

## CE du 26 mai 2011

### Un rapport du service de santé révélateur du vieillissement des salariés, laissant des interrogations pour l'avenir !

Si le point sur la production montre la constante motivation des salariés pour tenir les différents jalons, la réunion de ce comité d'établissement a mis en lumière l'augmentation des problèmes de santé en raison de l'âge des salariés. La CFDT a insisté sur la nécessité d'intégrer cette réalité dans les réflexions des accords en cours (Seniors, Pénibilité) qui doivent apporter des solutions concrètes et réparatrices. La stratégie d'entreprise d'externalisation d'activité hors coeur de métier rend encore plus difficile les reclassements internes. C'est donc bien dans une réflexion globale et au niveau du Groupe, que l'on peut espérer apporter à la fois une sécurisation de l'emploi et des aménagements de fin de carrières.

#### Le médecin alerte, la psychologue confirme !

Plusieurs situations sont identifiées dans le rapport du médecin qui doivent alerter la direction de Roanne et celle du Groupe. Bien que les salariés ne soient plus confrontés à des plans sociaux depuis 2006, ils restent très préoccupés par l'avenir de leur emploi. Sans doute aussi que les réductions d'effectifs de Tulle en 2010 et celles de Bourges en 2011, laissent planer le risque de suppression d'emploi. Même s'il est vrai que ce sont des départs volontaires, la démarche de suppressions de postes démontre que la direction n'en a pas fini avec son redimensionnement.

Le médecin évoque également l'augmentation des visites pour des salariés fragilisés ou encore pour des TMS (troubles musculo-squelettiques). **La CFDT a mis l'accent sur ces TMS qui reflètent un vieillissement de notre population de production et l'évolution du temps de carrière, suite à la réforme des retraites, complique encore la situation. Nexter Roanne ne pourra pas «sortir» tous ces salariés âgés de la production et leur proposer d'autres postes réputés moins pénibles.** Pour

l'instant, la direction de Nexter fait comme tout le patronat français, elle met la tête dans le sable. Ainsi elle repousse le problème à plus tard, refusant de prendre réellement en compte la dégradation de la santé des salariés les plus âgés.



Mais, les difficultés ne concernent pas que les secteurs d'atelier. En effet, certains bureaux sont pointés du doigt, où la charge de travail imposée aux cadres devient insupportable. Un phénomène qui ne surprend pas la CFDT qui a déjà alerté la direction de Roanne dans de précédents CE, au regard de l'augmentation importante des heures supplémentaires des techniciens de plusieurs secteurs de bureaux, laissant supposer que les cadres (qui sont, eux, au forfait) dépassaient allégrement le temps de travail acceptable. Faut-il rappeler qu'en plus des objectifs fixés annuellement, les

salariés doivent faire face à la demande de projets imprévisibles, de réduction de délais et de chantiers de progrès, sans pour autant être déchargés du moindre dossier. Alors, quoi de surprenant que la cocotte minute explose à un moment donné.

A cela, la direction a pour habitude de nous répondre que nous «grossissons le trait», que la situation n'est pas aussi tendue que nous voulons bien le faire croire. Elle insiste souvent en évoquant qu'elle n'a pas de remontée de ce type. Sur ce point, la CFDT ne la dément pas car aujourd'hui à Nexter, celui qui se plaint ou celui qui parlerait de «trop de boulot» est-il audible ?

Le (bref) bilan de la psychologue donne des informations chiffrées où il est indéniable que la situation se dégrade. Non seulement le nombre de consultations augmente, mais le nombre moyen d'entretiens par personne s'élève aussi. Ce besoin exprime clairement, pour la CFDT, une situation qui se tend. M. Marcon n'a évidemment pas la même analyse et n'est saisi que de quelques cas isolés. Faire l'autruche n'a jamais résolu les problèmes ! Il rappelle néanmoins le travail de la cellule médico-sociale à Roanne.

## Production : impeccable !

Que dire d'une table à jalon où toutes les lignes sont au vert. Pour la CFDT, ceci démontre de l'engagement des salariés dans leur travail et appelle la direction à mettre en place les outils de reconnaissance (participation, intéressement, Perco) pour redistribuer les bons résultats de l'entreprise.

La direction rappelle qu'une expertise est en cours sur des BV ENC200 dans le but de répondre au client pour une remise à hauteur de 1 par trimestre en 2012. Cela a nécessité le retour sur MCOsys de 2 opérateurs de la ligne VBCL.

Dans le cadre de travaux complémentaires, la direction a également cité une opération sur 10 matériels 10RC pour répondre à des exigences OPEX (surprotections, équipements).

Le ré-estimé de la charge (budget) 2011 sera réalisé un peu plus tôt dans l'année, selon M. Marcon, et une réunion GPEC locale aura lieu, soit avant, soit immédiatement après les congés d'été. **Pour la CFDT, cette réunion GPEC doit permettre d'apporter un éclairage sur la réaffectation des salariés qui sont actuellement sur des lignes en fin de programme ou en évolution de charge.**

## DIS Roanne, toujours la même histoire !

Il en faut de la retenue aux élus CE pour écouter le discours du responsable de DIS Roanne sans bondir ! Depuis des lustres, le bureau d'études présente en début d'année un plan de charge équilibré avec un niveau de sous-traitance assez faible. Ce budget, qui sert à évaluer les besoins en GPEC, ne permet donc pas de recruter, dicit ces mêmes responsables. Puis, au fil des mois, la



charge du BE augmente avec, en 2011, la présence de 10 intérimaires (rien que ça!) et davantage de sous-traitance. En ce seul début d'année, on est passé d'une prévision de 7% de sous-traitance à plus de 10,2% (et même 11% sur une vision à 12 mois glissants). C'est donc une explosion des marchés de sous-traitances (+45,7%).

En même temps, M. Méallier, soutenu par M. Marcon, s'interdit tout recrutement, ni des intérimaires en place qui ont démontré leurs compétences, ni à l'externe. Cela fait 20 ans que la direction nous sert le discours de la «souplesse» en cas de baisse de charge. Cela fait surtout 20 ans que Giat industries, puis Nexter, engraisse des prestataires dont il faut souvent reprendre les travaux, comme l'expliquent les salariés de DIS.

**La CFDT exige des embauches dans ce secteur. Les études sont une activité coeur de métier et la direction a la responsabilité de maintenir les compétences et de développer nos possibilités en matière d'études.** Dans une entreprise qui a l'ambition d'être le pilier de l'industrie de Défense terrestre en France et aussi en Europe, selon la volonté du PDG, il

n'est pas concevable de continuer à précariser les activités d'études. La direction de Roanne qui se bat actuellement pour récupérer une activité importante de Satory envisage même de recourir à un prestataire qui serait installé dans nos murs. **La CFDT a de nouveau argumenté la nécessité de recruter pour plus de garantie en termes de maintien des compétences et de confidentialité.**

Pour rejoindre l'analyse du médecin du travail, la précarisation des études fait aussi partie des interrogations des salariés de bureaux qui sont conscients que la direction du groupe est capable d'externaliser n'importe quelle tâche, en trouvant des prétextes pseudo-économiques ou autres. Faut-il à ce point rendre les situations de travail aussi fragiles dans cette course à la compétitivité ? D'autres industriels ou sociétés de service en payent le prix fort, ou plutôt leurs salariés. Nexter qui affiche une volonté de combattre les RPS et d'être une entreprise socialement responsable, en valorisant certains accords d'entreprise, peut-elle à ce point montrer deux visages ?

## Données sociales :

### Effectifs

Inscrits 856; Opérationnels 788  
Départs 2 mesures d'âges  
Intérimaires 17 (+2 en mai à DIS)  
Prêt de salarié 1 à Tarbes

### Heures supplémentaires

En avril 1750 HS.

### Embauches 2011

1 technicien assistance client en janvier  
Plus rien depuis !

*Le monde bouge, l'entreprise change,  
ensemble, construisons notre avenir !*