les actions des autres. La gestion des compétences s'avère une fois de plus l'outil indispensable mais encore faut-il que la direction n'hésite pas à former des salariés plus massivement sur les CRS ou les postes «goulot».

Etudes : une vision à 12 mois rassurante !

Si l'on peut s'inquiéter du secteur des études en général sur le groupe, la présentation de la charge glissante à 12 mois faite par M. Méallier montre **une adéquation quasi parfaite avec le potentiel interne + une sous-traitance fixée à 8%.** Considérant que nous avons eu une projection prudente, comme d'habitude, des prévisions de charge espérée, on peut dire que le bureau d'études de Roanne n'a pas lieu d'être inquiet. Evidemment, les budgets Etudes groupe peuvent venir modifier cela car certains sites ne connaissent pas la même situation et des transferts de charge ne sont pas exclure. A suivre...

Infos sociales!

Les effectifs inscrits sont de 862 personnes et les présents sur site de 785. 11 apprentis ont terminé leur contrat et 1 seul s'est vu proposer un CDI. 17 intérimaires terminaient fin octobre, 3 d'entre eux bénéficient de la souplesse (souvent d'un mois) et un autre est prolongé jusqu'à mars 2010. **Le directeur a annoncé qu'il était «vigilant sur le cas des usineurs» et «envisage d'en recruter 2». La CFDT est immédiatement intervenue pour les monteuses, mais aussi les fonctions autour de la production.**