

# News

# Letter

Le bulletin d'information privilégié pour celles et ceux qui partagent notre approche du dialogue social



## DANS CE NUMÉRO

**REFORME DES RETRAITES ET CARBURANTS, MEME COMBAT ?**

**DU COTÉ DROIT DE CHEZ SAM : TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS**

**LES VALEURS & LES PERSONNES QUI ANIMENT LA CFE-CGC**

**QUOI DE NEUF DANS LE DIALOGUE SOCIAL A NAVAL GROUP ?**

## Réforme des retraites et carburants, même combat ?

La **mobilisation dans toutes les villes de France est un succès** et nous pouvons être fier de participer à ce mouvement populaire historique. Entre les débats ubuesques à l'Assemblée ou sur les plateaux télé, nous tenions à vous donner quelques repères financiers. Le titre de l'article peut laisser perplexe mais vous allez découvrir un exemple de contradiction entre l'économique et le politique. Quand vous faites votre plein aujourd'hui, il vous coûte entre 1,80 et 1,90 €/l et le prix du baril (indice Brent) est aux alentours de 80 \$ (dollars). Jusque là, c'est du factuel économique. Là où cela commence à dériver c'est quand vous constatez qu'il n'y pas (plus) de corrélation entre le prix du baril sur le marché et les prix à la pompe, ça vous étonne ?

Janv 2019	Janv 2020	Janv 2021	Janv 2022	Janv 2023
Brent 60 \$	Brent 67 \$	Brent 56 \$	Brent : 80 \$	Brent : 78 \$
1,40 €/L	1,48 €/L	1,28 €/L	1,59 €/L	1,88 €/L

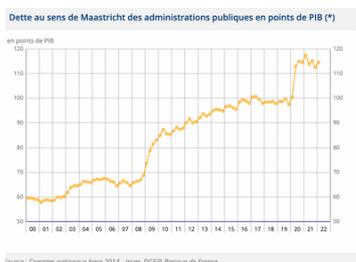
L'euro remonte par rapport au dollar, le prix du baril baisse et pourtant nous continuons à payer le carburant à 1,90 € en moyenne et il faudrait dire merci à Total pour son plafonnement des prix ! Comment expliquer cette contradiction ? En effet, d'un

point de vue économique, nous devrions payer notre carburant 1,50 € alors que nous le payons 1,90 €. La faute au politique ? Pour mémoire, notre principal fournisseur en diesel "était" la Russie, la guerre en Ukraine en a décidé autrement. Que se passe-t-il en réalité ? La Russie vend son diesel

à l'Inde qui ensuite nous le revend. Le politique se satisfait de ne plus acheter à la Russie et les intermédiaires se frottent les mains.

Quel lien avec le projet de réforme des retraites ? Les finances des caisses du secteur privé sont bénéficiaires, contrairement à celles du public. Le gouvernement annonce "être contraint" de réformer pour éviter un déficit de plusieurs milliards. La logique politique veut prendre le pas sur l'économique car il suffirait que l'Etat provisionne en fonction de tous les futurs départs à venir et non d'une année sur l'autre uniquement. Problème : nous avons une dette de + de 110%. **Carburants, retraites ou comment faire peser économiquement les choix politiques sur les populations.**

Evolution de la dette de l'Etat depuis 2000



## Du côté (droit) de chez RAM

### La charge de travail et le temps de repos légal

Que vous bénéficiiez d'une flexibilité dans votre organisation de travail ou que vous télétravailliez, en cas de procédure devant un juge, cela n'exonère pas l'employeur de s'assurer que votre charge de travail reste compatible avec les limites quotidiennes et hebdomadaires de travail. C'est ce que vient nous rappeler la **cour de Cassation dans une décision du 14 décembre 2022 (Arrêt n°1352)**.

Pour rappel, tout salarié (OETAM ou IC) doit bénéficier d'une période de repos quotidien entre 2 journées de travail. La durée légale quotidienne est d'au moins **11 heures consécutives** et de **35 heures hebdomadaires** (11 de repos + 24h de repos dominical).

La **CFE-CGC a fait en 2017 une réclamation collective** (N°149/2017) auprès de la Commission Européenne des Droits Sociaux (CEDS) pour non respect par la loi Travail de 2016 de la charte sociale européenne et elle a gagné ! La CEDS a voté à l'unanimité qu'**une période d'astreinte ne peut être assimilée à du temps de repos** quand bien même, elle serait réalisée un dimanche. La CEDS invalide également les dispositions sur le forfait-jours qui autorisent des **durées de travail manifestement excessives** et qui portent atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, quotidienne et hebdomadaire. En cela, la **CFE-CGC demande le strict respect de l'amplitude quotidienne de 11h de travail maximum (soit 13h de repos)**.



## Les valeurs et personnes qui animent la CFE-CGC

Réconcilier performance et Bien être au travail est l'un de nos **12 engagements** que vous pourrez redécouvrir sur les panneaux d'affichages. Nous vous proposons un article sur **les jeunes et la valeur travail** réalisé par l'IFOP. Les jeunes accordent de l'importance à la valeur travail mais souhaitent que cette dimension occupe une place équilibrée dans leur vie. C'est peut-être le principal enseignement du sondage. Le travail demeure perçu pour la jeunesse comme étant **quelque chose d'important (84%** dont 34% « très important ») mais ils sont aussi nombreux à **valoriser les loisirs (93%** dont 50% « très important »), **la famille (93%** dont 70% « très important ») et les **amis (90%** dont 55% « très important »). Un tiers des 18-30 ans estime que les Français travaillent trop (32% contre 19% pour le reste de la population). Par recherche d'équilibre entre vie privée et vie pro, il découle le souhait pour une partie des jeunes actifs de s'impliquer juste comme il faut (71%), voire être **détaché de son travail (50%** contre 32% pour l'ensemble des Français). Enfin, l'étude relativise l'idée d'une « jeunesse start-up nation » ou à l'inverse de 18-30 ans mus par une quête de sens. Seuls 5% des sondés indiquent qu'ils aimeraient travailler pour une start-up (5%) et 2% pour une entreprise sociale et solidaire. Ces derniers se projettent davantage en PME (23%), en TPE (20%), en indépendant (18%) ou au sein de la fonction publique (17%). Rappelons que pour François Hommeril "ça suffit, nous voulons un autre modèle de société. Le **progrès doit être la somme du bonheur de chacun**. Le gouvernement doit retirer cette réforme inacceptable". L'enquête de l'IFOP confirme cette attente des nouvelles générations par rapport au projet de report de l'âge de départ à la retraite.



### QUOI DE NEUF

## dans le dialogue social à NAVAL Group?

Les négociations sur un **nouvel avenant d'entreprise** ont démarré. Elles consistent à faire **évoluer notre accord actuel en l'adaptant à la nouvelle convention** collective. C'est aussi une opportunité pour la Direction de faire évoluer (via des régressions sociales) certains dispositifs. Un exemple ? Vouloir attribuer les **3 jours d'ancienneté à compter de la 20ème année** contre la 3ème année aujourd'hui ou bien vouloir **passer tous les forfaits jours de 210 à 213 jours** (sans possibilité de réversibilité), ou encore reporter les congés au trimestre de l'année N+1 **mais avec suppression de l'indemnisation associée**.

Sur le projet de déploiement de la nouvelle convention collective, nous avons eu une présentation du tant attendu **chantier "reconnaissance"**.... Eh bien toutes nos craintes se sont relevées justes. En effet, si la Direction veut valoriser les missions complémentaires, l'excellence opérationnelle ou les expertises, elle n'a pas du tout envisagé d'ajouter ces activités dans les fiches emploi des personnels concernés ! C'est totalement contraire à l'esprit de la nouvelle convention. **Nous n'excluons pas de faire un recours auprès de l'UIMM, via notre fédération, sur les dérives prises par Naval Group A suivre....**

