

# CE du 27 avril 2009 :

## Un CE marathon de plus de 8 heures pour traiter 10 points...

*Cette réunion du comité d'établissement d'avril comportait un ordre du jour très chargé avec les points habituels comme la marche de l'établissement, le point sur la production DPS, le point bimestriel DSC, les points sociaux sur les effectifs auxquels sont venus s'ajouter, pour ce mois, les informations sur le rapport annuel du service médical, le bilan 2008 sur l'hygiène la sécurité et les conditions de travail, l'information sur la GPEC. D'autres points étaient soumis à une consultation comme le plan de formation 2008 et l'avancement du plan 2009, le projet de bilan social pour 2008 ainsi que sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité fixée au 1er juin concernant le centre de Roanne. Pour finir le tableau, il faut rajouter l'information sur le tableau RTT et congés de l'Entreprise ainsi qu'une information sur la déclaration des travailleurs handicapés et le point relatif à l'application de l'accord... Ouf!*

### Suivi de la Production

**10RC :** la production est à jour aussi bien du côté tourelles que du côté châssis. Il a été détecté une fissure sur une carapace, mais nous disposons de carapaces d'avance. Le Directeur a annoncé que le client serait désireux d'un peu d'avance. Il a d'autre part annoncé la réalisation de 15(+1) Aravis dont la production serait faite à Roanne. La soudure sera réalisée par VBCIS et le montage intégration sur la ligne 10RC. Il y a 10 matériels à réaliser en 2009 et 5 en 2010. La soudure va démarrer dès le mois de mai et l'intégration se réalisera à partir de septembre. A la question de la CFDT sur le lieu d'implantation du montage, M. Guillet a répondu qu'il y avait 2 ou 3 solutions envisagées et qu'une présentation serait faite fin mai au CHSCT. Pour le Directeur, le potentiel actuel est suffisant et ne nécessite pas de recrutements.

**Chenilles :** les livraisons de la société Set forge sont maintenant à l'heure et la production de la ligne chenilles également.

**MCO SYS :** on rattrape les différents retards en sachant que l'activité 10RC va s'arrêter à la fin juin.

**Caisses VBCI :** 12 caisses ont été réalisées en mars et l'objectif est d'une dizaine en avril. Il y a une avance de 15 caisses actuellement qui sera réduite à 6/8 caisses en 2009.

**VBCI chars :** en mars, il y a eu 12 J3 de réalisés et il y en aura 10 en avril. Les délais sont tenus et nous avons même une dizaine de jours d'avance sur le nouveau batch. On retiendra une amélioration du traitement des anomalies RTD qui a mis un personnel à temps plein, ce qui va dans le bon sens.

**CAESAR :** 5 véhicules de livrés en mars. Avril sera plus tendu avec 3 ou 4 livraisons attendues (retard Bourges).

**CAESAR ME76 :** Concernant la formation du contrat ME76, 23 personnes seront en formation du 5 mai au 24 juillet issues de la société Caesar International et du client final. 4 types de formations sont prévues (monteur, peintre, gestion de production, contrôleur) au cours du montage de 2 matériels. 2 collections sont prévues d'être envoyées chez le client fin juillet, pour montage chez le client des premiers Caesar en septembre. 24 collections réalisées par Bourges sont programmées d'ici fin 2009, afin d'assurer la cadence de 3 à 4 matériels par mois. Les salariés Nexter identifiés pour ce contrat pourront être renforcés temporairement par 3 autres salariés de Roanne volontaires.

**105LG :** 1 matériel pré-série sera réalisé de juin à juillet alors que la série ne débutera qu'en janvier 2010, prenant le relais du Caesar France sur sa ligne

**Rechanges :** le directeur parle de «vigilance», car 6 lignes sont encore en retard.

### Point bimestriel DSC

**Plate-forme logistique :** Y. Roche est venu faire une présentation et un point de situation de la mise en place du stockage des pièces Clients implantées dans le nord de l'ex-bâtiment UD. Rappelons que l'activité de magasinage et transitique est sous-traitée à SOFLOG et que, pour l'instant, il s'agit d'une opération temporaire (mais renouvelable). Le

pilotage est Nexter. Les établissements de la Défense livrent actuellement les pièces par camions. Il s'agit des pièces du Leclerc allant de la chenille à la pièce de faible volume. **La CFDT a dénoncé les conditions de travail des salariés de la société retenue et le fait qu'elle n'ait pas repris des intérimaires en fin de contrat à Nexter qui connaissaient le travail à effectuer.** Sans doute, ce sous-traitant a préféré recruter des candidats avec des salaires au SMIC comme beaucoup d'entreprises dans ce domaine. Le DRH a reconnu l'échec de ces candidatures malgré les recommandations de la direction locale.

**Point Bimestriel DSC :** Le chiffre d'affaires est actuellement à 50% du niveau prévu mais le retard, imputé à des règles administratives, sera comblé fin avril. D. Meyer est relativement serein puisque le mois prochain fera l'objet de livraisons de pièces supplémentaires grâce au plan de relance de l'économie (estimé à 10Meurs). Rappelons que ce «ballon d'oxygène» est en réalité une avance sur budget et donc que nous consommons actuellement le budget prévu au deuxième semestre 2009, ce n'est donc pas un budget supplémentaire pour 2009.

**Les commandes sont, elles, nettement supérieures aux prévisions de ce début d'année** mais là encore il s'agit d'avance sur l'année et l'objectif 2009 reste de 46 Meurs pour DSC/RR. Cependant, les OPEX sont consommatrices de pièces de rechange et des commandes supplémentaires ne sont pas exclues... Interrogée par la CFDT sur le contrat SSPP, la direction reconnaît que le client revient sur certains points techniques mais le calendrier de contractualisation reste calé à fin d'année.

Sur l'aspect emploi, M. Meyer a rappelé les évolutions de DSC avec les contrats globaux avec l'importance du pilotage de ce type d'affaires, en rappelant que les contrats de rétrofit existent encore avec le VBCI par exemple. Les contrats de soutien export font l'objet d'une adaptation du traitement avec des formules plus simples, selon le souhait de ces clients. Le plan de charge de DSC est soutenu en 2009 et correct en 2010, avec un glissement de l'avenant du rétrofit Leclerc qui glisse sur 2010. **Les possibilités de recrutements sont estimées à 4**, «si toutes les affaires rentrent» selon D. Meyer.

Concernant **les antennes dans les unités**, il est prévu d'en installer 3 :

- **Canjuers** avec 1 personne début 2010 puis +9 en juin
- **Mourmelon** avec 1 personne mi 2010 puis +9 fin 2010
- **Belfort** avec 1 personne déjà en place puis 4, mais cette équipe se réduira ensuite fin 2010.

Les effectifs de DSC/PP qui répondent à ces missions sont pour 1/3 sur du rétrofit, et 2/3 sur le MCO. Avec 40 personnes, 10 sont en base arrière sur Roanne.

**Effectifs : 854 inscrits, 750 disponibles.**

A fin mars, les effectifs Nexter Roanne sont stables. A noter tout de même 1 embauche en mars et 1 en avril. Plusieurs contrats d'intérim étaient à leur terme :

5 à fin mars pour lesquels la direction a utilisé la souplesse (environ 2 mois en moyenne) pour 2 d'entre eux, réalisé 1 embauche, citée ci-dessus, et 2 fin de contrats.

10 à fin avril, avec 3 prolongations qui vont de fin septembre à fin novembre, 1 repositionné sur ECIT. Les 6 autres contrats étant des remplacements pour maladie, leurs évolutions potentiels dépendent du retour des titulaires du poste.

## Mise en oeuvre de la GPEC

La direction a repris les orientations stratégiques du groupe présentées en CCE pour les entités DPS, DSC, DED. Localement, le groupe de travail mis en place sur Roanne a permis de cibler des besoins (limités) sur certains secteurs (voir tract CFDT du 15 avril). Globalement, sur DED des évolutions devraient s'opérer sur DISQ entre opérateurs et techniciens, mais pas de changement profond sur les études de Roanne. Sur DSC, l'activité de DSC/PP pourrait générer 4 à 5 recrutements mais en 2010-2011. Quant à DPS, la direction reste prudente face aux reclassements de ligne produits du type 10RC, Caesar en 2010-2011, ou de MCOsys qui connaît une diminution de charge importante. **La CFDT est vigilante sur les repositionnements des salariés Nexter, mais elle fait tout de même l'analyse que des recrutements sont possibles et dans cette période difficile, une entreprise comme Nexter qui bénéficie du plan de relance, se doit d'engager des actions en faveur de l'emploi. Donc prudence, certes, mais l'objectif emploi ne doit pas être balayé d'un revers de main !**

## Nouvelle grille d'emploi-type :

La direction a présenté la nouvelle grille des emplois-type qui n'est d'ailleurs pas complètement à jour suite à des demandes de certaines directions, appuyées par les organisations syndicales. Le référentiel passerait donc de 268 à 91 emplois-type, pour une meilleure lisibilité et pour mieux coller aux évolutions de l'entreprise. S'il est certain que des emplois-type ne concernaient parfois qu'un salarié, un tel regroupement ne distingue plus très bien le niveau de compétences d'un même métier, voire regroupe des métiers jugés assez proches. **Chaque salarié de Roanne doit aujourd'hui se trouver dans un de ces 91 emplois-type en correspondance avec les compétences qu'il exerce sur son poste.** La difficulté est qu'aucune fiche descriptive n'est jointe à cette liste d'emploi-type. Elles seraient en cours d'élaboration au siège. **La CFDT vous engage à vérifier sur votre bulletin de paie l'emploi-type inscrit et à vérifier avec un militant CFDT, ou à la permanence CFDT, le bon intitulé.**

## Bilan HSCT 2008 et rapport de la médecine du travail

Le bilan HSCT de l'année 2008 a été présenté par J.N. Rollet, après que les élus du CHSCT l'ait examiné. Sans rentrer dans les détails (voir tract CFDT des élus CHSCT), la CFDT a dénoncé le recours planifié et récurrent aux heures supplé-

mentaires, après avoir augmenté le temps de travail. On peut noter le nombre d'arrêts de travail supérieur à 1 mois, en nette augmentation, qui reflète une dégradation des conditions de travail. Les améliorations aux postes ne sont sans doute pas en cause et la CFDT reconnaît les actions engagées dans l'entreprise sur ce sujet, mais les modifications importantes du rythme de travail et des relations au travail sont certainement à reconsidérer pour arriver à de meilleurs résultats. De même la précarité de l'emploi, l'approche sécurité envers les nouveaux embauchés ou intérimaires, sont sans doute des éléments à intégrer dans la réflexion qui doit être menée pour enrayer les accidents, notamment de projections aux yeux? Comment ne pas faire le lien avec les fortes modifications d'effectifs, avec les produits nouveaux, les objectifs de production tendus, les conditions physiques (températures, gestes, environnement) si nous voulons supprimer les accidents et autres troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le rapport du médecin ne fait que confirmer l'analyse CFDT et le nombre de consultations, le niveau de stress enregistré en 2008 en augmentation par rapport à 2007, ne font qu'enfoncer le clou. Cela n'est pas un hasard et ces informations doivent nous conduire à être plus actifs en matière de prévention, de prise en compte de l'aspect humain. Les conditions de travail du salarié doivent rester au coeur des réflexions menées du bureau d'études à la production, et même aux achats lorsque l'on traite avec les sous-traitants car la direction ne doit pas se décharger de ses responsabilités sociales lorsqu'elle est donneur d'ordre, mais encore faut-il qu'elle en donne les moyens aux exécutants.

## Plan de formation 2008 et l'avancement du plan 2009

Faisant suite à la commission formation du 20 avril, F. Fontaine a présenté les orientations des trois prochaines années en matière de formation. En accord avec la stratégie de l'entreprise, elle a décliné les principaux axes :

- **renforcement des compétences génériques,**
- **poursuivre les formations nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise,**
- **mettre en oeuvre les formations liées au développement des salariés,**
- **accompagner l'adéquation compétences/activités des entités.**

Sur le site de Roanne, cela est complété par :

- **maîtrise de l'ingénierie système, gestion de projet, maîtrise des exigences et des risques, gestion de doc. et de configuration,**
- **sécurité au travail,**
- **langue anglaise,**
- **expertise métiers Mécano-soudure, Montage,**
- **sécurisation de la production Caesar VBCI,**

Le bilan 2008 de la formation montre un dépassement de budget de plus de 3200 heures et 170 000 euros. Le DIF (droit à la formation individuelle) a été utilisé à hauteur de 1814 heures, pour un coût de 81069 euros dont 12500 versés

au titre de la compensation des heures hors temps de travail. Ce sont 2017 stagiaires qui ont bénéficié du plan de formation en 2008, soit 200 de plus qu'en 2007. Le constat de présentisme s'élève à 83%. Le VBCI a été le plus gros consommateur en 2008 avec la montée en cadence et les arrivées de nouveaux salariés Nexter sur cette ligne (le budget formation des intérimaires n'est pas pris sur ce budget). Considérant que l'enveloppe pour la formation sur le site de Roanne était conséquente, qu'elle a permis de répondre en grande partie aux objectifs de production, mais aussi des salariés afin de leur assurer un déroulement de carrière, la CFDT s'est prononcée favorablement, comme elle l'a fait au CCE pour l'ensemble de l'UES.

La CFDT a insisté sur la nécessité de prévoir une enveloppe encore conséquente sur la ligne VBCI compte tenu du turnover prévu en 2009.

## Projet de bilan social 2008

La CFDT fait un bilan mitigée sur l'année 2008 car si certains aspects positifs peuvent être soulevés, comme les 40 recrutements en CDI d'intérimaires ou directement à l'extérieur, l'insertion de travailleurs handicapés (y compris par l'intérim) ou encore la réduction des écarts salariaux homme/femme, on note un certain nombre d'aspects sur lesquels nous devons apporter une attention particulière en 2009 :

- **nombre de travailleurs précaires en augmentation,**
- **la durée moyenne des contrats d'intérimaires double par rapport à 2007 et atteint 326 jours sur 365. Autant dire que la direction instaure le recours permanent d'intérimaires,**
- **le recrutement au niveau II est supérieur aux années précédentes et lorsque l'on connaît le taux d'avancement mensuel, le niveau d'embauche est primordial,**
- **le nombre de journées d'absence pour les arrêts supérieurs à 1 mois,**
- **l'écart de rémunération des Etam niveau IV, les niveaux inférieurs ayant sans doute bénéficié des mesures spécifiques de la politique salariale 2008.**
- **l'augmentation de la gravité des accidents,**
- **les modifications des conditions de travail (exposition au bruit, travail en équipes et durée annuelle du travail, augmentation du recours aux heures supplémentaires).**

Au global, la CFDT n'a pas pu donner son aval, tout en reconnaissant que des améliorations ont belles et bien été apportées en 2008. Pour ces raisons, les élus CFDT se sont abstenus lors de la consultation. La CGT s'est prononcée contre, la CGC était absente.

## Déclaration des travailleurs handicapés et point d'avancement relatif à l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés

Un accord sur l'insertion des travailleurs handicapés a été signé sur le groupe par CFDT-CGC-FO et CFTC, qui permet

d'utiliser l'enveloppe financière aux réalisations d'insertion des travailleurs handicapés. Déjà plusieurs embauches sont enregistrées, des salariés Nexter ont aussi fait reconnaître leur handicap suite notamment aux informations faites sur le sujet, des contrats avec des entreprises adaptées (en sous-traitance interne et externe) sont opérationnels. Tous les six mois, un point de situation est réalisé auprès des instances représentatives des personnels et pour Roanne, on constate pour 2008 **un taux de 5,06% pour une obligation légale de 6%**. Celui-ci est en nette progression par rapport à 2007 (2,79%) ce qui montre que Roanne est dans la bonne voie et l'engagement de tous les acteurs pour améliorer l'insertion des travailleurs handicapés.

### **Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité fixée au 1<sup>er</sup> juin**

La journée de solidarité est fixée au 1er juin pour le centre de Roanne, par la direction. **La CFDT a rappelé son opposition à cette journée et surtout qu'il n'était pas question de considérer cette journée comme n'importe quelle autre journée de travail.** Le DCRH a parlé d'une journée de 7h37 avec paiement de 37/100. La loi instaure une journée de 7 h00 et la direction n'est pas en droit «d'imposer» une journée de 7h37. A elle de trouver une solution technique pour répondre à cette journée spécifique.

Pour ceux qui souhaitent prendre un congé à cette occasion, et à titre exceptionnel, la direction accepte de reporter une journée de la période qui se terminait logiquement fin mai 2009. L'utilisation d'une journée de congés ce jour-là serait décomptée 7h37 avec versement de 37/100 dans le RC.

### **Calendrier des congés et RTT entreprise**

Pour rappel, le calendrier est le suivant :

**Lundi 13 juillet 2009 : RTT employeur**  
**du 3 août au 14 août : 2 semaines de congés**  
**du 28 décembre au 31 décembre : 4 jours RTT employeur**  
**Vendredi 14 mai 2010 : 1 jour RTT employeur**

Il est rappelé qu'une semaine de congés doit être accolée avant ou après la fermeture d'été.

**6 jours RTT sont à la disposition des salariés du 1<sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2010.**

La direction a informé les élus CE de son intention de fermer le centre le **vendredi 22 mai 2009**. Le DRH nous a indiqué que les intentions recueillis auprès des salariés montrent que cette mesure serait possible et que s'il y avait toutefois des salariés qui manifesteraient leur intention de travailler ce jour-là, elle prendrait les dispositions nécessaires pour les encadrer.

**L'Action  
Constructive**