

Plan de Départs Volontaires :

Fin des négociations, le plan est applicable dès aujourd'hui jusqu'à fin avril 2011.

Les élus CFDT au CE s'engagent pour préserver les avancées obtenues.

Tulle le 12/07/10

Ce projet de plan dévoilé fin avril présentait un volet social d'un niveau très bas, la tenacité et la pugnacité jusqu'au dernier moment des négociateurs a permis des évolutions sensibles notamment dans le contexte incertain de réforme des retraites. Cette négociation a été rendue compliquée du fait des échanges permanents avec le siège du groupe donc avec des gens qui n'ont pas la « sensibilité du contexte local » et qui ne savent que parler en termes juridiques alors que leur projet demeure encore contestable sur certains points.

Comme dans toute négociation il y a une fin, plusieurs options sont possibles : tenter de faire casser le plan sur le volet juridique avec toutes les incertitudes et conséquences liées à ce type d'action; **refuser de signer** ce projet d'accord auquel cas c'est le projet initial qui est appliqué ; **signer même avec un goût d'inachevé pour que les personnels volontaires bénéficient des avancées obtenues.**

Sur le volet industriel, chacun a compris les motivations de la direction qui, en prolongeant sa stratégie d'achat en externe des prestations d'usinage mise en œuvre en 2003 considère l'atelier d'usinage comme « accessoire » et avoue même parfois « regretter de ne pas l'avoir fermé en 2003 ». Chacun a bien compris également que le chômage partiel qu'il fallait afficher à tout prix faisait partie de cette stratégie. Malgré les dénégations de la direction qui se retranche fort opportunément derrière la crise, il ressort que l'impact des surcoûts sur les pièces réalisées à l'usinage sur les matériels vendus par le groupe sont marginaux, il ressort également que la politique des marges imposée aux filiales est très pénalisante pour les résultats de la BU. Le contexte de crise nous donne peu d'armes pour combattre cette stratégie, en fait les seuls atouts sont dans la volonté du personnel lorsqu'il y a cohésion avec la hiérarchie de proximité pour relever les challenges sur les délais. A ce titre, les dernières semaines en sont le plus bel exemple.

Pour l'avenir, un nouveau déficit ne fait que commencer, chacun sait que l'objectif de 25 départs volontaires est surévalué volontairement, que si l'atelier est ramené à 12 personnels directs et 6 en support, il y aura peu de chances de pérennité. La crise est toujours là, le secteur mécanique souffre énormément, les activités TS le ressentent également et il n'est pas exclu que malgré des installations neuves le chômage partiel succède au chômage technique. A moyen terme, la direction du groupe ne cache pas son inquiétude quant au devenir de l'activité APC.

Enfin, l'acharnement de la direction à vouloir clôturer ce plan fin avril 2011 pose des questions sur sa réelle stratégie à moyen terme.

Le groupe a les moyens de soutenir Nexter Mechanics, il s'agit de poser certains postulats en ce sens, il faut également que la direction de Mechanics revoit les TUO y compris en TTS afin d'augmenter les volumes de charge. A défaut de cette volonté, nous pensons que nous reparlerons de nouvelles suppressions de postes dès 2011.

Les principaux éléments du volet social.

Nous incitons les personnels candidats à un départ hors groupe à être très vigilants sur la validité et la solidité de leur projet !

Période de volontariat et durée du plan :

- Période de volontariat du 12/07/10 au 31/10/10 : les trois semaines de fermeture en août sont neutralisées.
- La fin théorique du plan est prévue pour fin avril 2010

Les négociateurs voulaient une période de volontariat plus longue au moins jusqu'à fin décembre notamment pour lever les doutes sur la réforme des retraites. De trois mois initialement, nous avons obtenu 5 mois. Le recul nous dira si nous avons raison dans notre demande.

Les entités concernées sont : BU/UTTS ; MCO/APC ; ING soit 104 personnels éligibles aux mesures de départs volontaires dont trois salariés en prêt à la centrale de BAR.

Chaque salarié parmi ce groupe de 104 sera informé par courrier qu'il lui est possible de se porter volontaire et pourra retirer un dossier de candidature.

D'autres candidatures pourront être examinées si elles permettent le reclassement de personnels de l'atelier usinage.

Tout ceci repose sur le double volontariat, la direction peut donc refuser un départ.

Une commission paritaire de suivi du plan sera en place et composée ainsi : 2 DS, 2 élus CE, 4 membres de la direction, l'inspecteur du travail, le représentant du cabinet de reclassement. Elle veillera au respect de cet accord, donnera son avis sur les litiges, s'assurera de la validité des projets de reclassement, de l'effectivité de la substitution des postes...

Choix d'un cabinet de reclassement : Ce dernier a été choisi après avis du CE parmi 4 offres, il s'agit de **PBC**, cabinet implanté sur la région. Sa mission sera l'accueil, l'assistance du salarié dans son projet, l'évaluation des compétences, l'aide à la constitution des dossiers, la recherche d'offres d'emploi externes au groupe. Il n'assistera que les personnels souhaitant quitter le groupe pour trouver un emploi externe, créer ou reprendre une activité. Il participera à la commission de suivi.

Mobilité interne au groupe ou mutation concertée : Tout salarié volontaire pour une mobilité intra groupe sera - selon la direction- assuré de trouver un poste correspondant à sa qualification, les directions des différents établissements du groupe s'engagent à tout mettre en œuvre pour faciliter cette mobilité, notamment par les actions de formation et d'accompagnement.

Cette mobilité sera encadrée par une convention tripartite entre le salarié, le site de départ, le site d'accueil.

Les outils d'aide à la mobilité intra groupe sont contenues dans deux accords d'UES :

- **L'accord GPEC du 19 décembre 2007** qui prévoit un volant d'aides financières dans le cadre de la mobilité professionnelle et géographique internes au groupe avec changement de résidence principale.
 - o Paiement par Nexter des frais de déménagement sur devis et facture
 - o Remboursement des frais de garde-meubles
 - o Remboursement des dépenses liées aux voyages aller et retour et des frais de transport liés au transfert de la famille (personnes fiscalement à charge)
 - o Autorisation d'absence rémunérée de 2 jours maxi pour déménagement (3 jrs si enfants à charge)
 - o Indemnité d'installation plafonnée à 625 MG soit pour 2010 : 2068,75€ auxquels s'ajoutent 95 MG par enfant à charge (314,45 €)
 - o Prime de mobilité géographique de 1870 MG (6189,70€) portée à 2500MG (8275 €) pour une mutation vers les établissements de Satory. A cette prime s'ajoutent 155 MG (513 €) par enfant à charge.
 - o Accès aux prestations Mobili-pass (1% logement)
 - o Nota, ces primes sont des prêts remboursables sur trois ans par remise gracieuse et sont définitivement acquises aux bénéficiaires s'ils restent trois ans sur l'établissement d'accueil.
 - o La direction de l'établissement d'accueil s'engage à aider le salarié pour les recherches de logement, d'emploi pour le conjoint y compris dans le cadre de la bourse aux emplois sur les postes ouverts au recrutement externe.

- **L'accord du 28 février 2010 qui permet une mise à disposition temporaire du salarié auprès d'une des sociétés du groupe.** Cette mise à disposition de 6 mois peut-être renouvelée une fois. Elle comprend en autres mesures :
 - o des aides financières liées aux transports aller / retour hebdomadaires
 - o l'indemnisation des temps de trajet,
 - o remboursement de l'hébergement et repas sur base forfaitaire,
 - o maintien de la prime d'équipe,
 - o une prime de prêt égale à 15% de la rémunération de base,
 - o une indemnisation des frais de nettoyage des vêtements.

- **Bonus incitatif à la mobilité intra groupe : Obtenue dans le cadre de ce plan, ce bonus est dégressif selon trois périodes de volontariat (ce que nous contestons) à savoir :**
 - Période du 12/07 au 31/08/10 => 5 mois de salaire mensuel brut de base (moyenne 12 derniers mois)
 - Période du 01/09 au 30/09/10 => 4 mois «
 - Période du 01/10 au 31/10/10 => 3mois «Ce bonus est exonéré de cotisations sociales et non imposables sur le revenu, exonéré de CSG et CRDS.

Adaptation des emplois et formation des salariés : environ 800 K€

Ce dispositif est absolument nécessaire dans tout plan d'adaptation des effectifs, qu'il soit basé sur les départs volontaires ou autres. Ce volet formation sera effectif :

- o dans le cadre de mobilités professionnelles intra groupe
- o Pour les personnels de la BU UTTS restant à Nexter Mechanics afin d'assurer l'adéquation entre les ressources et les besoins de l'entreprise. Référence est faite à l'accord GPEC cité ci-dessus.

Les outils de ce dispositif :

- o La période de professionnalisation repose sur l'accord de la direction, permet à tout salarié volontaire d'acquérir un diplôme ou autre titre à finalité professionnelle par la validation des acquis de l'expérience afin de pérenniser son employabilité au sein de Nexter Mechanics dans les métiers suivants :
 - Ingénierie : hydraulique, Catia V, Sureté et sécurité nucléaire
 - MCO sureté pyro, cotation et chiffrage des coûts, perfectionnement achats
- o Les salariés éligibles à la période de professionnalisation sont les salariés de l'atelier usinage n'optant pas pour un départ de la société. Les autres salariés du groupe des 104 dont leur formation permettrait à terme la mobilité au sein de Nexter Mechanics d'un salarié de l'usinage pourront solliciter une période de professionnalisation après avis de la direction.
- o La durée minimum est de 35H sur 12 mois calendaires.

Le Tutorat dans le cadre de la transmission des connaissances et des compétences :

- Sera mis en place pour accompagner les salariés engagés dans la période de professionnalisation.
- Le (s) tuteur(s) sera désigné parmi les salariés de NM ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une qualification. Il sera un salarié dont le départ est accepté (mutation, retraite, projet personnel)
 - Missions : encadrer le salarié, suivre sa formation, assurer le lien avec l'organisme ou le service chargé de sa formation...
 - Moyens : Le tuteur pourra demander une formation au tutorat, il aura le temps nécessaire pour remplir sa mission, le tutorat se déroulera avant l'entrée en congé de reclassement. La direction estime à 1800 h le total des actions de tutorat dont 25% serait consacré à la préparation au tutorat.
 - Volume total estimé d'heures nécessaires aux salariés à tutorer : 1350 h hors DIF
 - La direction estime à seulement 4 postes devant être tutorés à l'usage.

Le congé de reclassement : durée maxi de 5 mois y compris le préavis de rupture de contrat (les négociateurs souhaitaient 9 mois)

- Les salariés concernés sont ceux souhaitant quitter le groupe dans le cadre d'un projet professionnel pour créer ou reprendre une activité, trouver un nouvel emploi salarié dans une autre entreprise. Ils seront accompagnés par le cabinet de reclassement.
- Les salariés nés en 1953, 1954, 1955 et candidats à un départ de la société pourront entrer dans le congé de reclassement, participer éventuellement à une action de tutorat préalablement à ce congé.
- La rémunération pendant le congé de reclassement est différente selon les statuts
 - Personnels OSD 100%
 - Personnels CC 100% pendant le préavis et 75% du brut (moyenne 12 mois) pendant la durée restante (soit environ 94% du net)
- Tout salarié souhaitant quitter l'entreprise et qui n'aurait pas demandé le bénéfice du congé de reclassement se verra offrir cette possibilité avec un délai de réflexion de 15 jours calendaires.
- Indemnité de fin de congé de reclassement, le salarié ayant réussi son reclassement avant le terme du congé percevra la totalité des sommes qu'il aurait perçues s'il était allé au terme de son congé de reclassement
- Couverture santé et prévoyance est assurée au même titre que pendant l'activité, y compris en terme d'accident du travail.
- **Dispositif de mobilité sécurisée** : en cas d'échec de reclassement chez un nouvel employeur (rupture de contrat à l'initiative de cet employeur dans un délai d'un mois après l'embauche, Nexter Mechanics examinera, **si le salarié en fait la demande auprès de Nexter avant le premier jour de travail chez son nouvel employeur**, sa réintégration avec maintien de son ancienneté précédemment acquise. Nous sommes à dans le minimum légal, il nous a été très difficile de faire inscrire ce point.
- **Allocation temporaire dégressive** : Pas prévue dans le premier projet, **nous avons obtenu un dispositif encore assez éloigné de nos objectifs**. Ceci permet la compensation partielle et temporaire de l'écart de salaire qu'un salarié peut trouver en se reclassant chez un nouvel employeur. Sur la base du net perçu lors des 12 derniers mois (périodes de chômage ou de suspension de contrat de travail neutralisées) Cette allocation est effective sur un an et compense à hauteur de 80% de l'écart constaté pendant les 2 premiers mois ; **60%** les 3^{ème} et 4^{ème} mois ; **40%** les 5^{ème} et 6^{ème} mois ; **20%** les 7^{ème} et 8^{ème} mois ; **15%** les 9^{ème} et 10^{ème} mois ; **10%** les 10^{ème} et 11^{ème} mois.

Indemnités au départ volontaire ou IDV (ou indemnités de licenciement)

Concernant les personnels Convention Collective, nous étions initialement face à une proposition basée sur le minimum de la convention collective de la métallurgie. Nous avons progressivement fait largement évoluer cette grille en l'adaptant à la structure de l'ancienneté des personnels de NM.

Cette grille est applicable aux personnels CC pour les départs en retraite et les départs hors groupe.

Ces primes sont exonérées de cotisations sociales et non imposables, exonérées de CSG et CRDS

ancienneté	< 1 an	1 an < 2	2 ans < 3	3 ans < 4	4 ans < 5	5 ans < 10	10 < 15	15 < 18	18 < 20	20 < 25	= 25 & +
mensuels	2	4	6	8	10	12	13	14	16	18	20
cadres	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22
Mois de salaire brut sur la base de la moyenne des 12 derniers mois (périodes de chômage non prises en compte)											

Bonus incitatif au départ volontaire : Ce bonus **ne concerne que les personnels Convention Collective** et se cumule avec les primes au départ volontaires ci-dessus. Il est variable sur deux périodes comprises dans la période de volontariat :

- Du 12/07/10 au 30/09/10 => 6 mois
- Du 01/10/10 au 31/10/10 => 4 mois

Ce bonus est comme les autres primes calculé sur la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois, exonéré des cotisations sociales et CSG CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, non imposable sur le revenu. Sur ce point, nous sommes en désaccord sur le principe de dégressivité en fonction des périodes, la direction veut clairement inciter le volontariat au plus vite.

Textes régissant les OSD : Il s'agit du décret du n°53 du 20 mai 1953 relatif au licenciement des ouvriers de la défense nationale. Il semble en effet peu probable que des OSD soient concernés par un départ en retraite immédiat.

Mesures de compensation relatives à l'âge de départ en retraite :

Mesure obtenue au tout dernier moment face au risque de faire capoter toute la négociation en déclenchant une action en justice pour défaut de carence du volet social. En effet, sans cet engagement, aucun personnel n'allait s'aventurer pour prendre une décision avant fin octobre. Bien ennuyeux pour la direction quand on sait que la majorité des départs volontaires auront lieu dans ce cadre. Ceci confirme également que les OSD ne sont pas dans un dispositif de retraite dit spécial.

- o **Les salariés OSD nés en 1953, 1954, 1955** se verront appliquer en cas d'évolution de la législation relative aux régimes de retraite la mesure de compensation suivante :
 - Les salariés percevront une indemnité spécifique compensant l'écart prévisible entre le montant global de la pension de retraite qu'ils auraient touché entre l'âge de 60 ans et le nouvel âge légal de liquidation de leur pension résultant de l'évolution législative. Cette indemnité sera évaluée au cas par cas.
- o **Les salariés Convention Collective nés en 1953, 1954, 1955** se verront attribuer une indemnité spécifique calculée sur la base de l'allocation de retour à l'emploi versée par pôle emploi pour une période équivalente à celle entre l'âge de 60 ans et le nouvel âge légal résultant de l'évolution législative.

Ces primes seront versées en même temps que les autres primes de départ au moment du solde de tout compte, elles sont du même régime fiscal que les autres primes citées plus haut.

En clair, en faisant référence au projet de réforme actuel **et sous toute réserve**, les salariés nés en 1955 se verraient verser une indemnité calculée sur 20 mois, les salariés nés en 1954 sur 16 mois, les salariés nés en 1953 sur 12 mois.

C'est une avancée notable mais qui peut laisser des salariés notamment ceux nés en 1955 avec plusieurs mois entre la fin des 36 mois de chômage et leur 60 ans où ils devront **vivre uniquement sur le capital des primes perçues**.

Exemple pour un salarié né en 1955

Démission 30/04/11	-----	30/04/14	-----	/-----	-----	/	nvl âge légal estimé
Rémunération	/-----	Pôle emploi 36 mois	-----	/	60 ans janv 2015	-----	61 ans et 8mois
		65% sal brut + capital primes					août 2016
				/-----		-----	
					8 mois		20 mois compensés

Portage santé et prévoyance : dans ce cadre, les salariés concernés conserveront s'ils le souhaitent la **couverture santé** MCdef jusqu'à leur départ effectif en retraite. Ceci sous réserve de l'accord MCdef. Concernant la couverture prévoyance, l'UNPMF ne souhaite pas aller au-delà des 9 mois. Tout ce volet demande encore à être confirmé y compris sur les modalités.

Rupture du contrat de travail d'un commun accord : Tous les dispositifs de ce plan de départs volontaires reposent à terme sur la rupture du contrat de travail d'un commun accord formalisé par une convention de résiliation amiable fixant la date de départ.

Délai de rétractation : le salarié dispose de **15 jours calendaires à compter de la conclusion de la convention de résiliation amiable du contrat de travail** pour revenir sur sa décision (8 initialement). **Dans ce cas, il réintègre son poste ou équivalent au sein de Nexter Mechanics.**

Priorité de réembauche : le salarié ayant quitté Nexter Mechanics bénéficie d'une priorité de réembauche d'un an à compter de la fin du préavis de rupture de son contrat de travail **s'il en fait la demande au cours de ce même délai**. Les emplois concernés par cette priorité de réembauche sont ceux compatibles avec la qualification et l'expérience du salarié.

Schéma du cadencement du plan de départs volontaires

12/07/10	-----	volontariat	-----	30/10/10	-----	-----	-----	fin du plan /
	/---	(fermeture août neutralisée)	-----	/			Fin du dernier congé de reclassement	=> /
				/<=	-----		Début des congés de reclassement, tutorat...	
				/ <=	-----		Inscriptions, délai rétractation 15 jrs....	