

CCE du 8 avril : Anticiper les changements et sécuriser l'emploi des salariés du groupe !

Depuis le 9 mars, la démarche GPEC est en route et après que le PDG ait exposé sa stratégie pour le groupe Nexter, que les directeurs de filiales aient présenté leurs plans de charge à trois ans et les évolutions des différentes familles métiers, il convient de mettre en place les outils pour assurer l'avenir de chacun. Pour cela, l'anticipation est un élément essentiel et la formation un moyen pour les salariés de s'adapter en interne aux évolutions de l'entreprise tout en permettant d'acquérir de nouvelles compétences. C'est aussi une façon de ne pas rester au bord du chemin au moment où l'entreprise s'oriente vers de nouvelles fonctions ou procédés. La CFDT qui a voulu la mise en place d'une GPEC à Nexter, considère que la gestion prévisionnelle est une méthode préventive pour les changements dans l'UES, et le CCE du 8 avril doit tracer les lignes majeures des actions pour assurer à tous les salariés leur parcours professionnel dans les trois prochaines années et au delà.

Sans revenir sur le dernier CCE, il est utile de rappeler les situations qui retiennent l'attention du groupe.

Les commandes des **études amont** sont en baisse et le plan de relance du gouvernement n'est pas en faveur des programmes terrestres. Le groupe poursuivra cependant le financement d'études sur fonds propres, avec pour ambition d'évoluer vers la maîtrise d'oeuvre de systèmes de systèmes, d'être en capacité de cibler les coûts de possession dès les études amont (gain en maintenance) et de reconquérir la mobilité, compétence qui avait été abandonnée à d'autres industriels.

La plus grande évolution porte, sans conteste, sur le **domaine du MCO**. Les contrats globaux et l'engagement de disponibilité des matériels du client français nécessitent une autre organisation que celle que nous connaissons avec le rechange et la réparation. Ces deux missions ne sont pourtant pas moribondes et elles ont encore de l'avenir puisque tous les matériels en service ne sont pas traités par ce nouveau type de contrat de soutien global et les clients exports ont leur propre système

de gestion de maintenance.

Pour MLS, SSPP ou encore le Caesar, des antennes chez le client seront progressivement implantées avec des équipes Nexter. M. Baillet est resté assez évasif sur les conditions de ces quelques 15 à 30 salariés (lieu d'affectation et conditions financières). La CFDT en reparlera lors des négociations sur les déplacements-missions. Plus globalement, DSC a une charge importante et envisage une sous-traitance de l'ordre de 15% (juste normal d'après M. Baillet), un équilibrage de la charge entre sites (Bourges, Roanne, Satory).

Sur les **bureaux d'études Systems**, on peut faire un parallèle avec la situation des études amont. La charge est assez forte en 2009 puis baisse avec une grosse part d'espéré à compter de 2010. Il y aurait davantage de petits contrats et de recours à l'autofinancement (grâce à la bonne trésorerie de Nexter, soit dit en passant). Les besoins en architecture s'en trouvent à la baisse et comme DSC a des besoins sur ces métiers pour répondre aux contrats globaux, des passerelles entre ces deux entités sont prévues. L'objectif

NAO 2009: obtenir le 7 avril une politique salariale pour tous !

Comme chaque année, la CFDT a pour objectif de trouver les termes d'une politique salariale qui satisfasse l'ensemble des salariés. En 2008, un accord a pu être trouvé mais qu'en sera-t-il en 2009 ? La direction, comme à son habitude, se réfugie derrière une enveloppe budgétaire délivrée par Bercy et qui ne sera révélée que le 7 avril. La CFDT revendiquera des augmentations pour tous dans cette période particulièrement difficile pour les ménages. De nombreuses entreprises se sont engagées sur des mesures entre 2.5 et 3.5% en masse, avec des dates d'application en janvier ou avril. La CFDT sera force de propositions et n'oubliera pas les engagements pris dans les accords pour supprimer les inégalités !

des BE est d'améliorer encore la compréhension du besoin du client et notre capacité à capitaliser les données. Cela nécessite des retours d'expérience de nos produits et une capacité à déter-

miner les besoins futurs du client. Enfin, M. Baillet parle de mobilité entre BE des différents sites si les transferts de charge ne sont pas possibles.

Production DPS, la direction parle d'un «tassement en 2011» et d'une attention particulière sur l'approvisionnement des sous-traitants avec mise en place systématique de double-source et observatoire des fournisseurs. Selon la direction, la cause de ces actions vient de demandes de délais plus courts des clients. Le plan de relance permet de maintenir la cadence de 100 VBCI par an environ. Cependant, ce matériel ne dégage pas de marges financières et il faudra compter sur d'autres programmes pour dégager de nouveaux bénéficiaires. On note aussi une prudence sur les capacités à faire et faire-faire ce qui engage la direction à revoir une (petite) partie de sa stratégie du make or buy.

Selon la CFDT, il est nécessaire de renforcer les compétences du moyen calibre et les équipes en charge de la logistique industrielle au moment où Nexter doit assurer des kits de montage au client (Caesar par exemple). De même, la fonction achat voit sa charge nettement augmentée avec le renfort de mesures propres à sécuriser les approvisionnements.

A **Munitions**, la situation est entre les mains de décisions politiques puisque l'avenir de cette filiale passe par le soutien de l'Etat par l'intermédiaire de commandes d'études et de fabrications. Une mise à l'écart des produits Munitions dans le plan de relance, mettrait en difficulté (économique et sociale) cette filiale, selon les propos de M. Ducasse. A l'heure où le secteur munitionnaire français connaît des évolutions avec le traitement de SNPE, le ministère de la Défense serait bien avisé de considérer l'avenir d'un pôle munitionnaire en France en donnant les moyens à ses principales industries du secteur de continuer à étudier et produire. Actuellement, les munitions à précision métrique et insensibles alimentent les études et des besoins de compétences spécifiques (électronique par exemple) doivent faire

l'objet d'ouverture de postes ou encore de formations.

Pour **Mechanics**, la problématique n'est pas nouvelle et cette filiale a encore des lacunes suite à des mauvais choix stratégiques des années passées. Aujourd'hui, en pleine reconstruction, Mechanics doit consolider son secteur usinage mais pour cela, la direction doit recruter des techniciens d'expérience (méthodes par exemple) et des commerciaux ce qui devrait permettre de poursuivre le redressement de cette BU. La démarche entre filiales devrait être renforcée et permettre à Mechanics de mieux s'en sortir, en sécurisant la fabrication de pièces complexes, pour peu que l'on s'en donne les moyens. On peut aussi dire qu'un peu de stabilité des responsables ne serait pas mal perçu, y compris par les clients externes. Des ajustements d'effectifs entre BU sont programmés et les contrats de rétrofit (Famas, 7.62), s'ils sont obtenus, nécessiteront également des ressources.

Pour **Electronics**, le responsable a mis l'accent sur «le besoin de pilotage à tout instant». Toujours orienté vers le commerce externe, cette filiale veut travailler sur des affaires récurrentes et si possible avec de gros donneurs d'ordre, mais aussi sans négliger les «petites affaires» qui représentent tout de même du volume. Pour 2009, la direction parle beaucoup de la Gestion de Distribution d'Energie (GDE), le MCO et support client. Le nouveau calcul du TUO par secteur devrait permettre de «coller au marché». Avec un objectif toujours très ambitieux de 3.7 Meurs externes de prises de commandes, la direction met la barre haut. Concernant les évolutions métiers, on retrouve évidemment des actions en direction de la GDE, mais «pas de recrutements avant d'accrocher plusieurs affaires externes». La polyvalence sera recherchée entre études et assistance client, ainsi que des formations logiciels et études sont prévues en 2009 pour répondre aux besoins du MCO. En somme, malgré des objectifs toujours très hauts, un nombre de démissions importantes,

un marché compliqué en cette période de crise, M. Bonnefis reste optimiste en nous affirmant que «les succès n'arrivent pas de manière programmée» et que «les premiers résultats prévisibles à fin avril de 750 Keurs de prises de commandes sont encourageants». Il ne reste plus que 3 Meurs à trouver !!!

Pour **NBCsys**, l'objectif est d'acquérir de nouvelles technologies pour intervenir sur la détection (systèmes). Cela passerait par des partenariats ou encore des acquisitions, selon M. Bonnefis. Le récent contrat Fidgi obtenu en partenariat avec la société Bertin, montre les capacités de cette entité. Avec un carnet de commandes de 19 Meurs, un chiffre d'affaires réalisé à 65% en externe, une charge de 46 000 h dont 90% ferme, NBCsys est serein sur les 3 années à venir et peut envisager des recrutements notamment sur l'environnement de la vente.

A **Optsys**, la direction veut diversifier les marchés car cette filiale repose en grande partie sur les épiscopes du VBCI et il faut assurer l'avenir. En 2008, Optsys a récupéré l'intégration de l'optique jour-nuit ainsi que l'optique de haute précision (lunettes de bouche) et l'objectif 2009 est d'aller plus loin avec la vision périmétrique et capteurs optiques. Pour arriver à ce but, la direction annonce quelques recrutements sur des compétences ciblées (optique-optronique, commercial optique militaire, production).

Agir au CCE pour sécuriser et développer l'emploi !

Pour la CFDT, le CCE du 8 avril doit marquer le départ d'une campagne de mesures afin d'assurer à chacun le maintien de son emploi, en se formant si besoin, et qui permettra le recrutement là où les besoins sont pérennes ou pour aller chercher des compétences nouvelles. Ensuite, localement, il appartiendra à chaque centre, avec les IRP, de décliner les actions nécessaires.