



« La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent. » disait Albert Einstein

Monsieur le Directeur,

Aujourd'hui, ce CSE est particulier, il clôture quatre années de mandat.

Quatre années durant lesquelles notre établissement aura connu trois Directeurs de site et trois évolutions à la tête de la stratégie de l'entité équipement naval.

Quatre années de transformations, quatre années de réorganisations, quatre années de nouvelles feuilles de route, de nouveaux projets et de nouveaux objectifs, pourtant, au moment de tourner cette page, la CFE-CGC souhaite poser une question simple :

Après quatre années de changements, qu'avons-nous réellement changé ?

Une Organisation instable :

Notre établissement a connu de nombreuses réorganisations, certaines étaient nécessaires. Certaines ont été présentées comme devant améliorer notre fonctionnement, notre efficacité, notre performance et notre capacité à répondre aux enjeux industriels. Mais aujourd'hui, nous constatons que les salariés ne voient pas les bénéfices concrets de ces transformations.

Nous avons besoin de savoir :

- Ce qui fonctionne mieux ou moins bien aujourd'hui,
- Quels objectifs ont été atteints ou non ?
- Et surtout : pourquoi ?

La CFE-CGC demande donc davantage de transparence sur les résultats des différents chantiers d'amélioration et sur leur bilan réel par rapport aux feuilles de route annoncées, parce qu'au bout du compte, une transformation qui ne produit pas d'amélioration concrète n'est pas une transformation réussie.

Nous devons également parler de la politique produit. Elle manque aujourd'hui de lisibilité et de stabilité, pourtant, cette politique est déterminante, elle conditionne nos investissements, nos recrutements et nos compétences.

On ne construit pas une stratégie industrielle durable avec un horizon qui change en permanence, les salariés ont besoin d'un cap qui soit compréhensible, assumé et suffisamment stable pour permettre à chacun de se projeter.

Une entreprise qui prépare son avenir ne doit pas seulement regarder ses indicateurs, elle doit regarder l'état de ceux qui les font vivre.

C'est probablement le sujet qui doit nous interpeller le plus parce que derrière les organisations, les indicateurs, les feuilles de route et les objectifs industriels, il y a des femmes et des hommes qui constatent les points suivants :



La QVT se dégrade :

Le stress augmente, le mal-être au travail progresse, la charge de travail devient difficilement soutenable pour certains.

Notre organisation syndicale vous a alerté à plusieurs reprises sur ces sujets.

Alors, Monsieur le Directeur, nous souhaitons être très clairs : L'engagement des salariés ne peut pas être la variable d'ajustement perpétuel de la désorganisation.

Parce qu'à force de demander aux mêmes équipes de faire davantage avec moins de temps, moins de ressources ou moins de visibilité, nous prenons le risque d'épuiser précisément ceux sur lesquels repose notre performance.

Les compétences se perdent :

Naval Group dispose à Ruelle d'un patrimoine de compétences considérable avec des femmes et des hommes qui connaissent nos métiers et nos produits.

Mais nous sommes confrontés à une double difficulté : Les départs et les recrutements.

La question n'est donc pas simplement : « Combien de personnes avons-nous ? » mais de quelles compétences avons-nous réellement besoin ? »

La gestion des compétences doit être considérée comme un investissement stratégique et non comme une variable RH.

Pour conclure :

Faire un bilan, ce n'est pas chercher des responsables ni refaire l'histoire mais tirer les enseignements des quatre dernières années pour éviter de reproduire les mêmes difficultés pendant les quatre prochaines.

La CFE-CGC considère qu'une transformation réussie doit s'appuyer sur les points suivants :

- Une cible bien définie et une organisation stable,
- Des moyens et des compétences adaptés,
- La prise en compte de l'impact sur les collaborateurs,
- Une mesure objective des résultats.

Merci pour votre attention.