

CCE du 4 mai 2011, On se dirige vers un Plan social à DPS Bourges !

Cette nouvelle réunion de CCE a été précédée par un CA extraordinaire portant sur la situation de DPS Bourges et sur les conséquences sur le volume et les structures des effectifs. Cela montre la volonté de la direction d'agir rapidement maintenant vis à vis des mesures à mettre en oeuvre pour traiter les sureffectifs. Si les débats du CA restent confidentiels, le PDG et le DCRH ont été assez clairs, lors du CCE, sur la mise en place d'un plan de départs volontaires. Bien sûr, l'annonce officielle sera actée dans un prochain CCE (probablement en fin de semaine prochaine) et c'est à partir de là que démarrera toute la procédure légale. A l'occasion de la réunion de ce jour, les élus CCE étaient également invités à donner leur avis sur les accords de GPEC et du reliquat du 1,7% restauration.

DPS Bourges, la direction en arrive à un PDV !

Ce n'est réellement une surprise pour personne dans le groupe, que la direction prévoit d'engager un plan de départs volontaires (PDV) après avoir suivi tout un processus de recherche d'adéquation charge/capacité. De plus, **le PDG a insisté sur le TUO de l'atelier d'usinage qui se trouve fortement dégradé par cette situation, en soulignant que l'adéquation de DPS Bourges permettrait de gagner près de 30%, objectif contraint pour s'aligner sur les futurs marchés.**

M. Baillet qui a tout d'abord rappelé les fortes compétences de DPS Bourges et leur fort impact sur la vente des matériels, a ré-exposé toute l'action menée ces dernières semaines sur le secteur industriel. Cela aura décalé la sous charge de l'usinage au second semestre 2011 et ramené le sureffectif de 48 à 39 salariés :

- ◆ 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.

M. Benetti a, quant à lui, rappelé les différentes actions pour trouver des solutions de reclassement interne, notamment grâce aux mesures des accords GPEC,

Antennes régionales, prêts de salariés :

- ◆ 1 mobilité effective,
- ◆ 2 mobilités « probables » vers les antennes régionales,
- ◆ 2 départs en retraite pour fin 2011.

C'est donc un chiffre de « 29 salariés sans solutions » qui en résulte selon la direction du groupe. Celui-ci pourrait varier si d'autres salariés se portaient candidats à la mobilité vers les antennes, voire des possibilités de carrières longues supplémentaires mais n'intervenant qu'après fin 2011.

Le PDG a également rajouté que la direction pourrait revoir la cible si un nouveau contrat apportait de la charge à DPS Bourges, d'ici la fin de la procédure. La CFDT est intervenue pour signaler que la direction ne pouvait pas faire comme bon lui semble, et que la décision de renoncer à un départ devrait rester au choix du salarié.

La direction accepte l'accord de méthode !

La CFDT, dans sa déclaration liminaire, a souhaité la négociation d'un accord de méthode en cas de plan de départs, afin de déterminer le calendrier et la méthode de déroulement de la procédure du PDV. Tirant les enseignements de Mechanics en 2010, la direction en a accepté le principe et a programmé la première réunion, demain matin. Elle a également posé les bornes de la procédure en fixant la butée finale des consultations du CCE à début juillet pour un démarrage de la

phase de volontariat au 22 août. La CFDT a déjà averti la direction qu'elle confiera une expertise à un cabinet dès le prochain CCE.

Accord GPEC, la CFDT approuve et signe !

Après avoir rappelé les nombreuses garanties complémentaires au précédent accord GPEC (voir au verso), la CFDT a voté favorablement pour ce nouvel accord GPEC, apportant ainsi un outil pour sécuriser l'emploi des salariés. Si certains le jugent aussi mauvais qu'ils le prétendent, pourquoi s'acharnent-ils tant à réclamer son application dans leurs centres ? La GPEC est un outil d'anticipation et doit permettre d'offrir des possibilités de reclassements, de formations, de mobilités, etc. Si la GPEC n'empêche pas les situations de manque de charge (Tulle en 2010 et Bourges en 2011), elle permet au moins d'en atténuer les conséquences dramatiques.

Versement aux CE du reliquat restauration !

Le bilan 2010 des aides CE à la restauration conduit à un reliquat total de 343 263 euros. Un accord unanime permet d'en verser 40% au fonds de réserve (dédié aux cotisations salariés de la mutuelle) alors que les 60% restant sont redistribués dans vos CE. Les élus ont voté à l'unanimité « Pour ».

Déclaration des élus CFDT au CCE du 4 mai 2011

Le comité central d'UES est réuni, à 4 semaines du précédent CCE, pour traiter de nouveau de la situation de DPS Bourges. Après avoir exposé ce sujet au groupe de travail Emploi à Bourges où la direction locale n'a pas présenté de nouvelles solutions, vous vous apprêtez à lancer des mesures d'adéquation d'effectifs sur DPS Bourges. La convocation «> de ce matin et l'ordre du jour du CA de Nexter Systems en attestent. Les élus CFDT veulent vous le dire avant même l'ouverture du débat sur le sujet, ils exigent une expertise dès lors que la direction du groupe engagera une procédure de mesures de départs de salariés, que ce soit dans le cadre d'un plan social ou que ce soit sous une autre forme de plan, comme celui qui a été mis en place à Tulle en 2010 par exemple. En effet, pour la CFDT, des mesures mettant en cause des suppressions de postes et, pour le cas de figure un affaiblissement d'une entité de production, méritent un examen de la situation avec tous les éléments économiques et financiers dans le détail et pour cela, l'apport d'un cabinet d'expertise nous paraît incontournable. L'expérience que nous avons vécue à Tulle, montre que le recours à un accord de méthode permet de définir en commun les plannings et la méthode de déroulement de la procédure. Les élus CFDT vous demandent de retenir d'emblée ce principe sans avoir à en justifier davantage le bénéfice, pour ne pas dépenser de l'énergie sur les aspects de procédure. Enfin sur ce point, la CFDT renouvelle la nécessité d'avoir un regard à long terme et non pas «fil de l'eau» qui, s'il peut intégrer des situations actuelles difficiles, n'exclut pas la nécessité d'engager des mesures pour conserver les compétences et les moyens afin de réaliser les contrats futurs déjà programmés ou encore ceux que nous pouvons espérer dans le cadre du développement de marchés exports où toute production n'est pas systématiquement sujette à compensation. Les élus CFDT vous rappellent aussi que l'avenir se traite dès aujourd'hui et que la voie de l'apprentissage doit répondre à nos futurs besoins, même dans le cas de DPS Bourges.

Par ailleurs, la situation décrite lors du CCE GPEC de ce début d'année évolue assez sensiblement sur certains centres et il nous paraît important que le CCE soit informé de ces évolutions. Nous sommes prêts à écouter la direction sur les explications de celles-ci, encore faudrait-il que la direction centrale en accepte l'inscription à l'ordre du jour comme cela se pratiquait auparavant. Dans un tour d'horizon au sein des équipes syndicales CFDT, nous avons constaté que la sous-traitance ou le recours à l'emploi d'intérimai-

res progressaient sensiblement alors que les solutions internes ne nous semblent pas complètement exploitées. Les élus CFDT renouvellent donc leur demande de réaliser en CCE un point de situation trimestriel des activités, des prises de commandes, ou des prospects des différentes filiales du groupe. Pour revenir aux sujets de la réunion d'aujourd'hui, les élus auront à se prononcer sur le projet du prochain accord GPEC. La CFDT a beaucoup participé à l'élaboration de ce projet car elle croit au bénéfice de l'utilisation de la GPEC dans l'entreprise qui contribue à la sécurisation de l'emploi des salariés de toutes les catégories et dans toutes les filiales. Ce projet reprend les bases de l'ancien accord que la CFDT avait déjà signé et les discussions qui ont eu lieu tout au long du processus de négociation auront permis de l'enrichir et de mieux le structurer :

- en termes de calendrier, la GPEC se trouve calée en tout début d'année pour une plus grande efficacité,
- en termes de mise en œuvre, des réunions spécifiques locales sont actées dans les sites de plus de 250 salariés (l'exemple de ce début d'année en démontre toute la perspicacité),
- en termes d'engagements de négociations sur les sujets de RPS, de la pénibilité et du maintien dans l'emploi des seniors même s'il reste beaucoup à faire pour finaliser ces points,
- en termes de précisions sur les attendus de la gestion des experts,
- en termes d'améliorations et d'extension des entretiens de carrière,
- en termes de recherche de mesures de sécurisation de l'emploi (accord prêt de salariés),
- en termes de cadrage des conditions de mobilité en antennes régionales,
- en termes de formations avec un élargissement de l'utilisation du DIF,
- en termes de suivi de l'accord avec des moyens supplémentaires.

Si la CFDT peut regretter que dans le texte, la direction n'ait pas étendu les réunions spécifiques aux sites de moins de 250 salariés en renvoyant les analyses en séance de CE pour ces sites qu'elle doit considérer comme pas aussi importants, elle se prononcera favorablement pour cet accord qui apporte encore des garanties sur l'emploi aux salariés de l'UES. Les élus CFDT ont bien réfléchi avant de se prononcer. Que les détracteurs se rassurent! Nous sommes convaincus que cet accord fera encore référence pour tous les partenaires sociaux, y compris ceux qui peuvent le décrire comme «mauvais qu'il devient une gêne pour l'entreprise». A ceux ci, la CFDT répond que le rejet systématique et dogmatique est lui générateur de niveau social archaïque.

A propos des accords en cours, nous vou-

lons apporter un éclairage sur les attentes des salariés sur celui de la pénibilité. La direction a lancé un groupe de travail paritaire et les deux premières réunions ont été volontairement limitées par la direction aux stricts termes de la loi, alors que la CFDT n'a cessé de rappeler que l'accord sur la pénibilité devait être le moyen de reconnaître les nuisances subies par les salariés et que des mesures de compensation par des départs anticipés, avant 60 ans sans IPP, devaient être intégrées dans nos débats. Visiblement, de négociations la direction ne veut pas, mais elle cherche simplement à utiliser ce groupe paritaire pour effectuer le travail de mise en conformité avec la loi, sans apporter la moindre amélioration. La CFDT n'est pas d'accord avec cette ligne de travail et vous demande d'ouvrir une réelle négociation sur le sujet pour apporter des compensations à ceux qui ont travaillé sur des postes pénibles pendant de longues années. Les mouvements sociaux de 2010 ont montré la grande attente des salariés sur ce point. La durée de vie en retraite est fortement impactée par les conditions de travail, c'est indéniable. Ferez-vous perdurer cette injustice dans l'entreprise?

Enfin, les élus CFDT ne peuvent laisser passer l'occasion de vous interpeller sur vos propositions salariales, communiquées lors de la réunion du 7 avril. Les salariés nous ont beaucoup interrogés sur les raisons qui ont pu vous conduire à un niveau de reconnaissance de leur travail aussi faible. Jamais, de mémoire de représentants syndicaux à Giat industries, la direction n'aura démarré les négociations salariales de telles façons, ce qui surprend, d'autant plus que la situation financière de l'entreprise est excellente. La compétitivité ne peut pas en être la raison, au risque de vous contredire à propos de votre discours sur le «large», à moins que l'ensemble des membres de cette instance ait mal compris le sens de votre réponse lorsque nous vous avons interrogé sur ce point dans un CCE précédent. Alors, nous vous posons la question: quelle est la motivation de la direction à faire une proposition en dessous de l'inflation, bien en dessous du niveau de la plupart des entreprises nationales et, en tous cas, en dessous du niveau acceptable ? Les salariés s'apprêtent à vous montrer qu'ils refusent d'être les victimes d'une politique salariale au rabais avec toujours plus d'effort comme objectif, lors de l'appel des trois organisations syndicales représentatives du groupe, demain, jour de négociation salariale. La situation peut se retourner contre la direction, au moment où elle cherche au contraire à engager l'ensemble des salariés dans une démarche volontaire pour l'avenir de l'entreprise. Les enjeux sont importants mais les salariés ne s'investiront pas à n'importe quel prix, car là aussi, les intentions sont à la hausse.