

## Réunion NAO et négociation du 26 janvier

# Calendrier fermetures 2010-2011

## Activités sociales

## Prêts de Personnels

## Risques Psychosociaux

### FERMETURES ET PONTS

Pour la période de référence du 01/06/2010 au 31/05/2011, compte-tenu du nombre de jours fériés tombant un week-end, les jours de RTT seront au nombre de 14.

La Direction, après avoir tenté d'imposer 9 jours direction et 5 jours salariés, a accepté un partage des jours RTT : 7 jours salariés, 7 jours direction.

Répartition des 7 Jours RTT employeurs :

- 5 jours pour la fermeture d'hiver du 27 au 31/12/2010
- 1 jour Vendredi 12 novembre 2010-01
- 1 jour, soit le 24/12/2010 soit le 30/07/2010 à décider localement avec les partenaires sociaux

Fermeture d'été : Comme l'an passé, la fermeture d'été sera de 3 semaines obligatoires et se fera sur les deux premières semaines d'Août, avec une semaine accolée, soit avant, soit après. Pour l'établissement de La Chapelle, où l'habitude porte sur une fermeture de trois semaines, il a été décidé de laisser la discussion se poursuivre en local.

**Le jour de solidarité fait débat :** La CGT a une nouvelle fois exigé l'abandon de ce pseudo jour de solidarité demandé aux salariés, et qui se traduit par un jour de travail gratuit.. En tout état de cause, au vu des résultats de l'entreprise, la CGT a revendiqué que celui-ci soit intégralement pris en charge par Nexter. La Direction a refusé et a décidé de placer ce jour de solidarité le ...24 mai 2010, ce qui aboutirait à avoir **2 jours** de solidarité dans la période de référence du 01/06/2009 au 31/05/2010.

En effet, le jour de solidarité pour cette période a déjà été placé le 1<sup>er</sup> juin 2009. Il y a donc désaccord CGT et débat sur le placement de cette journée. Affaire à suivre .....

### ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Sur cette question, la CGT a formulé des propositions pour aboutir à un accord équilibré prenant en compte, les sommes dues aux différents CE pour palier la disparition de certaines infrastructures et leur permettant d'assurer, néanmoins, des activités de qualité en direction des salariés.

**Il faut savoir que sur cette question, les arguments juridiques apportés par la CGT depuis le début de cette discussion, ont amené la Direction à formuler des propositions dans lesquelles elle reconnaît devoir 2.478.512 € au titre des Activités Sociales et Culturelles, restauration comprise.**

La CGT a fait la démonstration que cette somme était néanmoins minorée et que la Direction tentait, une nouvelle fois, de se faire de la « gratte » sur le dos des CE. Le compte n'y est pas, mais notre objectif, reste néanmoins de trouver un accord avec la Direction. La CGT a donc formulé de nouvelles propositions sur les sommes dues et sur la manière de les répartir entre les CE ayant été spoliés de leur moyens. Nous attendons un nouveau texte de la Direction.

### PRÊTS DE PERSONNELS

Rappelons que nous sommes là sur la négociation d'un accord très spécifique destiné à éviter le recours au chômage partiel et à des mesures de licenciements face à des situations de sous-charge durables qui pourraient être constatées sur certains établissements.

Après les réunions du 27 octobre, 17 novembre et du 9 décembre au cours desquelles la CGT avait formulé ses propositions, la Direction est revenue avec ses réponses, dont certaines vont dans le sens souhaité par la CGT.

- **Les prêts ne se feront que sur le strict volontariat, pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 6 mois, éventuellement renouvelable, après aval du salarié.**
- **La base indemnitaire sera celle des missions et déplacements, avec véhicule de location. L'accord pour l'utilisation du véhicule personnel, pour ceux qui en feraient la demande, sera étudié au cas le cas.**
- **Octroi d'une prime de contrainte, éloignement, de 15% à partir de 4 nuitées pour un prêt supérieur à 1 mois.**
- **Octroi d'une indemnité spécifique de 50€/mois sur justificatifs pour nettoyage des vêtements et effets personnels. La CGT demandait de revenir à l'octroi de MG journaliers.**
- **Le salaire et les éléments variables (primes d'équipe, etc..) seront conservés.**
  - **Le salarié ne subira aucun préjudice, tant dans son déroulement de carrière qu'en terme de droit à la formation .**
- **Les temps de trajet des salariés effectuant plus de 100 km, seront pris en compte en heure de déplacement selon le barème Via Michelin (la CGT a fait rectifié la position de la Direction sur cet aspect). Pour les salariés dont le prêt entraîne un déplacement de moins de 100km, ils restent payés selon le barème des missions et déplacements. Pour des prêts éventuels de Saint-Etienne/Saint-Chamond sur Roanne, la CGT a demandé à ce que les salariés bénéficient, alors, de l'accord en vigueur pour les personnels transférés dans le dernier plan.**

Nous attendrons donc, la prochaine mouture de cet accord pour faire connaître notre position sur le sujet.

## **RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Enfin, pourrait-on dire ! Depuis maintenant plusieurs mois, la CGT demande l'ouverture d'une négociation sur la prévention des risques Psychosociaux au sein de l'entreprise. Après avoir refusé à plusieurs reprises, la Direction accepte aujourd'hui l'ouverture de ce chantier. Ceci n'est qu'une première étape, si l'ouverture de la négociation est déjà un premier pas, encore faut-il donner du contenu à celle-ci et que les objectifs soient bien partagés par tous.

Il est clair qu'aujourd'hui, la question des risques psychosociaux, mis, malheureusement en lumière par les dramatiques évènements survenus chez France Télécom ou Renault, ne peut plus être ignorée par les responsables d'entreprises et politiques.

Si au cours du XIX ème et XX ème siècle, les salariés étaient confrontés aux maux physiques dus aux conditions de travail souvent très pénibles, la fin du siècle dernier et le XXI ème siècle sont eux marqués profondément par l'émergence de nouveaux maux (psychiques, TMS, ...) dont les causes, multiples, sont aussi inhérentes aux nouvelles organisations du travail, à la recherche effrénée de rentabilité, aux modes de management, à la place du salarié dans les process de travail, à l'individualisation de plus en plus grande, à la perte de repère collectifs, etc...

Il y a donc un impérieux besoin, d'examiner l'ensemble des causes, d'en dresser un diagnostic, et de mettre en place des moyens de prévention en utilisant tous les outils à disposition et en associant tous les acteurs, dont le CHSCT. La reconnaissance de ce risque passe également par l'inscription sur le document unique pour figurer dans les priorités de l'entreprise.

C'est dans cet état d'esprit que la CGT entend apporter tout son éclairage, mais aussi son expérience, dans le cadre de cette négociation. Nous souhaitons que la Direction vienne avec le même état d'esprit, faute de quoi, nous risquons d'aller à une opération d'affichage, sans contenu.

## **Mise en place du CCE Le CGT exclue de toute responsabilité.**

Le DCRH avait convoqué les élus du CCE ce lundi 25 janvier en vue de la première réunion avec à l'ordre du jour :

- 1) La désignation du secrétaire du comité
- 2) La désignation des Présidents des commissions économique, formation, information et aide au logement et égalité professionnelle.

Compte tenu du résultat global aux élections professionnelles de Décembre 2009 et de la nouvelle composition du CCE (4 titulaires CGT, 8 titulaires CFDT et 2 titulaires CGC), les élus CGT n'ont pas revendiqué le poste de secrétaire du CCE. Par contre, ils ont souhaité participer à l'activité et à la gestion du CCE en exigeant la mise en place d'un bureau et proposant une candidature au poste de Secrétaire Adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint.

#### Désignation du secrétaire :

COIGNAC G., CFDT, seul candidat : 10 Pour (8 CFDT et 2 CGC), 4 Abstentions.

Une fois élu, le secrétaire du CCE a déclaré vouloir travailler seul et n'a pas souhaité mettre en place un bureau du CCE. Encore une fois la transparence invoquée ne semble pas être de mise....

#### Désignation des membres des commissions :

- Président de la commission économique : R. Ruelle (CGT) 4 voix, H. Richard (CFDT) 10 voix
- Président de la commission Formation : M. Cecconi (CGT) 4 voix, P. Malecki (CFDT) 10 voix
- Président de la commission Logement : M. Brun (CGT) 4 voix, A. Charrier (CFDT) 10 voix
- Président de la commission Egalité Professionnelle : D. Malinosky (CGT) 4 voix, M. Banvillet (CGC) 10 voix.
- 

## **EVOLUTION DE STRUCTURE Nexter Systems Communication déplorable et interrogations :**

Bien que ce ne soit pas à l'ordre du jour envoyé dans les délais nécessaires et que certains élus n'aient pas été informés, le DCRH voulait que JP Baillet « profite » de cette réunion pour délivrer aux élus des informations relatives à l'Evolution de l'organisation de Nexter Systems.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette façon de communiquer aura semé le trouble au sein des équipes qui ont vu tomber sur les boîtes mails l'information en fin de journée, prenant tout le monde de court, l'encadrement n'ayant pas été associé, ni de près ni de loin, à cette évolution.

Que dire de cette nouvelle organisation présentée par monsieur BAILLET ?

- 1/ A l'évidence, elle a pour but de coller au plus près à la stratégie développée par le PDG lors de son intervention au dernier CCE de décembre 2009.
- 2/ Elle met un accent très fort sur l'Export
- 3/ Elle concentre l'activité de certaines équipes à des programmes jugés déterminants en les regroupant dans un domaine particulier (VBMR, ARAVIS)
- 4/ Elle entend renforcer l'ingénierie simultanée en regroupant les activités d'Etudes et d'Ingénierie dans une seule direction
- 5/ Elle modifiera les frontières entre les métiers actuels et l'appartenance future à tel ou tel domaine. C'est le cas notamment au sein de DSC où des glissements pourraient s'opérer sur DPS.

Cette nouvelle organisation mérite une étude plus approfondie pour en déceler les conséquences.

Que des domaines soient dédiés à des programmes jugés stratégiques ne nous choque pas. Que l'on tente de rapprocher des équipes dans le cadre de l'ingénierie simultanée, non plus. Par contre, plus fondamentalement, la nouvelle structure coupe en deux l'entreprise. D'un côté, ce qui est considéré comme source de profit (prod, assistance client, MCO) rapatrié au sein de DPS et de l'autre, ce qui est consommateur de budget (industrialisation, Méthodes, etc.), regroupé au sein de la Direction de l'Ingénierie Systèmes. Ceci nous interroge.

Par ailleurs le positionnement très marqué vers l'Export, s'il peut s'expliquer par une diminution attendue des commandes étatiques, ne nous rassure pas. En effet, est-il besoin de rappeler que ces contrats sont assortis systématiquement de compensations qui participent également à une perte de maîtrise

au travers des transferts de technologie ? **Pour garantir l'avenir, nous aurions aimé voir apparaître, dans les domaines, un axe « diversification développement », qui reste désespérément absent.**

La Direction affirme que cette nouvelle organisation n'aura pas d'impact sur l'emploi. Mais attention, si l'impact sur l'emploi est peut-être transparent sur l'aspect quantitatif, une telle organisation va générer, à coup sûr, **un turn-over important dans les équipes et des repositionnements** qui peuvent ne pas être sans conséquences pour les intéressés.

De nombreux salariés nous ont déjà fait part de leur inquiétudes, face à une communication, on ne peut plus déplorable, en la matière. Peut-être faudrait-il rappeler à la Direction, qu'au moment où on aborde au sein de l'entreprise la question relative à la prévention des risques psychosociaux, elle ferait bien de soigner sa communication en direction des personnels ?

**Vous avez des interrogations ???  
Dans la majorité des établissements  
La CGT a programmé des AG  
Participez nombreux**