



Plan de Départs Volontaires :

La responsabilité des élus CE et des Délégués Syndicaux engagée face à un plan qui demande encore des précisions fondamentales !

Le courrier ci-joint explique la position qu'ils prendront dans l'état actuel de la négociation et du projet d'accord.

Lors du CE du 25 juin qui était le dernier de la procédure de consultation liée à ce plan d'adaptation des effectifs, le cabinet

Syndex a achevé la présentation de son rapport et les élus ont formulé une proposition industrielle à laquelle la direction doit répondre le 9 juillet, parallèlement elle entend nous consulter sur le cahier des charges et le choix du cabinet d'aide au reclassement ainsi que sur le projet d'accord des mesures sociales du plan de départs volontaires.

Pour l'heure, au-delà des problèmes de formalisme sur les délais de remise des documents (le délai de 72h est passé), les élus ne peuvent s'engager sur cet accord qui présente des incertitudes fondamentales notamment sur le problème des retraites et qui demande encore de sensibles améliorations. **Il ne s'agit pas là de mauvaise volonté mais bien d'esprit constructif avec toute la responsabilité qui incombe aux élus afin de ne pas envoyer vers l'inconnu et les mauvaises surprises les personnels candidats à un départ volontaire sous quelque forme que ce soit.**

Tulle le 7 juillet 2010

A l'attention de :

Monsieur Jacques Le Coq
Directeur Général Délégué de Nexter Mechanics
Madame Elisabeth Roche
RRH Nexter Mechanics

Objet : Plan de Départs Volontaires

Copie : DDTEFP

Personnels NM

Madame, Monsieur,

Vous entendez convoquer un CE d'UES le 9 juillet 2010 afin de consulter les élus CE sur un projet d'accord relatif aux mesures sociales du plan de départs volontaires que vous avez présenté aux élus du CE d'UES le 30 avril 2010 et dont la procédure de consultation s'est achevée le 25 avril.

Permettez nous de vous signaler accessoirement que sur l'aspect formalisme dont nous avons pu mesurer au cours de cette procédure l'étendue de vos exigences, nous sommes cette fois hors délais de 72 heures pour la communication de la convocation et des pièces jointes de ce CE. Au-delà de cet aspect qui remet en cause la possibilité de nous consulter il y a plus grave car au regard de l'importance des décisions qui découlent de cette consultation pour les personnels nous avons des remarques de fond qu'il faut maintenant prendre en compte afin que ce projet prenne enfin, une consistance en rapport avec l'image que le groupe Nexter veut bien se donner.

Il convient de rappeler que nous avons négocié cet accord dans le cadre de l'accord de méthode signé par les délégués syndicaux le 18 avril qui fixait entre autres mesures, le déroulement de la procédure de négociation et de consultation.

Nous avons fait preuve d'une grande souplesse afin de concilier les reports de réunions, les délais contraints, les aléas (perte de temps, changements entre deux réunions de documents de référence, interprétations...) d'une négociation qui se déroulait avec en arrière plan avec le PDG de Nexter Mechanics et le service DCRH au siège du groupe ceci exigeant beaucoup d'énergie de notre part.

Lors de la réunion de négociation du 5 juillet, nous avons formulé des demandes d'améliorations tout comme dans la résolution votée par les élus CE le 25 juillet dont vous n'avez par ailleurs que très partiellement tenu compte au regard du dernier projet de document remis aux négociateurs le 2 juillet après midi. Vous trouverez donc ci-dessous les thèmes que nous souhaitons voir évoluer.

Toutefois et sans nier un certain nombre d'avancées, nous faisons le constat que d'une part vous avez donné une orientation constante à cette négociation consistant à faire partir au plus vite les éventuels candidats au volontariat en négligeant leur devenir, ceci est vrai pour les chacun des dispositifs prévus. D'autre part, ce document présente des incertitudes fondamentales relatives au projet de réforme des retraites déposé par le gouvernement et dont l'évolution se fera dans les prochains mois pour être applicable à priori dès la fin 2010.

Nous ne pouvons donc pas à ce stade et face à un tel flou pour l'avenir d'une population de salariés Ouvriers Sous Décret et Convention Collectives, engager notre responsabilité sur l'approbation et la signature d'un document aussi structurant pour leur avenir pour les deux raisons suivantes.

- A cet instant et au regard des modifications apportées par la réforme des retraites de 2003 sur les décrets régissant les OSD, le FSPOEIE ne semble pas faire partie de régimes dit spéciaux garantissant une évolution de la durée de cotisation différente



de celle du régime général. Les questions posées par nos fédérations au Ministère de la Défense n'ont pas apporté de réponses rassurantes sur ce point.

- Les personnels sous le régime de la Convention Collective sont également dans l'attente du futur contenu de la loi qui pour l'heure, n'est toujours pas en discussion.

Vous comprendrez que les personnels appartenant à ces deux catégories et qui représentent une grande part du potentiel de départs volontaires ne pourront raisonnablement s'engager dans cette démarche avant la fin de l'année.

Le calendrier de déroulement de ce plan, en particulier sur ce point, est incompatible avec les échéances liées au projet de réforme des retraites.

En conséquence et faute d'informations fiables émanant d'une part du Ministère de la Défense et du FSPOEIE pour ce qui concerne les OSD et d'autre part des organismes de retraite pour les autres personnels, nous vous demandons le report de la consultation de ce projet d'accord à une date qui permettra effectivement de nous prononcer sans engager les personnels dans l'inconnu. C'est pourquoi nous demandons avant tout que la période de volontariat ne soit pas fixée au 31 octobre, délai parfaitement incompatible avec toute prise de décisions pour les personnels cités ci-dessus.

Par ailleurs, voici les points sur lesquels nous réitérons des demandes d'améliorations :

- Congé de reclassement : nous souhaitons une durée de 9 mois avec une rémunération de 100% pour toutes les catégories de personnels, une différence selon les « statuts » étant pour nous discriminatoire.
- En cas d'échec de reclassement au terme de ce congé, le salarié serait « abandonné à son sort » c'est pourquoi nous demandons :
 - o soit la prolongation du CR de trois mois en trois mois dans la limite de 18 mois.
 - o Soit la réintégration du salarié dans l'entreprise à son poste ou équivalent.
- Engagement de la direction pour examiner toute candidature autre que celles du périmètre prédéfini si elle permet le reclassement en interne de Nexter Mechanics d'un personnel dont le poste est supprimé à l'atelier usinage.
- Deux postes en CDD n'ont pas été renouvelés au terme de leur contrat, pour autant la charge de travail n'a pas disparu au sein de la BU MCO/APC, nous demandons qu'ils soient ouverts au reclassement interne pour les personnels de l'atelier usinage.
- Allocation Temporaire Dégressive : la formule que vous présentez est pratiquement au minimum légal, nous demandons qu'elle soit revue selon nos demandes initiales.
- Primes incitatives au volontariat, sur le dernier document, nous avons constaté un recul par rapport à vos engagements précédents. Ainsi, nous demandons que les trois périodes soient retirées, d'autant plus que la période du 12 juillet au 31 août ne verra du fait de la fermeture annuelle aucun volontariat. De plus, nous souhaitons que les sommes versées le soient pour **tout départ volontaire**.
- Période d'essais chez un nouvel employeur, nous souhaitons que pendant cette période, le contrat de travail Nexter soit suspendu et qu'en cas d'échec, le salarié réintègre l'entreprise à son poste ou équivalent tel que le permet l'accord de branche du 17 mai 2010 relatif à la GPEC dans la métallurgie.
- Priorité de réembauchage, vous nous proposez un an soit le minimum légal, nous demandons trois ans avec examen au niveau de l'UES si Nexter Mechanics ne peut répondre à cette demande.
- Primes de licenciement des personnels Convention Collective, nous demandons un renforcement de deux mois des primes par tranche d'ancienneté.

En conclusion, nous attendons de votre part une réponse motivée à ce courrier nous annonçant des avancées tant sur la première partie de ce courrier que sur les demandes d'améliorations ci-dessus. Ce n'est en effet qu'avec la prise en compte effective de votre part de tous ces éléments que nous pourrions nous prononcer favorablement sur ce projet d'accord.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations respectueuses.

Patrice Pimont
DS CFDT

Jérôme Guindre
DS CGT

Gérard Cozhae
Secrétaire du CE d'UES