

Après cet été caniculaire, la **CFE-CGC** espère que vous avez passé de bonnes vacances et profiter d'un repos bien mérité car beaucoup d'entre vous ont dépensé beaucoup d'énergie pour permettre l'atteinte des résultats dont Naval Group se glorifie en palliant les errements d'organisation ou défaillances d'outils. La **CFE-CGC** vous propose une synthèse des différents sujets ou actualités à mi-année.

Actualités de Naval Group : lancement de la JV Poseidon avec Fincantieri et déjà le premier « couac » avec ce partenaire sur le contrat remporté par Naval Group en Roumanie. Si la **CFE-CGC** est partisane d'un renforcement européen face aux puissances états, elle reste vigilante quant aux décisions qui seront prises sur les rapprochements et sur les conséquences potentielles de ceux-ci. Pour mémoire, le dossier de rachat des Chantiers de l'Atlantique (ex STX) n'est toujours pas soldé !

Visite de la Ministre des Armées à **Lorient** nos représentants locaux ont pu échanger avec elle et évoquer les plans de charge et besoins en ressources et compétences, lancement du **SUFFREN** à **Cherbourg** le **12 Juillet**. Bravo à toutes les équipes de tous les sites qui ont contribué à la conception et réalisation de ce fleuron !

CONTEXTE GENERAL

Fin 2018 étaient mis en place les **Comités Sociaux et Economiques** issus des ordonnances « Macron » pour remplacer nos **Instances Représentatives du Personnel** qu'étaient le CE (Comité d'Etablissement), DP (Délégué du personnel) et CHSCT.

Sans revenir sur les résultats déjà présentés, la redistribution des rôles au niveau des élus et des « poids » parmi les Organisations Syndicales (4 représentatives au niveau national : CFDT (32.48%), CGT (26%), UNSA(24.25%) et **CFE-CGC**(17.28%) et 2 organisations présentes localement uniquement (SUD et FO)), la gestion parfois « minimaliste » des directions ont rendu la tenue des réunions du CSE parfois pénible et l'efficacité du nouveau système imaginé par le gouvernement reste encore à démontrer.

Pour autant, vos élus **CFE-CGC** restent vigilants et pertinents dans leurs interventions pour que la direction modifie son approche des sujets quand c'est nécessaire.

Depuis novembre 2018, jusqu'à ces dernières semaines, le mouvement des « Gilets jaunes » a contribué à l'annonce de la prime « Macron » et la gestion de ce sujet sorti en fin de **NAO** (décembre 2018) a sérieusement pollué les échanges entre la direction et les organisations syndicales. La **CFE-CGC** a soutenu un temps la démarche commune mais estimé que compte tenu des résultats du groupe et des montants « Intéressement, Participation et Supplément d'Intéressement » qui seraient versés, poursuivre dans une démarche de contestation n'aurait aucun effet bénéfique sur les salariés et sur le dialogue social.

C'est donc dans un contexte général agité, avec une DRH en fin de réorganisation et après beaucoup de mouvements dans les services « Relation Sociale » que les échanges de ce début d'année entre DSC et DRH se sont déroulés. Echanges rendus parfois difficiles aussi suite aux nouveaux rapports de force issus des élections Professionnelles, avec parfois des communications dithyrambiques sur les avancées obtenues par telle ou telle Organisation Syndicale !

Le sujet majeur de cette première partie de l'année **POSEIDON**, a été traité à travers des Comité Sociaux et Economiques Centraux, une visio-conférence multi site organisée par le PDG avec tous les CSE Locaux, des réunions en commissions avec des élus, des présentations et votes en Conseil d'Administration.

Après les annonces **EURONAVAL** de fin 2018, la « Join Venture » avec FINCANTIERI a été lancée. Nous allons réclamer l'application de la résolution proposée par la **CFE-CGC** et votée en CSE C à savoir la présentation aux représentants du personnel, des cadres qui seront transférés dans cette JV.

Actualités sociales du premier semestre à NAVAL Group

- ◆ Préparation de la négociation du futur accord GPEC rendue indispensable suite à la loi Avenir qui modifie les règles de la formation professionnelle.
- ◆ Le premier Accord sur le télétravail expire à l'été, plusieurs séances de négociation du nouvel accord à mettre en place à Naval Group avec une vraie volonté d'élargir le cercle des utilisateurs : seulement 279 personnes étaient télétravailleurs à Naval Group en 2018 (2%) ! Activation à l'été 2019 !
- ◆ Avenants aux accords PEG et PERCO suite à la NAO ayant permis un abondement dans le PEG.
- ◆ Mise en place du dispositif de distribution d'actions à travers le plan d'actionnariat collectif. L'opération est en cours
- ◆ Echanges réguliers avec la DRH sur bon nombre de sujets inadmissibles comme les retenues sur salaire pour absence injustifiée (1 minute de retard de badgeage le matin !) L'énergie dépensée par Naval Group sur certains sujets au regard des gains attendus, en niant l'implication des personnels qui badgent le soir après l'heure sans rattrapage est surprenante. L'automatisation de certaines actions qui devraient relever du seul management de « bon sens » illustre la déshumanisation qui rampe dans le groupe. **Vous aviez dit « Forward »?**

La **CFE-CGC** milite depuis longtemps pour le télétravail, elle souhaite fortement que le nombre de demandeurs soit supérieur à Naval Group et surtout que le processus de refus par le management soit justifié !

Quant aux dispositifs d'Epargne, la **CFE-CGC** a longtemps réclamé seule la mise en place du PERCO, et le niveau assez faible des abondements mis en place par Naval Group (benchmark) nous conduit à revendiquer des efforts plus importants de la part du groupe au regard des résultats déçagés. L'actionnariat collectif sera naturellement redemandé dans les prochaines années !

Actualités économiques de Naval Group

Edition et validation des comptes 2018 : le passage en norme **IFRS**, malgré une anticipation de la DAF, a eu un effet pervers sur la « participation » la réduisant de façon importante au regard de l'excellent résultat de 2018. « Don't act ». La **CFE-CGC** n'a pas voulu alimenter le débat pernicieux sur la distribution des richesses car au regard des sommes versées via la NAO, l'intéressement et le supplément, la participation et le plan d'actionnariat collectif, au total, l'année 2018 aura été plutôt un bon cru. Si les résultats 2019 sont au rendez-vous, on pourrait même avoir une sérieuse amélioration de la participation (règles comptables).

Sujets d'attention pour la **CFE-CGC** :

Lors des embauches, en particulier des I/C, pour la **CFE-CGC**, la direction ne respecte ni l'Accord d'Entreprise ni l'esprit de la Convention Nationale de la Métallurgie. Cette situation particulièrement anormale ne pourra perdurer !

2020 verra le changement de PDG qui arrive au bout de son mandat. La **CFE-CGC** souhaite que le nouveau dirigeant ait une vraie fibre industrielle, défende les intérêts de Naval Group et l'emploi en France sans casser toute la structure actuelle (même si des ajustements peuvent être nécessaires).

La **CFE-CGC** ne comprend toujours pas que l'Etat actionnaire majoritaire, laisse un autre actionnaire du groupe se positionner en concurrent ou tenter de le démanteler. Cette situation ne devra pas non plus perdurer.

Actualité « Syndicale » premier semestre

Février : Congrès de notre syndicat CFE-CGC Naval Group avec élection du nouveau bureau

Juin : Congrès de la fédération CFE-CGC Métallurgie, le syndicat CFE-CGC Naval Group obtient un poste au Bureau fédéral (comme Délégué National)

Négociations (depuis 2017) dans la branche, du futur **Dispositif Conventionnel de la Métallurgie** qui remplacera les Conventions actuelles qui **régissent nos droits et contrats de travail** ; Convention nationale des IC et Convention Métallurgie Parisienne pour les OETAM.

La **CFE-CGC Naval Group**, seule organisation de l'entreprise rattachée à la Métallurgie, sera la mieux préparée pour vous expliquer les futures règles qui seront mises en place dans le groupe, pour vous aider à comprendre la future cotation de votre poste et pour vous accompagner dans ce bouleversement majeur de notre socle juridique concernant nos conditions de travail.

La négociation dans la branche porte, entre autres, sur les points suivants qui auront un impact certain sur nos contrats et conditions de travail dès 2020 -2021 :

- * Evoluer de 76 accords territoriaux à une convention collective unique
- * Des grilles de classifications plus opérationnelles , reposant sur une fiche de poste extrêmement précise
- * Renforcer la négociation au niveau de l'entreprise

Poids de la signature CFE-CGC sur le champ Ingénieurs/Cadres

- **CFE-CGC** 53.5%
- CFDT 26.9%
- FO 10.3%
- CGT 9.4%

Poids de la signature CFE-CGC sur le collège encadrement (TAM+IC)

- **CFE-CGC** 32.8%
- CFDT 29.1%
- CGT 22.2%
- FO 15.8%

Arrêtés de représentativité sur les 3 collèges dans la métallurgie

- CGT : 30,30%
- CFDT : 29,10%
- **CFE-CGC**: 22,02%
- FO : 18,58%

Agenda social à venir à Naval Group

Juillet : Cérémonie SUFFREN et Conseil d'Administration

Septembre : premier « REX » sur la mise en place des CSE

Octobre : Campagne électorale...

Novembre : « **Elections des Administrateurs Salariés à Naval Group** » et Elections Professionnelles à NAVAL Energies

La **CFE-CGC** sera particulièrement vigilante sur trois dossiers [Energies, Poseïdon (Finacantieri) et Marlin (St Tropez)] et vous informera régulièrement.



A l'occasion de la Cérémonie de lancement du **SUFFREN**,
la **CFE-CGC** a remis à destination du Président de la République, via Alexis ZAJDENWEBER,
son conseiller Economie, Finances et Industrie, la déclaration suivante :

La **CFE-CGC** de Naval Group se félicite de cette journée de célébration du premier sous-marin nucléaire d'attaque de nouvelle génération **SUFFREN**.

Elle met en lumière toute la filière navale française et les personnels de Naval Group qui, grâce à leurs multiples compétences et leur implication, permettent de contribuer à la souveraineté nationale.

Cette filière navale militaire repose également sur le champion français « Chantiers de Saint Nazaire », partenaire de Naval Group dans la réalisation de grandes coques, mieux connu dans le monde des paquebots, et de Technicatome dans le domaine des chauffe-ries nucléaires des sous-marins et du Porte-Avions Charles de Gaulle.

Cette filière s'appuie sur un tissu industriel français et des compétences, y compris dans des PME et ETI, qu'il est vital de soutenir, d'entretenir et de protéger, et c'est là le rôle primordial de l'Etat.

Il doit l'exercer à travers la commande publique certes, mais également en jouant pleinement son rôle d'actionnaire, quand il est à la table des conseils d'administration, en soutenant et promouvant les produits de cette filière à l'international et en assurant la cohésion d'ensemble des actions des entreprises françaises, en particulier à l'export.

La **CFE-CGC** considère qu'il y a encore des progrès de ce point de vue à faire par l'Etat et lui demande de renforcer son action, en particulier en cessant de pratiquer la « chaise vide » en conseil d'administration, de s'inquiéter encore plus fortement de la filière sidérurgie sans laquelle il est impossible de réaliser les coques des sous marins au risque de perdre les capacités à assurer la souveraineté du pays, et de réguler les industriels français liés entre eux par leurs actionnariats pour ne pas se retrouver en compétition les uns contre les autres à l'international. Dans le domaine naval de Défense, il y a suffisamment de concurrence internationale pour ne pas en rajouter par des combats fratricides.

Enfin, la **CFE-CGC** affiche clairement sa position sur la gouvernance et l'actionariat de Naval Group : la **CFE-CGC** ne cautionnera absolument pas une intégration verticale dans un équipementier de taille mondiale qui n'aurait d'autres vues que d'imposer ses propres équipements au détriment d'une vision globale de la chaîne que constitue la filière en partant de la conception, la réalisation, l'entretien et le démantèlement. Naval Group doit rester indivisible, c'est ce qui fait sa force et permet d'assurer un vivier de compétences par le brassage entre ses différentes activités. Le maintien des compétences nécessaires à l'élaboration de produits tels que des sous-marins nucléaires ou des porte-avions ne peut être opposé à la gestion purement financière et à l'objectif de rentabilité qui anime une entreprise équipementière de taille mondiale.