

Déclaration des élus CFDT au CCE du 8 avril 2009 et la motion proposée par les élus CFDT !

Les résultats économiques de l'entreprise permettent cette année le versement de la prime d'intéressement ou de participation, avec des niveaux différents selon les filiales, reversant ainsi les dividendes d'une entreprise en bonne santé et qui dégage des marges. La CFDT est pour beaucoup dans ce dispositif qui répartit, d'une certaine façon, les richesses des fruits du travail. Cependant, certains salariés se trouvent exclus de cette redistribution à cause d'objectifs fixés trop haut par la direction, en son temps dénoncés par la CFDT. Ceci n'est pourtant pas dû par un manque d'investissement des salariés concernés, ni d'une certaine progression de leurs résultats en 2008. Alors, monsieur le Président, comment allez-vous expliquer à ces gens cette réalité qu'ils jugent injuste après tant d'efforts fournis pour assurer le redressement et l'amélioration de leur filiale. La règle comptable entre les filiales de rang 2, ou 3 maintenant, et Systems est déjà de nature à réduire les résultats et les marges sur les produits fournis à Systems. La situation avait été soulevée dès la mise en place de la filialisation et rappelée lors de la mise en place des accords d'intéressement. Si 2008 en a fait la démonstration, 2009 doit faire l'objet d'une attention particulière, en modifiant les critères d'exigence de façon à être en cohérence avec les contraintes entre filiales. Le point 6 de l'ordre du jour sera l'occasion d'y revenir.

Vous allez nous présenter les comptes 2008, après l'avoir fait dans les différents conseils d'administration et vous en être largement épanché dans la presse. Si la CFDT se réjouit des bons résultats économiques de l'entreprise, elle n'oublie pas que ceux-ci sont le fruit du travail collectif des différents acteurs du groupe et de leur engagement au quotidien. Dans une période aussi difficile que celle que nous vivons avec la montée des prix à la consommation, les salariés et tous les membres de la société civile sont écœurés par les injustices salariales et les systèmes qui permettent à certains de partir les poches pleines alors que l'emploi fait les frais de la dérégulation. Les salariés de Nexter veulent obtenir en 2009 une politique salariale qui leur permette d'améliorer leur pouvoir d'achat et sans pour cela passer par le « travailler plus » en ayant recours aux heures supplémentaires Tapa, ce système qui fait tant de mal dans les entreprises et sur nos systèmes de protection sociale. La réunion de négociation

d'hier n'a malheureusement répondu que trop partiellement aux attentes des salariés et des améliorations sensibles doivent être apportées d'ici le 28 avril, date de la prochaine réunion de négociation. Alors que d'autres entreprises comparables se trouvant dans des situations plus délicates que celle de Nexter, ont conclu des accords salariaux d'un niveau plus élevé, la direction cherche à se retrancher derrière l'arbitrage de Bercy pour servir une politique salariale à minima. Après des années de restructurations et de rationalisations de l'entreprise, les salariés sont en droit d'attendre une autre considération de leur investissement dans leur travail quotidien. Il vous appartient de revoir le niveau de vos propositions salariales pour ne pas démotiver les collaborateurs, ce qui se traduirait sans doute par le départ de certaines compétences et nuirait à l'avenir du groupe.

Depuis début mars, le cycle de la GPEC 2009 est engagé selon les dispositions de l'accord d'entreprise. Les élus CFDT rappellent que la direction ne nous a toujours pas communiqué le référentiel des emplois-types du groupe et leur répartition dans les différentes familles professionnelles, pourtant indispensables pour la poursuite des travaux et l'information de chaque salarié sur sa position exacte dans l'entreprise. Le CCE du 9 mars et la commission économique qui a suivi, ont permis de poser un certain nombre de questions, mais le travail des équipes CFDT sur la base de ces informations nous amène à attirer votre attention sur plusieurs points. Tout d'abord, la réalisation de la charge de Nexter Systems et même Munitions, nécessitent des recrutements quantitatifs si nous voulons honorer nos contrats vis-à-vis des clients pour qui le respect du délai est primordial. Nous savons tous combien l'image que nous véhiculons est importante et les erreurs se paient cash surtout lorsque les concurrents sont à l'affût du moindre de nos faux-pas. A Nexter Mechanics, les élus CFDT vous ont déjà alerté sur la nécessité de recruter, au-delà des indispensables commerciaux, au moins une compétence méthode avec forte expérience, et ils renouvellent cette demande car il s'agit là d'un point clé pour aboutir à la réussite du redressement de la BU usinage en poursuivant les efforts déjà réalisé. Plus globalement, nous ne pouvons que vous encourager à réaliser les recrutements qui sont ciblés dans les différentes filiales pour 2009.

Aussi, les formations en faveur du maintien dans l'emploi et le développement des compétences sont non seulement indispensables, mais incontournables pour assurer et sécuriser le parcours professionnel de chaque salarié. Les campagnes de formation des années précédentes ont nécessité des moyens importants qui se sont révélés payants au regard de l'évolution de l'entreprise, de ses compétences y compris dans de nouveaux domaines et de ses résultats qui sont la preuve d'une maîtrise de nos produits.

Par contre, les élus CFDT n'acceptent pas le recours à grande échelle aux heures supplémentaires dans de nombreux secteurs, au moment même où le nombre de demandeurs d'emploi atteint des sommets et au moment où des dizaines de salariés précaires vont devoir quitter l'entreprise en date de leur fin de contrat. Est-il concevable de la part de dirigeants responsables d'allier le « travailler plus » avec le « chômez plus » ? La responsabilité d'une entreprise ne s'arrête pas aux portes de ses établissements car elle ne peut ignorer ce qui se passe derrière les murs. La CFDT reconnaît toutefois que Nexter a mis des mesures en place

vis-à-vis de ses sous-traitants les plus fragilisés par la crise, mais nous ne sommes pas dupes qu'il s'agisse avant tout d'un intérêt stratégique. Au moins, ces actions permettront, nous l'espérons, de soutenir l'emploi dans ces entreprises. Dans une société sous tutelle d'Etat, l'action en faveur de l'emploi est primordiale dans une telle période et la CFDT s'emploiera, chaque fois que cela sera rendu possible par la pérennité du poste, à justifier les recrutements en CDI.

Sur ces différents sujets, et au regard des informations que les élus possèdent à ce jour, les élus CFDT proposeront une motion en vue d'interpeller le Ministre de la Défense sur la situation de l'entreprise.

Vous l'aurez compris, monsieur le Président, Les élus CFDT veulent faire de cette GPEC un véritable outil d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui plus est dans une période socialement difficile, sans oublier que l'encouragement au projet d'entreprise passe aussi par une politique salariale digne de ce nom, suscitant la cohésion de l'ensemble des acteurs.

Motion proposée par les élus CFDT

A l'attention du Ministre de la Défense et du PDG de Nexter

Les élus du comité central d'UES de Giat industries/Nexter tiennent à vous interpeller sur les conséquences de la Loi de programmation Militaire qui affectent la charge de plusieurs secteurs de l'entreprise.

Malgré les effets annoncés du plan de relance sur certains programmes, le plan à moyen terme de l'UES est porteur d'incertitudes sur l'avenir dans le secteur des études, des munitions et par voie de conséquence sur les emplois associés.

Nonobstant des efforts sur les moyens mis en oeuvre pour remplir les missions du MCO des forces de l'armée de terre, les bureaux d'études souffrent du manque de nouveaux contrats sur de grands programmes structurants alors que le renouvellement de matériels et l'évolution d'équipements, indispensables aux missions que veut assurer la France, se posent à l'horizon 2015-2020.

De même, les contrats munitionnaires de moyens et gros calibres sont absents de la nouvelle LPM et les ruptures de production sont de nature à fragiliser cette industrie pourtant stratégique surtout dans une période où les soldats français et leur artillerie répondent à des OPEX. Plus généralement, les mouvements qui s'opèrent dans le domaine munitionnaire en France, engagent légitimement la réflexion d'un pôle munitionnaire plus fort, aux compétences multiples qui doivent être pérennisées, pour affronter l'avenir dans un contexte européen et mondial.

Dans cette période sociale difficile, le chef du gouvernement en appelle à la responsabilité des entreprises en matière d'emploi et de pouvoir d'achat en direction des salariés. Au regard des travaux de la GPEC, des embauches ciblées s'avèrent nécessaires afin de répondre en temps et en heure aux clients. Une trop grande réserve de la part de la direction de Nexter ne doit pas conduire à geler toute possibilité de recrutements alors que l'emploi en France traverse une période des plus difficiles depuis 50 ans. De même, les négociations salariales doivent permettre une juste rémunération des salariés et le maintien du pouvoir d'achat de ceux qui font la richesse de l'entreprise. Le retour d'augmentations générales en 2009 au sein de l'UES serait un élément rassurant en ce temps de crise et de nature à compenser l'inflation.

Les élus du comité central d'UES de Giat industries/Nexter vous demandent audience afin d'aborder l'ensemble de ces questions avec vous et vos conseillers social et industriel.