



## ACTUALITÉS

### Site de Cherbourg— récit du 1er jour de confinement

Afin de s'assurer de la bonne prise en compte de la dernière décision de la Direction de site, la CFE CGC de Naval Group s'est rendu sur le site le 18 Mars dès 7h00.

#### SITE A L'ARRET

- Une ambiance de dimanche matin. **On se croyait un jour de fermeture estivale.** Les parkings étaient vides (un régal par rapport aux difficultés du quotidien)
- En échangeant avec les gardiens présents à l'entrée du site, passage d'une dizaine de voitures au lieu des milliers en temps normal
- Quelques lumières allumées ci ou là , bref **le confinement semble bien respecté.**

#### VISITES D'EMPRISES

- Emprises désertées , **silence de cathédrale dans les ateliers**
- Présence de quelques personnes mobilisées par la **cellule de crise ou par les activités sensibles** , d'autres venues récupérer leur ordinateur ou dossiers oubliés dans la précipitation
- Mobilisation de collaborateurs de la Direction des Achats afin de rappeler les consignes aux sous traitants et évaluer les impacts sur les contrats en cours.
- Echange avec des personnels du nettoyage à Laubeuf sur leur mode d'organisation ainsi qu'avec des sous traitants de la Supply qui n'avaient tous été informés des dernières décisions prises la veille au soir.

#### LES ELUS CFE CGC A VOS COTES

- Il est essentiel pour les élus CFE CGC de Naval Group de **vous accompagner - aussi - en cette période** de difficultés, d'interrogations et d'impacts de votre quotidien.
- Bien que nous soyons nous-mêmes concernés par le confinement, il nous est important **d'être à vos côtés et de garder le contact avec vous.**
- **C'est pourquoi :**
  - \* Nous avons fait la démarche **d'aller sur le terrain** pour s'assurer que les personnes avaient bien compris les consignes et ne se mettaient pas en danger
  - \* Nous avons pris le temps de **contacter en priorité nos adhérents** afin de s'assurer de leur condition de travail et état d'esprit
  - \* Nous avons réalisé un **mémo pratique pour l'activité en NHD** (malgré les bugs actuels)
  - \* Nous vous **informons quotidiennement** sur notre site Internet : <https://www.cfecgc-naval.fr>
  - \* Et **restons à votre disposition** pour toutes questions ou informations complémentaires

Patience à vous et à votre entourage face à cette situation exceptionnelle. Puisse-t-elle être propice à la (re) création ou au renforcement de liens entre les individus.

**CFE-CGC Naval Group Cherbourg**

#### SECTION Naval Group CHERBOURG

Céline ERMOIN : 55422 - José BAPTISTA : 55433 - Marc TORRES: 55178 - Marc GEMZA : 56433  
Yannick BAHUON : 56068- Emmanuel FOUIN : 56449

Cliquez sur : <https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group>



## Investir dans l'humain : un placement sur le long terme

La stratégie dite de l'investissement social aspire à répondre à certaines insuffisances du modèle social comme la pauvreté, l'inégalité femmes/hommes ou encore l'adaptation de l'assurance chômage aux évolutions du monde du travail. Elle s'appuie sur un vieil adage selon lequel il vaut mieux prévenir que guérir. Les promoteurs d'une telle approche appellent à considérer la protection sociale comme une condition de la croissance économique et non comme un obstacle\*.

Mette en avant une stratégie d'investissement, c'est contrer ce reproche fait à l'état-providence selon lequel les dépenses sociales constituent uniquement une charge pesant sur les individus et les entreprises. Parler d'investissement, c'est soutenir que la dépense dans le domaine social est rentable, en terme de coûts postérieurs évités comme de contribution directe à la croissance.

De multiples études montrent ainsi qu'investir dans l'enfance, dans la petite enfance en premier lieu, permet de limiter des coûts à venir. Si l'investissement social a ses partisans, il a aussi ses détracteurs qui, selon les bords politiques, y voient l'empreinte du néolibéralisme dans le fait d'instiller de l'évaluation par tous les moyens afin de mesurer la rentabilité économique de la dépense sociale, ou bien celle d'une résurgence socialiste légitimant dépense et endettement publics.

Avant d'être fondé sur des postulats économiques ou scientifiques, l'investissement social relève avant tout d'une vision de la société. Autrement dit, cette conception est, comme toute réflexion qui concerne le modèle social, une question éminemment politique.

\* : *Refonder le système de protection sociale de Bernard Gazier, Bruno Palier et Hélène Périer. Presses de Sciences Po, Paris, 2014*



## Le télétravail permet-il d'accorder plus de temps à ses enfants ?

Dès les années 2000, l'essor des outils numériques a transformé notre façon de travailler. Le télétravail fait aujourd'hui partie intégrante de beaucoup d'organisations professionnelles et concerne 8 à 18 % des salariés selon les entreprises.



Etonnamment, on constate que la majorité des télétravailleurs sont des hommes. Ce qui a amené certains anthropologues à se demander si leur présence à la maison contribuait à renforcer l'investissement des pères au sein du foyer. Leur réponse est clairement non. Si le télétravail facilite certains choix personnels, vivre à la campagne par exemple, il ne conduit pas à une meilleure répartition des tâches domestiques et parentales.

Les usages du télétravail sont en effet différents entre les hommes et les femmes. Ces dernières télétravaillent souvent pour pouvoir passer plus de temps auprès de leur(s) enfant(s), alors que les hommes sont majoritairement des cadres qui recherchent dans le télétravail une respiration dans un quotidien professionnel épuisant. Leur présence au domicile ne les rend donc pas plus disponibles pour leur famille. Ils peuvent même l'être moins lorsque les espaces de travail et familial se confondent.

Tout espoir n'est pas perdu pour autant : la proportion, certes marginale, d'hommes déclarant profiter de leur télétravail pour soulager l'organisation familiale est en constante augmentation. Dans la dernière directive européenne, l'ouverture d'un droit pour les parents à la négociation d'horaires professionnels souples, pourrait également contribuer à accélérer la mutation en cours.



C'est selon une étude de l'Apec, à profil identique, l'écart de salaire hommes/femmes en 2018.

Cet écart ne s'est pas réduit depuis 2013.

Il se creuse même davantage lorsque les femmes accèdent à des postes à responsabilité, pour atteindre 21% dans les fonctions de direction d'entreprise (à âge, ancienneté et secteur similaires). Cependant, certains facteurs tels que les compétences techniques et le niveau de diplôme réduisent ces écarts salariaux. Ainsi, les femmes cadres sortant de filières d'ingénierie et de niveau bac + 5 connaissent moins d'écarts salariaux (environ 5%).



Si vous souhaitez recevoir régulièrement de l'information de la **CFE-CGC**, contactez nous.

Mail : [Syndicat CFECGC-CHERBOURG](mailto:Syndicat CFECGC-CHERBOURG)

**CFE-CGC Naval Group Cherbourg**

**SECTION Naval Group CHERBOURG**

Céline ERMOIN : 55422 - José BAPTISTA : 55433 - Marc TORRES: 55178 - Marc GEMZA : 56433  
Yannick BAHUON : 56068 - Emmanuel FOUIN : 56449

Cliquez sur : <https://intranet.marium.int/intranet/web/cfe-cgc-naval-group>

