

CCE du 6 avril DPS Bourges toujours en difficulté, et point d'avancement de Grand Large !

Ce jour s'est tenue la réunion du CCE d'UES où ont été abordés la situation de DPS Bourges, les comptes de l'entreprise et choix du cabinet d'expertise chargé de les analyser ainsi que l'intéressement, la participation. Sur la consultation des différents accords, la CFDT s'est dite favorable, y compris pour celui des antennes régionales après avoir obtenu l'effet rétroactif pour les salariés déjà «localisés». Concernant DPS Bourges, les solutions trouvées par la direction ne permettent pas à ce jour de répondre totalement au problème de sous charge et la direction centrale s'est encore donnée 15 jours avant de «statuer sur la situation réelle à l'issue de toutes les nouvelles mesures auprès des Délégués Syndicaux Centraux et lors d'une GPEC locale sur Bourges».

Encore 29 sureffectifs à l'usinage de Bourges !

Le PDG s'était donné six semaines, lors du CCE de février, pour revenir sur la situation de DPS Bourges. A ce jour les actions mises en oeuvre sont :

- ◆ 6 000 H/an pour les masques et supports de masques VBCI,
- ◆ 1 200 H/an pour des compléments de recette des armes (RTR) jusqu'à la fin du programme VBCI.
- ◆ 900 H pour les tubes 120 mm pour TDA jusqu'à début 2013,
- ◆ 1 000 H supplémentaires en 2011 pour les rechanges.

Au delà de ces aspects, en cas de commandes d'armes moyens calibres et sous réserve que la compétitivité soit au rendez-vous, certaines pièces pourraient être réintégrées dans la charge. Des actions sont également en cours auprès de DCNS (traitement de surface) et St Gobain (usinage).

A ce jour, 1 mobilité est effective, 2 mobilités sont «probables» vers les antennes régionales et 2 départs en retraite sont prévus pour fin 2011 (d'autres sont à l'étude). Toutes ces adaptations ne suffisent pas à combler le déficit de charge. Il resterait donc à identifier des solutions pour les 29 salariés restants. Le PDG se

donne deux semaines supplémentaires pour analyser les effets des nouveaux accords. La CFDT estime qu'il reste nécessaire de rajeunir la pyramide des âges pour maintenir les compétences (voir déclaration ci-après).

L'ère du Grand Large !

«Notre futur maintenant » tel est le **projet compétitivité 2011** présenté par le PDG. Après l'annonce, il y a quelques mois, de la mise en oeuvre du projet Grand Large, Monsieur Burtin a donc renouvelé devant les élus CCE les motivations de cette démarche qui a pour but d'avoir des produits plus compétitifs tant technologiquement qu'en coût et répondant mieux aux attentes et moyens des clients potentiels. Le fait est qu'au-delà des contraintes budgétaires, la concurrence devient pléthorique sur plusieurs produits avec l'arrivée de l'Asie notamment. Modularité, simplicité, adaptabilité, économie et compétitivité sont les axes que doit améliorer NEXTER, ceci associé à la réactivité dans les offres. C'est l'implication de 280 personnes volontaires qui œuvrent sur 26 chantiers. Le calendrier est contraint afin de capitaliser d'ici 2013 les bénéfices de ces travaux.

S'il est à ce stade difficile d'être exhaustif, on peut néanmoins penser que

des axes tels que, pour ne citer que les principaux : la suppression des temps non créateurs de valeur, la réduction des frais de fonctionnement, l'analyse de la valeur ajoutée des activités indirectes ... Ces axes ne seront pas sans effet sur les méthodes de travail et quelques remises en cause en découleront. Bien évidemment, la vigilance de la CFDT au sein des différentes instances où elle intervient (CE, DP, CHSCT, Groupes Prévention Santé) sera indispensable.

Les comptes 2010 :

Après les CA, le directeur financier a fait le point au CCE sur les faits marquants et a détaillé les résultats. Il en ressort que le chiffre d'affaires 2010 était en progression de plus de 20%, grâce à la tenue des délais, l'absence de dérogation, l'amélioration de la note DGA. Les prises de commandes dont 45% sont liées à l'export permettent au carnet de commandes de rester à un niveau équivalent de deux ans et demi d'activité. Pour plus de détails, consulter sur le site CFDT l'expression des administrateurs du 3 mars 2011.

Comme tous les ans, ces comptes seront expertisés et la CFDT a proposé un seul cabinet (Syndex), s'inscrivant dans une maîtrise des dépenses de l'entreprise comme il l'est demandé à tous.

Déclaration des élus CFDT au CCE du 06 avril 2011

Lors du dernier CCE qui a traité de la GPEC du groupe, l'analyse de la situation de chaque filiale a révélé une sous-charge sur DPS Bourges, liée à des fins de contrats ou d'attente de tranches com-

plémentaires, créant des inquiétudes sur l'emploi du terrain Sud notamment. L'étude faite en commission économique sur cette activité a précisé le contour des emplois concernés et permis d'avancer les premiers éléments de recherche de solutions. Ainsi, l'appel au rapatriement de la sous-traitance sur des pièces mécano-soudées

comme le masque et support de masque du VBCI a été mis en avant. La recherche en local de cette démarche n'a pas permis d'aller bien au-delà de ces pièces, ce qui ne permet pas de résoudre le problème de charge auquel est confronté DPS Bourges. En effet, la direction refuse de réintégrer des pièces qui sont estimées à faible VAI. Nous connaissons ce message par cœur tant la direction nous l'a servi dans d'autres sites où l'activité usinage était en ligne de mire. De même, les tentatives de prêts de salariés entre sites du groupe n'ont pas été très fructueuses, du moins pour l'instant. Pourtant, que doit-on penser de la solidarité groupe lorsque des salariés de Bourges sont en sous-charge et qu'à 15 kilomètres, à La Chapelle, Nexter Munitions embauche des intérimaires par dizaines depuis le début de l'année. Certes, toutes ces missions d'intérim ne sont pas de longue durée, mais pour la CFDT il y aurait moyen de trouver des solutions acceptables pour les salariés surtout dans un périmètre aussi proche. Quant aux recherches de prêts à d'autres entreprises du bassin d'emploi, il ne semble pas y avoir beaucoup d'opportunités à moins que la situation économique ait évolué depuis hier ou bien que le ministère de la Défense ait revu ses restructurations.

Monsieur le président, vous vous étiez donné six semaines pour apporter des solutions aux salariés de DPS Bourges avant de nous revoir pour rediscuter des dispositifs à mettre en œuvre, dispositifs complémentaires comme celui que vous aviez intitulé au CCE de février: «de toute opportunité de réduction du potentiel». De cela, la CFDT veut vous reparler en insistant sur la nécessité de rajeunir la pyramide des âges en dispensant d'activité les plus anciens salariés avec des conditions financières à négocier et en étudiant en parallèle le recrutement de jeunes par la voie de l'apprentissage ceci, dans l'objectif du maintien des compétences pour rester en capacité de produire lorsque l'activité d'usinage reprendra avec les nouveaux contrats. Vous avez évité le sujet au CCE de février, mais la confirmation d'une faible charge de DPS Bourges doit vous amener rapidement à indiquer aux salariés votre position sur une telle proposition.

Sur les comptes de l'entreprise, les élus CFDT soumettront une demande d'expertise qui est devenue traditionnelle à Nexter et qui se justifie pleinement tant les orientations budgétaires sont déterminantes pour l'entreprise surtout lorsque les enjeux sont aussi forts, nous parlons bien évidemment des futurs contrats mais aussi de la politique export du groupe. Pour cette expertise, les élus CFDT proposent que le CCE ne mandate qu'un seul cabinet, en l'occurrence Syndex et ils souhaitent que les conclusions de cette mission puissent être rendues devant cette instance courant juillet, comme nous avons pu le faire l'an dernier. Pour cela, la CFDT vous demandera de mettre à sa disposition, dès la rédaction de la lettre de mission, toutes les pièces nécessaires à leurs travaux.

Au point 4 de l'ordre du jour, vous allez nous exposer les résultats de l'application des accords d'intéressement et les résultats de la participation aux bénéficiaires des différentes filiales. Nous voulons rappeler, à cette occasion, que l'accord signé par la CFDT sur l'intéressement permet de reverser aux salariés une partie des bons résultats auxquels ils ont fortement participé. Sur la participation, faute d'accord dérogatoire d'UES, certaines filiales verseront de la participation alors que d'autres qui réalisent parfois des résultats exceptionnels, en seront exclues. Pour cette raison, la CFDT a beaucoup œuvré pour obtenir un supplément d'intéressement mais déplore un mode de distribution critiquable trop faible à Tulle et totalement écarté pour Electronics (Cette filiale n'aurait pas surperformé!). A compter de l'année prochaine, il n'y aura plus d'effet «reports fiscaux» sur Nexter Systems et donc toutes les filiales pourront prétendre à la participation. La CFDT réaffirme sa volonté de mettre en place un accord dérogatoire d'UES qui permet une consolidation des participations de chaque société au niveau du groupe pour en faire une redistribution à l'ensemble des salariés de l'UES. L'identité forte du groupe industriel Nexter et son unité que vous défendez dans votre stratégie

industrielle doivent s'accompagner d'un dispositif de participation aux bénéficiaires en accord avec votre discours. En effet, quoi de plus mobilisateur pour les salariés qu'un objectif commun pour toutes les filiales? Le fonctionnement même du groupe où chaque filiale apporte ses compétences et ses moyens pour la réussite des contrats majeurs, montre bien que les résultats économiques de Giat industries/Nexter sont le fruit de tous les salariés. Un accord d'UES de participation sera donc l'outil le plus adapté à notre configuration d'entreprise.

Concernant les accords d'intéressement, la CFDT s'est déjà prononcée pour la suppression du P+I (participation + intéressement) et l'adaptation de nouveaux critères, spécialement pour les filiales du pôle équipement avec des règles mieux adaptées à leurs spécificités.

A propos des accords soumis à l'avis des élus CCE, la CFDT votera favorablement pour les avenants «DSFC» et «prêts de salariés» afin d'assurer la continuité des dispositifs en place. Le nouvel accord sur l'égalité professionnelle homme/femme apporte de nouvelles garanties complémentaires aux mesures déjà instaurées par le précédent accord, et la CFDT veut souligner l'esprit positif qui a animé cette négociation et souhaite que les directions locales en fassent une application intelligente aux bénéficiaires de l'ensemble des salarié(e)s femmes et hommes. La CFDT a déjà fait savoir aux salariés qu'elle signerait cet accord et c'est naturellement que les élus CFDT se prononceront favorablement à ce sujet.

Par ailleurs, la CFDT a fortement souhaité l'ouverture de la négociation de l'accord sur les antennes régionales afin de définir un cadre aux mesures d'accompagnement des salariés qui répondent à de telles missions, impliquant un avenant au contrat de travail. Le déroulement de cette négociation, un temps mise de côté, a été chaotique et rendu difficile par une approche trop économe au début des discussions. La réalité du terrain et la détermination de la délégation CFDT ont contraint la direction à ré-ouvrir la négociation sur des bases plus attractives. Au final, le contenu de cet accord apporte des garanties en matière de déroulement de carrière, des améliorations de mesures financières, même si nous estimons qu'en portant l'augmentation spécifique de 5% à 10%, la direction aurait suscité davantage de candidatures. Sous réserve d'une application rétroactive pour les salariés déjà en poste sur les antennes régionales, les élus CFDT se prononceront «pour» cet accord.

Vous allez nous présenter les premiers retours de la politique Grand Large, initiée il y a quelques semaines, au sujet de laquelle nous nous sommes exprimés en évitant toute caricature mais avec la prudence et la lucidité requises tant les enjeux sont importants pour le groupe et l'avenir de l'emploi. Le fait que les grandes industries de notre secteur d'activité sont également engagées dans ce type de démarche nous invite à suivre avec attention vos propos ainsi que l'évolution de ce chantier tant nous percevons déjà, aux dires de ceux qui y sont impliqués, le sens des actions qui se dessinent. Pour certains aspects, ceci risque effectivement de modifier sensiblement l'organisation, les méthodes et les conditions de travail de nombreux salariés.

Enfin, la négociation sur les salaires 2011 s'ouvrira demain. C'est dans un contexte pour le moins contraint, avec d'une part les résultats excellents de l'entreprise, et d'autre part les fortes augmentations des produits de consommation de base ou de cotisations que subissent les salariés dans leur quotidien et un cadrage serré, par l'état des politiques salariales des entreprises dont il détient une partie du capital, que la CFDT veut reconduire une politique salariale en accord avec les attentes de toutes et tous. Pour cela la CFDT entend bien obtenir des mesures d'augmentations collectives ainsi que des mesures spécifiques pour répondre aux engagements de nos accords d'entreprise. La CFDT rappelle pour ceux qui ne l'auraient pas compris que l'intéressement et la participation sont à différencier et à dissocier de la politique salariale.