



Bagneux, le 19 Juillet 2023

## Rencontre de Monsieur Jean-Luc France

### Directeur des Ressources Humaines Groupe

#### Propos Liminaires

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Nommé DRH de Naval Group le 17 Avril 2023, vous avez entamé un tour des sites et rencontré les représentants des personnels à compter du 03 Mai 2023 et ce n'est qu'aujourd'hui, le 19 Juillet, que vous terminez « au sprint » votre tour de France par Bagneux.

Après l'annonce du PDG le 08 Juillet 2022 du transfert des emplois vers Ollioules, puis de la fermeture du site de Bagneux, il aura fallu attendre le mois de Février 2023 pour que ce sujet commençât à être discuté. De trop longs mois pendant lesquels aucun échange n'aura eu lieu, aucune réponse aux nombreuses interpellations, aucune rencontre spécifique avec les représentants des personnels, et de très nombreuses inquiétudes et questions des personnels restées sans réponse. Les très nombreux départs ont à l'évidence été multipliés du fait notamment de ce silence assourdissant.

Nous voyons donc dans votre venue très tardive, au mieux une maladresse, au pire un mépris pour les personnels balnéolais et l'indication que la direction considère déjà le site comme fermé.

Dans le cadre de ce moment d'échanges avec les représentants des personnels, nous espérons que vous saurez apporter des réponses claires et factuelles à nos observations et questions, au regard notamment du contexte si particulier du site de Bagneux.

A titre préliminaire, nous souhaiterions bénéficier de votre rapport d'étonnement depuis votre prise de fonction et connaître votre feuille de route reçue de la part du PDG

Ensuite, comment rassurer les personnels de Bagneux et assurer le transfert des compétences quand :

- L'absence de communication et de présence sur site de représentants de la direction amplifie le mal être lié au projet VAR1.? Quels membres de la Direction Générale étaient présents au repas estival à Bagneux ? Alors que les membres du Comex, jusqu'au PDG lui-même, étaient eux présents à celui du site de Finlay quelques jours plus tard. Deux sites pour un seul Etablissement, mais avec deux gestions si éloignées...
- Le remplacement des départs à Bagneux est difficile et ne se fait pas forcément sur Bagneux ou est réalisé sur Ollioules, ce qui amplifie encore davantage la désorganisation et la démotivation des personnels balnéolais. Il en résulte une surcharge de travail généralisée, amplifiée par la difficulté de trouver des prestataires. Nous devons une fois encore attirer votre attention sur les risques psychosociaux (**RPS**) pour les personnels qui n'ont pas encore démissionné. Ils ne manqueront pas de s'accroître à mesure que les échéances se rapprocheront.

- Si Naval Group arrive péniblement à atteindre ses objectifs de recrutements, garder ses personnels, semble de plus en plus difficile. **Que comptez-vous mettre en place face à ce problème ? Et particulièrement pour compenser les démissions en cascade de Bagneux ?**
- La direction **refuse de négocier des conditions de mobilité plus attractives** et impose aux collaborateurs des délais trop courts pour les voyages de reconnaissance ou de découverte. Il est essentiel que tout soit mis en œuvre pour qu'un maximum de personnels puisse bénéficier de mesures et ainsi permettre à un maximum de sauvegarder leur emploi
- La direction tarde à négocier un avenant 4 de haut niveau social dans l'entreprise afin de la rendre attractive dans un marché du travail très dynamique
- L'accompagnement par la direction de la mise en œuvre de la nouvelle convention de la métallurgie est quasiment absent pour des salariés qui ont du mal à appréhender le processus fiche emploi et trouver leur classification. **Comment comptez-vous répondre aux inquiétudes des personnels sur ce sujet ?** Le déploiement la NCCM se réalise dans l'opacité, et avec une démarche Naval Group en décalage total avec celle prévue par l'IUMM (Union des Industries de la Métallurgie). Il est impératif de mieux accompagner la prise en main par les salariés du processus fiche emploi : complexité du descriptif (harmonisation du vocabulaire), compréhension du système de cotation, rattachement de la fiche emploi au salarié

Les personnels balnéolais sont très attachés à Naval Group et ses activités.

**Quand allez-vous concrètement démontrer votre attachement aux personnels balnéolais et à leur implication quotidienne en dehors d'un plan que vous commencez à dérouler de manière très administrative ?**

Nous vous demandons de piloter l'entreprise autrement que les yeux rivés sur des indicateurs financiers devenus vos objectifs mais de prendre en compte les remontées de terrain des salariés relayées par les partenaires sociaux.

Enfin, si ces dernières années le lien entre manager et HRBP s'est renforcé, ce n'est toujours pas le cas vis-à-vis des personnels "lambda". Les HRBP accaparés par des tâches ingrates visant à pallier les insuffisances de nos outils n'ont pas le temps de recevoir les personnels afin de mieux les connaître et les RH "se résument" bien trop souvent à une gestion administrative des personnels. **Comment comptez-vous mettre en place une vraie gestion HUMAINE des personnels ?**

Comment attirer jeunes comme anciens quand l'activité professionnelle perd son âme, quand les principes de management deviennent irrationnels et éloignés de la réalité des personnels ? Le salarié doit pouvoir rencontrer son manager, revoir ses objectifs et que cet entretien soit gravé dans le marbre !

Les élu(e)s vous rappellent que l'humain doit être au centre de toutes les préoccupations et qu'un dialogue social de qualité doit être la préoccupation de tout DRH.

Nous vous remercions de votre attention et des réponses que vous voudrez bien apporter aux personnels sur ces sujets.

**L'Intersyndicale de l'établissement Région Parisienne regroupant les sites de Finlay et Bagneux.**