

# Compte Rendu du CSE-C du 19 mai 2021

Réconcilions la Performance et le Bien Etre au Travail

## Le PDG rencontre vos élus

Une séance de questions réponses sur l'actualité du Groupe



**Sur le volet France**, la Marine est particulièrement sollicitée cette année, IPER du Terrible en cours sur Brest avec satisfaction du client. Le Suffren a réalisé son IE 0. La Ministre des Armées vient régulièrement sur les sites afin de constater l'avancement des chantiers (notamment celui de la Perle et des BARR), accepter l'Alsace en Avril et de confirmer la charge des sites. La satisfaction du client est primordiale pour le Groupe dans le cadre de la LPM (loi de Programmation Militaire) afin de fiabiliser les budgets alloués pour l'instant sécurisés jusqu'en 2023. Attente de la notification d'un contrat sur les Torpilles pour le site de St Tropez.

**Sur le volet Export** : Marché tendu notamment lié au contexte sanitaire (principalement Brésil) et les négociations se poursuivent avec la Roumanie, la Grèce, les Philippines, les Pays Bas, l'Egypte et l'Arabie Saoudite.

**Sur AFS : poursuite des travaux** sur les grandes fonctionnalités et performance du SM. 60% du contrat alloué à Naval Group sera réalisé en Australie à échéance 2050. Des difficultés sur les offres principalement pour des raisons politiques (changement de Ministre de la Défense) ce qui impacte le financement du programme. Des solutions sont identifiées pour maintenir la mobilisation des équipes. Lilian Braylé, sera le 31 mai le futur DDP d'AFS. Il a la double nationalité franco australienne.

**Sur les filiales : Naviris** doit contribuer au développement de l'innovation pour le Groupe, axe important du plan de transformation Naval 20/25. Un 1<sup>er</sup> contrat sur des frégates a été notifié. **Kership** permet de gagner des programmes sur des petits navires sur lesquels Naval Group n'est pas présent. Un 1<sup>er</sup> contrat a été gagné en Argentine. Sur la guerre des mines, l'objectif était d'avoir la meilleure offre compétitive d'où l'appel à cette filiale. **De la charge sera confiée à Lorient.**

Les **élus CFE CGC** interpellent la Direction sur leur volonté à **respecter la liberté individuelle à se soigner** et sur les réflexions de mise en place (ou pas) de **pass-sanitaire** pour certaines activités (ex: travail à bord) ou pour entrer sur un site. **La Direction répond que Naval Group ne mettra pas en place le pass sanitaire**, le champ du milieu professionnel étant hors de la législation....ok mais jusqu'à quand ? Enfin, **sur l'intéressement**, les **élus CFE CGC** revendiquent la **nécessité de reconnaître les efforts des équipes** avec la validation d'un **seuil minimum annuel dans les négociations en cours.**



### MALAISIE

En complément d'enquêtes internes, la Direction a réalisé un audit par l'intermédiaire d'un cabinet « indépendant ».

**Conclusion : Le constat d'harcèlement moral n'a pas été caractérisé.**

La Direction constate des carences organisationnelles. Il faut améliorer la préparation à l'expatriation, améliorer l'accompagnement des managers suite aux « maladres » qui ont pu être constatées.

La réalité n'est jamais blanche ou noire dans ce genre de situation. Les **élus CFE CGC** reconnaissent néanmoins la réactivité de la Direction.



### DIRECTION du CSPN

Présentation de **Richard Hardy**, futur directeur du CSPN à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 en remplacement de Jean Louis Pénisson.

Arrivé en 1<sup>er</sup> avril, il poursuit un tour des sites à la rencontre des acteurs locaux.

Monsieur Hardy a travaillé dans le secteur pharmaceutique et dans les systèmes d'informations de Grand Groupe comme Suez.

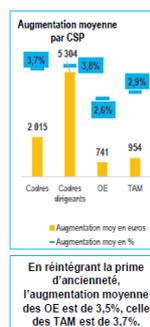
Les **élus CFE CGC** l'interpellent en demandant un **CSPN davantage joignable** par les personnels et accessible. Vos élus constatent encore trop d'interprétations des accords signés alors qu'ils devraient être simplement appliqués par les équipes CSPN.

## La Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Présentation du bilan de l'année 2020

Parmi l'ensemble des données et de statistiques présentées, vos **élus CFE CGC** ont retenu notamment :

- **Augmentations des effectifs** CDI et PMAD + 2600 collaborateurs (hors CDD alternants.) en 5 ans
- Les sites de Brest, Cherbourg, Lorient et Toulon concentrent **66% des effectifs.**
- **Les nouveaux embauchés sont mieux payés que les anciens à classification égale => vos élus CFE CGC** ne cessent d'alerter de l'impact sur l'évolution des jeunes dans l'entreprise, bloqués dans une classification en raison de leurs rémunérations dans la fourchette haute des tranches.
- **Embauches majoritaires de cadres** avec pour impact **une diminution de la masse salariale.....**c'est sûr, avec des cadres, les heures supplémentaires disparaissent !!
- **1 salarié sur 4 a moins de 3 ans d'ancienneté** au niveau Groupe, ce qui interpelle sur le maintien des compétences et le processus d'intégration...sujets essentiels pour assurer notre savoir faire.
- Un **Turnover faible** (2 à 4% selon le site) et peu d'embauches de personnels confirmés.
- **Baisse de la RVI moyenne** totale (5011 €) en 2020 avec une hausse du nombre de bénéficiaires (recrutements).



Un rapport complet est disponible auprès de vos **élus CFE CGC**, n'hésitez pas à les contacter si besoin.

1 & 77

### FEMINISATION

Les **spécialités Coques et RH** représentent les extrêmes en termes de taux de présences de femmes dans les effectifs en 2020.

Si la spécialité **Coque ne compte que 1% de femmes**, la **RH atteint un taux de 77%.**

Parmi les autres spécialités notons les taux suivants : Usinage 3%, Soudage 5%, Nucléaire 11%, Etudes 15%, Programmes 29%, Direction 31%, Achats 50%, Finances 57%, Communication 71%

26 256

### FORMATIONS

En 2020, **26 256 formations** ont été réalisées (26 823 en 2019). Le **taux d'absentéisme a baissé à 10,2%** (14,5 % en 2019). **171 contrats d'alternance** ont été conclus et 243 sont en cours principalement dans les spécialités d'emménagement, d'appareilleur/conduite et usineur. Au niveau Groupe, **seules 39 demandes de CPF** - sur le temps de travail - ont été formulées. Pensez à utiliser le vôtre !

874 & 533

### COVID

**874 cas de COVID confirmés pour le Groupe** : 88 pour Brest, 202 à Cherbourg, 192 à Toulon, 75 à Lorient, 84 à Ollioules, 28 à St Tropez, 20 pour Ruelle, 62 à Indret, 42 à Paris et 19 à Bagneux.

Le Taux d'incidence est de 127/100 000 (158 en mars). **533 personnes ont reçu une 1<sup>ère</sup> dose du vaccin** (522 Astra et 11 Janssen). **Le Moderna arrive...**



### SECURITE HYPERBARE

Suite à la publication du décret du 7 décembre 2020, le Groupe doit se mettre en conformité sur le protocole de sécurité des plongeurs (travaux en hyperbare).

Rédigé sous forme d'un manuel sécurité, on y trouve par exemple les conditions de sécurité avant la plongée, les conditions météo, les équipements, les aptitudes physiques, les paliers, les durées de plongée, les moyens de secours, les moyens de recompression...



# Compte Rendu du CSE-C du 19 mai 2021

Réconcilions la Performance et le Bien Etre au Travail

## Présentation de la Direction CYBER

La crise sanitaire a aussi eu pour impact d'augmenter le volume des cyber attaques

Comme toutes les entreprises, **Naval Group est exposée à une menace grandissante et de plus en plus professionnelle d'attaques** informatiques. C'est pourquoi, la Direction a mis en place, une organisation et des solutions tant pour se prémunir des risques d'attaque de son propre SI que dans la conception de nos produits pour répondre aux besoins de nos clients (ATM3, flotte française). On parle de « **combats numériques dans un monde interconnecté** ». Le Groupe a mis en place des **processus d'actualisation des systèmes et des passerelles avec différentes directions** comme la RH, Achats, Services, Industrie, Infrastructures et Supply chain. Cette dernière est une porte d'entrée souvent utilisée par les pirates informatiques en raison du nombre d'acteurs et du volume de sous traitants qui disposent de niveaux de protections hétérogènes. La cyber nécessite des compétences particulières sur l'ensemble de la chaîne de menace (identification, protection, réaction en cas d'urgence et de tests offensifs). **Elle compte aujourd'hui 160 collaborateurs et réalise un business annuel de 30M€**. Cette année, 5 attaques majeures ont nécessité l'intervention d'une cellule de crise. Le Groupe compte par exemple **1500 systèmes industriels différents** qu'il faut protéger.

**NB** : Suite à de récentes attaques, la consultation de mail personnel depuis les PC Naval Group et l'accès au réseau LinkedIn vont être prochainement bloqués.

## Point de situation Naval Energies



J.Y. Battesti fait le point sur le reclassement des personnels et du scénario de reprise

Le PDG précise que le **Groupe a investi 300 M€ dans la filiale Naval Energie**. Les concurrents s'étant multipliés depuis sur les énergies renouvelables, Naval Group aurait du réaliser des investissements importants pour se maintenir et afficher des garanties sur ce marché. **La Direction a préféré se retirer** et chercher un repreneur. Après avoir contacté 83 sociétés dont 8 offres engageantes, les sociétés **Saipem SA et Sofresid Engineering SA ont été retenues pour reprendre les parts de Naval Energies**. Filiales d'un Groupe italien totalisant 32 000 salariés dans une soixantaine de pays, ces 2 entreprises sont basées à Nantes, Brest et Paris. Les critères de solidité financière, du volume d'effectifs, de l'absence d'appel à garantie et de la stratégie ont permis de sélectionner les repreneurs.

**Sur le plan de sauvegarde de l'emploi**, le 12 mai des **propositions de postes à Naval Group** ont été adressées à ceux ayant émis le vœu de ne pas intégrer les effectifs du futur repreneur et le 28 mai des propositions complémentaires vont être formulées. Pas de mobilité géographique pour les sites de Nantes et Brest, conservation de l'ancienneté, des RTT, alignement des forfaits jours et une prime d'engagement (disons de reclassement) . **Le Conseil d'Administration a demandé un audit** sur ce dossier et vos **élus CFE CGC** demandent un **REX** compte tenu du Business Plan (très ambitieux) qui avaient été présentés à l'époque afin de ne plus renouveler cette situation à l'avenir.

## Bilan des entretiens de développement à 6 ans



Retour sur un 1er état des lieux pour les personnes (droit privé) ayant acquis 6 ans d'expérience au 31 mars 2020

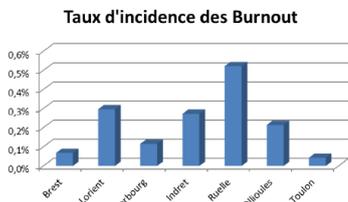
**Tous les 6 ans, un suivi spécifique doit avoir lieu lors de l'entretien professionnel** afin de récapituler le parcours professionnel de chaque salarié. Une copie de celui-ci est remis au salarié. **Trois points doivent être abordés** lors des EP-Volet Développement : le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) et le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

En effet, **depuis 2018, l'entreprise encourt une sanction financière forfaitaire**, par collaborateur, qui n'aurait pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires et qui n'aurait pas suivi au moins une action de formation non obligatoire. **En 2020, 9982 collaborateurs** ont réalisé cet entretien et 9851 formés.

## Stress et épuisement professionnel



Si le contexte sanitaire n'a pas aidé, les élus s'inquiètent des chiffres et demandent des actions et un audit



Avec la coopération des services médicaux des différents sites, la Direction a présenté un point de situation sur le mal être à Naval Group. **27 cas de burnout et 128 troubles psycho sociaux ont été recensés**. Le site de Ruelle et la population de **cadres** sont les plus touchés par ces difficultés. Serait-ce en lien avec la nouvelle organisation ?

Parmi **une échelle de 5 critères sur les causes racines du stress** (ou mal être) des personnels, **3 critères se dégagent** quelle que soit la population : **les tâches au travail** (charge de travail, responsabilités, monotonie, répétitivité, horaires), **l'Organisation du travail** (organisation, planification, management) , **les Relations de travail** (ambiance, aide, reconnaissance). On constate des **variantes selon les sites**. Les personnels d'**Ollioules et Lorient** sont davantage impactés par les tâches de travail, les difficultés des personnels de **Cherbourg et Toulon** portent davantage sur l'organisation et les relations au travail. Par contre, des difficultés portant sur les aspects environnement socio-éco (lieu de travail, nuisance, ergonomie) et environnement du poste de travail (santé de l'entreprise, compétitivité, avenir) sont

faiblement représentés. Les **élus CFE CGC** et l'ensemble du CSE C ont demandé un **audit sur les causes racines identifiées et sur les actions réalisées (ou pas)** sur les différents sites... le chemin est encore long !

## PROCHAINES Réunions

- 20 mai : Poursuite de la Négociation sur l'accord d'Intéressement
- 25 mai : Poursuite de la Négociation sur l'accord Qualité de Vie au Travail
- 30 juin et 1 juillet : Commission Sociale et Economique Centrale



## Vos représentants Naval Group au CSE Central

Philippe PRADIER (Ollioules) – Olivier TEISSEIRE (Brest) – Leonardo GULLO (Ruelle) – Christophe COMBE (Toulon) –

Damien CODRON (Région Parisienne) – José BAPTISTA (Cherbourg) – Didier CHAINTREUIL (Toulon)

