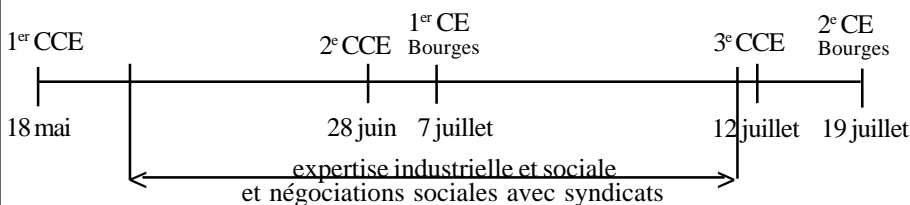


## CCE du 18 mai 2011, La direction lance la procédure du Plan de Départ Volontaires pour 34 salariés de Nexter Systems Bourges !

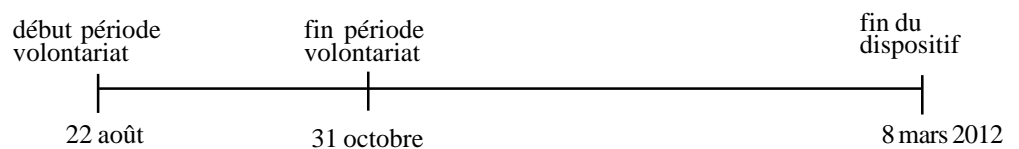
*Cette fois, c'est officiel ! La direction a lancé le PDV à Bourges avec trois CCE dans la même journée portant sur l'accord de méthode, le volet industriel et sur le volet social. L'objectif de la direction est de supprimer 34 postes à DPS Bourges en utilisant pour cela le volontariat de salariés intéressés par un projet personnel ou à l'aide d'une rupture de contrat de travail d'un commun accord. Bien évidemment, les élus CFDT ne s'opposeront pas à ce volontariat, mais mettront tout en oeuvre pour maintenir les compétences de Bourges et pour pérenniser cet établissement qui détient des savoir-faire particuliers, notamment sur les armes et artilleries. Afin d'être en capacité de donner un avis éclairé, les élus CCE ont, au travers de motions, souhaité le recours à un cabinet d'expertise (Secafi) auquel la direction devra apporter tous les éléments nécessaires pour établir un bilan complet de la situation. Pour la CFDT, il ne faut négliger aucune piste et ne pas exclure des surmoyens temporaires, pour être en capacité de répondre aux futurs contrats. En séance, le DCRH a fixé une première réunion de négociation sur les mesures sociales au 25 mai, en y joignant un ultime examen de la politique salariale 2011.*

### Une procédure bien claire...

La CFDT et les autres organisations syndicales ont souhaité la mise en place d'un accord de méthode pour se donner des moyens et clarifier le planning de la procédure d'information-consultation des CCE et CE Bourges.



### ... pour la mise en place du PDV !



### Trouver des alternatives industrielles !

La CFDT considère que la suppression de 34 postes sur les 111 actuels de DPS Bourges risque fort de déstabiliser cette activité et d'être source de perte de compétences. Si la CFDT ne s'opposera pas au volontariat de salariés qui souhaiteraient quitter l'entreprise, une étude minutieuse doit être menée localement en examinant toutes les possibilités de récupération de charge. Si certains tra-

voux ont pu être menés depuis le début de l'année, **l'expertise doit permettre de proposer des ré-internalisations de pièces aujourd'hui confiées à des sous-traitants.** Le cabinet Secafi (unanimentement choisi en CCE) sera notamment chargé de cette mission. **Pour la CFDT, l'avenir de DPS Bourges est en jeu et le regard doit être porté au delà de l'année 2011, pour rester en capacité de produire les armes et les matériels d'artillerie que Nexter a inscrits dans ses objectifs, en par-**

**ticulier à l'export** (exemple ME5B). Pour répondre à ces besoins futurs, la CFDT plaide pour davantage de recrutements de jeunes et d'apprentis qui sont aujourd'hui en difficulté avec la crise économique.

### Professions concernées :

La direction a ciblé 3 catégories d'emploi pour réaliser les 34 départs volontaires : **17 opérateurs moyens industriels, 4 opérateurs de montage et 13 logisticiens de production.**

## Double Volontariat !

Les candidatures des salariés concernés par les 3 catégories d'emploi seront prises dans l'ordre chronologique de dépôt et seraient acceptées si :

- le départ permet de résorber un sureffectif,
- le projet professionnel est réel et sérieux,
- le maintien de compétences peut être assuré (y compris par formation et tutorat).

Le cabinet de reclassement et le RH de centre émettront ainsi un avis, mais **c'est le chef d'établissement qui vaudra (ou pas), en fin de compte, tous les dossiers.**

## La rupture de contrat d'un commun accord :

**La rupture de contrat d'un commun accord sera formalisée par une convention de rupture amiable.** Le salarié disposera de huit jours pour se rétracter et pourra réintégrer son poste initial. Le salarié disposera également d'une priorité à la réembauche pendant un an. Rappelons que cette formule engage le salarié à renoncer à tout recours en justice pour contester la suppression de son poste. Les salariés en accident du travail ou maladie professionnelle ou encore les salariées enceintes ne peuvent en bénéficier (protection légale).

**[RESPECTÉS]**

## Congé de reclassement :

La durée du congé de reclassement serait de **4 mois maximum** et la fin de cette période signifierait le terme du contrat de travail. Durant ce congé, le salarié a des obligations (suivre des actions, rechercher un emploi, se rendre aux entretiens, informer les consultants)

sous peine de notification de fin de ce congé, en cas de manquement. Le retour à l'emploi entraînera également la fin du congé s'il intervient avant la fin des 4 mois.

**La rémunération est de 100% pendant la durée du préavis** (variable selon l'ancienneté dans l'entreprise) **et ensuite de 65%** (base des 12 derniers mois), mais non chargée sauf CSG et CRDS (mais imposable).

## Indemnités et couvertures sociales :

Les indemnités du PDV de Bourges sont les mêmes que celles que l'on a connues à Tulle. De ce point de vue, la direction est constante. **Par contre, elle n'a pas intégré dans ce PDV la prime compensatrice**, obtenue lors du PDV de Tulle, suite au préjudice dû à la loi sur la réforme des retraites. **Ce sera un point à reconquérir dans les toutes prochaines négociations sociales de ce PDV.**

**Pour les OSD :** l'indemnité correspond à celle du licenciement prévue par le décret de 1953.

### Pour les conventions collectives :

ancienneté	Mensuels	Cadres
< 1 an	2	2
1 et < 2 ans	4	4
2 et < 3 ans	6	6
3 et < 4 ans	8	8
4 et < 5 ans	10	10
5 et < 10 ans	12	12
10 et < 15 ans	13	14
15 et < 18 ans	14	16
18 et < 20 ans	16	18
20 et < 25 ans	18	20
25 et >	20	22
	exprimé en mois	

De plus, il est prévu une **indemnité temporaire dégressive** en cas de nouveau contrat CDI ou CDD dont la rémunération serait inférieure à celle de Nexter (au moins 5% d'écart) et sur une durée maximum de 8 mois. Celle-ci serait de 80% de l'écart pour les 2 premiers mois et ensuite 60, 40 et 20

de 2 mois en 2 mois.

Pour la **création ou reprise d'activité**, le plan prévoit une prime spécifique de 10 000 euros ainsi qu'une aide administrative et de recherche de financements.

Dans le cas d'une **mobilité externe**, il est prévu une aide de 3 000 euros en cas de perte d'emploi du conjoint.

Du point de vue de la **couverture sociale**, pendant toute la durée du congé de reclassement, le salarié est couvert comme tout autre salarié du groupe (sécurité sociale et mutuelle/prévoyance). Ensuite, l'accord national (ANI du 11 janvier 2008) prévoit le maintien de la couverture soins de santé pendant la période de chômage et le maintien de la prévoyance (gros risque) 9 mois max. **La CFDT cherchera à étendre la couverture mutuelle** (soins de santé) comme cela a pu se faire en d'autres occasions, en accord avec la MCDEF.

## Suivi du plan !

Une commission de suivi sera composée des délégués syndicaux de Bourges, de 2 membres du CE local ainsi que d'un représentant du cabinet de reclassement, sous la présidence d'un représentant de la direction de Bourges Systems. Au rythme d'une réunion par mois, les membres se chargeront du suivi des dossiers jusqu'au terme du dernier salarié en congé de reclassement.

Le groupe de travail paritaire GPEC (avec la présence du secrétaire de CE) suivra également le déroulement de la procédure.

Rappelons enfin que la direction a accordé quelques moyens exceptionnels (4 heures sur les mois de mai, juin et juillet) pour les élus titulaires du CCE et ceux du CE de Bourges, les délégués syndicaux de Bourges et les DSC (ces derniers bénéficient également d'une prise en charge d'un trajet supplémentaire/mois).