

*Des adhérents organisés
.... Des salariés défendus.*



Compte-rendu de la réunion du C.E. du 28 avril 2011

La CFDT fait un autre choix que le droit d'alerte sur la situation de DPS Bourges:

D'entrée de réunion, la CGT et la CGC ont mis aux voix une motion demandant un droit d'alerte concernant la situation de DPS Bourges. La CFDT a voté contre en précisant qu'elle était dans la même ligne que lors du CCE du 6 avril dernier (contrairement à la CGC), et qu'il était plus important de demander l'expertise du plan de charge avant d'accepter un droit d'alerte. Celui-ci doit être le dernier recours car ses conclusions peuvent nous échapper et nous pourrions nous retrouver avec des licenciements secs, chose que la CFDT ne désire pas. Il pourrait aussi avoir l'effet inverse de ce que nous recherchons en faisant fuir nos clients qui apprendraient nos déboires par les médias. Pour toutes ces raisons nous nous sommes prononcés contre, sans écarter la possibilité d'utiliser ce droit d'alerte si l'expertise devait démontrer qu'il faille alerter les actionnaires. La CGT et la CGC étant majoritaire au CE, elles devaient prendre leurs responsabilités.

Marche de l'établissement

➤ Effectifs CBO au 31/03/2011 : 572 dont 38 Giat Industries, 392 Nexter Systems (165 cadres, 133 ETAM et 94 ouvriers). 142 Nexter Munitions (81 cadres, 53 ETAM, 8 ouvriers). 4 départs de Giat Industries et 1cadre arrivé à Munitions

➤ Plan de charge DIS :

La charge DIS sur les 12 prochains mois est de 169 921 heures pour un potentiel net avec intérimaires de 143 022 heures dont 5 041 heures d'intérim. La charge ferme est de 54 537 heures, l'auto-financé est de 70 247 heures et l'espéré de 45 136 heures. La sous-traitance est actuellement à zéro.

➤ DPS :

La charge de la ligne produit pour les 12 prochains mois est 56 522 h dont 53 320 h fermes et 3 202 h espérées, le potentiel est de 78 245 h. Pour l'assistance client la charge ferme est de 14 726 h pour un potentiel de 12 178 h.

➤ Munitions :

La charge budgétée sur les 12 prochains mois est de 148 000 heures pour un potentiel de 145 000 heures. L'autofinancé est de 1 528 heures et la RAO de 723 heures.

Recherche d'adéquation charge/capacité à DPS

L'écart entre la charge et le potentiel est très important et les recherches actuelles envisagées par les responsables sont extrêmement faibles sachant que les hypothèses de rapatriement doivent se faire à un coût égal à celui prévu au départ. Pour la phosphatation une piste avec la DCNS est en cours mais ne serait effective qu'en septembre 2011.

Pour palier ce manque de charge et minimiser le nombre en sureffectif, plusieurs pistes ont été explorées :

- Retraite (carrière longue et travaux insalubres).
- Mobilités interlignes.
- Mobilités sur les postes assistance client (19 postes).
- Prêts aux autres entités.
- Analyse de l'emploi dans le bassin d'emploi, mais très difficile car très peu d'offre.

Commentaire Cfdt : La direction préfère payer de la sous-traitance et laisser ses salariés en sous-charge plutôt que de rapatrier de la charge. Avec un tel raisonnement nous allons droit dans le mur, comment peut-on faire baisser le TUO en sachant que l'on paie le produit deux fois : une fois en rémunérant le sous-traitant et une autre fois en ajoutant le coût du salarié en sous-activité. Arrêtons de ne regarder que le coût de la pièce à fabriquer, incluons les pertes de compétences que cela va induire. Nos dirigeants gèrent-ils leurs budgets de la même façon ????

Consultations du CE sur le bilan social 2010, sur l'égalité Hommes/Femmes, sur le rapport annuel administratif et financier du service médical et le rapport technique du médecin du travail.

La CFDT s'est abstenue sur les quatre premières consultations, sachant que sur le rapport égalité homme/femme, la CFDT a reconnu qu'un effort avait été fait sur les passages cadres, mais qu'il y avait encore une disparité salariale entre ces deux catégories. Nous jugerons de la volonté de la direction locale en 2011 avec l'application du nouvel accord signé par la CFDT et qui apporte des garanties supplémentaires.

Concernant le rapport technique du médecin du travail, la CFDT a avancé les mêmes arguments qu'en CHSCT pour justifier son vote contre son rapport pour les motifs suivants : le médecin ne fait pas ressortir de faits marquants sur la santé psychologique des salariés et sur les troubles engendrés par le travail pouvant dégager des axes de travail au CHSCT. Nous nous sommes également élevés sur le peu de temps de présence du médecin dans l'établissement (57 demi-journées) ce qui entraîne une très grande carence dans la médecine de prévention, certains salariés n'ayant pas eu de visite d'aptitude depuis 3, voir 4 ans.

Information sur le service social

C'est dans la présentation faite par l'assistante sociale que nous avons eu des informations qui auraient dû être dans le rapport du médecin du travail. Ceci démontre que ce dernier n'a pas suffisamment de présence pour faire le travail qui lui incombe.

Information et consultation sur bilan financier 2010 du Comité d'Etablissement

Le secrétaire du CE s'est contenté de donner des chiffres sans explications des activités représentant chacun des postes budgétaires (loisirs, culturel, sports, enfance et social). A nos demandes d'informations sur

plusieurs postes de dépenses c'était une fin de "non recevoir".

Aucune explication sur le nombre de familles concernées par les voyages et le nombre de fois où certaines auraient pu participer. Il nous a été annoncé le chiffre de 114 salariés Nexter et 23 retraités. Il faut entendre par salarié, l'ayant-droit et les membres de sa famille à charge. Sachant qu'une famille peut être composée de 1 à x personnes, nous demandions combien de familles ont participé à ces voyages ? Pour la CFDT, ce chiffre paraît très en-deçà pour une véritable politique voyage. Un centre comme Roanne fait participer un nombre beaucoup plus important de familles à sa politique voyage quelle que soit la catégorie professionnelle.

Rien sur les chèques vacances pour expliquer la diminution constatée par rapport au chiffre donné l'an dernier alors qu'on nous indique une augmentation des bénéficiaires.

Aucune donnée sur le patrimoine concernant le nombre de bénéficiaires Nexter, retraités et extérieurs malgré nos demandes écrites depuis plusieurs mois.

Combien de bénéficiaires des chèques lire?

Pour ces raisons entre autres, nous avons votés contre. Nous avons également amené le débat sur l'achat du camping car. Il nous a été indiqué qu'il avait été changé pour le remplacer par un véhicule d'occasion ayant un an de moins et 70 000Kms au lieu de 125 000 Kms pour l'ancien, moyennant un prix total de 47 000 € (vente de l'ancien pour 19 500 € et ajout de 27 500 € pour le nouveau). Pour la CFDT ce coût semble prohibitif pour l'utilisation qui en est faite par les personnels de Nexter. Nous avons demandé si une étude avait été réalisée pour connaître s'il n'était pas plus judicieux de subventionner une location. Nous n'avons pas eu de réponse.

Information et consultation sur les budgets prévisionnels 2011 du Comité d'Etablissement

Les chiffres étant donnés en global par poste budgétaire sans répartition et sans explication, nous nous sommes abstenus.

Comme le code du travail lui en donne la possibilité, la CFDT a demandé par courrier, au secrétaire du Comité d'Etablissement de l'UES de Bourges de mettre à sa disposition les documents comptables pour aller chercher les réponses aux questions que la CFDT a posées lors du bilan des activités sociales et culturelles et auxquelles le secrétaire n'a pas apporté les réponses. Depuis maintenant 3 mois, la CFDT fournit en question mensuelle, un tableau sur les locations du patrimoine avec le nombre de semaines louées, le statut des personnels : Nexter, retraités, extérieurs ... Cette question doit gêner le bureau du CE puisqu'elle n'a jamais été retenue. Nous en profiterons donc pour aller chercher ces informations.

Dernière minute : Le courrier n'a pas plu au secrétaire puisqu'il vient de nous répondre dans des termes très peu courtois. Celui-ci doit ignorer le code du travail, puisqu'il se fait tirer l'oreille pour nous mettre à disposition les documents demandés. Nous tenons à la disposition du personnel les courriers échangés.