

Synthèse du CSE-C du 21 & 22 Juin 2023

Réconcilions la Performance et le Bien-Être au Travail

Attractivité, Fidélisation et Perte de compétences

La CFE-CGC interpelle la Direction sur les risques de perte de compétences et la motivation

Les rapports sociaux et notre constat sur le terrain le montrent bien. L'attractivité de Naval Group s'affaiblit, les départs se multiplient et le turn-over augmente. Comment dans ce contexte, la Direction peut-elle nous rassurer sur les perspectives du Groupe ? Afin de rappeler les inquiétudes sur la préservation des compétences face aux enjeux du Groupe, les élus **CFE-CGC** ont lu une déclaration liminaire en séance. Sur le sujet de la **motivation**, la **CFE-CGC** rappelle les « dérives » de la Direction dans la mise en place de la nouvelle convention collective notamment sur le **refus « dogmatique »** de prendre en compte l'ensemble des activités des personnels dans leur future fiche emploi. Pour la **CFE-CGC**, ce point est majeur et ses impacts sur la motivation des personnels sont sous-évalués par la Direction. La Direction n'envisage pas de réorganisation de la Direction RH car elle estime que son fonctionnement est « satisfaisant ».

Vos élus **CFE-CGC** vous invitent à prendre connaissance du contenu de la déclaration liminaire lue à la Direction => [lien DL](#)

Orientations Stratégiques 2023-2031

Ils sont venus, ils ont vu, ils n'ont pas (loin de là) vaincu...ni convaincu

L'expert mandaté par les élus confirme les doutes et les alertes régulières formulées par vos représentant(e)s de la **CFE-CGC**. La Direction affiche (encore) une **ambition forte** notamment à l'**export** tant sur les **SM** que sur les **BS** et reste toutefois majoritairement sur le marché français. Même si la CFE-CGC partage, vos élus demandent à la Direction les **moyens matériels et humains** pour y parvenir et là les réponses sont plus que **floues** pour ne pas dire absentes.

Pour atteindre ses objectifs, la **Direction doit multiplier les challenges** : conquérir de nouveaux marchés, limiter le financement de la R&D, maintenir les compétences sur la durée et gérer la transmission des savoirs dans un contexte de départs croissants. Une illustration ? L'activité Drones : Naval Group veut être le leader européen, dans un marché nouveau et très concurrentiel, avec un client français (faiblement) demandeur, de nouvelles compétences et avec une cible de 30 ETP en 2026 ! Les moyens sont-ils en cohérence avec les ambitions affichées ? La Direction précise que la cible de la Direction DSA est de 500 personnes mais à quelle échéance ?

Par ailleurs, la Direction veut réduire les **coûts d'achats, réduire le coût de main d'œuvre** tout en augmentant la marge. La Direction avance les axes de la simplification de nos méthodes et notre réorganisation comme économie sur la main d'œuvre et non pas une réduction des effectifs (ni de hausse d'ici 2031). Enfin, les élus **CFE-CGC** questionnent la Direction sur le rapprochement de TKMS avec MDL, notre partenaire indien, sur P75i et sur le prospect roumain. Naval Group dit ne pas s'être positionné sur ce contrat et que pour la Roumanie les débats restent ouverts comme depuis 4 ans.

Projet d'organisation de la Direction des Achats

Entre REX et enquêtes collaborateurs, la Direction HA se réorganise

En 2022, le **Top 3** de postes d'engagement comprend : **Système de combat** (805 M€), **Prestations industrielles** (389 M€) et **Fonctionnement** (329 M€). Les activités achats portent à la fois sur le volet Offre et sur les programmes obtenus et ont généré **78 000 commandes** en 2022. La Direction des Achats veut converger vers le nouveau modèle d'entreprise et aller chercher (encore) des gains de productivité. Selon une **enquête** réalisée auprès des collaborateurs en 2022 par la Direction, **55% des acheteurs estiment que l'organisation de la direction Achat ne leur permet pas de travailler efficacement**. La nouvelle organisation a vocation à optimiser la visibilité des achats de bout en bout et donner une meilleure visibilité aux fournisseurs. Les élus **CFE-CGC** alertés par les personnels sur leurs difficultés et leur mal être dans leur métier ont relayé à la Direction. C'est pourquoi, une enquête va leur être adressée dans les prochains jours afin de factueliser le constat de leurs difficultés (interfaces, processus, surcharge....).

2.0 (ou 0.2)

B.M.S

Dans un objectif de performance collective, la Direction veut optimiser le **BMS (Business Management System)** estimé trop lourd, accès complexe à l'information et peu digitalisé. Le BMS comprend **16 processus et 170 indicateurs**, vous les connaissez ? La cible est un **BMS 2.0** plus souple, rationalisé selon les métiers et réduit à **12 processus d'ici 2026**. Pour la **CFE-CGC**, si Naval Group ne fait pas évoluer ses infrastructures informatiques, nous serons davantage dans le **BMS 0.2**.

0,5

ADDICTOLOGIE

La Direction confirme que le seuil d'acceptation d'un degré d'alcool à **0,5 g/l** devient la norme et le **degré 0** est préconisé pour les postes à risque. La Direction privilégie des **contrôles aléatoires** et pas seulement sur les postes à risque car elle mise sur la prévention en priorité. La priorité affichée de la Direction est la sécurité des personnels. Les règlements intérieurs locaux sont en cours de modification.

5000

EFFECTIFS

A horizon 2031, **5000 départs en retraite d'ici 2031** sont prévus. Cela pose une question sur **l'effort important de recrutement, de limiter le turn over** (interne à Naval Group ou externe) plus fort chez les jeunes embauchés et avec moins de 5 ans d'ancienneté. Il y a un **enjeu sur le process d'intégration** des nouveaux embauchés et la montée des compétences.

PROCESSUS D'ALERTE

L'objectif consiste à mettre en place une **plateforme internet simplifiée** pour traiter les alertes remontées par les personnels avec plus de fluidité et d'efficacité. Rappelons, que les **lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection spécifique**.

Pour les élus, le retour d'expérience de la ligne actuelle est peu performant. La Direction précise que **95% des alertes** seraient d'ordre RH ce qui pose question sur sa neutralité.

Un lien sera mis à disposition à compter du **30 Novembre (speakup.naval-group.com)**.

Ce lien sera accessible à **tous les salariés et personnes en lien avec Naval Group** (sous traitants, four-

LA LONDE LES MAURES

La création du site de la Londe les Maures (83) consiste à regrouper les activités **Drones, Torpilles, Systèmes autonomes et armes sous marines** présentes aujourd'hui sur les sites de Lagoubran, St Tropez, Ollioules et une partie de Sireha. Un travail est en cours avec la municipalité pour sécuriser le projet de construction (pollution, environnement, inondation, hôtel).

A terme (**fin 2027**), le site devrait accueillir **550 personnes** tant sur les métiers d'ingénierie que de production.

La Direction s'engage à présenter un ROI sur le projet.

DIR VENTE & MARKETING

La Direction avance la nécessité de donner plus de lisibilité de notre organisation, standardiser nos pratiques de travail entre les équipes France et International et enfin de disposer d'une gestion de la **relation client de bout en bout**. La Direction comprend environ **200 personnes** essentiellement en France et dont 99 sont sur Paris. Regroupement des ressources par pays et organisées par ligne de produit. Exemple au niveau SM, les équipes seront en charge du neuvage et du service. Objectif déploiement en **Octobre 2023**.