



NEXTER Mechanics, 25/04/2010

Un plan de départs volontaires qui a tout d'un véritable plan social !

Encore un ! Décidément Tulle porte son fardeau et contrairement aux années passées, c'est dans un contexte d'un groupe qui se porte bien que vendredi matin, la direction remettait aux élus CE et représentants syndicaux du centre les convocations pour deux comités d'établissement extraordinaires en date du 30 avril. Ces réunions traiteront du projet de plan de départs volontaires à hauteur de 25 salariés afin d'adapter le secteur usinage à sa situation de charge dans le contexte économique présent et à venir. Pourquoi deux réunions de CE ? Les textes prévoient deux consultations différentes, d'une part sur le volet social et d'autre part sur le volet industriel.

Un secret de polichinelle !

Si la situation n'était pas aussi grave elle prêterait à sourire, au vu des agissements de nos dirigeants à tous niveaux qui depuis juillet 2009 préparent cette restructuration, en le disant sans le dire, par bribes, en commission économique, en CE, en conseil d'administration ... Ils s'engueulent même entre eux parce qu'ils en auraient trop dit avant l'heure, **et s'en sont pris à la CFDT qui avait osé** en faire état lors du dernier CA et alerté élus et presse au moment où, seuls les excellents résultats financiers du groupe auraient dû transparaître. Peu importe leurs savantes stratégies «les quatre B» sont enfin tombés d'accord et le résultat est là, tel que nous le présentons. **Après dix mois de chômage partiel** pour lequel ils n'ont pas voulu conclure de convention ATD, affichant ainsi leur refus de s'engager sur la sauvegarde de l'emploi (on comprend mieux pourquoi aujourd'hui !) ils se privent également aujourd'hui des reconductions de ces ATD en 2010 puisque les textes ont évolué face à l'ampleur de la crise dans l'industrie. La CFDT n'a cessé de dénoncer ce choix à tous les niveaux mais rien n'y a fait, leur objectif était fixé depuis longtemps et le contenu des documents remis atteste que tout ceci a bien été préparé au siège du groupe.

L'atelier d'usinage va être définitivement mis à mal...et ce, au moment où l'atelier de traitements de surfaces va être refait quasiment à neuf. Cherchez la logique dans la complémentarité de ces activités si longtemps vantée par ceux là même qui nous dirigent ! **Tout juste peut-on encore espérer travailler pour le groupe, mais à la lecture de ce projet, toute ambition de prise de marché extérieur semble illusoire, car on se dirige vers «de l'artisanat» et les méthodes de travail et d'organisation seront forcément radicalement revues en fonction de capacités ramenées à la portion congrue.**

L'atelier d'usinage serait réduit de 43 à 18 personnels dont 12 personnels directs : 9 usineurs, un soudeur, un contrôleur, un monteur intégrateur. Pour les personnels indirects : un gestionnaire de production/appro, un agent de mé-

thodes, un technicien de méthodes, un chargé des moyens communs, un responsable d'entité, un responsable EOP ligne de produits.

Dans ce projet de plan, il est difficile d'y trouver des perspectives claires en volume d'activité tout comme en stratégie pour rebondir. On peut évidemment penser que Systems sera le principal fournisseur d'activité à hauteur de 10KH/an auxquelles s'ajoutent un peu de MCO et des pièces Hispano, il est également envisagé de renforcer notre positionnement sur le montage et l'hydraulique.

L'argumentaire manque cruellement de détails : on ne lit pas clairement la stratégie, par exemple, qu'apporterait cette restructuration en termes d'impact sur les TUO pour se repositionner sur les marchés ? Pour la CFDT, il y a là matière à faire préciser beaucoup de choses et relever les objectifs, car il s'agit avant tout de sauvegarder l'emploi au sein d'un groupe qui dispose d'un carnet de commandes plus que correct.

L'argumentaire manque cruellement de détails : on ne lit pas clairement la stratégie, par exemple, qu'apporterait cette restructuration en termes d'impact sur les TUO pour se repositionner sur les marchés ? Pour la CFDT, il y a là matière à faire préciser beaucoup de choses et relever les objectifs, car il s'agit avant tout de sauvegarder l'emploi au sein d'un groupe qui dispose d'un carnet de commandes plus que correct.

Des moyens d'usinage réduits !

Il est également envisagé de désinvestir 6 machines. Pour la CFDT, ce désinvestissement demande également à être justifié, tant sur le volet technique, que financier.

Que prévoit le volet social ?

En préambule, la direction dit «*recourir aux départs volontaires afin d'éviter autant que possible les licenciements contraints*». Cette formule est bien connue et confirme que nous sommes bien face à un plan social et la question qui en découle est d'une logique implacable : **que se passera-t-il si le nombre de départs volontaires prévus n'est pas atteint ?**

L'objectif est donc d'inciter au départ volontaire pas moins de 25 salariés mais n'oublions pas également que la majorité des personnels en CDD ne verront pas leur contrat renouvelé et que, depuis début 2010, 5 départs volontaires ont eu lieu sans que ceci ne génère le moindre

remplacement.

Pour ce faire, la possibilité est ouverte à 92 personnels de pouvoir faire acte de candidature à un départ volontaire pouvant prendre plusieurs formes, mais sous certaines conditions:

- Double volontariat (accord de la direction face à la demande du salarié),
- Départ pour une mise en retraite,
- Mutations vers d'autres sites du groupe,
- Création de sa propre activité,
- Reclassement dans d'autres secteurs de l'industrie ou du commerce...

En ouvrant le champ sur plus de personnels, la direction veut sans doute éviter de licencier et se donne plus de chances de réussir.

Pour atteindre cet objectif, tous les ingrédients et outils d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont présents dans ce projet.

- Les justificatifs économiques qui feront l'objet d'analyses approfondies.
- La mise en oeuvre des accords du groupe, GPEC, prêts de personnels... pour aider à la mobilité géographique en interne groupe vers Roanne ou Bourges qui demeurent les principaux pourvoyeurs en emplois au sein de Nexter.
- La formation dans le cadre de l'adaptation des emplois soit en interne au site, soit vers d'autres sites ou encore pour se préparer à un projet personnel externe avec, si besoin, la réalisation de bilan de compétences, le tutorat entrerait également en jeu pour les recouvrements de postes en interne.
- Le recours à un cabinet d'aide au reclassement pour ceux qui souhaitent se réorienter vers un nouveau projet professionnel hors groupe.
- Le recours à un cabinet chargé de prévenir les risques psychosociaux, déjà évoqué en CHSCT.
- Le dispositif de départ volontaire en retraite pour ceux qui, nés au plus tard au 1er janvier 1956, auraient déjà ou pourraient avoir, par rachat de trimestres manquant, les annuités nécessaires.

Concernant les OSD, ce sont les décrets en vigueur qui s'appliquent, que ce soit pour les indemnités de départ en retraite ou bien de départ dans le cadre d'un projet professionnel.

Concernant les personnels convention collective, les indemnités prévues sont largement insuffisantes.

- Sont également prévues :
 - Les périodes dites de congé de reclassement
 - Les aides à la recherche d'emploi du conjoint

Un terrain bien préparé !

La direction a choisi la fenêtre de tir idéale : pas de CA et de CCE en vue, le mois de mai où les personnels soldent leurs congés. La direction a également pris soin d'avertir les élus locaux et la Préfecture de son projet.

C'est un véritable coup dur, mais la CFDT saura se battre et être force de propositions !

Pour la CFDT, au delà de la crise subie par de nombreuses entreprises du secteur, ce plan est l'aboutissement d'un manque de choix stratégiques successifs. On a beau nous dire que des investissements ont eu lieu, ce qu'il ne faut pas nier, mais était-ce sur les bons créneaux et moyens ?

L'organisation n'a jamais suivi les ambitions, les turn-over de la hiérarchie ont donné une très mauvaise image de l'établissement auprès des donneurs d'ordre.

Faire le constat que Messier ne veut plus travailler avec nous est une chose mais nos dirigeants doivent faire leur propre auto critique sans oublier les erreurs dans la communication et dans les relations avec ces industriels... Sans oublier non plus les erreurs techniques graves (Hyspano) faites par le directeur de l'époque lui même qui ont également largement contribué à cette situation. Les 500 heures de formation complémentaires en 2009 n'ont jamais été réalisées, contrairement à ce qui est affirmé dans ce projet de plan. Les personnels n'ont jamais été écoutés dans les choix techniques au sein de cette EOP, car l'ambition de certains prévaut sur la cohésion des équipes dans l'intérêt de tous et malheureusement ceci perdure encore.

Les exemples sont nombreux, le passé ne fait pas l'avenir mais on ne prépare pas l'avenir sans tirer les leçons du passé.

Face à la situation de Tulle, la solidarité intra groupe doit aller au delà !

Dans le contexte, où tout va bien «dans le meilleur des mondes de NEXTER» Tulle fait figure de parent pauvre. Malgré l'apport de quelques pièces de Systems, force est de constater que la sous traitance n'a jamais été aussi importante sans compter les heures supplémentaires depuis la loi TEPA.

La CFDT est solidaire des personnels de Nexter Mechanics et va faire son boulot y compris auprès des politiques. Dans un premier temps, elle va approfondir l'analyse des volets de ce plan et tenter au maximum de préserver l'emploi en faisant bouger les limites de ce vague dossier industriel qui n'est basé que sur du constat et ne trace pas de perspectives crédibles pour l'usinage, ne serait ce qu'à moyen terme.

Sur le volet social, nous prenons également le temps de l'analyse et ferons les propositions nécessaires mais avant tout, il nous faut faire évoluer ce périmètre afin de sauvegarder le maximum d'activités à Tulle.

Expertiser ce plan !

Dans l'immédiat, les CE de vendredi seront l'occasion pour les représentants des personnels d'exprimer leur désaccord et d'engager l'expertise de ce plan. Que l'on soit clair, l'expertise doit nous apporter les éléments nécessaires pour être force de propositions.

Dés lundi 26, lors des deux assemblées générales programmées, la CFDT exposera aux personnels les détails de cette restructuration et envisagera avec eux les actions nécessaires.