



Plan de départs volontaires :

La 2nd réunion de consultation du 11 juin est suspendue par les élus du fait que les experts confrontés à des réticences d'informations, n'ont pu aller au bout de leur mission.

Il n'y a donc pas eu consultation des élus !

Un périmètre d'expertise qui dérange !

Suite à ce constat, la direction Tulliste reconnaît des retards dans l'envoi de documents essentiels pour l'expertise mais se dit incompétente pour les documents demandés au niveau du groupe en considérant que ceci sort du champ de Nexter Mechanics. Sommes-nous dans une impasse ? **La balle est dans le camp de la direction, les élus CE ont bien voulu être patients. Dès aujourd'hui ils n'hésiteront pas à engager toutes les actions nécessaires pour arriver au but qu'ils se sont fixés :** démontrer d'une part que ce plan de Départs Volontaires est un non sens industriel qui prépare la fin de l'atelier mécanique et sur ce point, les experts ont doré et déjà mis en avant des faits marquants. D'autre part il s'agit également pour les élus de formuler les propositions industrielles démontrant que l'on peut choisir une toute autre stratégie et à ce stade, la direction met les bâtons dans les roues pour éviter que les experts posent trop de questions aux services achats de Nexter

Les élus CE ont une attitude responsable et ont horreur qu'on les prenne pour des benêts !

Il faut savoir que le CE s'est d'une part appuyé sur le cabinet Syndex pour analyser ce plan mais a également passé contrat avec un cabinet d'avocats spécialisé dans le droit social et qui, si besoin, représentera et défendra les intérêts du CE devant les tribunaux. Ce second choix a été rapidement validé car manifestement, la pauvreté des mesures d'accompagnement social au regard des moyens dont dispose le groupe Nexter et les approximations sur le volet juridique nous ont alerté. D'autre part la volonté de la direction d'imposer ses délais y compris au travers d'un accord de méthode laborieusement négocié nous a conforté dans notre sentiment que la direction nous prenait pour des benêts et souhaitait nous faire avaler une belle couleuvre. Pourquoi tant de précipitation ? Pourquoi faire ce plan pour des économies aléatoires et qui met en péril toute la BU voir le site ? Autant de questions sans réponses crédibles voir même incompréhensibles lorsqu'elles existent.

Premiers constats des experts :

▲ **Ce plan est le résultat d'une politique au rabais décidée de longue date lors du plan « Giat 2006 »** et le directeur le confirme.

Effectivement, rien de surprenant pour les plus anciens, on comprend mieux pourquoi certains managers qui étaient de « vrais hommes de la mécanique » ont jeté successivement l'éponge, bridés, contrôlés, organisations toutes avortées...

a) **Un argumentaire basé uniquement sur les pertes financières qui évacue toute logique industrielle**

Nexter Mechanics n'est pas une filiale indépendante de part ses capitaux 100% Systems et sa totale subordination au groupe. Les effets de la crise mis en avant ne sont pas stratégiques mais servent à justifier ce plan. Nos structures de coûts sont historiquement rattachées au groupe et donc toute comparaison avec d'autres sous traitants et incohérente, leurs données de base étant radicalement différentes.

b) **La compétitivité de Nexter Mechanics doit s'apprécier dans l'ensemble de la chaîne de valeur des équipements assemblés et vendus (à fortes marges) par Systems.**

Le cantonnement du plan aux seules frontières du périmètre juridique de Mechanics est un leurre qui ne doit pas masquer l'enchaînement réel des décisions et moyens à mettre en œuvre.

▲ **Un plan qui ne résout pas les problèmes de rentabilité de l'activité usinage puisque :**

- au terme de ce plan les résultats demeurent dans le rouge,
- les 3,3 M€ que coûterait ce plan représentent 5 ans d'économies (664 K€ / an) c'est très long et inexpliqué, pourquoi ne pas utiliser cette somme à redynamiser l'outil et l'organisation de cet atelier ?

▲ **L'impact du surcoût de l'usinage de Mechanics est marginal pour Nexter Systems**

- L'opacité règne dans les rapatriements de charge venant de Nexter Systems,
- les études menées pour comparer les coûts de production à nos concurrents oublient volontairement le prix de la pièce dans son ensemble complet vendu par Systems.
- Que représente ce surcoût de 15% dans cet ensemble ? Quel impact à t'il sur la mise en péril de la pérennité du groupe ? (affirmation péremptoire dans le projet de plan)
- Par défaut, la valorisation des marges intragroupe ne permet pas à Nexter Mechanics de réaliser des marges se situant la moyenne du groupe. Quand le groupe réalise en moyenne plus de 10%, les ventes de Nexter Mechanics vers Systems se font au coût de production plus une marge qui varie entre 1,01% et 1,5%. Qui engraisse qui, on se pose plus la question ?

▲ **Des hypothèses erronées qui surestiment le nombre de postes à supprimer (une méthode de calcul très discutable et lourde de conséquences)**

- On estime à 15 Kh la charge en usinage (chiffre parfaitement discutable et qui n'est pas la réalité) on divise par 1260 h / opérateur et / an et on obtient 12 personnels directs de production soit $30 - 12 = 18$ postes à supprimer. L'effectif de trente est d'ailleurs faux car il ne tient pas compte des prêts inter BU. De ceci, la direction estime l'effectif du nombre d'indirect à 6 soit 7 postes à supprimer.

▲ **Prévision de charge trop pessimiste pour être réaliste et des documents remis très tard**

La charge prévisionnelle sur 12 mois glissants de mai 2010 à mai 2011 est de 24800 h dont 17800 fermes et 7000 h espérées ceci est contradictoire avec la page 18 du PDV qui indique 15000 h mais où sont passées les 10000 h ? La direction se retranche derrière des suppositions notamment sur le double sourcing pour les arbres hispano, mais rien ne permet d'affirmer que ceci se réalisera.

- Globalement, la charge prévue est volontairement pessimiste, les explications inexistantes ou peu convaincantes.
- L'hypothèse de 1260 HAP par salarié est théorique et en décalage avec la réalité qui aboutit à sous estimer l'effectif de production nécessaire avec un risque majeur de ne pouvoir réaliser la charge, ne pas respecter les délais, dégrader la qualité...les pertes de compétences seront conséquentes mais ne sont pas évaluées.
- Transformer les heures en personnes est un exercice périlleux qui en moyennant sur l'année ne prend pas en compte les problèmes de qualification ni la structure des différents métiers et compétences nécessaires. Pour y palier, la direction raisonne « en équipe idéale » qui aboutit au ciblage des personnes ce qui est juridiquement parfaitement illégal.
- Absence de prise en compte des effets sur les conditions de travail des personnels restant, tant en production qu'en support. Les experts recommandent que le CHSCT soit consulté sur ces évolutions conformément au code du travail.

▲ **Conclusion des experts :**

Ce plan est hautement risqué pour l'avenir du site, sur le plan industriel et commercial et peut entraîner la dégradation des conditions de travail.

Ce plan n'est pas socialement responsable, au-delà des effets sur le fonctionnement interne, il aura des impacts sur le bassin d'emploi, intervient dans un période particulièrement défavorable aux possibilités de reclassement.

Ce plan est issu d'une société à 100% capitaux d'état qui a largement bénéficié du plan de relance et des aides au chômage partiel et qui présente un projet de plan incomplet, sous doté socialement, qui ne résout pas la problématique de fond et surestime, sans l'argumenter, la réalité des impacts sur la santé financière du groupe.

Ce plan est parfaitement contestable car s'il parle de départs volontaires, les personnels sont déjà désignés.

Point sur le volet social : Le CE interpelle la direction et l'inspection du travail sur les irrégularités et manques de ce projet. Le directeur est convoqué ce jour à l'inspection du travail.

Après trois réunions de négociation sur quatre, nous sommes loin d'avoir atteint nos objectifs en termes d'amélioration des mesures d'accompagnement social.

« **La direction s'interdit toute mesure de contrainte ou de licenciement dans le cadre du présent plan** » cet engagement récent est le résultat d'après discussions mais il n'enlève pas les manques et anomalies et interprétations vis-à-vis du code du travail qui sont dans ce document et qui ont sauté immédiatement aux yeux des experts et du conseil juridique.

Examen de chaque candidature au départ volontaire au sein de l'établissement : la direction ne veut pas faire évoluer les deux groupes, elle y sera contrainte, c'est une anomalie au regard du code du travail.

Période de tutorat sur les postes conservés dont le titulaire souhaite partir : OK pour 3 mois avant d'entrer dans le congé de reclassement. (Quatre postes à l'usinage seraient identifiés pour entrer dans ce cadre).

Rallonger le congé de reclassement de 4 mois (minimum légal) à 9 mois avec maintien de la rémunération à 100% : la direction ne bouge pas. La couverture sociale MCdef est assurée pendant le congé de reclassement.

En cas de période d'essais chez un nouvel employeur (hors groupe) suspendre le contrat de travail Nexter pour retour en cas d'échec : pas de réponse dans l'immédiat

Période de professionnalisation : sera de la durée nécessaire avec un minimum de 35h

Formation : on nous annonce un budget de 693 K€ pour un départ interne groupe ou externe + 173 K€ pour les formations interne Mechanics Nous demandons de rechercher les aides financières pour les formations auprès de l'OPCAIM (organisme collecteur) : une première réunion aura lieu le 16 juin avec cet organisme.

Diffuser les postes ouverts sur l'ensemble des établissements de l'UES (obligation égale) : la direction s'y refuse mais affirme que toute demande de mutation sera acceptée et le centre receveur s'engage à trouver un poste de nature équivalente avec si besoin la formation adaptée. On marche sur la tête ! on accepterait de créer éventuellement du sureffectif ailleurs dans le groupe et a ne pas l'accepter à Tulle.

En cas de mobilité intra groupe, mettre en œuvre l'accord prêts de personnel pour la période d'essais puis l'accord GPEC pour accompagner la mobilité : OK

Porter la prime pour perte d'emploi du conjoint à 5000€ : OK

Prime de départ volontaire : OK en deux étapes, la direction porte cette prime à 3,5 mois pour ancienneté < 10 ans et 5 mois si > à 10 ans. La direction souhaitant privilégier les mobilités internes groupe, il reste à clarifier les départs externes.

Mettre en place une ATD (allocation temporaire dégressive) sur 36 mois plafonnée à 800 € / mois : la direction indique que dans le cas de départs volontaires elle n'y est pas obligée : ce n'est pas notre avis elle accepte cependant le minimum légal. C'est insuffisant !

Porter la période de priorité de réembauchage à 3 ans avec possibilité sur l'UES si Nexter Mechanics n'en a pas la possibilité : la direction reste à un an (c'est le minimum légal) et ne répond pas au niveau de l'UES.

Augmenter l'aide à la création d'entreprise (5000€ dans le PDV) : la direction affirme et écrit que le groupe s'engage à aider le salarié dans toutes ses démarches et à trouver les fonds : Difficile d'être plus flou, c'est à revoir.

Primes de licenciements des CC : nous sommes arrivés à un projet de tableau qui donne 2 mois pour les anciennetés < 1 an qui augmentent par pas de 2 mois pour atteindre 20 mois pour les anciennetés > 25 ans et 22 mois pour les cadres. C'est nettement au dessus de la convention collective mais nous avons l'objectif d'atteindre ce qui se faisait dans le PSE.

Primes pour les OSD : c'est le décret de 1953, nous demandons en plus une prime au départ à négocier, l'entrée dans le congé de reclassement et le portage MCdef sur les 36 mois de chômage. Pas encore de réponse sur ces points. Une attention particulière devra être apportée à la réforme sur les retraites.

Délais de rétractation pour un départ : de 8 jours il est porté à 15 jours