

Déclaration des élus CFDT au CCE du 25 novembre 2009.

La CFDT vous a interpellé, monsieur le Président, sur la nécessité de tenir une commission économique sur les situations de certains sites qui sont confrontées actuellement à une baisse de charge impliquant des mesures importantes en terme d'organisation du travail pour les salariés. De même, la CFDT vous a transmis l'inquiétude des salariés travaillant dans les secteurs d'étude sur la vision des années futures qui peut leur avoir été transmise dans les différentes réunions locales. Lors du dernier CCE du 16 septembre 2009, vous avez accepté de fixer une commission économique courant novembre pour aborder les situations de Tulle et Tarbes, et vous étiez favorable également à la tenue de la GPEC courant décembre.

Malgré plusieurs relances de la part du président de la commission économique, du secrétaire de CCE ou encore du délégué central CFDT, la commission économique ne s'est toujours pas tenue. Pourtant, les mesures de chômage partiel sont effectives et vos directions locales mènent aussi des discussions avec certains salariés pour les encourager à une mobilité sous forme de prêt voire même de mutation. Nous savons également que la direction locale de Tarbes va plus loin en étudiant des départs ciblés. Seriez-vous entrain d'accepter une manière de licencier des salariés en vous dispensant d'un PSE ? Pourquoi la direction centrale ne souhaite pas plus rapidement débattre sur la situation de ces centres en commission économique ? Pourquoi les mesures d'améliorations de prêts de personnels ont-elles mises autant de temps à être considérées comme indispensables à tel point que la direction du groupe veut aujourd'hui en faire un accord cadre ?

L'entreprise a mené des enquêtes, en 2007 et 2009, auprès de ses salariés (nous attendons toujours une présentation devant cette instance de la dernière en date) et semble rechercher les causes des maux qui subsistent ? La bonne santé globale du groupe ne suffit pas à créer la confiance et faire en sorte que les salariés se trouvent bien dans cette entreprise. Ce n'est pas aussi simple. Si des améliorations sont indéniables, il reste encore beaucoup à faire et notamment dans le respect du salarié, la reconnaissance de son travail, l'approche du résultat du collectif plutôt que l'individualisation de celui-ci car aucun programme, aucun contrat n'est l'affaire d'une seule personne mais bien d'un collectif.

Aujourd'hui, bon nombre d'entreprises découvrent que l'individualisation est facteur d'isolement et de situation à risques.

L'actualité dramatique de certaines grandes entreprises sous tutelle de l'Etat fait que vous avez été sommé comme d'autres PDG, par la Ministre de l'emploi, d'indiquer le plan d'action mis en oeuvre afin de prendre en charge le mal-être des salariés à Nexter. Nous avons déjà commenté les termes de votre réponse et nous rappellerons simplement que beaucoup des actions mises en oeuvre l'ont été grâce à l'action syndicale que nous avons menée. La direction du groupe projette d'étendre les mesures engagées à Roanne sur tous les sites et la CFDT ne peut que s'en féliciter et considère que cet engagement vaut une certaine reconnaissance des actions que les organisations syndicales ont su vous imposer en leur temps. Vous pourriez au moins en tirer la leçon que les syndicats ont servi, une fois de plus, l'intérêt de l'entreprise en même temps que celui des salariés, et à la CFDT nous sommes persuadés que les deux font la paire. C'est un des grands enseignements que l'enquête Hewitt fait ressortir à en croire les premiers retours réalisés dans certains services. Les élus CFDT attendent maintenant la présentation du plan d'action de la direction sur le stress et la mal être au travail dans Nexter, plan d'action qui pourrait d'ailleurs être étudié en groupe de travail sur un tel sujet qui devrait avoir autant d'importance que l'emploi des seniors et donc mobiliser tout autant vos équipes. La CFDT est prête à s'investir dans ce dossier avec l'ensemble de ses élus, car cette question ne doit pas être traitée unilatéralement par l'employeur mais faire appel à toutes les composantes sociales de l'entreprise pour assurer sa réussite.

Cela nous amène à aborder le positionnement de la direction du groupe sur le retour des dividendes de l'entreprise et particulièrement après les décisions prises au Conseil d'Administration de Giat industries. En effet, l'Etat verse d'une main le reliquat de la recapitalisation de l'entreprise, et le reprend de l'autre par la voie de reversement de dividendes. Si, comme vous l'ont déjà exprimé les administrateurs salariés CFDT, nous comprenons que l'actionnaire réclame les dividendes d'une société en bonne santé au moment même où des aides de l'Etat sont nécessaires pour soutenir l'économie du pays et notamment son industrie, la

CFDT exige que les salariés ne soient pas oubliés. La direction du groupe a refusé de verser une prime exceptionnelle, comme nous le souhaitions, alors que vous en aviez tout à fait la possibilité et les moyens.

Nous vous avons réclamé, plusieurs fois déjà, la reprise de négociation sur la participation aux bénéfices afin que tous les salariés en soient bénéficiaires. Là encore, monsieur le Président, vous avez répondu que la direction des ressources humaines (et des relations sociales) se devrait de regarder cette possibilité. La CFDT qui cherche aussi par ce sujet à renforcer la reconnaissance des salariés dans l'entreprise, a interpellé le DCRH en lui indiquant que ce projet doit s'inscrire dans une vision globale de l'Épargne salariale, c'est-à-dire en lien avec l'Intéressement dont le plafond doit impérativement être revu à la hausse et enfin, atteindre le niveau des entreprises comparables à la nôtre (et la comparaison ne doit pas se limiter à ses effectifs, mais prendre en considération la dimension de son marché, son chiffre d'affaires et surtout ses ambitions).

Venons-en au sujet à l'ordre du jour de cette réunion. Il n'aura échappé à personne que le sujet principal qui vous a amené à convoquer ce CCE, est le plan d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Après une courte discussion au sein d'un groupe de travail, la direction présente donc un plan d'action à durée déterminée avec l'ambition de trouver un accord en 2010. Si l'emploi des seniors est une préoccupation des organisations syndicales qui s'inscrit dans une lutte contre l'exclusion du monde du travail de certaines catégories de salariés, la CFDT entend mener une véritable négociation où l'entreprise et les salariés y trouvent leur intérêt. Nous nous demandons si l'intérêt de l'entreprise ne passe tout d'abord par l'exonération de la pénalité financière en cas de non accord et surtout en cas d'absence de plan d'action et, dans un second temps, à encourager des salariés à travailler plus longtemps. Dans cette logique, les salariés ont du mal à retrouver toutes les mesures attendues ou qu'ils pourraient attendre d'un tel sujet. Votre plan d'action aborde le problème des seniors uniquement dans le « sens unique » des salariés qui travaillent jusqu'à 60 ans et même plus puisque vous avez un objectif de maintien dans l'emploi de 70% des 55-64 ans. La CFDT s'inscrit dans une démarche de l'emploi des seniors car beaucoup de ces salariés se retrouvent actuellement demandeurs d'emploi et ont déjà subi plusieurs interruptions de carrière. Aussi, à quelques années de leur retraite, il leur

manque plusieurs trimestres de cotisations et retrouver un emploi est donc capital. Assurer aux salariés les moyens de travailler dans l'entreprise dans de meilleures conditions de travail jusqu'au moment de leur demande de mise à la retraite, est aussi une démarche à laquelle la CFDT souscrit. De même, sécuriser l'emploi des seniors en mettant en place des plans de formations capables de les réorienter pour une « deuxième » partie de carrière, nécessite une GPEC intégrant les critères d'âge.

Ce qui manque dans ce plan d'action, ce sont des mesures pour les salariés qui volontairement sont prêts à partir plus tôt car ils ont travaillé tôt et cotisé longtemps, ou parce qu'ils ont effectué des travaux pénibles qui, indéniablement, sont facteurs de réduction d'espérance de vie. La CFDT a fait plusieurs propositions en ce sens qui portent sur des départs avant l'âge de 60 ans, des modalités encourageantes pour un temps partiel spécifique pouvant aussi intégrer des actions de tutorat par exemple. Ces aspects ont été reportés à la discussion de 2010 pour un prochain projet d'accord d'UES seniors. Les propositions ne sont donc pas rejetées à en croire la direction qui préfère ne pas anticiper les discussions nationales qui pourraient conduire à des accords de branche. Nous voyons donc bien que ce plan d'action est incomplet par prudence de la part de la direction sur certaines mesures. Pour cette principale raison, la CFDT s'abstiendra sur la consultation de ce plan d'action par lequel vous échapperez à la pénalité. La CFDT poursuivra sa participation au groupe de travail « seniors » car elle continuera à porter l'ensemble des attentes des salariés sur ce dossier, comme elle le fait au niveau national mais en intégrant également que certains de nos établissements sont en difficultés, que nos pyramides des âges évoluent et qu'il est impossible de le déconnecter de l'embauche des plus fragilisés.

Enfin les rapport sur l'égalité homme/femme, la CFDT regrette que toutes les interventions de CE ne soient pas retranscrites dans les extraits car ils sont utiles à la synthèse du groupe. Bien évidemment, la commission centrale a mené ses travaux et certains axes ont pu être dégagés pour l'avenir. Nous apporterons quelques remarques complémentaires lors du débat sur ce point afin de supprimer les écarts qui subsistent, tout en reconnaissant à la fois de sensibles améliorations depuis la concrétisation de l'accord égalité homme/femme et les politiques salariales spécifiques de ces dernières années mais aussi des axes de progrès importants restant à mettre en œuvre.

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