

Compte Rendu du CSE-C du 29 & 30 Juin 2022

Réconcilions la Performance et le Bien-Être au Travail

Les élus CFE-CGC font une déclaration liminaire* à la Direction

Nous avons interpellé la Direction sur les orientations stratégiques, les RPS, les personnels ex-AFS et le pouvoir d'achat

Pour la Direction, l'acompte d'intéressement 2023 (**800 euros à recevoir en septembre**) est lié à la compensation suite à la rupture du contrat d'AFS (« une surperformance financière ») et nullement à la prise en compte de l'inflation, objet de nos revendications. La Directrice rappelle que le montant de **555 Millions d'euros est brut**. Les élus **CFE-CGC** demandent le détail de l'utilisation de ce montant et notamment la part d'investissement pour les sites. Au sujet du reclassement des personnels (ex-AFS), la Direction reconnaît que certains personnels ont pris des postes par défaut et que d'autres opportunités leur seront proposées (**le dispositif Prémium**). Les élus **CFE-CGC** demandent à la Direction de **revoir la méthode de ce dispositif** en proposant d'abord les postes à pourvoir aux personnels ex-AFS et seulement après publier les offres non pourvues à l'ensemble des collaborateurs. Cela afin d'éviter des frustrations inutiles pour tous....à suivre.

Sur les RPS, un audit ISO a été réalisé en 2022 pour le compte de la Direction qui confirme une volonté de prendre en considération ce sujet. Le **changement de direction de la DDSI** (M. Benhour) a été porté à la connaissance des équipes via Navista avec une communication plus que succincte de son successeur (M. Blech) . Cela révèle là encore des carences sur le management « positif ».

(*) déclaration liminaire : c'est un document libre dont chaque organisation syndicale a la possibilité d'écrire et lire lors des séances du CSE ou CSEC. Il a un caractère officiel, car est ajouté au procès verbal (compte rendu) de l'instance et la Direction doit y répondre.

La Situation économique et financière du Groupe

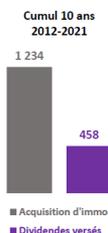
Petit à petit un retour à « la normale » avec un point de vigilance sur le reste à faire

L'objectif initial d'EBITA de **8,5% n'est toujours pas atteint depuis 2015**. Toutefois il retrouve le niveau de 2019 soit 7,3%. L'objectif d'EBITA a été revu à hauteur de 8,3%. Pour l'atteindre, le **taux de marge des programmes reste insuffisant** et Barracuda n'est pas le seul concerné. Celui-ci a un poids relatif dans nos comptes en constante baisse. Il représente en 2022, 15% du chiffre d'affaire et ne pèsera plus que 8% en 2025. Toutefois, la couverture du reste à faire demeure un point de vigilance. A l'opposé, le taux de couverture pour risques du reste à faire sur **les bâtiments de surface** est plus confortable.

Les finances de l'entreprise sont teintées du poids de l'histoire des programmes lancés par le passé, avec l'impact sur le taux de marge en carnet. En effet, **85% des facturations** actuelles sont issues de prises de commandes du passé, après une année fortement dégradée en 2020 (dérives programmes et l'impact Covid) .

Le décrochage de nouveaux contrats comme la **FDI Grèce** ne se traduira dans les comptes qu'en 2022. La marge brute s'améliore mais reste inférieure aux objectifs depuis 2018. On constate une consommation constante de la trésorerie. Les **principales dérives de coûts à terminaison** portent sur les programmes Barr, EAU et FDI France. S3G et Prosub viennent plus loin derrière.

Après une année 2020 difficile, les **perspectives sur les activités Services sont légèrement en hausse** et restent en deçà du PMT des dernières années. L'absence de versement des dividendes en 2021 sur l'exercice 2020 a permis de mobiliser du cash au service de l'investissement industriel (cf 2ème schéma). L'inflation actuelle réduit les effets positifs potentiels des révisions de prix. La **prise de nouvelles commandes et la diversification sont 2 enjeux pour sécuriser les finances du Groupe au-delà d'un horizon PMT** car les marges de sécurité financière se réduisent au fur et à mesure des exercices. Vos élus **CFE-CGC** interpellent la direction financière sur l'avancement du projet de mise en œuvre d'outil de remontées d'information et de pilotage des coûts afin d'améliorer, non seulement notre performance, mais aussi le bien être des équipes finances et contrôle de gestion.



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Depuis Mai 2021, des groupes de réflexion et sondage auprès des salariés ont été réalisés afin de définir notre raison d'être (quelle est la contribution de Naval Group à la société ?).

Après **19 ateliers** réunissant des collaborateurs, managers, élus, RH, CODIR et plus de 7800 réponses, le Comex a validé les remontées terrain. La raison d'être retenue est « **Donner aux marines les moyens de leur puissance** ».

Vos élus **CFE-CGC** après avoir souligné le travail collectif autour de ce sujet, déplorent que la raison d'être retenue soit celle étant arrivée **au 4ème rang** des choix des salariés !

Le 1er choix était : « Naval Group concourt à la souveraineté et au rayonnement de la France et est un acteur essentiel de la dissuasion ».



ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Comment valider un plan stratégique quand **les prémices de nombreux changements organisationnels et de management** se font de plus en plus sentir ?

En effet, des annonces structurantes devraient se faire lors du prochain Conseil d'Administration le 6 juillet puis information du CSEC et des élus des CSE de tous les sites le 8 Juillet. Pour les élus **CFE-CGC**, la stratégie présentée au regard de ces changements est déjà obsolète. Nous n'avons pas pris part au vote.



DIRECTION INNOVATION

Face au manque de pilotage et de coordination de l'innovation au sein du Groupe, la Direction reconfigure la Gouvernance de la R&D. Mise en place de rituels d'identification de besoins et des opportunités, des instances d'arbitrages et de suivi....Les élus **CFE-CGC** s'inquiètent du financement de l'innovation, du manque d'ambition à déposer des brevets pour en faire du business, de la coordination avec les Fab@b et de la gestion des ressources.

15

TECHNICATOME

Le groupe est composé de différentes structures juridiques : Naval Group SA et d'autres sociétés (Kership, Naviris...) et de filiales (ICN, Arabia, NG Far East...). Naviris et les autres structures juridiques contribuent encore faiblement aux finances du Groupe. Par exemple : **Technicatome contribue à hauteur d'environ 15 M€** chaque année. Jusqu'en 2025, Naval Group SA représentera encore 90% des résultats du groupe.

100

BORNES ELECTRIQUES

Parmi les actions lancées sur la sobriété carbone, l'installation de **100 bornes de recharges électriques** pour l'ensemble des sites ont été inscrites au plan d'investissement.

L'installation de ces bornes devrait être réalisée d'ici **fin 2023**. Les élus **CFE-CGC** se font confirmer qu'à date ces bornes ne représentent pas un avantage en nature.

16800

BILAN EMPLOI

Au 31 décembre, le groupe comptabilisait **16800 personnes** dans ses effectifs. Elles se décomposent de la façon suivante :

- 13317 Hommes/ 3483 Femmes
- 46% d'IC, 34% de TAM, 20% OE
- 5445 (- de 35 ans), 7176 (36 à 50 ans) et 4179 ont + de 51 ans
- 9087 (- de 10 années d'ancienneté), 4764 (11 à 25 années)

Compte Rendu du CSE-C du 29 & 30 Juin 2022

Réconcilions la Performance et le Bien Être au Travail

Point trimestriel SST & Environnement

Des résultats d'audit AFNOR encourageants, une accidentologie toujours élevée et des projets environnementaux

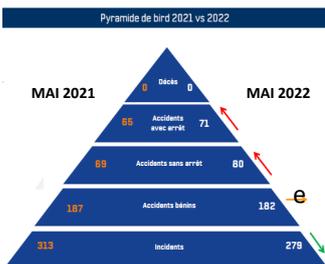


Sur le volet Environnement : un travail sur les risques pollution a été réalisé par les équipes HSE. **La réduction de la consommation énergétique et la sobriété carbone ont été lancées sur les sites.** Parmi les actions réalisées, nous avons noté le projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings à Lorient et Indret et de panneaux photovoltaïques à Ollioules. A Cherbourg, toutes les lampes extérieures ont été changées par des LED. **Fin 2023, 100 bornes de recharges** de véhicule électriques ou hybride seront installées, les conditions d'utilisation feront l'objet de négociation à venir sur la QVT. L'objectif est de réduire de 5% par an l'empreinte carbone de Naval Group. En 2021, **l'empreinte carbone de Naval Group est de 217 000 tonnes de Co2**.

Sur le volet Mobilité et transport : Mise en œuvre progressive d'une mesure européenne préconisant l'utilisation des trains en lieu et place des vols inférieurs à 2h30.

Sur les déchets : un prestataire capable de détruire du papier confidentiel tout en étant compatible au recyclage a été identifié. Passage des bouteilles et tasses à café en verre pour les pauses en lieu et place du plastique et carton. Le métal représente 55% du volumes de déchets. Le tri insuffisant constaté sur Ile Longue occasionne encore trop d'enfouissement.

Sur les statistiques SST : Le taux de gravité à Naval Group (0,109) est en baisse alors qu'il est de 0,9 dans les entreprises de la métallurgie. L'accidentologie est la plus élevée sur Lorient et Cherbourg. Le nombre de jours d'arrêt moyen est de 37 jours à Paris, 35 jours à Ruelle et 20 jours à Toulon. Les 3 risques les plus fréquents sont les chutes de plain-pied, les manutentions manuelles et les chutes avec dénivelation. Les entreprises extérieures sont également suivies. **8000 carnets** seront distribués sur les sites pour rappeler les **fondamentaux sécurité**.



Politique sociale, conditions de travail et Emploi, bilan de 2022

Le Directeur des relations sociales commente le bilan social, le rapport social comparé et les données emploi

Les recrutements se poursuivent avec **1901 embauches en 2021** (1085 en 2020) avec un rajeunissement des effectifs, soit un âge moyen de 41 ans. L'ancienneté moyenne est de 13 ans. **Sur les départs**, le nombre de démissions est passé de 112 en 2020 à 182 en 2021, 115 personnes sont parties en retraite et 210 collaborateurs ont bénéficié d'un départ pour amiante. 800 collaborateurs sont en situation de handicap soit 6,06 % des effectifs ce qui dépasse légèrement le seuil légal de 6%. Augmentation des congés maternité, d'adoption ou de paternité de 44% en passant de 13 678 jours à 19 809 jours. 567 hommes ont bénéficié du congés paternité (obtenu par la confédération CFE CGC, rappelons-le) et 175 femmes d'un congés maternité. Le taux d'absentéisme est en baisse. Il est de 4,97% en 2021 contre 6,56% en 2020.

La **rémunération** mensuelle moyenne est de 4623 euros (on revient au niveau de 2019). Pour les Hommes, la masse salariale annuelle moyenne est de 55,86 K€ contre 53,92 K€ pour les Femmes. Le pourcentage des frais de personnels sur le chiffre d'affaire s'est réduit (37% en 2020 contre 33% en 2021). Le salaire mensuel médian chez les IC est de 4675 € pour les hommes et 4393 € pour les Femmes. Pour les TAM ces mêmes chiffres sont de 2876 € et 2860 €.

Le **nombre de forfait jours** a augmenté de 5% pour atteindre 7635 personnes. 4,20% des Femmes IC ont bénéficié d'une promotion contre 4,10% des Hommes IC. **Pour les OETAM**, 13,90% des hommes et 10,70% des Femmes ont bénéficié d'une promotion.

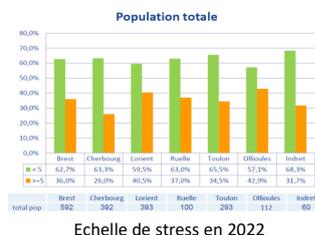
Le nombre de personnes ayant bénéficié du **télétravail** a été multiplié par 3,5 en passant de 1275 personnes en 2020 à 4498 en 2021.

Indicateur santé et rapport d'expertise sur les RPS (Risques psycho sociaux)

En 2021, les élus CFE-CGC avaient demandé l'assistance d'un cabinet spécialisé. Ca avance mais encore trop doucement...

Disons-le simplement, **Naval Group mobilise essentiellement des moyens pour accompagner les situations individuelles** (prévention dite tertiaire). Sur l'identification des causes racines dans l'environnement de travail (prévention primaire) ou la définition d'actions permettant aux personnes de mieux gérer les situations à risques (prévention secondaire), **Naval Group n'est pas du tout mûre**. Au **1er trimestre 2022** ont été déclarées 13 situations de Burn Out, 65 cas de troubles psycho sociaux (TPS), et 53 demandes de changement de poste pour cause de TPS.

Pour Technologia (cabinet d'expert) la médecine du travail est très sensibilisée aux RPS, travaille avec les RH, psychologue et assistante sociale. Les élus **CFE-CGC** déplorent néanmoins l'absence de sollicitation des élus dans les équipes pluridisciplinaires sur les actions de prévention primaire mais aussi une approche (encore trop) en silos de l'environnement de travail où chaque rapport (ex : HSE, médecine, document unique...) est étudié de façon isolée. Technologia constate un **surengagement professionnel** qui peut venir masquer des risques plus profonds. Les élus **CFE-CGC** demandent la mise en place d'une réelle politique Groupe sur les conditions de travail et la constitution d'une équipe pluridisciplinaire comme sur certains sites. Un vrai changement de culture est nécessaire sur ce sujet.



PROCHAINES Réunions

- 5 Juillet : Rencontre des Délégués Syndicaux Centraux avec le PDG
- 6/7 Juillet : Conseil d'Administration
- 8 Juillet : CSE Central extraordinaire avec participation de l'ensemble des CSE des sites



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!