



SYNDICAT CFE-CGC NAVAL GROUP

Votre correspondant :
Véronique BACHELET
Téléphone : 06 16 42 63 49
N/réf.VBA_20230320

Paris, le 20/03/2023

Monsieur Mongon,

L'entreprise Naval Group, composée en France de 9 établissements et de plus de 16000 salariés, a engagé depuis janvier 2023 des négociations pour faire évoluer son accord d'entreprise, dans le but de le rendre conforme aux nouvelles dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie.

Sans attendre l'engagement de ces négociations par la Direction de l'entreprise, des militants de notre syndicat CFE-CGC Naval Group, affilié à la Fédération de la Métallurgie, se sont formés à la nouvelle classification et certains sont dès à présents certifiés cotateurs.

C'est avec cette compétence que nous attirons votre attention sur les pratiques mises en œuvre par les personnes en charge de la déclinaison de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (N2CM). Des fiches emploi et de leur cotation sont réalisées à partir de consignes strictes et très cadrées de la Direction RH.

Naval Group et son contexte

En 2017, Naval Group a mis en place un référentiel des emplois et des postes repères classant les emplois par Niveau de Responsabilité (NR). Ce référentiel appliqué à chaque salarié, décrit dans 28 spécialités GPEC, les 219 emplois, ainsi que les postes repères associés, classés suivant leurs différents NR.

En pratique les NR se répartissent entre NR04 et NR05 pour les OETAM, entre NR07 et NR10 pour les cadres, et quelques NR11 et 12 pour les cadres dirigeants.

L'attribution de ces NR se fait en fonction de l'importance des activités sur lesquelles les personnes travaillent : taille de l'équipe, montants financiers engagés, nombre de personnes encadrées...

Des bandes de salaires et des coefficients internes aux RH sont associés à chaque NR.

La plus-value de la N2CM chez Naval Group

Pour accompagner le passage à la N2CM, un accord de méthode a été négocié et une commission paritaire de suivi de la classification (à titre uniquement informatif) a été mise en place.

Depuis l'entrée en vigueur des NR en 2017, cela a apporté chez les salariés et les partenaires sociaux de nombreux questionnements, incompréhensions et interventions auprès des RH. En effet, les fiches de postes repères, restent génériques et ne correspondent pas ou faiblement aux activités et missions réellement réalisées par les collaboratrices et collaborateurs.

Les aspects transverses ou multiprogrammes (multi-projets) ne sont pas valorisés. La compétence technique est moins valorisée que la compétence managériale. Ainsi, de nombreux experts techniques ne peuvent plus évoluer dans leur domaine et orientent leur évolution professionnelle uniquement vers des postes de managers.

La Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie représente pour Naval Group une opportunité pour corriger les biais des postes repères précédents notamment sur les reconnaissances suivantes :

- Les compétences techniques,



SYNDICAT CFE-CGC NAVAL GROUP

- L'expérience au-delà du diplôme,
- Le multi programme/projet et le transverse,
- Les activités complémentaires significatives réalisées par les personnes et devant apparaître dans la fiche emploi comme le précise la nouvelle convention.

Les écarts constatés

Lors des différentes réunions de la commission de suivi de classification, nous avons eu de fortes divergences de compréhension de la méthode suivie par Naval Group.

- Sur la rédaction des fiches emploi

- o Les équipes opérationnelles en charge de proposer les fiches ont reçu un cadrage des équipes RH, les contraignant à tendre vers 5 niveaux de fiches quand bien même 7 auraient été nécessaires ou 3 auraient suffi pour traduire fidèlement les activités réalisées.
 - ⇒ **Cette méthode est contraire à la 2^{ème} partie du guide paritaire (article 64.1) « C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur l'analyse du contenu des emplois tels qu'ils sont exercés et qu'il n'y a pas « d'emplois repères » définis au niveau de la branche »**

- Non indépendance des critères

- ⇒ Lors de la cotation des fiches emplois, les représentants syndicaux ont eu oralement l'explication de l'équipe projet de la Direction portant sur leur volonté d'appliquer à tous les critères classants le même degré que celui du critère prépondérant (méthode estampillée « matrice navalisée »).
- ⇒ **Cette dépendance induite est contraire à l'article 61.1 de la N2CM : " Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres ".**

Ci-dessous la « matrice navalisée » devant être appliquée à Naval Group

AVANT DE COMMENCER À RÉDIGER TENIR COMPTE DU CADRAGE PAR LES CRITÈRES



	Compétibilité/activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/encadrement	Communication
10	Conception de programmes/logiciels/stratégies Articles de fond/études de faisabilité pour l'ensemble de l'organisation	Création de connaissances qui font référence	Définition des orientations stratégiques et les moyens associés	Engage la pérennité de l'organisation/vente économique	Direction/coordination globale de l'organisation	Mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
9	Elaboration de programmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise accrue dans l'un d'eux	Haute expertise spécialisée dans une discipline	Définition des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens matériels ou humains	Engage la performance à long terme de l'organisation/vente économique	Direction/coordination locale de l'organisation	Négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
8	Elaboration de processus métiers dans un ou plusieurs domaines professionnels	Spécialisme 1 discipline ou approfondies dans 2 disciplines	Détermination des orientations et l'adaptation des moyens (matériel ou humains)	Engage le développement d'un secteur/ensemble de l'organisation / vente économique	Encadrement hiérarchique et/ou coordination d'un ensemble de ressources/hommes	Négociations et représentation avec des acteurs internes et externes
7	Analyse et études nécessaires la conception d'un ensemble de techniques ou une spécialité dans l'une d'elles	Approfondies 1 discipline ou générale dans 2 disciplines	Détermination des solutions, d'optimisation des ressources et/ou adaptation des solutions à l'évolution des besoins	Engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/vente économique	Encadrement hiérarchique d'équipe ou de ressources/ressources humaines/matérielles	Recherche de l'adhésion/du consensus dans un contexte d'incertitude/développement avec enjeux opérationnels
6	Analyse des tâches à définir et mettre en œuvre des processus couvrant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	Approfondies dans 1 partie d'une discipline	Détermination des solutions, d'optimisation des ressources et/ou adaptation des solutions à l'évolution des besoins	Engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe incluant l'opérationnel	Coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités d'activités diversifiées
5	Évaluation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes ou de techniques nouvelles (de diagnostic) dans un à plusieurs domaines professionnels	Généralistes dans une partie d'une discipline	Modéliser des solutions procédurales identifiées avec validation à l'échelle d'un service	Impliquer des décideurs dans les effets de production sur un service ou un département	Animation/coordination/appui/supervision/coordination des activités ou interventions collectives de secours et de maintien	Partenariat à des contacts/décisions participatives/consultatives avec des interlocuteurs à l'extérieur
4	Réalisation de tâches diversifiées, représentation et traitement de tâches variées, mise en œuvre de modes opératoires spécifiques à l'activité	Professionnelles théoriques et pratiques	Adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	Impliquer des actions directrices/procédures des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel individuel ou intervention individuelle de secours et de maintien	Communication descendante, argumentation
3	Réalisation d'activités variées, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires reportés	Professionnelles essentiellement pratiques	Sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	Avoir effet sur des équipes de nature ad hoc/ou au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	Ajustement des supports et fonctions des interlocuteurs
2	Réalisation de tâches simples et diversifiées, identification des anomalies et reporting les personnes à l'extérieur de l'organisation	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	Appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	Effet sur des équipes de nature variées	Partage d'expériences/communications et/ou coopération régulière	Quadrilatère, dialogue et information avec des interlocuteurs de l'externe/coopération limitée
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, ajustement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	Décliner des tâches simples/prédictibles sous contrôle permanent	Effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	Compréhension des consignes et des échanges simples

© CFE CGC 2019. Tous droits réservés. © Boring, www.boring.fr

- **Non prise en compte des fonctions complémentaires et de l'ensemble des activités significatives** liées à l'expertise ou aux fonctions transverses. Afin de ne pas modifier la fiche emploi, et de priver ainsi les salariés de points de cotation supplémentaires, Naval Group prévoit la mise en place d'un système "maison" de reconnaissance de ces fonctions supplémentaires.

- ⇒ **Cette non prise en compte de ces activités est contraire à l'article 63.1 de la N2CM :**
" Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi. "

Beaucoup de salariés occupent des postes avec des fonctions complémentaires et significatives (Experts, Responsables de Secteurs d'Activités, Référénts de spécialités, formateurs, tuteurs, coach, médiateurs...) qui sont exclues de la cotation et valorisées par un autre système appelé chantier reconnaissance. A titre d'exemple, les Référénts de Spécialités connaissent et suivent les tendances de nos emplois et l'évolution des compétences mises en œuvre sur nos activités. Ils contribuent à l'élaboration du plan d'investissement RH dont la finalité est de mettre à disposition du groupe les ressources (effectifs, compétences) nécessaires pour réaliser nos programmes, satisfaire durablement nos clients et dérouler notre stratégie sur le long terme. Les personnes exercent ces fonctions en plus de leur activité principale et pour autant Naval Group refuse de les prendre en compte, de les ajouter dans leur fiche emploi et donc de les coter.

- Prise en compte de la cotation avant la rédaction des fiches emploi.

- ⇒ Sur le support de formation des rédacteurs des fiches emploi, il leur est imposé une hiérarchisation des verbes d'action à utiliser pour la cohérence entre description et cotation (cf tableau ci-dessous issu de la formation Naval Group des rédacteurs de fiches emplois).

Principes généraux retenus pour la rédaction

- Une hiérarchisation des verbes d'action pour la cohérence entre description et cotation :

Niveau	Autonomie	Encadrement-Coopération	Complexité de l'activité	Contribution	Communication	Connaissances
10	Définir / Orienter / Allouer	Présider	Concevoir des programmes	Administrer	Négocier / Influencer / Représenter	Inventer
9	Créer / Définir / Établir / Instaurer / Instituer / Optimiser	Diriger / Piloter	Piloter / Elaborer / Innover	Garantir	Négocier / Influencer / Représenter	Elaborer / Créer
8	Décider / Elaborer / organiser /	Fédérer / Piloter / Impulser /	Elaborer / Structurer	Constituer	Négocier / Influencer / Représenter	
7	Développer / Organiser / Implanter / Réglementer /	Encadrer /	Étudier / Créer	Suivre	Démontrer / Conseiller / Faire adhérer	Elaborer / Définir
6	Déterminer / Définir / Décliner / Contribuer / Déterminer / Prescrire /	Encadrer / Manager / Déléguer / Gérer	Pré-étudier / Expérimenter / Interpréter / Résoudre / Veiller /	Engager / Vérifier / Maintenir / Entretenir / Rassembler	Représenter / Défendre	Schématiser /
5	Proposer / Mettre en œuvre / Initier / Intervenir / Modifier / Préparer / Approuver / Recommander / Former / Produire	Organiser / Repartir / Superviser / Planifier / Coordonner	Diagnostiquer / Synthétiser / Résoudre / Choisir & Mettre en œuvre	Impliquer / Établir / Consulter / Recueillir	Acheter / Vendre / Promouvoir / Consulter / Convaincre	Interpréter / Adapter /
4	Adapter / Assembler / Classifier / Rendre compte / Utiliser	Animer / Former / Accompagner / Transmettre	Diagnostiquer / Adapter / Traiter / Choisir & Mettre en œuvre	Recenser / Quantifier / Comptabiliser / Fournir	Diffuser / Sensibiliser / Présenter / Argumenter / Expliquer	Résoudre / Etablir / Construire
3	Sélectionner / Prendre part / Participer	Appuyer / Apporter / Guider	Pré-diagnostiquer / Contrôler / Dépanner / ...	Alimenter	Rédiger / Renseigner / Formuler	Expliquer / Illustrer / Appliquer / Evaluer
2	Assister / Appliquer / Compléter	Partager / Aider	Examiner / Identifier / Régler / Plier / Découper / Souder / Rectifier	Répertorier / Compiler / Transcrire	Communiquer / Partager / Répondre	Sélectionner / Identifier / Rechercher / Choisir / Analyser / Catégoriser / Mettre en rapport
1	Accomplir / Effectuer / Exécuter / Réaliser	Coopérer	Préparer / Réaliser / Signaler / Produire / Exécuter	Collecter / Saisir / Enregistrer / Classer / Archiver	Echanger / Informer / Dialoguer / Demander	Décrire / Compléter

- ⇒ Les rédacteurs disposent ainsi d'une fourchette de cotation cible avant de rédiger la fiche emploi.
- ⇒ **Cette pratique est contraire à l'article 63.1 de la N2CM :** *" Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français. "*
- ⇒ **C'est aussi contraire à l'article 63.2 de la N2CM :** *" Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I du présent titre. "*
- ⇒ **C'est aussi contraire au processus de classification décrit dans le guide pédagogique paritaire (page 7), qui prévoit la cotation après validation du contenu réel du travail.**



SYNDICAT CFE-CGC NAVAL GROUP

- **Non consultation des salariés sur la rédaction de leur fiche emploi.**

Contrairement à la demande des élus et experts présents en commission de suivi, la Direction de projet RH a refusé de diffuser les fiches emploi rédigées à date auprès des managers et ainsi de ne pas s'appuyer sur la période d'entretiens annuels entre les managers et leurs équipes pour partager le contenu de leurs fiches.

- ⇒ **Cela est contraire à l'article 63.1 qui précise :** « *En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.* En complément, un extrait de la communication de Naval Group sur la mise à jour des fiches emploi vient appuyer notre alerte : " La fiche emploi correspondant au poste tenu selon la nouvelle classification sera remise à chaque collaborateur par son manager au dernier trimestre 2023."
- ⇒ **C'est aussi contraire aux préconisations du guide paritaire (page 20) de consulter les salariés lors de la phase de rédaction des fiches emplois.**

Notre syndicat CFE-CGC Naval Group, affilié à la Fédération de la Métallurgie est donc très concerné par la bonne mise en œuvre de cette convention collective. Notre syndicat souhaite que les engagements pris lors de la signature de notre Fédération soient respectés dans les négociations qui se tiennent au sein de Naval Group. C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir auprès de notre DRH afin de revenir rapidement aux règles définies dans l'accord et reprises dans le guide paritaire dans l'intérêt des salariés et la préservation d'un climat social constructif et apaisé.

Comptant sur l'intérêt que vous porterez à notre demande, veuillez croire, Monsieur Mongon, à l'assurance de mes salutations distinguées.

Véronique BACHELET
Présidente du Syndicat CFE-CGC Naval Group