

Satory le 06/01/12

L'emploi reste la priorité de la CFDT, surtout en cette période de crise où les entreprises doivent assumer toutes leurs responsabilités sociales !

Après ces quelques jours de congés où les salariés ont tout de même voulu faire abstraction, pendant ces fêtes de fin d'année, des difficultés quotidiennes, la réalité sociale du pays est vite revenue sur le devant de la scène. Les nouvelles mesures gouvernementales mettent, une fois de plus, à contribution les salariés et chaque responsable politique y va de sa petite idée pour contenir le déficit de la France. Ce que la population remarque, c'est que ce sont toujours les mêmes qui trinquent. La situation économique s'enlise, le chômage ne cesse d'augmenter et pourtant certaines entreprises font encore de bons résultats économiques, comme c'est le cas de Nexter. En effet, les chiffres d'affaires et de commandes de Nexter communiqués en Conseil d'Administration sont plutôt rassurants quant à l'avenir. Pourtant, et malgré la charge affichée dans les différents domaines, les directions restent opposées à des embauches en CDI et jouent du recours aux emplois d'intérimaires ou de prestataires pour faire face.

Une rentrée sous le signe de l'austérité !

La crise économique alimente les débats de cette période pré-électorale présidentielle et les joutes entre leaders des différents partis n'apportent pas de sérénité à la résolution des problèmes quotidiens des salariés ou des retraités et encore moins des chômeurs.

Les mesures gouvernementales se mettent en place une à une, touchant les domaines sociaux (mutuelle, congés maladie) ou encore les taxes (relèvement de 5.5 à 7%) auxquelles il faut rappeler la programmation du rattrapage des cotisations retraites pour les fonctionnaires (et ouvriers d'Etat).

Autant de mesures qui pèsent lourd sur le pouvoir d'achat des salariés et cela ne suffirait pas... En effet, la durée du temps de travail en France fait de nouveau débat et certains candidats à la présidentielle parlent clairement de la suppression pure et simple des 35 heures si chèrement acquises par les salariés. Par ailleurs, l'idée d'une TVA sociale qui

voudrait apparaître comme une solution aux délocalisations, ne portera-t-elle pas un nouveau coup au pouvoir d'achat des salariés les plus fragiles de la société française ?

La relance passe par l'emploi et les salaires !

On pourra dire ce qu'on voudra, mais l'économie ne connaîtra une reprise que lorsque la consommation augmentera. Et c'est bien par l'emploi et une augmentation du pouvoir d'achat que les entreprises les plus en forme doivent contribuer à cette reprise. Quant à celles qui sont en difficultés, il convient de limiter les suppressions d'emplois, par exemple, en formant plutôt qu'en licenciant, comme a très bien su le faire le patronat allemand.

Par ailleurs, les grands donneurs d'ordre ont une responsabilité importante vis à vis de l'emploi de leurs sociétés sous traitantes.

La crise n'est pas une fatalité et les raisons de la situation délicate de l'em-

ploi en France ne sont pas, loin s'en faut, dues à des contraintes insolubles. La mondialisation et la compétitivité, si elles existent bel et bien, n'impliquent pas forcément le recours systématique aux externalisations et aux délocalisations.

A Nexter, la CFDT veut responsabiliser l'entreprise !

Nexter connaît une bonne situation économique et financière depuis quelques années qui contraste avec celles de nombreuses PME de France en rupture de trésorerie et auxquelles les banques ne veulent plus prêter. Les prévisions de charge, de commandes pour 2012 et à plus long terme, dépassent, dans de nombreux domaines, le potentiel interne de Nexter.

La direction du Groupe ne peut, structurellement, continuer à recourir à de l'intérim ou des prestataires sur des postes pérennes, à fortiori sur les emplois «cœur de métier». Le PDG ne

peut pas nous servir, encore une fois, la prudence en cas de future baisse de charge. Tout d'abord, la vision à moyen terme de la charge est bonne, la GPEC de début d'année (probablement courant janvier) devrait en apporter la confirmation. Ensuite, les départs de nombreux salariés en retraite à compter de 2014 doit se préparer dès cette année. Rappelons qu'il s'agit de vagues de 150 départs en moyenne par an. Une vraie opportunité pour l'emploi des jeunes (ou moins jeunes) des bassins d'emploi où se trouvent les sites de l'entreprise.

La CFDT exige d'abord que le PDG présente aux élus du CCE sa stratégie et décline ensuite les besoins métier de demain (extraits de la charge totale pilotée).

C'est ensuite que doit s'engager dans chacun des centres, au travers des commissions GPEC, les réels besoins d'effectifs, par secteurs et par activités.

La CFDT prône un véritable plan stratégique pour l'emploi qui permettra de sauvegarder et développer les compétences dans nos sites. Elle défend également l'idée d'anticiper l'embauche de jeunes apprentis dès 2012 pour permettre d'éviter une rupture dans la chaîne des compétences. Elle propose également de transformer les contrats précaires (CDD, intérim, contrats de professionnalisation) en CDI. Enfin, les recrutements externes compléteront cette panoplie, particulièrement sur des compétences spécifiques.

C'est sur ces bases que la CFDT interpellera donc la direction centrale dans les prochains jours et les directions des filiales sur l'emploi.

CCE Stratégie : le 17 janvier !

Outre la mise en place du CCE, la CFDT souhaite donc que le PDG s'exprime sur sa stratégie mais également sur les évolutions avec RTD pour répondre à l'appel d'offres VBMR, et sur l'annonce du projet de rapprochement de Nexter et Thalès.

Sur ce dernier point, les informations restent pour l'instant très sommaires et il est raisonnablement trop tôt pour apporter un avis sur une telle opération. La CFDT de Nexter a rencontré la CFDT de Thalès afin de croiser ses informations et ses interrogations (voir tract/affiche CFDT du 6/01/12) sur les conséquences du rapprochement des activités munitionnaires des deux groupes, mais aussi d'une prise de participation au capital de Nexter Systems par Thalès qui produit, entre autres, des véhicules blindés en Australie.

La direction doit engager, dans les semaines qui viennent, un processus d'informations et plus tard de consultation que la CFDT mettra à profit pour obtenir des informations sur les raisons et les enjeux qui guident cette «concentration» d'activités ainsi que sur les garanties sur l'emploi, les activités et les investissements.

La CFDT sera donc très vigilante à la suite donnée à ce projet et veut apporter tout l'éclairage nécessaire aux salariés, notamment au travers des informations recueillies dans les IRP (CCE, CA, CE locaux) des deux groupes.

Sur la coopération Nexter / RTD, la direction devra être claire sur la définition des parts respectives dédiées à

chaque industriel et expliquer comment elle repositionne les salariés qui se trouvaient sur les affaires qui deviendraient du ressort de RTD. La CFDT demandera que le PDG se prononce sur les choix retenus pour répondre au projet VBMR (fabrication des éléments et intégration du véhicule). Les réflexions menées sur Grand Large laissent craindre des placements industriels qui iraient bien au delà de ce que nous connaissons aujourd'hui avec le VBCI.

Accords Seniors... Pénibilité : Il faut conclure !

Sur ces deux sujets, la CFDT considère que le moment est venu de clore le débat. Elle a déposé au CCE du 20 décembre, une motion pour la poursuite de ces négociations en janvier, votée à l'unanimité. Le DCRH y a répondu favorablement, dont acte ! **Il reste maintenant à trouver un compromis sur la période d'aménagement de fin de carrière, autrement dit la durée du temps partiel 80% rémunéré 90%.**

Pour la pénibilité, le travail de recensement des postes va nécessiter un investissement important des équipes CHSCT des sites pour analyser les différentes situations existantes, sans oublier qu'il faudra également se préoccuper des situations vécues antérieurement par les salariés...

Bref, voilà de quoi occuper les organisations syndicales dès ce début d'année. La CFDT a la ferme intention d'obtenir des avancées sur ces deux dossiers et poursuivra sa politique de recherche du meilleur compromis !

**Le 9 décembre 2011, vous avez été nombreux à voter CFDT...
En 2012, la CFDT vous invite à venir rejoindre son collectif
pour défendre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés !
Pour être plus forts : Syndiquez vous à la CFDT !**