



Les élus CGT au Comité d'établissement félicitent les 130 salariés qui ont su, après avoir signé (563) la pétition unitaire à trois organisations syndicales, se rassembler à l'appel de 2 organisations syndicales (dont la CGT, bien sûr) pour exiger une politique salariale 2010 basée sur le retour des **augmentations générales. La CGT revendique 5% au 1er janvier + 5% au 1er juillet.**

La direction locale est bien entendu restée complètement muette sur le sujet, renvoyant les discussions au siège.

## **Production:**

On est «en ligne» de partout !! Parfois même, on prend de l'avance (par exemple dans le secteur VBCI/S); ce qui conduit la direction à chercher des solutions types «prêts de personnels dans d'autres services». Le secrétaire général CGT a exigé que Mrs Marcon et St Martin mettent fin aux actes odieux (*forcément «couverts» par la hiérarchie du secteur*) à la soudure: des «mouches» contrôlent eux-même le temps de présence et le travail rendu de leurs collègues. !

Des programmes s'arrêtent ou diminuent dès juillet 2010 (10Rc, Caesar, BV, Balanciers) et la direction s'inquiète sur les solutions de reclassements internes des CDI. Bizarrement, elle ne parle pas trop des salariés indirects de production ou de structure qu'il faudra bien aussi reclasser. Où et sur quelles tâches ??

## **Point sur DIS:**

Le périmètre de DES/DIS a évolué, d'où la mise en place d'une nouvelle organisation.

Le plan de charge/Budget a été réestimé à la hausse, pour atteindre 194421H.

Le chef de service cherche du personnel en R&D mécanique..

## **Effectifs:** 864 inscrits dont 3 Casa et 57 CPFA.

35 intérimaires sont présents au 31 mars 2010, mais Marcon indique - au vu des diminutions de programmes - que ce chiffre va aller encore en diminuant d'ici le mois de juillet pour ne concerner que des remplacements pour maladie. Pour lui, il n'est donc pas question d'embaucher en CDI. Merci messieurs/dames, on s'est bien servi de vous et basta....

Idem pour les heures supplémentaires (*3280 heures quand même en Mars ???!*), Marcon indique qu'elles vont largement diminuer voire même disparaître.... Attention aux réactions des salariés à qui la direction a promis (et organisé) le fameux «travailler plus pour gagner plus»..... Mais le DR Marcon pousse le bouchon très loin; il indique: «*si les heures supplémentaires sont supprimées, elles le seront pour tout le monde, y compris pour les salariés de St Chamond dans le cadre de l'application de l'avenant 2 de l'accord de transfert*» !!

Pas question pour les élus CGT qui se sont retrouvés bien seuls à indiquer à la direction que cet accord est un accord d'organisation spécifique du temps de travail et non une «tolérance d'heures supplémentaires». La direction locale voudrait-elle dénoncer cet accord ?? Les élus CGT la mettent en garde surtout au regard de la situation de dégradation de santé des salariés concernés !! Et ce n'est pas le médecin du travail qui nous contredira.....

**Information sur le rapport 2009 sur l'Hygiène, la sécurité et les conditions de travail; Information et consultation sur le programme annuel de prévention HSCT/Incendie/Environnement pour 2010:** Les élus CGT se sont abstenus compte tenu que pour la direction il n'est encore pas envisagé d'inscrire dans le document unique de prévention des risques le risque psycho-social.

## **Information sur le rapport annuel du service de santé au travail pour 2009:**

Cette présentation, très résumée en CE fait apparaître selon le médecin du travail une amélioration quant à l'état de stress en général des personnels. Les élus CGT ont mis en doute cette appréciation. Attention à ne pas faire l'amalgame entre l'état de stress, la fin du plan GIAT 2006 et les bons résultats financiers du groupe. Trop de salariés restent marqués par les derniers événements dans l'entreprise et sont fragiles. Il ne faudrait pas l'oublier et savoir prévenir !

## **Information et Consultation sur le plan de formation 2009 et avancement du plan de formation 2010:**

Abstention CGT, la direction nous consulte sur la réalisation d'un plan pluriannuel qu'elle a décidé seule, contre l'avis de la CGT en CCE !! De plus, les élus CGT constatent que beaucoup trop de salariés n'ont pas les informations nécessaires quant aux formations possibles, aux outils existant (DIF, CIF, Bilan de compétences, VAE,...)

## **Information et consultation sur le projet de rapport de situation comparée des hommes et des femmes pour 2009:**

Déclaration à l'appui, les élus CGT ont voté CONTRE tant ce rapport montre la continuité des inégalités entre les hommes et les femmes dans cet établissement, sans que la direction amène une quelconque solution pour éliminer ces inégalités malgré que la direction centrale s'y soit engagée d'ici la fin 2010 !!

## **Information et consultation sur le projet de bilan social pour 2009:** truffé d'erreurs et montrant le mauvais bilan dit «social» de la direction, les élus CGT ont voté Contre.

## **Information sur la déclaration des travailleurs handicapés et point d'avancement relatif à l'application de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés.**

Sur ce sujet, des actions concrètes ont été réalisées au sein du Centre de Roanne: recrutements de 3 CDI en 2007 et 2008, 1 apprenti en 2009, 2 stagiaires par an en moyenne, 10 nouvelles déclarations de personnels Nexter en 2009, des équipements et appareillages à usage professionnel et un fort développement des partenariats avec le secteur protégé ou adapté. Le Chiffre d'affaire de ce secteur a même été multiplié par 14 !! Et c'est bien là que le bas blesse car en cas de problème de charge, la Direction du centre, bien qu'elle se dise exemplaire, n'aura aucun scrupule à se séparer des ces prestataires ou partenaires qu'elle considère comme de simples sous-traitants. Il aurait mieux valu, comme le demande la CGT, embaucher directement en CDI Nexter ces salariés. Là effectivement ils auraient été très concrètement protégés et rémunérés correctement !!

