

## Déclaration au CCE du 9 mars 2009

Aujourd'hui, monsieur le Président, votre intervention est attendue par tous les salariés du groupe car si vous avez communiqué largement dans la presse les bons résultats de l'entreprise, le bon niveau de commandes, votre relative sérénité sur la charge 2009-2010, ils ont bien noté qu'à compter de 2011, vous étiez plus nuancé. Cela nous amène à plusieurs commentaires et nous commencerons par les aspects de retour sur investissements des efforts des salariés en pointant du doigt deux objectifs importants qui, s'ils permettent tous les deux d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, sont à déconnecter l'un de l'autre car ils ne répondent pas aux mêmes logiques.

Tout d'abord, l'application de l'accord sur l'intéressement va permettre à de nombreux salariés, pour la première fois dans notre entreprise, de toucher les dividendes des bons résultats du groupe et de leur filiale. Concrètement et grâce à la signature de l'accord par CFDT, CGC, FO et CFTC, ces salariés vont toucher en avril le fruit de leurs efforts.

La participation aux bénéfices sera également versée aux salariés selon les résultats de leur filiale, sauf à ceux de Nexter Systems qui sont écartés de cette participation du fait de reports fiscaux accordés au moment de la filialisation.

La CFDT renouvelle sa demande de réouverture de négociation sur la participation aux bénéfices sur la base d'un accord dérogatoire afin que tous les salariés du groupe soient éligibles à ce dispositif. De même, et dans la reprise du discours du chef de l'Etat qui prend la règle des trois tiers pour devise dans les reversements des dividendes des entreprises françaises, la CFDT vous demande de remettre sur la table le plafonnement du calcul de l'intéressement qui est aujourd'hui à 6% du rapport RCAI/CA.

L'autre sujet concerne la politique salariale 2009 sur laquelle la CFDT a clairement exprimé ses positions lors de la dernière réunion NAO. Monsieur le Président, la situation de l'entreprise est bonne, aussi bien en terme de charge que de carnet de commandes que vous estimez à trois années d'activité. De plus, la motivation des salariés ne fait pas défaut, il suffit de regarder le respect des jalons des productions 2008. L'entreprise Nexter bénéficie du plan de relance du gouvernement ce qui la met en devoir de respecter les engagements du chef de l'Etat vis-à-vis de la politique salariale 2009 qui est un des moyens de relancer la consommation par l'amélioration du pouvoir d'achat. Les discussions en 2008 ont permis de trouver un accord salarial avec encore quatre organisations syndicales et les formes retenues de distributions ont permis de relever les salaires de quasi la totalité des salariés du groupe. La CFDT veut en 2009 repartir avec un objectif similaire qui assure à tous au minimum un maintien du pouvoir d'achat et les moyens de récompenser les efforts fournis mais aussi de progresser encore dans le traitement des inégalités. Votre rôle auprès des services de Bercy est capital et de votre capacité à retenir une enveloppe suffisante dépend la motivation de l'ensemble des salariés du groupe. La question des salaires est devenue de tout premier ordre dans cette période où, quoi que l'on en dise, l'inflation réelle que subissent les ménages, est en constante progression.

Pour en revenir au sujet de la réunion d'aujourd'hui, les élus CFDT seront très attentifs à votre exposé sur la stratégie de l'entreprise et notamment sur les évolutions des différents secteurs d'activité. Si la communication de la direction tend à rassurer les salariés sur 2009-2010, dès 2011 la vision est moins certaine, et trois ans c'est finalement assez court lorsque l'on parle de marché de l'armement. Pas de grand programme pour les études, un marché munitions qui subit les restrictions budgétaires, des débouchés exports qui tardent à se concrétiser, un marché France qui, au mieux, est stable : voilà les

grandes lignes que vous développez dans vos communiqués. Il n'y a guère que le développement de marché de soutien qui laisse envisager un accroissement d'activité, mais là encore vous souhaitez confier un certain nombre de missions à des sous-traitants avec les risques que cela comporte au moment où vous engagez l'entreprise dans un nouveau type de relation client-fournisseur dans le métier du MCO. Pourtant nous devons assurer pleinement ce rôle et sans faux pas tant cette mission du MCO devient stratégique pour les forces armées et représente donc un axe structurant pour l'avenir de l'entreprise.

Les élus CFDT, après en avoir longuement débattus avec les salariés, sont assez sceptiques quant à l'orientation donnée à Mechanics et Electronics où la part de marché externe est extrêmement difficile à conquérir sur ce marché très concurrentiel, qui plus est dans cette période de crise où les contrats vont se raréfier parce que d'une part, les donneurs d'ordre procèdent tous à des rapatriements de charge et d'autre part, les exigences de coût vont s'en trouver augmentées. Déjà plusieurs salariés sont partis de ces filiales emportant souvent avec eux les compétences, ceci générant un certain turn-over entraînant la perte de confiance de nos clients qui ne participe pas à répondre aux objectifs fixés.

La CFDT souhaite dans ce contexte bien particulier que la solidarité intra groupe envers les filiales ne soit pas un vain mot. Nous connaissons les réticences de certains et à tous niveaux, pour jouer cette carte notamment envers Mechanics qui s'organise afin d'être à la hauteur en terme de seconde source pour un certain nombre de sous-ensembles pour Systems ou Munitions. Doit-on faire porter à cette filiale et à son personnel le laxisme récurrent constaté dans sa gestion jusqu'à fin de l'année 2007 ? Pour preuve, les efforts de redressement réalisés en 2008 sont certes à confirmer mais montrent que l'on peut y arriver pour peu que les directives soient claires et bien comprises de tous.

Concernant NBCsys et Optsys, la situation laisse penser que ces activités sont sur des créneaux porteurs, avec des technologies qui répondent aux perspectives des clients. La charge d'Optique notamment doit amener la direction à recruter et s'assurer de disposer pour les années futures des compétences nécessaires aux évolutions de ce secteur.

Nous avons évoqué le plan de relance en ce début d'intervention et nous souhaiterions que vous nous en expliquiez les mesures qui concernent le groupe, pour l'ensemble des activités, sur Systems avec le VBCI et les études amont—par exemple, sur Munitions et les programmes concernés (études et fabrications), si vous êtes en mesure de nous informer sur le sujet aujourd'hui, ce que vous nous aviez laissé entendre au dernier CCE.

Ce Comité Central d'UES est le premier du cycle consacré à la GPEC et, demain, en commission économique, les responsables industriels nous donnerons des éléments sur les évolutions des emplois au sein des familles professionnelles. Les élus CFDT sont demandeurs de réunions locales dans chaque site pour examiner les conséquences locales afin d'apporter aux salariés et leurs représentants la plus grande transparence sur les évolutions à venir, pour que chacun puisse, si nécessaire, mieux s'y préparer, se former en anticipant les besoins plutôt que d'être confrontés à des situations que nous espérons du passé. La CFDT s'est engagée dans la démarche GPEC dans cet objectif et vous avez les moyens de faire en sorte que les salariés gardent ou retrouvent la confiance dans cette entreprise qui a globalement trouvé la voie de la rentabilité et nous l'espérons, celle de la stabilité.