



## Point de situation Saint-Tropez 7 Mai 2020

### Projet d'accord sur les conditions de reprise et de montée en charge des activités

#### et impacts locaux

Le document est finalisé : la date limite de signature est fixée à la semaine prochaine. Il serait en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020. Voici les grandes lignes de ce projet :

#### **L'humain**

Les premiers chapitres concernent les mesures prises pour assurer la santé et la sécurité des personnels ainsi que les mesures d'accompagnement collectif et individuel : information/formation, écoute et accompagnement des collaborateurs et explication des prises de décision sur la priorisation post-crise. Le projet d'accord invite les managers à identifier des solutions adaptées aux personnels en situation de difficulté personnelle (médicale, familiale).

**Les mesures concernant la restauration (vente à emporter, cantines, cafétérias...) sont laissées à la main de chaque site en concertation avec la CSSCT.**

#### **La mobilisation de l'intelligence collective**

Parce que c'est au plus près de l'activité que peuvent remonter les bonnes pratiques et les axes d'amélioration que des moments d'échanges, de co-développement et des groupes d'expression seront lancés. Partagez avec nous vos idées, les bonnes pratiques que vous avez identifiées et que nous pourrions remonter à la Direction.



## Les congés

Le congé d'été s'effectuera entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre 2020 et sera constitué d'au moins 10 jours ouvrés consécutifs. A partir du 1<sup>er</sup> octobre, la durée d'un congé sera inférieure à 5 jours ouvrés consécutifs.

## La rémunération

Pour rappel : sans accord et jusqu'à fin juin, le chômage partiel des OETAM est de 84%. Au-delà rien n'est garanti par l'état qui peut descendre à 70%.

Ce projet d'accord prévoit 100% de la rémunération. En contrepartie, les personnels non requis sur une semaine calendaire complète devront mobiliser une journée de congé sur la semaine (limité à 5j max).

## Le temps de travail

Les adaptations des horaires de travail pourront être traitées localement : les propositions devront être finalisées au plus tard le 25 mai 2020. Le but est de définir des horaires provisoires jusqu'à ce que ceux de l'accord d'entreprise puissent à nouveau être appliqués.

L'objectif principal est de trouver des horaires permettant d'éviter aux OETAM en bordée sur site (pas en télétravail) d'accumuler des heures à récupérer ultérieurement. En effet, les heures payées, non effectuées en bordées de 6h seront rattrapées (1h récupérée pour 1h30 payées) dans la limite d'un plafond 26h (en travaillant ou en utilisant des heures de compteur) si aucun accord local n'aboutit.

**La direction locale réfléchit à remplacer les bordées de 6 h par des 2x8 sur une plage horaire s'étalant de 6 h au plus tôt à 21h45 au plus tard. (7 h travail effectif, 0h30 de pause, prime de posté et panier, 0h15 de plage mobile) : il n'y aurait alors aucune heure à rendre.**

**Par ailleurs, pour les personnes (peu nombreuses) devant être présentes le matin et l'après-midi sur site, la direction pense proposer un horaire qui permette de réaliser 7h30 de travail effectif auquel s'ajoute une pause de 0h30. Il devra tenir compte de la limitation des flux lors du changement des bordées du matin et du soir. Une solution de menu à emporter sera proposée par SOGERES pour cet horaire.**

**Faites-nous part de vos réflexions pour les porter à la direction.**



## Le télétravail

L'activité en télétravail est à privilégier pendant la pandémie. Cette organisation doit être formalisée par un simple mail du manager. Tous les personnels pouvant exercer leur activité en télétravail, se trouvant dans des situations personnelles à risque, peuvent travailler en télétravail la semaine complète sur avis du médecin traitant.

Le projet d'accord autorise un mixte de télétravail et de présence sur site sur la semaine ou la journée. **La direction locale envisage une solution de 6 h de travail à réaliser sur site complétée par 1h30 en télétravail.**

**Sur ce point aussi, partagez avec nous vos idées.**

## Mobilisation des compétences

Des mobilités professionnelles fonctionnelles et/ou géographiques intra et inter site temporaires pourront être mises en œuvre.

## Visite du PDG du 4 mai

Nous avons lu notre Déclaration Liminaire disponible sur le site internet. L'expression « Usine de torpilles » n'est pas passée inaperçue...tout comme « produit plus complexe qu'il n'y paraît », qualificatif commun aux managers qui lui avaient présenté l'activité de la BU.

Le PDG a tout d'abord tenu à reconnaître les efforts des personnels pour maintenir les activités essentielles liées au Suffren malgré la crise sanitaire ainsi que le haut niveau d'activité qui a pu être assuré sur le site durant le confinement.

Le PDG souligne l'importance pour le groupe que des projets liés à la souveraineté puissent aboutir comme Mk2 en 2020 pour la BU.

Au sujet des projets d'alliances, il a conscience de la lassitude que la BU peut ressentir à force de mener des tentatives qui n'aboutissent pas. Le contexte économique actuel est cependant plus favorable à une pause qu'à la poursuite des discussions.

Le plan d'économie de Naval Group pour faire face à la crise sanitaire sera plus clair d'ici juillet. Naval Group est un navire très solide par rapport à d'autres industriels : il n'y aura pas de gel



des embauches ni des investissements. Il faudra les repenser pour notamment financer la modernisation nécessaire des moyens informatiques. Les impacts économiques locaux seront traités prochainement en CSE.

Quant à la relocalisation du site, il attend la présentation d'un projet industriel pour prendre une décision dans les prochains mois. Il annonce aussi que la BU aura un rôle important à jouer dans le domaine des drones sous-marins puisqu'elle possède des compétences dans le « développement de produits autonomes de grande manœuvrabilité ». Une reconnaissance qu'il faudra suivre !

Le PDG encourage les équipes commerciales à travailler sur des « petites » offres qui sont autant d'opportunités de conquête de futurs marchés plus importants et ainsi multiplier les chances de succès à l'export.

Le télétravail est une révolution pour Naval Group : il nous assure qu'il sera pérenne même si il n'est pas favorable à ce qu'il soit pratiqué 5 jours sur 5. En effet, il est indispensable de se synchroniser régulièrement avec le collectif pour rester efficient et ne pas se fourvoyer dans des voies inutiles qui finissent par coûter cher.

Le projet d'accord en cours de négociation offre un cadre dans lequel les sites devront trouver avec les organisations syndicales des solutions qui conviennent le mieux aux situations locales. Une véritable promotion du dialogue social de terrain !

Le PDG reviendra sur site pour partager sa vision sur notre activité qu'il découvre lors de cette première visite.