



Déclaration des élus CFDT au CCE du 17 février 2011

Monsieur le Président,

Cette réunion de CCE a pour principal objet de faire la synthèse de la GPEC 2011 après le déroulement du processus : CCE sur la stratégie, Commission économique du CCE, commission formation du CCE, des groupes de travail dans plusieurs établissements et donc maintenant le CCE d'UES sur la GPEC. Grâce à l'accord GPEC qui a permis de mettre en place ce dispositif, les élus disposent d'informations sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi et les compétences. Mieux encore, les finalités et la démarche GPEC définissent clairement les objectifs que nous nous sommes fixés et les élus CFDT rappelleront tout particulièrement le paragraphe sur la mise en œuvre de la GPEC qui indique « **comparer ces prévisions de besoins, aux ressources disponibles, pour identifier les écarts et anticiper leur traitement au moyen de politiques, plans d'actions et mesures adaptées** ».

Nous répétons donc les mots forts de ce texte qui portent sur 4 thèmes :

Le premier : **Comparer besoins/ressources**

Le second : **Identifier** les écarts

Le troisième : **Anticiper** leur traitement

Et le quatrième : **Politiques - Plan d'actions - Mesures adaptées.**

Alors, suivons le guide !

Comparer : La commission économique du CCE et les groupes de travail locaux ont œuvré sur le sujet et la charge présentée pour les années 2011 montre déjà de la sous charge à Bourges notamment mais aussi à Toulouse et Tulle, situation qui peut également s'étendre à d'autres centres de production de Systems ou Munitions dès début 2012. De plus, nous ne pouvons pas passer sous silence la part d'espérée intégrée dans les courbes de charges prévisionnelles qui sont extrêmement dépendantes de signatures de marchés export dont on connaît toute la difficulté pour les concrétiser.

Identifier les écarts : De la sous-charge donc dans plusieurs centres sur les trois ans à venir dans des secteurs de fabrication ou de montage. Un besoin de technicien assistance client dans les antennes régionales. Précisons qu'entre un usineur ou même un monteur de BV et un technicien capable de réaliser du diagnostic et intervenir sur l'ensemble du matériel blindé (VBCI ou Leclerc) les compétences requises sont sans doute éloignées. Certes, la formation est possible, elle demandera du temps et une capacité à intégrer bon nombre d'informations avant d'être opérationnel en antenne. Les écarts sont aussi d'ordre plus général, beaucoup de ces salariés ont plus de 55 ans et une telle évolution de métier et d'environnement relève d'un vrai bouleversement professionnel et souvent familial. S'ils étaient là, ils vous diraient « qu'ils n'ont plus l'âge ». Alors l'adéquation mathématique auquel se livre le direction pour afficher une quasi stabilité de DPS n'est pas réalisable dans les faits. Nous avons donc un problème à régler lors de cette séance ET PAS DANS SIX MOIS. Nous devons donner l'information aux salariés sur le traitement de leur situation.

Anticiper : C'est ce que nous voulons faire et les élus CFDT vont encore plus loin et vous demandent de regarder les évolutions de l'entreprise dans un horizon à 5 ans et plus. Pas besoin de longue vue ni de sextant, pour comprendre que l'entreprise va encore demander davantage de nouvelles compétences,

d'avantage de souplesse des salariés, davantage de proximité du client, en France et à l'export car nous allons bien finir par les décrocher ces contrats Export ou bien nous serons condamnés à stagner au mieux ou à être absorbés par les Géants de l'armement terrestre de demain. Cela demande de s'y préparer aujourd'hui dans le cadre de la GPEC en se fixant des objectifs de recrutements directs de jeunes (cela peut répondre à nos besoins en antennes régionales dans l'immédiat), mais aussi par l'intermédiaire de l'apprentissage car il faut aussi rester capable de réaliser la charge à un horizon 2 ans, période de reprise de certains contrats étatique qui s'ajouteront, nous l'espérons, à des réalisations pour certains clients étrangers car tout contrat export n'est pas systématiquement synonyme d'offset sur nos fabrications.

Politique – Plan d'actions – Mesures adaptées : La CFDT l'a déjà écrit dans ses dernières expressions, des mesures d'adaptation sont nécessaires et la solution réside certainement dans une somme de dispositifs. Bien évidemment, le reclassement interne et la formation sont une priorité et chacun de nous s'y emploie dans les établissements, parce qu'il s'agit des hommes et des femmes, mais tout n'est pas aussi simple et comptable, comme nous l'avons déjà dit. Les négociations actuelles sur la GPEC présentent l'occasion d'intégrer des actions complémentaires pour atteindre l'objectif de la GPEC. La CFDT y est prête et elle a déjà proposé d'entrer dans un débat de rajeunissement de la pyramide des âges où il reste à déterminer la méthode et les règles de dispense d'activité de salariés âgés (35% des salariés auront 55 ans en 2013 et 50% plus de 50 ans) en parallèle d'un plan de recrutement et d'apprentissage sur une vision pluriannuelle. Pour la CFDT, la direction de Nexter doit également reconnaître la pénibilité au sein de l'entreprise et s'engager sur des mesures réparatrices pour les années d'exposition des salariés. Il faut donc définir les critères et les modalités de réduction de carrière au travers du projet d'accord GPEC. La prise en compte de la pénibilité a été renvoyée dans les discussions en interne des entreprises, il vous appartient de respecter les engagements du politique en la matière. Nexter ne peut s'exclure d'un tel débat, au regard des métiers actuels et antérieurs de l'entreprise ou des situations de travail contraignantes, sans oublier les salariés victimes de TMS ou handicap. Nous avons aussi d'autres négociations (Seniors par exemple) qui peuvent avoir un impact sur les trois à cinq prochaines années. C'est donc dans un dispositif global intégré à la GPEC, car il s'agit bien là de gestion de l'emploi et des compétences, que la CFDT s'inscrit et veut entendre le PDG du groupe, aujourd'hui, en réunion de CCE d'UES de GPEC. Vous comprendrez que notre avis sur la GPEC dépendra des débats que nous tiendrons en séance et des mesures qui seront prises pour intégrer l'objectif que nous nous sommes fixés contractuellement dans un accord.

La période de début d'année est aussi l'occasion d'engager les discussions sur la NAO. A ce propos, les élus CFDT tiennent à rappeler que la direction, et ses directions locales sont soumises aux accords d'UES et donc doivent en respecter les contenus, cela est valable pour les périodes de fermetures d'été n'en déplaise à certains. La NAO est surtout l'occasion de négocier la politique salariale de l'année et la CFDT veut vous rappeler les fortes attentes des salariés sur ce point avec un retour aux augmentations générales pour les mensuels comme pour les cadres, dans une enveloppe globale prenant en compte la réalité à laquelle sont confrontés les salariés dans le vie de tous les jours, car si l'entreprise doit faire face à la concurrence, le salarié doit faire face à une augmentation des prix et des cotisations en tout genre. Il convient donc de ne pas opposer constamment la baisse des coûts de nos produits et les augmentations salariales, la performance des salariés a un coût et celle-ci doit être récompensée par une réactualisation tous les ans. La CFDT vous rappelle également les attentes des salariés en matière de complément d'intéressement lié aux résultats « exceptionnels » de 2010 qui doivent ré-équilibrer quelque peu les versements de dividendes entre l'actionnaire et ceux qui ont créé la richesse de l'entreprise : les salariés.

Nous terminerons cette déclaration sur votre communication Grand Large, non pas pour la commenter (les salariés s'en chargent eux-mêmes et, rassurez-vous, nous le ferons en temps voulu), mais pour vous permettre d'en exposer les principes et les objectifs devant les représentants des salariés, comme cela aurait dû se faire, en tout respect des IRP d'une entreprise qui souhaite s'afficher socialement responsable.

Merci de votre attention