

Compte Rendu du CSE-C du 30 Juin et 1^{er} Juillet 2021

Réconcilions la Performance et le Bien Etre au Travail

Le PDG fait un point d'actualités à vos élus

Une séance de questions réponses sur l'actualité du Groupe

Pour le PDG, la politique industrielle actuelle est le bon schéma. Les coopérations avec d'autres industriels représentent avec la maîtrise de nos programmes les axes majeurs de croissance. **Sur le volet France** : le PDG dit travailler activement auprès du client pour avoir de la charge sur la réalisation des EPC, de Corvettes hauturières, des Famef et un bâtiment des guerres des mines à Lorient. A ce jour la part **France représente 70% de l'activité du Groupe**. Le PDG stipule qu'aucun contrat ne sera signé, à l'avenir, sur la base du schéma de Barracuda.

Sur le volet Export : Naval Group n'a pas fait d'offre à l'Indonésie pour les bâtiments de surface. Le groupe a répondu à l'appel d'offre sur la guerre des mines avec Kership en sous-traitance afin de proposer une meilleure compétitivité et a obtenu le marché même si c'est à Piriou de réaliser le produit. Les clients veulent des FDI avec des délais courts. **L'export représente à ce jour 30% de l'activité**. **Sur AFS**, tous les travaux demandés par le client ont été réalisés (périmètre d'ingénierie, planning à terminaison, mise à jour des devis...) afin de **pouvoir être notifié de la nouvelle offre en Septembre**.

Sur les filiales : Naviris n'as pas vocation à se substituer ni à Naval Group, ni à Fincantieri sur les projets export. Elle doit permettre d'obtenir des crédits de R&D, de proposer des solutions de modernisation des fré gates Horizon et de se positionner sur le développement des futurs bateaux européen. **Mr Pommelet croit à la coopération franco-italienne**. Les activités de patrouilleurs océaniques devraient revenir à Kership et Piriou pour des raisons de compétitivité. Selon le PDG, Naval Group n'est pas assez compétitif pour réaliser uniquement la coque d'un programme.

Sur le volet économique : **les marges à 8,5% restent atteignables**. Le niveau d'investissement du groupe reste important pour préparer l'avenir, notamment pour les besoins de S3G et sur nos outils informatiques. La part de R&D autofinancée par nos clients doit être augmentée. Sur les compétences, l'investissement en formation doit être soutenu. La maîtrise des programmes est un axe majeur. Barracuda affiche de moins en moins de retard.

Sur les RPS : le PDG est régulièrement informé des difficultés rencontrées sur le site de Ruelle et est conscient de l'insuffisance de la mise en valeur des atouts de Ruelle pour le Groupe.



NAVAL ENERGIE

Depuis début Juin, la phase de « closing » peut se réaliser.

Au sujet des **reclassements** : **25 personnes ont accepté de rejoindre Saipem, 46 ont rejoint Naval Group, 19 personnes ont fait le choix d'un reclassement externe et 4 ont démissionné**.

La reprise du bail de Nantes a été validé.

Le 5 juillet, la **commission de suivie du PSE** se réunira pour la 1^{ère} fois. Des pourparlers sont en cours pour vendre les parts de Naval Group dans France Energie Marine. **Le PSE court sur 18 mois**.

OpenHydro est en cours de liquidation.



SECRETARIAT GENERAL

Géraldine LE MAIRE est la nouvelle Secrétaire Générale en remplacement de Jean Yves BATTESTI depuis Janvier 2021.

Anciennement chez Altran et avocate de formation, elle a en charge le conseil d'Administration, la sureté, l'audit, la compliance, le contrôle export, le juridique et le data management.

Madame Le Maire constate une fierté des personnels aux produits, l'existence de nombreux process (peu appliqués) et certaines simplifications nécessaires.

Ses objectifs portent notamment sur plus de compliance et un renforcement du contrôle export insuffisamment staffé. La RSE vient compléter ses actions. Un benchmark est en cours sur cette thématique et sur l'éthique.



ENVIRONNEMENT

Parmi les thèmes liés à l'environnement, la Direction intègre dans son périmètre : l'écoconception de nos produits, la gestion des déchets, le cycle de vie des investissements, les risques environnementaux et les ICPE.

Sur la **sobriété carbone**, le Groupe se fixe **une réduction de 5% par an, soit une division par 6** de nos émissions d'ici **2050**.

Projet de réorganisation de la Direction Commerciale Services

Entre les équipes de Brest et Toulon la réorganisation fait débat

Vos élus **CFE-CGC** interpellent la Direction sur les actions issues du rapport d'enquête réalisé en 2019 et le contexte du projet de réorganisation. Pas de sujet, les actions ont été réalisées et la réorganisation vient ancrer une nouvelle structure.

La Direction compte à ce jour 46 collaborateurs sur 4 sites : Brest, Toulon, Paris et Ruelle et traite environ 3000 propositions commerciales chaque année. Des **besoins d'amélioration dans les interfaces** avec les clients, entre les équipes et la recherche de performance sur les offres sont à l'origine de cette réorganisation. La volonté est de **constituer des équipes de bout en bout par produits** (pôles) du MCO aux évolutions et non plus organisées par site. Un des objectifs est de sécuriser la prise de commande sur 10 ans (au moins 10 Mds) de stabiliser la marge et d'aller au delà....ok mais on nous dit pas où ?

Les **équipes se renforcent** (+4 ETP) et les **lignes managériales se réduisent** au profit d'un périmètre élargi. Aucune mobilité géographique n'est envisagée. Mais comment seront choisis les « élus » qui restent manager ? **Quid des NR** ?

Sur la **conduite du changement**, vos élus **CFE-CGC** constatent qu'encore une fois, les personnels sont informés quand l'organisation est déjà définie (certainement pour les convaincre) plutôt que sollicités amont afin de bénéficier de l'intelligence collective et ainsi définir une organisation robuste et mieux acceptée. Vos élus **CFE-CGC** alertent sur la charge importante actuelle incompatible avec le plan de formation présenté et **ne partagent pas le constat des impacts (matrice RH)**.

Vos élus exprimeront leur avis en Septembre pour une mise en place (ou pas) de **l'organisation cible en Décembre 2021**. **La Direction prévoit un REX en S1 2022**. Une présentation sera réalisée dans les CSE des sites concernés en Septembre.

317

PENIBILITE

Une expérimentation est menée à **Cherbourg et Lorient**. L'objectif consiste à prévenir, traiter, éliminer la pénibilité et développer l'employabilité après la phase diagnostic. Un déploiement devrait être validé d'ici octobre. Aujourd'hui seuls **317 comptes pénibilité** sont ouverts à Naval Group. La **CFE-CGC** interpelle la Direction sur les améliorations nécessaires sur le processus lié à ce type de compte.

3200

NUCLEAIRE CIVIL

La filière industrielle nucléaire comptabilise **3200 entreprises en France**. A date, 2 programmes majeurs sont menés par Naval Group : le **SMR Nuward (Propulsion Nuc et réacteur)** et le **RES NM (Réacteur)**. Le volet formation dans ces métiers est un autre axe important. **Le business potentiel est de 30 à 40 M€ par an**. Pour infos, **EDF prévoit la construction de 6 EPR supplémentaires en France**.

932 & 1065

COVID

932 cas de COVID confirmés pour le Groupe : 94 pour Brest, 222 à Cherbourg, 200 à Toulon, 81 à Lorient, 85 à Ollioules, 27 à St Tropez, 23 pour Ruelle, 69 à Indret, 44 à Paris et 19 à Bagneux. Le taux d'incidence est de 27 (127 en mai). **1065 personnes ont reçu une 1^{ère} dose** (dont 547 Astra & 413 Moderna). A la demande du client, le lancement d'un **sondage anonyme** pour comptabiliser le nombre de personnes vaccinées... **un avis ?**



Compte Rendu du CSE-C du 30 Juin et 1^{er} Juillet 2021

Réconcilions la Performance et le Bien Etre au Travail

La Situation économique et financière du Groupe

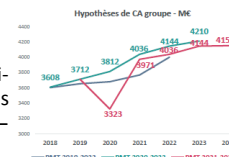
On nous refait la même chanson mais avec des marges de manœuvre diminuées... danger ?



Depuis 3 PMT consécutifs, l'EBITA cible affiché est de 8,5% et n'est jamais atteint depuis 2015... pas grave le nouveau PMT fixe à nouveau la même cible ! Est-ce une opération de communication envers les actionnaires ? Rassurons nous, cette fois ci c'est la bonne. En 2020, le Covid a eu un impact sur la situation financière du Groupe (une moindre productivité qui se traduit par une baisse du chiffre d'affaire et de la trésorerie) additionnée aux dérives sur Barracuda.



Qu'en sera-t-il en 2021 ? L'apport attendu de Naviris n'est pas au rendez vous de l'ambition initiale, des recrutements qui se poursuivent avec des perspectives commerciales à l'export incertaines et l'investissement en R&D qui plafonne (à l'opposé des orientations prises par Thalès et Fincantieri qui les maintiennent). Les éventuelles nouvelles dérives sur Barracuda ne pourront être —en 2021— autant compensées par des allowances. **AFS va devenir le 1^{er} contributeur au fur et à mesure du PMT** mais avec une marge capée.

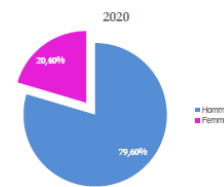


La Direction répond que la constitution et l'utilisation de provisions pour risques sont naturelles dans la vie des programmes, que le Groupe « n'a pas à rougir de ses résultats » et que **le PMT envisagé est réaliste... oui comme ce qui est dit à chaque fois**. Quel degré de confiance y accorder ? Pour maîtriser les dérives Programme, la direction réalise chaque mois une revue du plan d'actions avec le PDG et un comité d'audit... ce qu'on nous avait déjà dit aussi par le passé ! Un plan d'amélioration de la marge (PAM) sur d'autres programmes (P75, Prosub, SER...) vient compléter le plan d'actions. **Sur les perspectives d'avenir**, les scénarii à l'export ont été revus à la baisse car insuffisamment sécurisés, ce qui confère un PMT prudent. Vos élus **CFE-CGC** y voient davantage un **exercice de communication** et un probable indice sur le contenu de la lettre de mission du PDG. La Direction précise que **le Groupe est suffisamment couvert** en cas de nouvelles dérives et la direction financière travaille sur de meilleurs outils de remontée d'informations et de pilotage des coûts... serait-ce enfin la fin du pilotage avec Excel ? A suivre.

Politique sociale, conditions de travail et Emploi, bilan de 2020

Jacques Ziouziou commente le bilan social, le rapport social comparé et les données emploi

Les recrutements se poursuivent avec **1085 embauches en 2020** avec un rajeunissement de la pyramide des âges et un rééquilibrage de la répartition entre les Ouvriers, Techniciens et Cadres . **Brest, Cherbourg et Toulon sont les plus gros recruteurs**. Les effectifs restent à 79% constitués d'hommes et malgré les recrutements, les frais de personnels sont stables. Une vingtaine de personnels mis à disposition ont signé un contrat de droit privé. La rémunération moyenne a augmenté pour atteindre 4753 € brut (4618 € en 2019). Sur les changements de classification, 21% des personnels de droit privé ont été promus contre 16,92% pour les personnels ouvriers d'Etat. Sur les typologie d'horaires, 14 personnes sont au forfait heures et **7496 au forfait jours**... le rapport ne précise pas la répartition de ces personnels entre les forfaits 207, 210 ou 213 jours.



Le **nombre de travailleurs étrangers a augmenté** également (61 en 2020 vs 38 en 2019), ils sont principalement basés à Cherbourg. Le niveau des comptes de CET a augmenté en lien avec la « pression » sur le rattrapage des jalons. Toutefois, la Direction invite fortement les personnels à prendre leurs congés. Seules 317 personnes ont ouvert un compte pénibilité, la direction souhaite aller au-delà car le constat ne reflète pas la situation actuelle.

Sur les départs, le **nombre de démissions baisse de 138** (en 2019) à **112** en 2020, alors que le nombre de départ en préretraite passe de 97 (en 2019) à 132. La population de techniciens représente 50% des retours vers l'Etat.

Expérimentation d'évaluation et prévention des RPS (Risques psycho sociaux)

La Direction réalise son étude, les élus CFE-CGC demandent un point de vue complémentaire via un cabinet

L'expérimentation actuelle est menée sur les sites de **Brest** (Etudes ITN), à **Cherbourg** (DCS et SPTE), à **Ollioules**, à **Paris**, à **Lorient**, au sein des **Directions RH et DDSI et du Programme AFS** depuis Avril 2021. La présentation des résultats et la définition des plans d'actions sont en cours de finalisation avec les équipes et managers concernés.

Parmi les causes identifiées : les nombreuses sollicitations reçues par mails, la performance des outils informatiques, des divergences dans les interfaces entre équipes, le cascading des informations insuffisant, la prévisibilité du plan de charge, la priorisation des tâches, la charge émotionnelle, l'amplitude des horaires des personnels cadres, phénomène d'isolement ressenti suite au télétravail, l'absence de signes de reconnaissance, donner du sens et de la visibilité sur la carrière...

Des exemples de solutions ont été identifiées : instaurer des 1/2 journées sans mails, mise en place d'une météo « émotionnelle » des personnes au sein d'une même équipe, organisation de groupes de travail sur la conciliation vie pro/vie perso, organiser des moments de convivialité dans les équipes, partager les messages de remerciements ou de félicitations des clients aux équipes, organiser des formations sur la communication interculturelle, organiser des plages communes de travail et réaliser des projections en matière d'employabilité...

Une présentation en Comité de pilotage de la santé au travail est prévue fin septembre 2021. Pour les élus **CFE-CGC** les RPS représentent un enjeu majeur qui s'est accentué avec les périodes de confinement, l'impact des réorganisations et des plans de charges. C'est pourquoi, la **CFE-CGC** demande une étude indépendante et complémentaire à celle menée par la direction en ciblant des actions concrètes et un diagnostic sans tabou.

PROCHAINES Réunions

- 7 et 8 Juillet : Poursuite de la négociation sur les accords Diversité et Pénibilité
- 22 Juillet : Commission Sociale et Economique Centrale extraordinaire (suite au Conseil d'Administration)



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)



J'y adhère !