



# Déclaration Liminaire au CSE-C des 21-22 juin 2023

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

Monsieur le Président,

La pyramide des âges met Naval Group devant un défi majeur. 30% de ses effectifs partiront en retraite dans les 10 prochaines années. Au remplacement de ces départs devra s'ajouter la prise en compte d'un turn-over qui augmente sans cesse et l'impact de décisions iniques comme la fermeture de Bagnoux qui font fuir des compétences irremplaçables. Le signal d'alarme est tiré et les chiffres de la politique sociale le traduisent factuellement.

L'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des personnels seront de vrais enjeux dans les mois et les années à venir. Une compétition déjà exacerbée par une reprise des recrutements dans l'industrie, suite au rebond de l'activité dans le nucléaire et l'aérien, obligera Naval Group à se remettre en question. Rentrer à « l'Arsenal » ne faisant plus rêver, il faut trouver un nouveau paradigme.

Depuis 20 ans la **CFE-CGC** a alerté les directions qui se sont succédées à la tête de l'entreprise. Toutes ont surfé sur la qualité et l'attractivité d'un accord d'entreprise de haut niveau négocié en 2003 et ont préféré ignorer ces alertes.

L'attractivité d'une entreprise ne se résume pas à une grille de salaires, d'autres facteurs entrent en jeu. Depuis 2020 la découverte de nouveaux modes de travail et de management sont apparus, les attentes des nouvelles générations sont différentes. Au pied du mur, Naval Group a fait évoluer à minima certaines pratiques mais reste extrêmement frileuse aux sollicitations plus innovantes. Ce ne sont pas les quelques récompenses reçues sur l'attractivité de l'entreprise et dont vous faites une ample publicité qui reflètent la réalité, il suffit de consulter les « Alumni » des grandes écoles.

Tout est prétexte à ne pas évoluer même dans des cas de figure imposée. L'exemple des négociations en cours sur l'adaptation de l'accord d'entreprise liées au déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie montrent que rien n'a évolué. Aucune remise en cause des pratiques de l'entreprise, l'exclusion dogmatique de la polyvalence ou des activités multiples dans les fiches emplois pour satisfaire sa lecture erronée de la convention en est un marqueur.

Ce constat inquiète la **CFE-CGC** d'une part pour la pérennité de l'entreprise et d'autre part pour la qualité du dialogue social et enfin pour le bien être des salariés. La **CFE-CGC** constate la dégradation voire l'obscurantisme dans le domaine social.

Naval Group doit mettre en place des moyens et une organisation pour attirer les compétences, gérer l'évolution professionnelle et les carrières, donner du sens au travail, reconnaître l'engagement de ses personnels et maintenir les savoir-faire sur le long terme.

Les élus **CFE CGC** vous le répètent : sans changer la politique des ressources humaines, vous allez anéantir la motivation des personnels et refouler les futures vocations.

Votre vision et votre obstination à ne pas tenir compte de nos avertissements, nous rappellent le Commandant Edward Smith fonçant dans le brouillard au milieu des icebergs.

Merci de votre écoute.

## Vos élu(e)s et représentants syndicaux (RS) au CSEC

Véronique BACHELET

Anne-Cécile DESCHAMPS

José BAPTISTA

Damien CODRON

Christophe COMBE

Laurent GOSSELIN (RS)

Leonardo GULLO

Samuel MOINAUX (RS)

Philippe PRADIER

Olivier TEISSEIRE



*J'adhère !*  
NAVAL GROUP

Cliquez ici