



# CSEC sur la GPEC et la formation, l'intégration KNDS, et la réorganisation de DSSC.



Le CSEC du 11 février se tenait après le CSEC stratégie du 19 décembre, la commission économique du 14 janvier, et la commission formation centrale du 28 janvier. Au cours de ces réunions, les relations entre la stratégie et l'évolution de l'emploi ont été présentées, par Directions et par grandes familles de métiers (voir comptes rendus CGT précédents). Ce nouveau CSEC était l'occasion pour la Direction de décliner ces orientations en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, et de formation. La présentation des travaux d'intégration KNDS et la réorganisation de la Direction du Soutien et des Services étaient également à l'ordre du jour.

## Réorganisation de la Direction du Soutien et des Services:

M. Braylé, lors de la commission économique, avait fait part de son étonnement sur l'organisation de DSSC, qu'il jugeait complexe, et peut adaptée pour répondre au mieux aux demandes de nos clients. Pour lui, il fallait valoriser les métiers du soutien (assistance clients, supply chain, ventes,...), clarifier les rôles et responsabilités, améliorer les outils, pour préparer le futur et accompagner la croissance du groupe.

De ce diagnostic, ressortent le besoin de simplifier l'organisation, et d'optimiser les outils et aujourd'hui sont trop nombreux et inadaptés à la montée en volume de l'activité du soutien. Il est prévu une organisation autour de départements par fonction (Stratégie, Outils du Système d'Information Soutien, Commerce, Amélioration continue, Programmes) pour s'intégrer à la stratégie du groupe, et par métiers (Assistance clients, Supply chain, formation). Pour ce dernier métier, la formation, il est décidé l'intégration dans DSS (vous noterez la disparition du C de client) de la filiale Training, sur les mêmes solutions développées par la filiale, appliquées à la maintenance.

**Reste la problématique de la logistique du soutien à Roanne, où la volonté d'externaliser va à l'encontre du besoin de réactivité et de qualité du service.**

L'évolution de l'organisation sera annoncée au 1<sup>er</sup> mars, pour une mise en place définitive en septembre.

## Point d'avancement de l'intégration de KNDS :

Dans notre déclaration liminaire, nous écrivions : « *Le processus d'intégration KNDS reste une notion assez abstraite pour grand nombre des salariés de Nexter* ». M. Marcel Grisnigt, accompagné de Mme Aurore Lecestre, a sans le dire, partagé qu'après 4 ans d'existence, KNDS c'était beaucoup de projets, mais pour l'instant, peu de concret. En charge de l'intégration des deux sociétés dans KNDS, il fait des propositions pour transformer la vision long terme (produits et services communs, fonctionnement transfrontalier, leader dans les programmes européens futurs) en stratégie commune, partagée et validée par le comité stratégie KNDS. Cela passe par la création de 4 équipes projets, qui reporteront aux Directions sur l'avancement :

**E-MBT**, avec un budget RDI pour la fourniture d'un démonstrateur pour Euro Satory 2020, et un pilotage KMW,

**Artillerie**, avec un pilotage français, mais sans activité soutenue à court terme,

**Munitions**, avec un pilotage français, pour exploiter les marchés des produits KMW, artillerie et char

Et bien sûr **MGCS**, dont le pilotage sera défini après clarification au sein de KNDS, avant d'échanger sur la stratégie avec Rheinmetall.

Une campagne de communication est prévue en 2020, des échanges d'experts, l'incitation à la mobilité, des formations... pour impulser cette intégration.

Les élus CGT sont intervenus en particulier sur l'intégration des filiales de Nexter dans KNDS, qui est pratiquement inexistante. Pour E-MBT, des exemples concrets montrent qu'il faut consulter les filiales « équipements » pour apporter des solutions « groupe », et ne pas confier des développements de fonctions à des sociétés extérieures. A suivre...

## Présentation de la GPEC et de la formation :

La GPEC 2020 est sur la même tendance que celle de 2019 : augmentation des effectifs dans toutes les Directions, excepté à Munitions, où comme vous le savez, 60 postes seront supprimés sur 3 ans.

Les effectifs ont augmentés de +8,5% en 2019, avec 258 CDI supplémentaires. C'est 3% de moins que la cible annoncée à +344 CDI début 2019, mais en précisant que 30 arrivées se sont faites au 6 janvier 2020, faussant quelque peu les chiffres.

Effectifs CDI	
2016	2601
2017	2746
2018	3039
2019	3297

L'effectif global fin 2019 est de 3487, avec 166 contrats de qualification, et 24 CDD.

C'est 433 recrutements CDI, soit 1250 sur trois ans

Recrutements	
2016	180
2017	315
2018	505
2019	433

53% des nouveaux salariés sont des cadres, et 23,3% des recrutements sont des femmes, augmentant la proportion de salariées (+0,4% soit 21,5%).

Recrutements par Direction	
Systemes	289
Munitions	60
Equipements	22
Supports	62

La moyenne d'âge baisse également pour s'établir à 44,7 ans.

Age moyen CDI	
2016	47,2
2017	46,4
2018	45,1
2019	44,7

Il y a eu moins de départs que prévus :

92 départs en retraite

48 démissions (50 en 2018), soit 1,5% de l'effectif.

En revanche, il y a eu plus de démissions aux études, particulièrement des cadres à Satory.

Se pose de nouveau la question de l'attractivité et de la fidélisation dans le groupe. Les salaires sont un des facteurs, mais aussi les déroulements de carrière et l'intérêt du travail, quand certains jeunes ingénieurs d'études gèrent de la sous-traitance alors qu'on les embauche pour faire du développement.

Les conditions de travail proposées, avec le travail en 3X8 sur les lignes de production, n'attirent pas sur des

métiers en tension, où les candidats regardent la qualité de vie au travail en même temps que les salaires proposés.

Nous reviendrons bien sûr sur ces points lors de la NAO.

Le nombre des experts en en hausse (130 experts et 118 spécialistes), avec 18 nouveaux experts en 2019.

La GPEC 2020-2022 s'inscrit dans le plan stratégique « NEXT vision 2028 », qui prévoit la croissance durable des effectifs, le maintien des savoir-faire, et le développement de nouvelles compétences (robotique).

Pour 2020, nous sommes sur une prévision d'effectif en fin d'année de 3670 CDI, soit + 373 (+11% de l'effectif) avec des progressions par Directions :

2020		
Dir. Opérationnelle	112	14%
Dir. Equipements	8	8%
DIS	96	14%
Munitions	-11	-2%
DSP	36	17%
DSSC	66	16%
Corporate	66	15%

110 départs en retraite étant prévus en 2020, et 90 autres départs, cela porte le nombre de recrutements nécessaires à 570, dont 2/3 de cadres.

Un plan « d'attractivité et de fidélisation » doit nous être présenté. Ne doutons pas que les salaires, le taux de promotion, seront au cœur des réflexions de notre Direction !

## Plan de formation 2020 :

5,4% de la masse salariale sera consacrée à la formation, dont 0,6% pour l'intégration des nouveaux arrivants. Nous saluons ce réel effort dans le capital humain de l'entreprise.

Les orientations de la formation pour les 3 ans à venir sont :

Assurer l'adéquation compétences/activités

Renforcer les compétences de management transverse

Permettre les évolutions de carrière et le développement des salariés.

## Et les fermetures 2020 ? :

Et bien toujours rien ! M. Benetti nous annonce une décision sur les éventuelles fermetures estivales pour le mercredi 19 février. Ce sera sûrement trop tard pour vos locations d'été !

**La CGT continue de demander que les salariés puissent disposer de leurs congés sans contraintes excessives :**

**Vous avez dit « attractivité » ?**

Le 12 février 2020.