

## Commission Economique CCE, Examen par filiale de la charge, évolution des métiers et des effectifs !

*La commission économique du CCE était réunie ce jour pour examiner les prévisions, à trois ans et dans chaque filiale, de la charge et des conséquences en termes d'évolution des métiers et des besoins en effectifs. Devant une présentation de la direction qui montre une charge importante dans de nombreux secteurs de l'entreprise, les représentants CFDT (Hervé Richard, Gérard Coignac, Alain Charrier et Daniel Coutaudier) sont intervenus pour procéder à des recrutements et davantage de contrats d'apprentissage afin de préparer l'avenir. Avec des prévisions budgétaires 2012 de chiffres d'affaires de 703 Meurs, et de 935 Meurs de prises de commandes, pour une Marge Opérationnelle supérieure (au budget) à 10%, l'entreprise a une vision sécurisante de l'avenir et dispose donc de l'assurance qu'elle recherche pour recruter des salariés dès 2012 !*

### Pôle Equipement

Les responsables de filiales du pôle équipement ont présenté leur plan de charge avec une déclinaison commune sur la vision des effectifs : pas d'évolution.

Pourtant les réalités sont différentes puisque la situation d'**Electronics**, sans être réellement préoccupante, demande des mobilités internes avec des formations associées pour répondre à l'adéquation nécessaire. En effet, les activités études «hard ware» demandent à être renforcées, alors que les fonctions de chargé d'affaires et de chef de projet seront adaptées en fonction du type de marché. Sur les objectifs, M. Desfourneaux a évoqué l'objectif de reconquête de marchés externes à hauteur de 15% du carnet de commandes en précisant qu'il était inutile de se mettre la barre trop haute.

A **Mechanics**, la direction veut développer de nouveaux produits en propre du type Syegon alors que l'activité de Petit Calibre est en décroissance et que son avenir pourrait passer par des marchés de MCO. Par ailleurs, les TT/TS ont retrouvé leur niveau d'activité d'avant l'incendie, mais il est nécessaire de trouver de nouvelles affaires avec l'aide d'industriels, y compris en partenariat, en développant la polyvalence

et une meilleure utilisation de l'outil en adaptant l'organisation du travail. Tandis que l'usinage qui a connu un redimensionnement en 2010, semble avoir trouvé son rythme de croisière, les activités de montage sont mises en avant avec les spécificités de l'hydraulique par exemple. Enfin, **Mechanics** veut multiplier la «gestion des grands projets» qu'elle a initié en 2011... Cela ne se décrète pas, mais au moins la direction centrale semble lui apporter son appui pour s'engager dans cette démarche.

Pour **NBCsys**, la stratégie ne change pas, mais la compétitivité se fait plus dure avec des appels d'offres européens et même avec le client France. Avec une charge ferme pour 2012 de 58% à ce jour, M. Reynès a déclaré que nous étions dans la logique d'une PME et que l'espéré reposait en partie sur des commandes de Nexter Systems (VBCI, MCO de l'armée française) qui devraient rapidement entrer en carnet. Pour 2013 et 2014, les activités liées à Systems permettent d'assurer un socle de charge rassurant. Malgré tout, pas vraiment certain que les budgets Défense permettent de maintenir les prévisions, et malgré quelques départs en retraite prévisibles en 2013, le responsable de NBCsys n'envisage pas de recrutements en 2012. Avec cela, il annonce la volonté de

mieux maîtriser les fournisseurs et la nécessité de développer les compétences métiers et ingénierie. Des débats locaux en perspective...

Sur **Optsys**, on assiste certainement en 2012 au démarrage d'une reconversion qui oriente cette activité vers davantage de visionique, d'optronique et de vétronique. Sans abandonner l'épiscope qui restera dans les matériels, Optsys a déjà fait ses premiers pas avec le système VIPER et des études sur le «blindage transparent» en verre ou céramique, plus léger pour des performances équivalentes à l'acier. Alors que les questions de poids se posent sur les matériels, cette technologie semble promise à un avenir. En fonction de cette mutation en cours, M. Monzaige étudie les renforts de compétences et les futures embauches selon les nouvelles technologies (optronique, optique de haut niveau) et celles plus classiques (polissage du verre).

### Nexter Systems/DPS :

M. Saint Martin a tout d'abord rappelé les grands programmes des trois prochaines années, y compris ceux qui sont en «espéré» :

- ◆ Le VBCI contrat France avec une centaine de véhicule par an, sauf en 2013 où 30 véhicules seront rem-

placés par la fabrication des VBCI/EAU (livrés sans tourelle).

- ◆ Les EBG à raison de 2/mois jusqu'en 2013.

- ◆ Les 10RC pour les freins de direction et quelques rétrofits profonds de matériels de retour d'OPEX.

- ◆ Le Caesar qui concernera uniquement Bourges avec ME5B et une autre commande export pour ...2014.

- ◆ L'assistance client avec les antennes régionales de Canjuers (SSPP Leclerc) et Mourmelon (MLS VBCI) qui est nouvellement implantée avec 6 salariés recrutés (et jusqu'à 12 en fin d'année).

- ◆ L'ARX20 à Bourges pour équiper l'Aravis (charge en partie dans l'espéré).

- ◆ Des tubes de 120 mm jusqu'en 2014 ainsi que des récupérateurs et freins Leclerc (4/mois).

- ◆ Des armes de 20 et 30 mm et des tubes de 40 mm entre 2012 et 2014.

Les conséquences seront développées en groupe de travail GPEC locale à Roanne (le 1<sup>er</sup> février) et à Bourges (le 31 janvier). On peut tout de même dire que le responsable de DPS compte sur des repositionnements de personnels de retour d'opérations de rétrofit, de modification de l'organisation du travail (équipe 2x8), pour les besoins de Roanne, tandis qu'il confirme une «sous charge» en 2012 à Bourges (qui sera comblée par une anticipation de la charge 2013), mais de bonnes perspectives pour la suite.

Il faut aussi préciser que la direction du Groupe a pris la décision de réduire les surfaces du site de Roanne, et qu'avec toutes ces lignes de produits à intégrer, la tâche s'annonce difficile et les salariés risqueraient d'en voir les conséquences sur leurs conditions de travail.

**La CFDT a insisté sur la nécessité de procéder à quelques recrutements pour préparer l'avenir avec des jeunes, des apprentis**, sans que cela soit une grande prise de risque, compte tenu des départs prévisibles en retraite dès 2012-2013. Mais la direction poursuit

dans son discours de manque de visibilité à long terme, alors que la charge n'a jamais été aussi sécurisante sur DPS. Les débats locaux s'annoncent animés !

## Nexter Systems/DIS :

La partie Etude de Nexter Systems fait l'objet d'un examen particulier, mais on pourrait en demander autant pour les Munitions tant ces domaines sont importants aussi bien en nombre de salariés qu'ils représentent, qu'en terme de compétences pour assurer la pérennité de l'entreprise.

M. Ramblière a souligné les réussites de 2011 et la forte augmentation de démonstrations comme pour montrer les évolutions opérés par DIS. Sur la charge, on est clairement dans un secteur en tension d'autant que l'espéré est quasi ferme de par la nature des contrats attendus. Les bureaux d'études devraient passer par l'utilisation d'heures supplémentaires, du recours à l'intérim et de prestataires pour atteindre ses objectifs, mais hélas peu de recrutements.

La porte n'est pas complètement fermée et il ne cache pas que **l'augmentation de contrats en apprentissage à la rentrée 2011 est là pour «préparer l'avenir»** en prévisions des départs (retraite). Il a également indiqué qu'après avoir recruté 24 personnes en deux ans, **l'année 2012 commence par une «autorisation de la direction centrale de recruter 3 personnes»**.

Le lancement de 4 doctorats complètera la démarche.

**Pour la CFDT, ces quelques recrutements restent insuffisants** dans un domaine coeur de métier pour garantir le savoir-faire en interne et le maintien des compétences qui menacent de sortir de l'entreprise, y compris sur des projets sensibles. Le responsable de DIS ne l'a pas nié et a parlé de la mise en place d'un «plan de maîtrise des compétences». A suivre !

En terme de compétences, les besoins

identifiés sur DIS portent sur le pilotage projet (pas étonnant !), les architectures produits, modélisation, mécanique, système et logiciel. D'autres compétences sont mises en avant comme l'intégration de systèmes, protection, vétronique, technologie armes...

## Nexter Munitions :

M. Guillet a débuté sa présentation par l'annonce de la signature du contrat Gros Calibre avec une tranche ferme comportant aussi l'étude de munitions de 155 et 105. Une tranche conditionnelle est prévue à la signature en 2013. Il a aussi rappelé les difficultés à l'export avec le client Arabie qui contraint les prix.

Au niveau production, la commande gros calibre n'apporte de la charge qu'en 2013. Pour 2012, on comptera sur Oasis 6, jusqu'à mi année. Le moyen calibre devrait monter en puissance alors que nous connaissons des commandes de munitions de chars en diminution. **Ce qui fait dire au final à M. Guillet que Nexter MU est en dessous de son potentiel.** C'est assez surprenant lorsqu'on regarde le nombre d'intérimaires actuellement à La Chapelle (et même à Tarbes). Le responsable Munitions en a convenu et assure que Munitions va revenir à un niveau d'intérim plus «normal». Les secteurs de l'établissement auraient des niveaux de charge très différents et des salariés pourraient passer d'un atelier à un autre. Cela sera vu en local.

Pour la Direction Technique, M. Guillet a simplement dit qu'il y avait adéquation charge/effectifs.

Parmi les évolutions à Munitions, il a été cité la conduite des moyens robotisés suite à des investissements (pour 7 Meurs) sur Tarbes et La Chapelle. En terme d'emplois, **10 à 12 recrutements sont prévus en 2012** alors qu'on note 13 départs d'ici fin 2014 rien qu'à la direction industrielle. En 2012, Munitions compte 20 contrats d'apprentissage, n'est-ce pas là un potentiel de recrutements ?