



NEXTER.REFERENCE-SYNDICALE.FR  
FACEBOOK.COM/CGT.GIAT.NEXTER/

Commission économique du CSEC du 14 janvier 2020

## Un plan de recrutement toujours conséquent, mais des menaces sur la Direction des munitions

### La direction doit rendre l'entreprise plus attractive !

Lors du CSEC sur la stratégie du 19 décembre, la Direction a brossé la situation du groupe. Il a été présenté la stratégie moyen terme, et les grands enjeux pour les 10 années à venir, en particulier les programmes structurants que sont SCORPION et MGCS. La commission économique du 14 janvier avait pour but de décliner par les Directions les orientations en termes de plan de charge et d'effectifs.

#### Situation des effectifs de l'UES Nexter fin 2019

	CADRES	ETAM	OUV	CDI	CDD	CAQ	TOTAL	Fin 2018
DRH	74	71	1	146	4	10	160	141
DO	226	217	339	782	3	48	833	577
DSSC	176	188	59	423		16	439	396
DM	228	187	211	626	12	30	668	647
DE	57	24	24	105	1	7	113	352
PDG	3	2		5			5	4
DIS	565	112	24	701		39	740	661
DRIC	22	2		24	2	1	27	23
DCE	38	6		44		2	46	45
DSP	174	25	10	209	1	6	216	180
DF	90	36		126	1	4	131	119
DQSI	81	9	1	91			91	81
DS	9	4		13		2	15	14
DITD	2			2		1	3	
<b>TOTAL</b>	<b>1745</b>	<b>883</b>	<b>669</b>	<b>3297</b>	<b>24</b>	<b>166</b>	<b>3487</b>	<b>3240</b>

**Retenons qu'au cours de l'année 2019, l'effectif total a progressé de 247, au-delà du remplacement des 92 départs en retraite et 48 démissions. 433 CDI nouveaux en 2019.**

**En 2019, 584 recrutements, avec les 43 CDD et 108 CAQ.**

**C'est 938 salariés recrutés entre 2018 et 2019.**

**Au budget 2020, augmentation des effectifs CDI de 11% (570 recrutements).**

#### Evolution des effectifs UES :

Les effectifs en CDI au sein de l'UES augmentent dans toutes les directions, plus ou moins fortement, sauf pour la **Direction des munitions**, où la baisse sera forte sur les 3 ans à venir. La baisse des effectifs à la Direction des équipements (de 352 en 2018 à 113 en 2019), s'explique par la réintégration de Nexter Electronics dans Systems début 2019, et les ventes de Euro-Shelter et la centrale de Bar. En 2020, la Direction des Equipements n'est plus composée que de NBC-Sys et OPT Sys.

Le rajeunissement de la pyramide des âges se poursuit »

#### AGE MOYEN CDI

<b>2014</b>	47,7	<b>2017</b>	46,4
<b>2015</b>	47,5	<b>2018</b>	45,1
<b>2016</b>	47,2	<b>2019</b>	44,7

#### Présentation par Direction

##### Direction du Soutien et des Services Client

M. Braylé a présenté les enjeux pour la Direction, tournée vers une meilleure prise en compte des besoins des clients. La situation actuelle n'est pas satisfaisante, car elle entraîne des délais de traitement trop longs. Le volume d'activité augmente d'année en année, avec l'arrivée de nouveaux produits en service. Pour la CGT, cette situation est le fruit d'années où le soutien ne faisait pas l'objet d'une vraie stratégie de développement, l'entreprise étant tournée vers les études et la production. Il est prévu des embauches pour monter en compétences (supply chain), et en volume. L'effectif fin 2019 est de 425, et il est prévu 50 départs d'ici 2022. Pour monter en compétences et compenser les départs, 152 recrutements sont prévus en 3 ans, principalement en assistance client, supply chain et responsables de projet (objectif 488 fin 2020).

#### Direction Systems Programmes

Forte activité 2019 avec les succès ARTIS, CAMO, T40AA, MEPAC, et des enjeux importants en 2020, en particulier l'implication dans le rapprochement avec KMW (E-MBT et MGCS), et des contrats espérés (Caesar Maroc, canons de 30

mm, Caesar pour l'Indonésie et la France). La complexité grandissante des offres (régimentaire, partenariats internationaux) impose le renforcement en nombre et compétences. Recrutement d'environ 30 personnes d'ici 2022, pour compenser les départs (16) et augmenter le potentiel (passer de 142 début 2020 à 162 fin 2022).

### **Direction Industrielle**

L'essentiel de l'activité 2019 a été GRIFFON, mais aussi l'arrivée dans le périmètre de Tulle (et le projet CTU 2024), et la livraison des ARX 25. En 2020, il y aura en plus de Griffon (128), les 4 premiers Jaguar, Caesar 8x8, TITUS, 105 LG. Les enjeux sont la compétitivité, la réalisation des programmes en améliorant la sécurité, la qualité, et la maîtrise des coûts de production.

154 recrutements ont été réalisés sur 2019 (626 CDI fin 2019). La cible effectifs fin d'année, intégrant 18 retraites est à 700 CDI. Une moyenne de 40h de formation est prévue (polyvalence, hydraulique, Jaguar, directeur de tir). Nous regrettons de ne pas avoir de vision sur 3 ans, pour juger sur le moyen terme.

### **Direction des achats**

Une évolution du volume des achats, liée à la montée en cadence des productions, qui a plus que doublée en 3 ans. Cela impose là aussi, l'apport de compétences pour traiter l'international, les offsets, le contrôle export, et la partie prestations intellectuelle. Il est également prévu d'intégrer ABU (munitions) dans le même processus.

De 69 CDI fin 2019, la cible fin 2020 est à 77. 10 apprentis dans la Direction, avec la volonté d'embauches au maximum.

### **Point sur Tulle**

M. Th Porte a présenté l'avancement du projet CTU 2024. Les nouvelles activités qui en montent en puissance sont : chenilles Leclerc (rénovation et Neuf), MCO 10 RC, rampes TITUS, panier de tourelle Jaguar. Des investissements sont prévus sur la chaîne de TT/TS, et il y a toujours des programmes avec CEA, DGA, et Naval group.

L'effectif est prévu en légère hausse, de 104 aujourd'hui à 108 fin 2020.

### **Direction de l'Ingénierie Systèmes**

Les enjeux produits 2020 sont la qualification du Jaguar, le développement des nombreuses versions de Griffon, MEPAC, E-MBT et le lancement de MGCS, Caesar 8x8. L'autre enjeu fort est l'intégration des nouveaux salariés, et leur montée en compétences. L'arrivée de nouveaux programmes demande d'augmenter les compétences tourelle en particulier, mais aussi en numérique et systèmes régimentaires. 700 CDI début 2020, 800 en fin d'année, environ 900 fin 2022. La Direction prépare un plan « Next'performances » pour conduire les réflexions sur les outils (AGORA, CATIA), la formation, la

politique de sous-traitance, anticiper les embauches et préparer des partenariats sur les programmes européens. Ce chantier devrait sortir pour la préparation du budget 2021.

### **Directions fonctionnelles**

Les deux directions commerciales (**DCE** pour l'export et **DRIC** pour la France) continuent leurs progressions sur l'international, et l'écoute client, avec des effectifs en hausse.

La **DDQ** (qualité) prépare le déploiement du même référentiel pour tout le groupe. La **DITD** (informatique et transformation digitale) est en pleine croissance avec des enjeux forts sur les outils, le cyber, l'innovation, et intègre désormais la **DSI**.

La **DSI** (systèmes d'information) a en charge de moderniser les outils de la maison, BaaN, XAO, calcul, et développer les synergies pour KNDS.

La **DRH** devra réussir les recrutements encore nombreux, accompagner les managers, renégocier de nombreux accords (intéressement, QVT) et mettre en place un Comité Européen d'Entreprise, avec des effectifs en hausse.

### **Direction des équipements**

Bon niveau de charge à NBC, et 5 recrutements prévus cette année pour répondre à la hausse prévue du chiffre d'affaire. La situation de charge d'OPTSys est plus délicate, et la société doit innover (numérisation des voies optiques, matériaux, caméras) pour maintenir la charge. 2 embauches en 2020.

Pour Training, développer l'interne (pour DIS et DI des outils de formation, et l'externe (CEA, école de l'air, EAU, Ecole Militaire de Bourges).

### **Direction des munitions**

La situation est délicate, avec un budget sans prise de commande pour le gros client du moyen orient. Il faut progresser en tenue des délais, qualité, et connaissance des clients. Les enjeux sont de compenser par d'autres contrats ceux qui n'arrivent pas. Pour les études, des développements sont attendus (études amont pour la DGA, munition de 120 M3M) et la poursuite de KATANA. Si la charge 2020 est correcte, la situation se dégrade sur les années suivantes, conduisant à ne pas remplacer les départs en retraite (43 prévus sur 3 ans), ainsi que d'autres départs, **faisant baisser les effectifs de 60 personnes**. Les effectifs baisseraient ainsi en trois ans, de :

18 en production, 12 dans les fonctions supports, 6 en management, 10 en études.

Des signaux clairement négatifs pour les salariés déjà inquiets pour leur avenir. Le risque de **perte de compétences** est bien là, en étude comme en production. Dans ces conditions, quelles seront les possibilités pour développer et produire demain ?

