

# Info CCE

Février 2011

## *Nexter face à son avenir !*

**L**'environnement dans lequel évolue notre entreprise change constamment et rapidement : marchés de plus en plus concurrentiels, budgets contraints pour de nombreux pays acquéreurs suite à la récente crise financière mondiale, marché contraint également en France, occasionnant des reports de commandes, exigences de livraison rapide de la part de clients, examens de plus en plus détaillés des coûts de possession, etc... Les récents échecs à l'export témoignent de cette difficulté que rencontre notre Groupe à se positionner, malgré un portefeuille de produits modernes et adaptés aux missions actuelles de sécurité, face à de nouveaux concurrents qui n'ont parfois que quelques années d'existence.

C'est dans ce contexte que le PDG vient d'engager une démarche dite « Le Grand Large » avec l'objectif de réduire les coûts de 25 %. Pour ce faire, il a souhaité associer plusieurs personnels à cette réflexion, sorte de brainstorming géant, afin de mettre en application dans six mois, une série de propositions collectives générant des baisses de coût... En fait, il s'agit ni plus ni moins que de trouver les moyens de réduire les coûts de production, de maintenance et de possession des produits actuels et d'innover grandement en matière de produits nouveaux (faire plus simple, mieux adapté aux besoins des clients, recherche de nouvelles niches à marges importantes). Gagner 25 % sur le seul coût d'un produit déjà existant n'est sans doute pas atteignable après la purge réalisée en 2003, lorsque l'on constate que la valeur ajoutée de l'entreprise est au mieux de 20 % et que plusieurs fournisseurs sont devenus quasi incontournables pour réaliser la qualité requise de nos produits. La direction en a bien conscience et son objectif principal est aussi d'identifier d'autres sources de réductions des coûts par l'innovation par exemple, mais aussi la suppression de doublons pour arriver à une organisation plus efficace et même de profonds changements structurels. **Ce travail qui s'engage n'est donc pas une réflexion de plus, mais bien une volonté de notre direction de modifier un peu plus notre culture d'entreprise, pour la rendre plus compétitive et sans doute plus lucrative.**



**Gérard Coignac**  
Secrétaire du Comité  
Central d'Entreprise

Je ne suis pas certain que cette seule logique d'analyse par les coûts soit la meilleure pour arriver au résultat souhaité. Outre le fait que je ne rejette pas l'idée d'engager une réflexion collective et que je reconnais parfaitement le côté « rigueur comptable » de notre PDG dans cette démarche, le nouvel

objectif qu'il a fixé comporte néanmoins quelques risques. Faut-il en effet lui rappeler qu'une entreprise comme la nôtre se doit avant tout d'équiper les forces armées de la France et non d'avoir le souci premier de servir des dividendes à son actionnaire... unique pour le moment. Ceci nécessite d'instaurer une politique de confiance avec l'Etat et ses représentants. C'est aussi vrai avec ses clients export, ce qui n'a pas toujours été le cas, et de veiller à ce que notre service commercial soit mieux organisé et plus efficace. **C'est un premier axe d'action qu'il ne faut pas négliger.** Cette approche essentiellement par les coûts risque de conduire le Groupe à déplacer son cœur de métier vers une activité exclusive de service et d'ingénierie, le peu de production qu'il nous reste risquant alors d'être externalisée ou réalisée dans des pays à bas coût avec des conséquences dommageables pour l'emploi et les compétences pour notre Groupe. Cette pratique, très répandue dans l'automobile il y a dix ans, a aussi montré ses limites. **Le maintien de l'emploi, c'est sans aucun doute un axe à également intégrer au Grand large au moment où notre pays ne peut malheureusement garantir un emploi à chacun.** Enfin, Nexter est devenue une PME et le marché auquel notre Groupe veut prétendre, l'oblige à conquérir de nouvelles parts de marchés, à l'aide d'un développement par croissance externe par exemple (et non uniquement par ses produits actuels). Il lui faut donc trouver d'autres marchés domestiques en partenariat avec d'autres acteurs. C'est possible avec la trésorerie actuelle dont dispose notre Groupe et il ne faut pas attendre 5 ans. **Cette action de recherche de partenaires doit aussi être une priorité de nos dirigeants avec l'ambition de créer un réseau partenarial fort et complémentaire et non un terrain d'affrontements.**

« **Construire notre futur, ensemble et maintenant** » c'est aussi possible grâce à un **dialogue social soutenu dans l'entreprise.** Les récentes prises de bec au Conseil d'Administration montrent malheureusement la volonté de la direction d'affaiblir les représentants des salariés de cette instance en les occupant à d'autres missions... plus professionnelles celles-ci. Le dialogue, ça ne s'improvise pas et c'est pourtant aussi le moyen de maintenir et prévoir les compétences nécessaires à notre avenir et faire en sorte de les acter dans l'accord de Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences (GPEC) en cours de discussion. Quatre axes de débats sont ouverts : RPS, Pénibilité, Séniors et Gestion des âges. C'est sur ce dernier point que je veux insister considérant que la faiblesse du plan de charge ici et là, combinée avec l'émergence de nouveaux besoins (présence de Nexter dans les antennes de soutien, pour ne citer que cet exemple), doit permettre de négocier quelques départs associés à des recrutements (jeunes à former aux métiers de demain) et d'apprentis (tuteurât). D'autres industriels ont réussi à le faire récemment et j'aspire, après les déclarations des uns et des autres au CCE du 17 février, à ce qu'une solution négociée soit trouvée chez Nexter.

Dialogue social bien sûr et... **reconnaissance des salariés.** A ce propos, je veux rappeler que nous avons atteint en 2010 quelques records : meilleur chiffre d'affaires jamais égalé et par voie de conséquences, meilleurs résultats et ce, grâce à la mobilisation de toutes et tous. Nous aurions aimé qu'il en soit de même pour les prises de commandes, mais il faudra encore attendre un peu. En pareille situation, il va de soi que les demandes légitimes des personnels doivent être entendues cette année avec un **retour aux augmentations générales** dans le cadre d'une politique salariale reconnaissante, mais aussi une **dotatation exceptionnelle d'intéressement / participation** au titre de 2010. Là encore, si la Direction semble être à l'écoute, c'est plutôt du côté du Ministère des Finances que ça coïncide... au motif que ce n'est pas la tendance actuelle du Gouvernement que de servir des compléments exceptionnels... A noter que ce même ministère n'hésitera pas à réclamer son dividende ! A suivre donc et de ce point de vue, les salariés peuvent être assurés que leurs élus défendent une meilleure reconnaissance du personnel.

Toujours à propos de moyens de reconnaissance, la participation aux bénéfices qui, depuis la filialisation du groupe, n'a pas jusque là trouvé d'accord puisqu'elle excluait (pour cinq années) les salariés de la filiale Nexter Systems pour des raisons de reports fiscaux, devrait être négociée cette année. **Un accord d'UES sur la participation** réduirait le blocage des sommes versées à cinq ans, et non huit comme actuellement et ouvrirait la possibilité du placement sur le PEE. De même, **les accords d'intéressement** sont arrivés à échéance (durée limitée à trois ans) et sont à reconstruire avant la mi 2011. Ceux-ci pourront alors être revus dans leur contenu pour permettre, notamment aux filiales de second rang, une meilleure cohérence avec leurs contraintes économiques dont certaines sont imposées par la filiale mère.

Bien amicalement  
