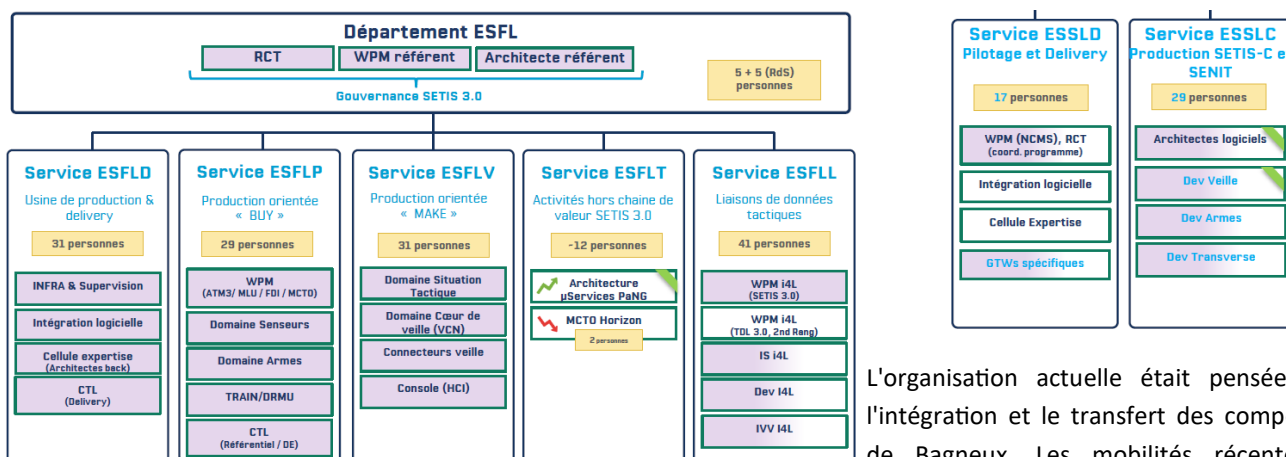


CALENDRIER FERMETURES ET RTT 2027

Pas de surprise pour 2027 sur le positionnement des RTT employeurs : 7 mai, 12 novembre et du 27 au 31 décembre 2027. Malgré les arguments avancés à l'encontre de cette fermeture estivale (contrainte sur les salariés, prix haute saison, missions, export et autres entreprises qui ne ferment pas, disparités des dates au sein de l'entreprise..), ainsi que les résultats du sondage **CFE-CGC** de 2025 (<https://cfecgc-naval.fr/infos-locales/ollioules/cse-et-commissions/1110-fermeture-estivale-resultats-du-sondage-et-dl-au-cse-du-13-11-2025>) . Cette année encore la fermeture estivale est imposée du 24 juillet au 8 août 2027.

La **CFE-CGC** a voté défavorable à la fermeture estivale. L'Accord d'Entreprise (article 73), prévoit que lorsque les travaux planifiés pendant la fermeture estivale sont annulés avec moins d'un mois de prévenance, les personnels bénéficient de la même indemnisation que si ils avaient travaillé (sauf pour les essais mer). La **CFE-CGC** estime qu'il est primordial de récompenser l'engagement des personnes volontaires pour les embarquements. Nous avons donc demandé que cette indemnisation soit étendue aux personnels qui étaient prévus en essais mer.

RÉORGANISATION ESFL ET ESSL (1ER OCTOBRE 2026)



L'organisation actuelle était pensée pour faciliter l'intégration et le transfert des compétences du site de Bagneux. Les mobilités récentes, un besoin

d'évolution vers une chaîne de valeur agile et de nouvelles pratiques de production aux standards du Système de Combat du Futur (SdCF) ont motivé cette réorganisation. Le service **ESFL** qui regroupe les liaisons de données tactiques reste quasi inchangé, mais avec 41 personnes, dépasse donc la "taille critique" de 35 personnes évoquée pour justifier le découpage des services.

ESFLD : "Production et Delivery", devrait permettre d'automatiser les livraisons de versions comme usine à logiciel (SW Factory).

ESFLP : orienté "Buy", qui regroupe les activités sous-traitées.

ESFLV : orienté "Make", qui permettrait de garder les développements clefs en interne

ESFLT : orienté microservices pour le PaNG et le SdCF et le reliquat de **MCTO HRZ**.

Le service **ESSL** s'organise avec un service **ESSLD** "Pilotage et Delivery" et les équipes SENIT et SETIS-C se rapprochent au sein d'**ESSLC**.

Pour la **CFE-CGC** l'évolution proposée mérite clarification au vu des plans d'actions suites aux GT RPS. Notamment sur le devenir des personnels qui développent et dont le domaine est dans le service "Buy". La partie orientée microservices SdCF, qui semble isolée et éloignée du SdCF, ce qui nous laisse penser à un rapprochement à court terme vers SdCF (fin T1 2027?). Le succès de l'architecte référent va dépendre directement de sa capacité à fédérer les équipes autour de solutions techniques partagées et acceptées. Le maintien des compétences SENIT dépendra de la réussite de l'intégration des équipes au sein de SETIS-C. Un planning dédié à la formation et à la transmission des savoirs ainsi que l'appropriation de nouvelles technos doit être clairement établi.

Compte-rendu en ligne

Document non disponible en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Nicolas P (DS)
Roberto S
Christophe P (RS)

Audrey A (DS)
Leïla M
Olivia M

Lucky S(DS)
Sébastien D
Benjamin C

Nathalie G
Céline B
Stéphanie S

J'adhère



SYSTÈME DE COMBAT DU FUTUR (SDCF)

La démarche SdCF se base sur 3 axes: transformer les processus d'industrialisation (entreprise étendue et ouverture aux partenaires), transformer les produits (architecture et nouvelles capacités) et les déployer (sur les bâtiments en service de rang 1 et 2 pour valider les nouvelles capacités en mer avant de les intégrer sur le PANG). La logique de service du SdCF, avec des mise à jour des bâtiments distantes et continues plutôt que le modèle classique de cycle en V induit un changement des modes d'ingénierie ainsi que des modèles de contrat et de coûts. La conformité des chaînes fonctionnelles au niveau système s'appuie sur une conformité du modèle en plus des exigences.

Aides à la conduite : Passage en microservices des capacités, et présentation lors des salons avec des démonstrateurs, dont la capacité à naviguer en environnement brouillé. Les études de levée de risques de **capacités à haute criticité opérationnelle** ont été présentées à l'état. Des études d'algos sur l'engagement et la veille coopérative Navale (ECN et VCN) restent à réaliser. Coté **Plateformes**, les outils d'ingénierie système sont accessibles depuis Seanergy. La validation de la forge logicielle avec Thales et Safran est en cours. Le casernement des équipe se fera en plateau au bâtiment G, les aides à la conduite restent au bâtiment C.

PLAN DE CHARGE ESFIA

L'importance des études algorithmiques pour le pistage, la classification a subi une baisse des budgets R&D. Des difficultés de maintien de la charge sont récurrentes depuis mi 2025. La charge semble sécurisée jusqu'en fin d'année 2026 avec des études demandées par le SdCF, mais cela reste à consolider pour 2027.

La **CFE-CGC** rappelle l'importance de maintenir les compétences pointues de calcul scientifique et d'algorithmie, et d'assurer la pérennité du service et des études R&D qui font notre avance technologique.

ZONES SENSIBLES

Les accès aux zones sensibles dépendent du besoin d'en connaître, de contrats sensibles et d'organisations inspectrices (dont les organisations syndicales). Un guide du responsable de zone est disponible depuis janvier 2026. Il est nécessaire que chaque personnel badge afin de tracer les accès, même lorsque les portes sont ouvertes.

Le responsable de zone a une responsabilité pénale, la **CFE-CGC** a demandé à la Direction de faire apparaître cette activité dans les fiches emploi avec une reconnaissance associée (même principe que pour les CRES). Nous invitons donc les responsables de zone à faire apparaître votre responsabilité lors de prochain entretiens. La **CFE-CGC** a demandé que le N+1 des responsables de zones soient également sensibilisés au soutien qu'ils se doivent d'apporter à leurs équipiers responsables de zone pour leur permettre de mener à bien leur mission.

POINT DIVERS

Lors de déplacements sur d'autres sites (Toulon, SESDA, Mourillon), une mission doit être déclarée afin que les accidents de trajets soient couverts par l'assurance Naval Group au lieu de l'assurance personnelle (2 cas en 2026). Un poste d'assistante est ouvert pour couvrir une mobilité sortante, au vu de la charge des assistantes la **CFE-CGC** souhaiterait des recrutements supplémentaires.

GOOD JOB!

La **CFE-CGC** a félicité la Direction des Ressources Humaines ainsi que l'ensemble des personnels ayant participé au forum des métiers. Cela permet de donner de la visibilité, montrer l'implication des personnels et en plus les glaces venaient d'une production locale. Bravo à celles et ceux qui ont remarqué que les silhouettes de bâtiments noirs et gris sur les T shirts des intervenants rappellent le logo CFE-CGC du mandat précédent.



Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Nicolas P (DS)
Roberto S
Christophe P (RS)

Audrey A (DS)
Leïla M
Olivia M

Lucky S(DS)
Sébastien D
Benjamin C

Nathalie G
Céline B
Stéphanie S

J'adhère

