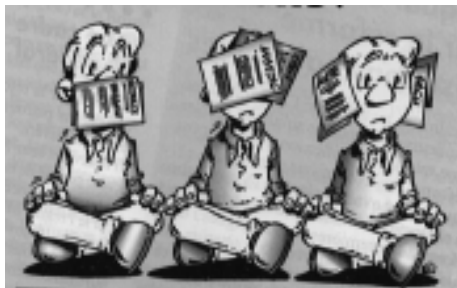


CE du 29 avril 2010, Une réunion axée sur les aspects sociaux de l'établissement avec du bon et du moins bon. Les élus CFDT se sont montrés critiques sur certaines inégalités qui demeurent malgré les engagements pris au travers d'accords

A l'entame de la réunion, la CFDT a appelé les salariés à déposer la pétition sur les salaires qui a reçu le soutien de 563 salariés du centre de Roanne, de toutes catégories. La CFDT a rappelé à la direction les fortes attentes en matière salariale au moment où l'entreprise affiche des résultats et des commandes d'un bon niveau, ce qui n'est pas le cas de beaucoup d'entreprises aujourd'hui. Ceci est le fruit de l'engagement de tous et la motivation des salariés passe par une reconnaissance de leur travail. Les propositions actuelles de la direction centrale sont très nettement insuffisantes et elles devront être revues à la hausse pour la prochaine NAO fixée au 6 mai.

Productions, Livraisons :

Il est difficile de détailler ce point tant la direction cherche à protéger son image, reprochant aux syndicats de décrire des situations pouvant compromettre l'image de nos produits. Toutefois, et parce que nous sommes élus également pour rendre compte, nous procédons (à nos risques) à quelques remarques sur nos productions.



La sortie des tourelles et des chars 10RC est conforme au PdP, tout comme les éléments MCO (BV, Balanciers, Chenilles, etc.). Pour ce qui concerne le VBCI, on compte quelques caisses d'avance, et le 215^{ème} véhicule (soit le tiers du programme) est sur chaîne. Au niveau livraison, nous soldons la tranche TC1-1, soit le

182^{ème}. Côté Caesar, le contrat France se termine et le contrat ME76 se déroule nominalement chez le client. Les 8 premiers canons 105LG ont été présentés au client, avec séance de tirs à Bourges, fin avril. L'Aravis est en phase de livraison pour un cumul 9 fin avril et les derniers seront terminés pour fin mai. La direction a confirmé que le reclassement des salariés de cette ligne n'était pas totalement acquis, mais que le démarrage de certaines lignes nécessiterait des renforts ponctuels permettant de faire la transition avec les nouvelles affectations.

La première phase d'implantation de la ligne EBG a été présentée aux élus CE. Celle-ci prend place sur la ligne 10RC où elle s'étendra au fur et à mesure de la fin du programme. Le début de la revalorisation est prévu pour début 2011, soit un report de quelques mois.

Etudes DIS

Il est difficile d'évoquer les travaux du bureau d'études sans entrer dans le détail des programmes, ce qui pose

problème à notre direction (surtout à l'approche du salon d'EuroSatory). Nous nous en tiendrons donc simplement à évoquer le niveau de la charge des études qui s'améliore de mois en mois (schéma classique) au fur et à mesure que les contrats s'affermissent. Au total, le budget comptabilise plus de 194 Kh pour un potentiel interne de 184 Kh, impliquant une soustraction prévisionnelle de 6%. La répartition, mois par mois, de la charge est en adéquation avec les effectifs, malgré un écart à compter du quatrième trimestre. Le budget est construit avec près d'un cinquième d'autofinancement, montrant l'effort d'investissement sur l'avenir.

Effectifs : 864 inscrits.

Les effectifs évoluent très peu, compte tenu que les mouvements, sans nouvelles embauches, se limitent à des mutations intragroupe. A fin mars, Nexter Roanne comptabilisait 864 inscrits dont 804 opérationnels (60 personnes en CPFA ou CASA).

Les intérimaires passent de 46 à 35 en

un mois. Sur les 35 contrats, 12 le sont au titre de remplacements (maladie). Le directeur a signalé que 10 d'entre eux se terminaient fin avril, avec quelques prolongations qui porteraient le nombre d'intérimaires pour mai à 28.

1 seul prêt est enregistré sur Roanne (provenant de Tulle) et le contrat se terminait fin avril.

Les heures supplémentaires s'empilent malgré que les directeurs (de centre et de DPS) annoncent tous les mois la baisse future de celles-ci. Par contre,

d'apporter des aménagements. A suivre dans les prochaines semaines !

Plan Annuel de Prévention 2010 !

Pour 2010, le CHSCT a retenu trois grands axes d'actions :

1/ le travail en hauteur

2/ la circulation interne

3/ le risque routier

Sur le premier thème, en conséquence des accidents recensés en 2009, le CHSCT veut apporter une attention

Bilan HSCT 2009 : Accidents en hausse !

Le bilan est sans appel, le nombre et la gravité des accidents sont en hausse : les arrêts sont plus longs et les accidents plus graves. 36% des AT sont des lésions aux mains, mettant les manipulations en tête des causes d'accidents. Par contre, les douleurs au dos ont diminué, mais le chsct reste prudent et actif sur les actions à mener dans ce domaine. L'analyse globale montre également que beaucoup d'accidents ou incidents pourraient être évités avec des efforts sur le rangement.

Pour la CFDT, il reste à creuser les raisons de ces accidents, en allant au fond des choses. En effet, il est souvent remonté la priorité mise sur les respects des délais, peut-être au détriment de certaines règles élémentaires de sécurité. Bien sûr, lorsque les élus abordent ce sujet, la direction dément et affirme mettre la sécurité en priorité N°1. Tout n'est certainement pas blanc, ni noir. Encore faut-il vouloir mettre au grand jour les raisons, et certainement quelques aléas, pour atteindre de meilleurs résultats en terme de sécurité, conditions de travail et environnement. C'est là que l'on reconnaît une "entreprise responsable", celle qui aborde les problèmes de front sans refuser de voir ses propres défauts. Les élus CFDT ont en tous cas la volonté d'y travailler car on ne peut pas accepter cette dégradation, d'autant que les premiers mois de 2010 ne montrent pas d'améliorations. Il est temps d'agir !



M. Marcon a annoncé, comme une menace à peine voilée, la suppression des heures supplémentaires des stéphanois qui prennent le car : "le jour où il n'y a plus d'heures supplémentaires, il n'y en aura plus pour tout le monde !". La CFDT s'est élevée contre ces propos qui remettraient en cause les engagements de la direction, balayant ainsi l'aspect compensation des nuisances dues au trajet quotidien de ces salariés.

Le secrétaire du CE a interpellé la direction sur les réflexions des aménagements des plateaux, faisant suite à la réorganisation de Systems. Le directeur a confirmé que rien n'était décidé, que le groupe de travail avait ciblé trois scénarios avec des variantes possibles et qu'il était trop tôt pour les exposer. Quelques informations pouvaient être données dans les plateaux, mais celles-ci devaient être prises au conditionnel. Au moment venu, les représentants des salariés seront informés, selon M. Marcon, et il serait encore possible

particulière aux situations de travail en hauteur, comme cela a été fait sur l'usage de la caisse VBCI, limitant les interventions sur la caisse en modifiant les gammes.

Concernant les flux de circulation, il reste beaucoup à faire bien que des progrès ont été faits ces dernières années. Le directeur a insisté sur la nécessité de matérialiser davantage la circulation des piétons, y compris en posant plus de barrières à des points sensibles.

Sur le risque routier, le chsct veut prendre en compte l'augmentation des déplacements des salariés dans le cadre des missions, mais aussi des trajets entreprise-domicile.

Le PAP 2010 a fait l'objet d'une consultation. La CFDT a voté favorablement, en rappelant son attachement à inscrire les RPS (Risques Psycho-Sociaux) dans le document unique. Ce à quoi, la direction a répondu que ce point était en cours de réflexion au niveau du groupe.



Rapport du médecin !

Chaque année, le médecin du site dresse un bilan, de l'année écoulée, sur les soins, consultations et participations aux aménagements apportés. En tout premier lieu, M. Bohard a précisé que 2009 avait été la première année où l'ensemble des salariés de Roanne ne passaient pas dans son service pour la visite, suite aux nouvelles dispositions en matière de suivi médical. Cela aura eu, par ailleurs, un effet direct (hausse) sur le coût rapporté au nombre de salariés pris en charge.

L'année 2009 aura été marquée par la grippe A et le nombre de consultations s'en est trouvé impacté. De même, les missions à l'étranger en augmentation ont un impact direct sur le nombre de vaccinations. Le niveau de stress, établi par le système désormais bien connu des salariés de Roanne (placement de croix sur une échelle de stress), fait apparaître pour 2009 une amélioration du ressenti des salariés. Cette analyse a soulevé un débat, la situation de 2009 si elle s'inscrit dans une situation d'entreprise améliorée cache une évolution comportementale des relations au travail où les objectifs sont de plus en plus mis en avant au quotidien.



La CFDT a rappelé également la nécessité de tracer les salariés en présence de produits toxiques, dangereux, ou suspectés (pour l'instant) de créer des troubles. Elle a aussi insisté sur le suivi médical des salariés qui ont été en contact avec l'amiante (même après avoir quitté l'entreprise, selon le nouveau décret), ou ceux avec les huiles

de coupe (dossier en cours d'instruction au ministère de la Défense).

Formations des salariés : bilan 2009 et plan 2010 !

Le bilan du plan de formation 2009 montre que le budget alloué, de plus de 5% de la masse salariale, a été consommé. La CFDT a porté son intervention sur la réserve de DIF dont disposent les salariés. Ce dispositif de formation reste trop méconnu et une information plus précise sur les possibilités doit être donnée à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui ne disposent pas d'intrajiat, ou autres outils d'informations informatiques.

Le maintien et l'évolution des compétences sont des axes qui doivent être popularisés, débattus avec la hiérarchie, pour que chacun puisse davantage sécuriser son parcours professionnel. Le salarié est un acteur de son évolution de carrière, l'accord GPEC le cite clairement, et il faut donner les moyens à chacun d'utiliser son DIF.

La CFDT, après avoir insisté sur ces points a voté favorablement le bilan formation 2009.

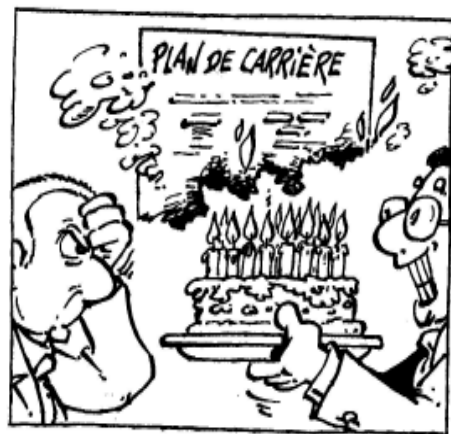
Sur le plan de formation 2010, le point au 15 avril montre un engagement des formations à hauteur de 72%, pour une réalisation de 20%.

Bilan Social 2009 !

Véritable panorama de Nexter Roanne, le bilan social 2009 a soulevé plusieurs remarques des élus CFDT :

Les effectifs féminins de Roanne sont en diminution, malgré les passages de certaines intérimaires et stagiaires qui ne se sont pas concrétisés en embauches CDI.

75% de la population a plus de 40 ans, malgré les embauches des trois dernières années. Et la volonté de la direction avec l'emploi des seniors risque de dégrader encore la situation dans un site où la production (usinage, soudure, montage, soutien et logistique) repré-



sente la grande majorité des postes. Comment pourra-t-on concilier emplois des plus de 55 ans (et beaucoup plus peut-être) avec des conditions de travail pénibles. La discussion sur l'emploi des seniors est un vrai sujet qui demande d'étudier les différents cas de figure, sans à priori, ni dogme.

Sur 2009, la moyenne des contrats d'intérimaires aura été de 350 jours sur 365, soit quasi du 100% en moyenne, c'est dire l'utilisation intensive de ce mode de contrat précaire par la direction qui continue de qualifier ces postes de non-pérennes.

Le bilan social montre, lui aussi, l'augmentation des accidents et leur gravité. Il faut tout de même relever quelques aspects positifs comme l'emploi des handicapés avec une augmentation sensible des salariés ayant fait la démarche de se faire reconnaître RQTH et l'embauche en CDI de 3 travailleurs handicapés. Le nombre de temps partiel est en légère augmentation (66 personnes).

Enfin, le recours aux entreprises extérieures (mises à disposition) représente une enveloppe de près de 10 millions d'euros, rien que pour le centre de Roanne.

Face à ce bilan social 2009, et pour les raisons citées ci-dessus, la CFDT s'est abstenue.

Situation comparée des hommes et des femmes : il y a encore fort à faire !

La CFDT a, là aussi, remonté plusieurs remarques qui montrent que la situa-

tion des femmes à Roanne ne s'améliore guère. Bien que la direction se soit engagée dans plusieurs accords pour l'amélioration de leurs conditions, le bilan 2009 à Roanne reste décevant.

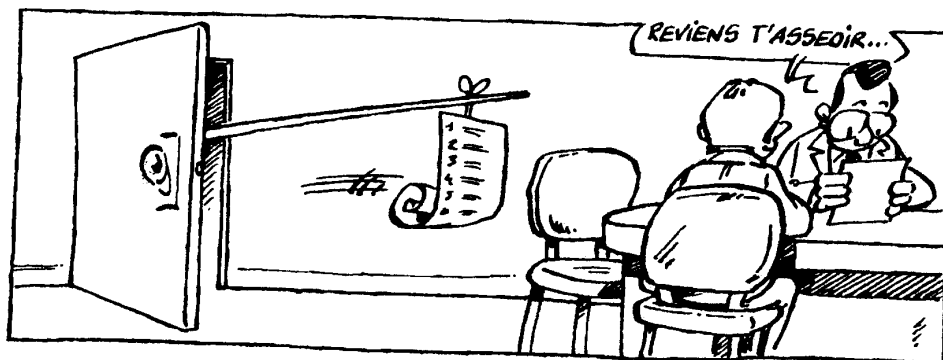
Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes demeurent, bien que les derniers accords aient permis de corriger certaines situations au travers des AC (augmentations catégorielles). Cela peut laisser croire que l'attention des hiérarchiques n'est pas assez portée sur ce point lors de l'attribution des AI, recréant de nouveau des écarts. De plus, le temps moyen passé entre deux échelons est également plus important pour une femme que pour un homme, comment cela peut-il s'expliquer ?

De même, les postes à responsabilité restent un domaine d'hommes alors que les femmes sont, en moyenne, plus diplômées. Le changement de culture



n'est pas simple et les directions semblent encore restée dans l'esprit des arsenaux en matière d'accès aux postes à responsabilité pour des femmes.

En réponse, la direction a fait état de fiches remises aux hiérarchiques pour mieux prendre en compte ces aspects



qui ne seraient pas le fruit d'une volonté, mais d'un manque d'informations précises. Les élus CFDT, avec la présidente de la commission égalité homme/femme, veulent renforcer la surveillance des actions qui seront mises en place.

Considérant que des choses ont été faites au cours de ces dernières années, que la direction met en place des actions pour corriger la situation, la CFDT n'a pas voulu aller au delà d'une abstention, mais la direction doit absolument investir ce dossier avec plus de volonté, tant en matière de recrutements que d'améliorations des conditions.

Déclaration des travailleurs handicapés et avancement de l'accord !

Déjà annoncé au CCE, le bilan de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés est positif. On peut même dire que Roanne fait référence en la matière grâce à l'engagement de tous les acteurs et la démythification faite autour du handicap.

De nombreux salariés handicapés nous côtoient dans les ateliers et bureaux, parfois sans que nous le sachions, et leur insertion est totale. Chacun s'accorde à

dire que le résultat est allé au delà des prévisions et l'accord aura permis de créer une dynamique que nous aimerions retrouver sur bien d'autres sujets.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est de 6.96% à Roanne dont 3.80% est réalisé rien qu'en emplois directs, le reste représentant la sous-traitance qui est en grande partie réalisée au sein du site. Par rapport à l'obligation légale de 6%, nous sommes donc au dessus, mais il ne faut pas en rester là pour autant.

Dans les prochaines semaines, l'emploi des travailleurs handicapés fera l'objet d'un nouvel accord (faisant suite à celui de 2007-2009) et la CFDT a déjà communiqué à la direction des sujets d'améliorations pour l'insertion des handicapés, pour qu'ils soient encore plus intégrés dans notre société de tous les jours, y compris au delà des murs de notre entreprise. La réussite de l'accord ne peut que motiver de nouvelles idées et l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT, très engagée au niveau national sur ce dossier, veut jouer tout son rôle dans ce nouveau chapitre car l'exclusion est intolérable qu'elle qu'en soit le motif.

Engagés avec vous pour un avenir industriel et social durable !