

CCE du 24 juin 2009

Le bilan social de l'année 2008 !

Comme chaque année à cette époque, les élus CCE examinent le bilan social de l'année écoulée. Dans ce document, sont indiqués les différents indicateurs sociaux des trois années antérieures permettant ainsi de voir les évolutions de l'entreprise. Depuis la filialisation, ce sont les bilans de l'UES, Giat industries, Nexter Systems et Nexter Munitions qui sont présentés. La direction, appliquant le code du travail à la lettre, se dispense de fournir les bilans de Mechanics, Optsys, NBCsys. Interpellé sur ce point par la CFDT, le DCRH a répondu qu'il examinerait ce qui peut être fait. Pour autant, les éléments de ces sociétés se trouvent regroupées dans le bilan de l'UES, mais sans donner les moyens de dissocier chaque filiale. Les élus CFDT ont fait une étude détaillée des documents préparatoires et ont relevé plusieurs incohérences. Malgré tout, il se dégage les grandes tendances de l'entreprise en ligne avec la stratégie de ces dernières années dictée par la direction.

Les effets positifs des accords d'entreprise !

Globalement, la CFDT note les premiers effets positifs des accords signés depuis deux ans, que ce soit en matière d'égalité professionnelle, de politique salariale ou de l'insertion des travailleurs handicapés. Bien sûr, il reste à corriger des inégalités entre catégories et entre filiales, mais nous notons que celles-ci se réduisent année après année.

Le DCRH a souligné que **20% des embauches en 2008 concernaient des femmes** et que le recrutement de personnel féminin dans nos métiers reste difficile. La direction s'est dit prête à examiner de nouveau l'approche de ce point en fin d'année.

Pour 2008, il a été enregistré **185 embauches** dont 118 CDI, 29 CDD et 38 CAQ (apprentis) sur l'UES.

Sur les rémunérations, on note que **les écarts hommes/femmes se réduisent** fortement et que globalement toutes les catégories progressent en rapport avec la politique salariale 2008 conformément à l'accord.

Les promotions sont elles aussi en ligne avec les engagements pris par la direction. Toutefois, la CFDT a insisté sur la baisse du nombre de PIIIA (due au départ du PSE, mais aussi de démissions ou licenciements) survenue l'an dernier. Le DCRH a tenté d'expliquer les démissions par un marché «ouvert» au recrutement début 2008, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui... Pour la CFDT, cette explication ne suffit pas et les vrais raisons sont ailleurs !

Sur **l'emploi des handicapés**, la tendance à l'amélioration est très nette et répond en cela à l'esprit de l'accord que toute entreprise responsable doit avoir vis à vis de l'ensemble de la société.

Le reflet de la stratégie d'entreprise !

Ce bilan social 2008 montre aussi le changement de stratégie de la direction vis-à-vis de l'emploi. **C'est moins d'embauche en CDI et plus de recours à l'intérim ou à des prestataires.** C'est très coûteux pour l'entreprise. Les chiffres parlent d'eux-

mêmes (6 M• en 2008 seulement pour Systems), et c'est au nom de la flexibilité et de la variabilisation des coûts que la direction a recours à ces types d'emplois, comme l'a expliqué M. Benetti. Certes, la charge industrielle du groupe n'est pas figée dans une vision à 10 ans, mais quelle entreprise est dans ce cas, surtout dans la période que nous traversons ?

La CFDT a rappelé encore une fois que le groupe Nexter bénéficie du plan de relance de l'Etat et qu'à ce titre l'entreprise a des responsabilités envers l'emploi, selon les propres paroles du chef de l'Etat.

Elle a mis le doigt sur l'utilisation de l'intérim de façon importante, dans les centres de production notamment, et qu'en dehors des aspects purement légaux pour lesquels la direction se garde bien d'être prise en défaut, l'instauration régulière de ces contrats est bien différent de la définition de l'intérim qui a été créé pour remplacer ou répondre à un surcroît de charge temporaire.

Par ailleurs, la nouvelle stratégie de l'entreprise tournée vers l'ingénierie se traduit par une évolution de la

répartition des salariés au profit des Etam et cadres alors que les ouvriers sont en nette diminution.

L'absentéisme mérite une analyse !

Les élus CFDT font le constat que **la situation sociale est relativement trompeuse** car si l'entreprise a retrouvé une stabilité financière, certaines filiales restent encore aujourd'hui fragilisées par leur plan de charge actuel et à venir.

Par ailleurs, on note une très forte **dégradation de certains indicateurs sur l'état de santé des salariés**. Déjà indiqué en 2008, le nombre de jours d'arrêt de travail pour des maladies de plus d'un mois ne cesse de croître. **Les objectifs de travail auxquels sont confrontés les salariés et les effectifs restreints au maximum dans les différentes fonctions sont certainement aussi la cause d'un tel phénomène**. On ne peut pas nous empêcher de traduire certaines démissions aussi sur la situation que vivent certains salariés, même si la



direction s'en défend, mais pourquoi a-t-elle mis en place une enquête à ce sujet ? Pour la CFDT, cette situation prend de l'ampleur et devient inquiétante si rien n'est fait. Les élus CFDT se sont dits prêts à travailler sur le sujet dans les différentes instances.

Le DCRH a répondu que la direction allait vérifier les données et analyser plus précisément les origines de cet absentéisme. Il a aussi précisé qu'il comptait sur les instances locales (CHSCT, CE, DP) pour se saisir de cette question. **Il a proposé de revoir le sujet lors d'un prochain CCE afin d'apporter une analyse plus fine.**

Pour la CFDT, le fait d'ouvrir des travaux sur ce sujet qui a souvent été éludé par la direction, ne peut que nous satisfaire et nous encourager à poursuivre des actions pour combattre le mal-être au travail.

Les élus CFDT ont aussi fait remarquer que le nombre de salariés soumis au bruit augmentait significativement, ce qui devrait inciter l'entreprise à engager des travaux pour combattre cette nuisance.

Entreprises extérieures, combien ça coûte !

A l'analyse des documents, les charges versées aux entreprises extérieures ont parfois triplé selon les filiales. Les élus CFDT ont demandé des explications sur le détail de ces dépenses. Combien coûtent les prestations achetées, les sous-traitances ?

Le DCRH a renvoyé la réponse à l'expertise des comptes (en cours actuellement avec les cabinets Syndex et Alpha), ne souhaitant certainement pas entrer dans des explications sans la présence du PDG, en tous cas du futur PDG.

1/4 des salariés aura plus de 55 ans en 2011 !

La direction s'est livrée à une présentation de la pyramide des âges à un horizon à trois ans qui montre que :

- les + 45 ans passent de 60 à 69% de la population du groupe
- les + 50 ans passent de 39 à 52%
- les + 55 ans passent de 10 à 28%

En toile de fond, il est clair que la direction veut engager une réflexion sur l'emploi des séniors dans l'entreprise, afin de répondre aussi à ces obligations vis à vis de la loi sous peine de payer



une pénalité de 1% de la masse salariale. La CFDT a réagi en rappelant que la direction était moins réceptive à notre demande d'améliorer les indemnités de retraite pour les salariés qui détiennent le plus d'ancienneté.

Nexter attend toujours son nouveau PDG !

La CFDT a rappelé que les salariés se disent inquiets de la situation de l'entreprise qui se trouve depuis plusieurs semaines sans PDG, au moment même où certaines filiales sont en difficulté. A en croire les personnes « bien informées », comme on dit dans ces cas là, il fallait attendre le remaniement ministériel prochain. Depuis ce matin, c'est chose faite ! Pour la CFDT, il devient urgent de nommer le futur PDG car le monde de la Défense bouge en France et en Europe... Il serait certainement préjudiciable que Nexter soit ignoré dans les réflexions portant sur la reconfiguration européenne des entreprises de Défense.

[RESPECTE]