

## Plan de départs volontaires : Deux réunions le 30 avril et beaucoup de questions Expertise indispensable !

Ce jour, se déroulaient donc les deux CE extraordinaires relatifs aux volets industriel et social du plan de départs volontaires. Lors de sa déclaration liminaire ci-jointe, la CFDT a posé les bornes de l'exercice en signifiant à la direction que les élus CE présents refuseraient d'être consultés et demanderaient le recours à un cabinet d'experts comptables pour les assister dans l'analyse de ce plan et dans l'élaboration des contre propositions industrielles susceptibles de sauvegarder l'emploi au maximum en interne. Le secrétaire du CE a donc mis au vote trois motions pour les décisions relatives au recours à un cabinet d'expertise; à sa désignation et la troisième pour demander d'être consultés sur le choix du cabinet de reclassement, la mise en place d'un accord de méthode, la mise en place d'une commission de suivi. Ces trois motions ont reçu un avis favorable unanime des élus CE.

### Débats passionnés mais de bonne tenue !

En ouvrant la séance, le Directeur précise qu'il est là pour recueillir les questions et remarques des élus CE et qu'il ne répondra pas forcément à toutes, les réponses seront apportées au plus tôt après analyse par l'équipe de direction. Sur la déclaration liminaire CFDT, le Directeur ne s'est pas aventuré à y répondre, sans doute par crainte de soulever des débats et réactions passionnés des élus. Pour autant, s'il a pu mesurer la bonne tenue des débats, il n'a pas échappé aux réactions et commentaires d'élus extrêmement motivés et pertinents dans leurs questions.

### Volet industriel : pas moins de trente questions !

On peut dire que ce volet industriel est notoirement incomplet et soulève de nombreuses questions.

Sans énumérer la foule de questions synthétisées en une trentaine qui ont été posées par l'ensemble des élus, il en est quelques unes fondamentales qui posent question sur la pertinence de déclencher ce plan et des objectifs poursuivis.

- Pourquoi faire ceci alors que les résultats attendus ne font pas économiser plus de 0,4 ME de pertes sur la marge opérationnelle au terme de cette restructuration ?

- Les TTS verraient leur CA augmenter mais les pertes également et ceci à ISO périmètre, on peut en conclure qu'il ne faut surtout pas travailler et entrer de commandes. **Très fort avec un atelier qui va être refait à neuf !**

- L'atelier usinage, dont la situation est à l'origine de ce plan verrait sa situation financière guère plus brillante qu'aujourd'hui et de plus se verrait en incapacité totale de réaliser quelque fabrication un peu consistante.

- Des désinvestissements de machines très contestables (ce n'est qu'une étude nous dit-on).

- Quel est le calcul permettant de dire que cet atelier à besoin de 70 Kh pour être équilibré ? Nous n'avons pas les

moyens humains et matériels pour atteindre ce pseudo seuil.

- Aucune explication crédible sur l'organisation de cet atelier sauf à parler de polyvalence des quelques personnels restant.

- Aucune perspective de charge, sauf les 15000 heures issues en grande partie de Systems.

- Des débats serrés sur les contrats en cours et attendus ont eu lieu, là aussi la prudence de la direction conduit à s'interroger sur sa volonté de les voir perdurer.

- La politique des marges inter BU et inter établissements, qui est pénalisante pour l'usinage a été soulevée, les experts devront là aussi analyser cette situation.

- Manifestement, il n'est pas prévu que le groupe se démeune un peu plus pour charger Tulle, on cherche quelque chose sur le montage et l'intégration dans le cadre des nouveaux contrats, on nous répond bien que peut-être mais...

- Ce plan ne se projette pas sur un PMT à trois ans (Plan à Moyen Terme) comme l'exige toute présentation de ce type permettant ainsi de mettre en oeuvre une GPEC sérieuse capable de sauvegarder les emplois en prévoyant les formations et adaptation des personnels.

- **Quand on veut tuer son chien ...**

**Une plaidoirie à charge contre l'usinage, il n'y a absolument aucune perspective crédible tracée.** Poliment, on peut dire que ce document farci de contre vérités cache bien mal les erreurs de stratégie, de management et d'organisation successives ayant inéluctablement conduit à cette situation.

**En conclusion provisoire sur ce volet**, la CFDT affirme que cet atelier a besoin de volume d'activité et de quelques pièces de série. C'est la seule issue permettant de s'organiser et de baisser les TUO et charges fixes. Elle affirme qu'au vu de ce que le groupe sous-traite en usinage, il a y moyen de trouver les ressources nécessaires, d'autres entreprises le font sans problème mais NEXTER fait du make or buy et laisse crever cet atelier.

## Volet social : même mouture !

Là aussi beaucoup de questions de la part de la CFDT, le problème de fond réside dans les tableaux présentés qui comportent des erreurs de calcul sur le nombre total de personnels éligible aux départs volontaires qui à priori serait de 104 au lieu de 92.

- La présentation des emplois types prête à interprétation et laisse penser que 25 personnels seraient identifiés sur les 43 de l'atelier. Un long débat s'en est suivi sur les prioritaires et les autres, la direction doit revoir sa copie.

- On nous parle de mobilité intra groupe et qu'il y a des postes disponibles. Ce document n'en indique aucun et pour cause, en consultant la bourse des emplois du groupe on en trouve un seul concernant les ouvriers.

- La direction a oublié que l'on fait partie de l'UES et que la situation doit être appréciée dans ce périmètre notamment pour juger de l'évolution de l'emploi et des possibilités de reclassements internes.

- Le volet formation prévoit des dispositifs tels que la période de professionnalisation, le tutorat, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience... mais si c'est pour un changement de poste à l'intérieur de Nexter Mechanics, ceci semble se limiter à l'ingénierie et au MCO.

- Sur les postes CDD que la direction ne souhaite pas prolonger ou transformer en CDI, cette dernière ne semble pas envisager de les proposer aux personnels de l'usinage. **Scandaleux !**

## Mesures d'accompagnement social : à revoir !

En cas de volontariat, on peut tout juste deviner les bases pour les OSD (textes défense), attention aux conditions de départ en retraite ! Ce chapitre comprend moins de 10 lignes dans le document.

Les mesures prévues pour la création d'activité sont fort peu attrayantes, les primes liées aux personnels CC, sans être au minima du code du travail, méritent d'être grandement améliorées pour espérer susciter un minimum de volontariat. Seules les mesures liées à la mobilité intra groupe sont connues puisqu'il s'agit de l'accord GPEC en vigueur.

## Des questions CFDT posées : dont voici les principales, la direction doit y répondre.

➤ Quelle est la définition de ce qui est appelé «PSODV» ?

➤ Quel est le choix ayant défini la répartition entre les postes ouverts aux « départs prioritaires » et les autres ?

➤ Pourquoi 25 postes et non 43 au sein de l'atelier usinage ? (les 25 sont-ils donc ciblés nominativement ?)

➤ Quelles sont les modalités de sélection des «volontaires» ?

➤ Quelle est l'articulation entre départs volontaires et mobilités internes (inter-sociétés/centres, fonctionnelles et/ou géographiques) ?

➤ Quel est la situation actuelle et future des C.D.D par type de poste et motif de recours ?

➤ Quelles sont les prévisions de besoins en personnel sur la

durée du PMT (3 ans) par type de poste et par établissement de l'UES ?

➤ Quelles sont les prévisions d'évolution naturelle de l'effectif actuel sur le même laps de temps, par type de poste et par établissement (les informations de ces deux rubriques sont dues dans le cadre de la consultation annuelle prévue à l'article L.2323-56 du code du travail) ?

➤ Quel est le calendrier prévisionnel des ruptures de contrats (art. L.1233-31), sachant qu'il y a lieu d'« étaler les licenciements afin de faciliter les opérations de reclassement » (accord national interprofessionnel du 21/11/74 – toujours en vigueur) ?

➤ Le cabinet de reclassement est-il choisi ?

➤ Quel est le contenu du plan de formation que vous entendez mettre en œuvre pour assurer les reconversions internes à l'établissement ?

## Pour conclure sur ce volet social :

Il manque une foule de données et d'éléments pour que ce document soit valablement examiné, bien évidemment il est impossible d'être consulté sur un document présentant de telles lacunes, même pas basé sur un PMT à trois ans.

## Les motions présentées par le secrétaire du CE et approuvées par tous les élus :

### MOTION N° 1

Le comité d'établissement décide de recourir à l'assistance d'un expert comptable pour l'assister dans l'analyse du projet de départs volontaires qui lui est présenté ce jour selon les conditions des articles L1233-30, L1233-35 et L2325-35 du code du travail.

### MOTION N° 2

Le comité d'établissement choisit le Cabinet **SYNDEX 27, rue des petites écuries à Paris 75010** pour réaliser cette intervention.

### MOTION N° 3

Pour le déroulement de cette procédure, le comité d'établissement demande :

- Pour le choix du cabinet de reclassement, d'être consulté sur le cahier des charges, les critères de sélection et enfin sur le choix du prestataire retenu.

- La mise en place d'un accord de méthode qu'il conviendra de négocier. Celui-ci définira le calendrier relatif à l'ensemble de la procédure, les travaux avec les experts, les moyens supplémentaires alloués aux représentants des personnels sur la durée de la procédure, la mise en place d'une commission économique du CE pour travailler avec les experts...

- La mise en place d'une commission de suivi composée des délégués syndicaux de l'établissement, des représentants du comité d'établissement, du cabinet de reclassement, de l'inspection du travail autant que de besoin.

**Cette dernière motion** a posé un problème immédiat à la direction qui en a référé au siège (déjà). Nous attendons la

suite mais il serait mal venu de mettre des obstacles au travail des élus dans un tel processus. Les réunions de CE n'étant pas le lieu des négociations, il va bien falloir mettre en place l'instance qui le permet et l'accord de méthode est là pour encadrer tout ceci.

### Et maintenant ?

Les élus ayant refusé la consultation et voté les trois motions, nous allons rapidement entrer dans la phase de l'expertise dès que la lettre de mission validée par les élus sera aux mains du cabinet Syndex, les échanges avec le secrétaire du CE ont commencé.

Le déroulement de la procédure initiée par la direction va en être retardée (on ne conduit pas une expertise en deux semaines) ce sont les élus qui vont déterminer avec Syndex le délai raisonnable nécessaire.

### Le calendrier prévu par la direction s'étalerait sur 8 mois

- 21/05/2010 => troisième réunion du CE

- 01/07/2010 => mise en application du plan et période de volontariat jusqu'au 22/10/2010 (neutralisation des 3 semaines de fermeture)

- 28/02/2011 => fin du dernier congé de reclassement

**Au terme de l'expertise**, la restitution des travaux des experts ouvrira le temps des propositions, négociations et consultations, car en l'état, ce projet n'est absolument pas acceptable.

La direction souhaite bien sûr que l'expertise se déroule seulement sur le périmètre de Nexter Mechanics, par chance, le même cabinet conduit l'expertise sur Systems et Munitions, d'autre part le cabinet Sécafi fait celle du pôle équipement. Il y a là matière à des synergies intéressantes.

### Action du 29 avril : Pas besoin d'en rajouter

Tulle le 29 avril 2010

A l'attention de :  
Monsieur Jacques Le Coq  
Directeur Général Délégué  
NEXTER Mechanics

Objet : action des personnels du 29 avril

Monsieur le directeur,

Ce jour, face à l'annonce du plan de départs volontaires, les personnels ont décidé d'accompagner au bâtiment de direction les élus CE avant l'ouverture du comité d'établissement du mois d'avril et ont souhaité que cette réunion soit boycottée.

Cette « manifestation » s'est déroulée dans un grand calme a duré moins de 20 minutes et concerne environ 30 personnes.

Si nous pouvons comprendre que vous deviez tracer cette action, en revanche, nous ne souhaitons pas que vous la comptabilisiez en grève compte tenu de la situation d'abattement des personnels suite à plusieurs mois de chômage partiel et maintenant face à l'annonce de ce plan qui les inquiète au plus haut point. En effet, nous pensons qu'il est temps de porter la plus grande attention à l'état psychologique des personnels dans la période que nous allons traverser.

Espérant de votre part, la plus grande compréhension, je vous prie, Monsieur le Directeur, d'agréer nos respectueuses salutations.

Pour la CFDT  
Patrice Pimont  
Délégué Syndical

Copie : Mme Elisabeth Roche  
Responsable Ressources Humaines

## Déclaration liminaire des élus CFDT au CE du 30 avril 2010 à 9h30

Monsieur le Président,

Vous avez convoqué élus CE et représentants syndicaux à deux réunions extraordinaires qui ont pour objet l'information et la consultation, d'une part sur la situation économique de NEXTER Mechanics et les incidences sur le volume et la structure des effectifs et d'autre part sur un projet de plan de départs volontaires au nombre de 25 postes au sein de cette même société. Tout d'abord, sachez que malgré la définition « plan de départ volontaires » nous sommes bien face à un plan de licenciement collectif et sur ce point, la jurisprudence est constante car au terme de cette procédure, au cas où le nombre de ruptures amiables de contrats de travail prévu ne serait pas atteint, l'employeur peut poursuivre par la rupture unilatérale des contrats de travail des salariés qui ne seraient pas volontaires.

Nous sommes les portes paroles des personnels et nous tenons à vous faire part de leur désarroi après plusieurs mois de chômage partiel et maintenant face à ce projet qui indique clairement que l'activité usinage à Tulle devient marginale. Ces derniers ont maintenant pour horizon que cet atelier pourrait être voué à disparaître tant les arguments développés pour tracer quelques perspectives sont inexistantes dans le volet industriel de ce plan. C'est une lacune notable, il est évident que ce projet doit être complété sur les perspectives et recherche d'activités permettant de maintenir l'emploi avant d'être présenté aux élus.

En effet, ces arguments sont centrés sur la situation de cet atelier mais nous ne pouvons ignorer la complémentarité avec les traitements thermiques et de surface qui plus est après l'incendie qui nous a frappés en pleine période de crise. Nous sommes très inquiets sur notre capacité à rebondir dans ce domaine, les clients reviendront-ils ? Quels moyens va-t-on mettre en œuvre pour les reconquérir ? La réduction des capacités de l'usinage ne va-t-elle pas finir de les dissuader ? Avouez que notre inquiétude est légitime. Légitime d'autant plus que nous savons aussi que les activités APC reposent sur des contrats qui s'achèvent dans un an. Sur ce point, la CFDT a demandé au Ministère de la défense la fabrication sous licence à Tulle du futur fusil d'assaut de l'armée française car nous avons les compétences et moyens pour réaliser ceux-ci et nous demandons que la direction de NEXTER se mobilise dans ce sens.

A la lecture de ces documents, nous sommes stupéfaits de voir que les résultats escomptés après cette opération

seraient quasiment du même niveau que ceux actuels, que la marge opérationnelle négative serait simplement ramenée de 1 ME à 0,6 ME.

Mais de qui se moque t-on ? Nexter est prêt à dépenser plus de 3 ME pour faire partir 25 personnes sans autre objectif que de réduire les pertes de 0,4 ME. On voit également, que les TTS augmentent leur chiffre d'affaire et encaissent des pertes supérieures à celles de fin 2009. Mais Monsieur le Directeur, oser présenter ceci est un vrai scandale !

De quoi à besoin cet atelier d'usinage ? De volume de charge un point c'est tout, pas n'importe quelle charge bien sûr. Mais c'est à cette unique condition que l'on pourra s'organiser, faire des efforts, baisser les TUO et les pourcentages de charges fixes. Toute autre décision nous conduit dans le mur. Ne parlons pas des désinvestissements de moyens prévus car, si pour certains il est réalisé, alors c'est la bérézina pour un gain négligeable en amortissements.

Nous connaissons les volumes et les pièces sous-traités chez nos concurrents. Eux même s'étonnent de notre situation alors qu'ils nous disent que c'est NEXTER qui les tient en vie actuellement. Tous les grands groupes ont rapatrié de façon importante leur sous-traitance et NEXTER poursuit tranquillement sa politique d'achats, tout juste un petit geste est consenti pour l'usinage de sa filiale Tulliste. Il est vrai que sur l'autel sacré des marges, il vaut mieux laisser crever son propre atelier et supprimer des postes plutôt que d'aller chercher 30 ou 40 Kh là où elles sont et ceci à l'heure où on reverse 400 ME à l'actionnaire. N'y a-t-il pas là aussi quelque chose de scandaleux ?

En vérité, les arguments développés dans ce plan ne sont que l'aboutissement d'une stratégie vis-à-vis de NEXTER Mechanics, la finalité est évidente. Sauf à nous prouver le contraire auquel cas nous penserions que nous avons été dirigés successivement par de remarquables incompetents, c'est d'ailleurs ce qui est sous entendu dans ce projet. Enfin, comment est-ce possible ? Nous avons vu passer chez nous des gens référencés dans la mécanique sur le bassin Briviste, nos recruteurs sont-ils à ce point mauvais ? Nous ne pouvons pas le croire par contre, nous savons que l'encadrement recruté avait pieds et poings liés, n'entraît pas dans le moule et refusait la stratégie qu'il découvrait.

Nous entrons donc dans le second temps de la valse à trois temps débutée avec la mise en place des BU en 2008. Le dernier temps sera donc fatal, nous avons beau lire

entre les lignes de votre projet, nous ne trouvons pas d'autre issue. Nous risquons même de vivre une période terrible car nous vous soupçonnons également de vouloir nous couper les vivres en usinage de façon à dégouter un peu plus les personnels de cet atelier. La CFDT vous met en garde contre toute tentative de ce genre, nous saurons réagir avec les personnels. Méfiez vous, d'une part la déstabilisation serait un bien mauvais calcul et d'autre part, tout l'encadrement ne jouera pas dans votre camp car ils sont nombreux à en avoir gros sur le cœur d'être pris pour des imbéciles.

Nous demandons encore une fois à l'instar de ces entreprises qui ont su le faire et souvent avec des coûts internes supérieurs, que la sous-traitance soit rapatriée. Les pièces que NEXTER Systems fait réaliser à l'extérieur sont strictement les mêmes que celles que nous réalisons en ce moment. Dans ce contexte, au-delà de l'usinage, il nous faut aussi et impérativement prendre des activités de MCO, montage-intégration capables, avec nos compétences et des formations si besoin, d'assurer un maximum d'emplois. Il nous semble que les contrats signés dans le cadre du plan de relance donnent la possibilité de réaliser les placements nécessaires chez NEXTER Mechanics. Bien que de nombreuses offres soient en cours à l'externe, nous ne devons pas remettre nos espoirs uniquement sur ces dernières car les contrats engrangés ses dernières années ne sont pas légion.

Face à vos arguments, vous comprenez bien qu'il y a de nombreuses questions issues d'un premier examen de ces documents, nous allons vous laisser dérouler votre volet industriel et vous ferons part de nos interrogations, vous y répondrez si vous pouvez, préparez les réponses pour plus tard si besoin mais avant, **nous vous informons que les élus CE ici présents refusent à l'issue de cette réunion d'être consultés sur ce projet de plan.**

Il en sera de même à la seconde réunion du CE prévue ce jour à 13h30 au cours de laquelle nous vous déposerons des motions qui demanderont entre autres des votes pour d'une part, l'assistance d'un expert pour l'analyse des documents de ce plan et d'autre part sur la désignation de ce cabinet d'experts.

La CFDT tient à affirmer ici qu'elle mettra tout en œuvre et à tous les niveaux pour éviter les licenciements en privilégiant et recherchant toutes les possibilités de reclassement interne avec les outils tels que la formation et le rapatriement de charge ou les transferts d'activités.

Merci de votre attention