

LA CFE / CGC & VOUS

A la une

page 1 Poseidon : dieu de la ...
page 2 Regard droit du
travail : le forfait jour...

Intranet – Navista : <http://cgc.dcn.fr>

N° 5 - 8 mai 2019

L'Edito

Emploi et carrières : quel avenir pour les cadres ? Attentes, priorités, perceptions... Le 18^{ième} baromètre Cadre emploi réalisé par l'IFOP dresse un portrait riche d'enseignements sur les aspirations des cadres vis-à-vis du travail et de l'entreprise. Deux constats en ressortent : **La question de l'attachement** est actuellement le problème N°1 de l'entreprise car elle impacte directement **la performance**. Mais encore les jeunes cadres veulent clairement que leur travail ait une utilité pour l'entreprise mais aussi pour la collectivité. **Aussi Pour aller dans le bon sens. Votez une CFE-CGC en première ligne !!!**



Préjudice d'anxiété !

Le revirement de jurisprudence

La cour de cassation a procédé, le 5 avril 2019, à un revirement de jurisprudence sur la question de la réparation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante. Réservé aux salariés entrant dans le champ des dispositions relatives à la préretraite amiante (Acaata), ce préjudice peut désormais être invoqué par tout salarié justifiant d'une exposition à l'amiante.

POSEIDON : dieu de la mer et des océans, mais aussi dieu des tremblements de terre ...

Un projet au long cours redevenu d'actualité après une tentative précédente en 2015 de l'Italie. Il serait politiquement délicat de ne pas concrétiser l'alliance avec Fincantieri...

Fincantieri avait tenté il y a 10 ans de susciter un intérêt pour une consolidation européenne, mais, de guerre lasse, avait trouvé plus efficace de s'implanter aux Etats-Unis en rachetant Marinette Marine.

Le 2 novembre 2018 validation du projet industriel par l'alliance « Steering committee » dont l'objectif est d'avoir une JV établie d'ici mi-2019, après validation finale par les deux gouvernements et les conseils d'administration respectifs des deux entreprises.

Synergies, synergies, synergies : un même terme, mais des montants qui varient... Comment ne pas s'y perdre ? Poséidon dixit l'expert auprès du CSE-C est protéiforme puisqu'il repose sur plusieurs projets dont les modalités précises restent encore à définir... Il est fréquemment fait référence aux synergies dans les documents du projet ceci aux yeux de l'expert pour objectiver l'intérêt que représenterait le projet Poséidon. Si le management du groupe évolue régulièrement, une constante demeure depuis le changement de statut en 2003 : faire de Naval Group un acteur pivot de la consolidation européenne présentée en instance comme inéluctable. A contrario le projet Poseidon est progressif, à la création de la JV, beaucoup resterait à faire comme cela est dit. Tant et si bien qu'on peut se demander quel est donc l'intérêt d'un tel pari pascalien, inversement, on peut aussi se demander quel serait le prix à payer d'une non réalisation de Poseidon !!!

L'alliance peut se résumer ainsi : le renoncement progressif et au cas par cas de chaque industriel à une partie de son autonomie stratégique en échange d'une coopération démultipliant les chances de succès. Ce faisant, c'est l'alliance qui devient maître d'œuvre et porte la responsabilité du programme sur tout son cycle de vie.

9 initiatives pouvant être source de collaboration au sein de la JV ont été identifiées et devant engendrer des synergies d'activité et de coûts sur les sujets de : R&D ; Achats ; Ingénierie et programmes ; Production et industrie ; vente et export et services.

Un projet qui soulève nombre de question. Au-delà de la volonté des deux partenaires, la CFE-CGC constate que la concrétisation de la convergence recherchée est conditionnée d'abord à la volonté des états, à court terme des gouvernements ainsi que dans la durée à la collaboration des deux marines. Mais aussi à la bonne volonté des équipementiers...

La CFE-CGC ne peut pas donner carte blanche à la direction sans être informée à chaque point d'étapes du déroulement du projet. Chaque avancée, progrès, changement, impact sur les activités de Naval Group devra être annoncé aux salariés. **Le « livre Poséidon » reste donc ouvert...**



rejoignez la CFE-CGC : adhérez !



Regard droit du travail : Le forfait jour passé au crible ...

Le forfait-jours a été créé par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, dite loi Aubry II.

Il permet de rémunérer le salarié de façon forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés chaque année. Le forfait-jours est une dérogation à la durée légale du travail, qui trouve son fondement dans l'autonomie dont dispose un salarié dans l'organisation de son temps de travail.

Au lieu d'encadrer davantage le recours au forfait-jours, les réformes successives, antérieures à la loi El Khomri, n'ont fait qu'en assouplir les conditions d'accès et de mise en œuvre, laissant se développer les atteintes aux droits à la santé et à une rémunération équitable des salariés. La **CFE-CGC** a donc fait reconnaître par trois fois au niveau européen **La violation de la Charte sociale européenne** par ce dispositif, faute d'encadrement suffisant.

La **CFE-CGC** a toujours estimé que le forfait-jours, dans son principe, était **un outil pertinent pour adapter les conditions de travail d'un certain type de salariés** avec les contraintes de l'entreprise. Le temps de travail, la rémunération, la santé et la sécurité des salariés de l'encadrement sont au cœur des préoccupations de la **CFE-CGC** et font l'objet de toute son attention.

Ainsi, depuis plus de 15 ans maintenant, la **CFE-CGC** porte le même message : *des forfaits-jours, oui... mais pas n'importe comment et pas à n'importe quel prix !* La **CFE-CGC** est toujours en première ligne pour alerter sur les dangers pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés pour lesquels le forfait-jours fait disparaître tout décompte des heures de travail effectif.

La **CFE-CGC** dénoncera toujours les dérives visant à surcharger de travail des salariés de l'encadrement, sans les rémunérer à leur juste valeur, tout en rompant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

cse news.

Comité Social & Economique

Dans tous les sites de Naval-Group les CSE fonctionnent correctement sauf à Toulon ou quelques irréductibles à la faveur d'une imprécision dans l'accord d'entreprise continuent de prendre les salariés en otage...

Cette intransigeance nous permet de nous poser la question : est-ce que cela contribue à la défense et l'amélioration de la condition des salariés du site ?? Clairement non bien évidemment, les diktats d'où qu'ils proviennent n'apportent rien, ni plus ni moins que de la frustration. **Méditons ensemble cette maxime : « Tout ce qui est excessif ne compte pas »**

Vos représentants CFE/CGC dans les commissions du CSE

COMMISSIONS	REPRESENTANTS CFE/CGC	
ECONOMIQUE	CHRISTOPHE COMBE	
SSCT	DIDIER CHAINTREUIL	PHILIPPE CANAL
RIC	PASCALE PEREGO	
RESTAURATION	PASCALE PEREGO	
ASC	PASCALE PEREGO	
CED	DIDIER CHAINTREUIL	PATRICIA VINELLA
REPRESENTANTS DE PROXIMITE	LAURENT GIRAUD	CATHERINE FRANCOIS



– La boîte à outils RH :

Expert --> La politique RH du Groupe prévoit que dans 3 ans qui suivent leur nomination en tant qu'expert ou expert sénior, le salarié évolue vers un niveau 3A (pour l'expert) ou 3B (pour l'expert sénior), après validation du comité carrières. L'expert peut aussi avoir une évolution salariale l'année de sa nomination...

Vous voulez en savoir plus !!

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC Toulon !

Elus CSE (Titulaires)	Elus CSE (Suppléants)
• Didier CHAINTREUIL	• Philippe CANAL
• Pascale PEREGO	• Catherine FRANCOIS
• Christophe COMBE	• Jean-Paul AMIEL
• Patricia VINELLA	• Jean-Baptiste BRICHE

Agenda : Avril 2019

- ▶ 21 mai réunion CSE-C
- ▶ 24 mai réunion CSSCT
- ▶ 6 juin réunion CSSCT-C



Notre site WEB CFE-CGC externe : <http://www.cfecgc.org>



Délégué Syndical

Pascale PEREGO ☎ 06 60 96 15 43
 Didier CHAINTREUIL ☎ 06 50 39 81 67
 Christophe COMBE ☎ 06 61 94 87 82
 Olivier MENARD (DSC) ☎ 06 67 13 41 41

