

# Synthèse des réunions de négociations du 11 et 12 juillet 2023

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

## Politique autour de la pénibilité professionnelle

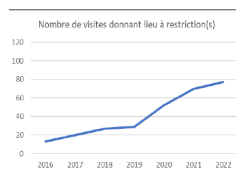
Point de situation sur les mesures actuelles et ouverture de négociations futures

La Direction introduit le sujet en précisant que Naval Group est précurseur au niveau de la Métallurgie. Les élus soutiennent la démarche en invitant la Direction à être exemplaire jusqu'au bout. Depuis Février, le **Comex** a demandé des travaux sur la pénibilité et à noter aussi sur les pistes locales d'emploi de repositionnement des personnels « cassés » par leur métier. Les rôles et responsabilités entre les Direction **HSE** et **RH** restent à clarifier...aujourd'hui le volet RH est disproportionné.

**21 métiers** ont été retenus pour la réalisation d'une cartographie ergonomique sur les **4 contraintes physiques** (charges), **organisationnelles** (activités répétitives, travail en cadence ou urgence), **environnementales** (poussière, bruit) et **cognitives** (stress, multi-tâche). Critères issus de normes et de benchmark dans l'industrie. Sur la base d'observations faites par un(e) ergonomiste et des entretiens (ressenti du salarié). Les **2 résultats** sont ainsi comparées et conservées. Chaque poste retenu fait l'objet de la construction d'une cartographie avec cotation des critères. La **CFE-CGC** pointe l'absence **du travail de nuit et de changement d'horaire** dans les critères actuels d'usure professionnelle. La Direction prévoit des les ajouter dans la 2ème version. Les **cartographies sont réalisées à 100%** sur Lorient, Ruelle et Toulon, à **80%** sur Cherbourg, Brest et St Tropez et **10%** à Indret. **Et Paris, Ollioules et Bagneux ?**

La courbe (ci-contre) montrent la croissance **du nombre de restrictions** dans les conditions de travail ce qui prouve que quand on cherche, on la trouve. Le compte pénibilité est alimenté par plusieurs axes, observations de l'ergonomiste, du salarié, de la médecine du travail et RH. Il y aura des **référents pénibilité sur les sites de production** (pour l'instant) mais pas encore **de référent Groupe ni de sponsor**. Un changement de culture est indispensable à tous les niveaux.

Sur les **RPS** (Risques psycho sociaux), le **rapport Gollac** précise les types de risques, leur évolution (dégradation) et leur conséquence au quotidien via une grille de 26 critères. La médecine déclenche un suivi spécifique dès lors qu'une personne ressent un niveau de stress au dessus de 7. Une négociation d'un futur accord sera lancée d'ici fin de l'année. Objectif accord finalisé à l'été 2024.



## Spécialité Informatique Produit et du Digital

Le RSG présente la spécialité dont **83% des personnes sont réparties sur 3 sites**

La spécialité regroupe tous les métiers liés à la conception, réalisation et intégrations au niveau de SMC (CMS), Conduite, drones, torpilles et simulateurs). Il y a **actuellement 53 NR** différents attribués à **1045 collaborateurs dont 75% sont à SMC**. Des travaux d'écriture et relecture des fiches emploi ont été réalisés avec les RSL (Responsabilité Spécialité Local), HRBP, les managers et le cabinet AH. Les travaux sur la cyber a été réalisé en parallèle avec une équipe dédiée multi entité pour assembler tous les métiers de la cyber.

Oui, c'est petit mais vous pouvez zoomer avec le PDF

	Concepteur système	Concepteur logiciel embarqué	Gestionnaire de configuration logiciel	Gestionnaire de plateforme	Responsable / Chargé de projet logiciel	Concepteur matériel	Concepteur infra structure embarquée	Responsable de projet informatique produit	Resp. qualification technique	Manager R&D	Manager R&D	Ingenieur Big Data	Data Scientist/Data Analyst	Détection et traitement des incidents	Produits et solutions de cybersécurité	Prétraitement Cyber	Gestion de la Menace	Exploitation Cyber	Opération et Conformité Cyber
I	18																		
H	17																		
G	16																		
F	15																		
E	14																		
D	13																		
	12																		
	11																		
	10																		
	9																		
	8																		
	7																		



Le référentiel des compétences est en cours de finalisation en lien avec Naval Skills afin d'identifier les niveaux de profil (SAME) sur les emplois. La Direction considère **2024 comme une année transitoire** et invitera les personnels à compléter leur propre fiche dans Naval Skills.....n'oublions pas que certains n'ont pas ou peu accès aux outils.

La **spécialité passe de 12 à 20 métiers et de 53 NR à 82 fiches emploi**. Le référentiel comporte 8 nouveaux métiers et 29 nouvelles fiches emplois notamment sur les métiers Cyber et Data. Il n'y a pas été jugé pertinent de distinguer des activités de type « neuvage » et « MCO ». Le métier d'informatique étant une évolution permanente de l'existant.

Précisons que la spécialité « informatique produit (IP) » et celle du « Système d'information d'entreprise (SIE) » ont été regroupées dans la spécialité du « Digital » avec optimisation de certains métiers (ex : concepteur logiciel). La capture écran ci-contre est issue de l'outil RH de rédaction des fiches emploi et des passerelles possible.

Une réunion sera organisée le **14 septembre** sur le reste des métiers liées à la spécialité SIE et en présence du DRH Centrale, cette fois. La **CFE-CGC** demande à y voir notamment le contenu du métier « Business Analyst », rôle majeur dans la conduite du changement des projets informatique.



### REFERENTIEL METIERS V2

Les fiches emploi mises en ligne (sur SeaRH) peuvent désormais faire l'**objet de recherche via des mots clés (raccourci Ctrl + F)**. En complément, le référentiel a fait l'objet de mises à jour.

Les élus s'interrogent sur d'apparentes consignes données au management sur la non attribution aux équipes des fiches individuelles. Les fiches emploi se seront pas utilisées pour réaliser les recrutements.

La Direction précise que les personnels « cadre » qui auraient une cotation « non cadre » **conserveront leur statut de cadre**. Et en cas de départ, le recrutement se fera sur un non cadre. Pour les personnels TAM et dont les activités seraient cotées cadre et qui refuseraient le changement de statut, la Direction n'a pas de réponse à date. Elle n'exclue pas de proposer **un autre contrat** que le forfait jour pour les futurs cadres. La **CFE-CGC** a redemandé des précisions sur la prise en compte des personnels **ex-AFS**.



### ACCORD ENTREPRISE : AVNT 4

Les **accords QVT** et **Diversité** seront **prolongés** pour donner du temps sur les autres sujets en **2024**. La Direction ne parle pas de régression mais d'adaptation sociale avec une volonté de **fidéliser** et donner plus de latitude aux sites sur les **temps de travail**.

La **CFE-CGC** a signé le 11 Juillet la grille des **salaires minimaux**. La CFDT et la CGT donneront leur réponse en septembre.

Sur **nos revendications** : **A date**, refus de la prime d'ancienneté pour tous, pas d'avancement automatique mais de la visibilité sur les parcours et renvoi à la NAO sur les évolutions salariales.

**Autrement dit** : sans exceller ou sans augmenter son périmètre, pas d'évolution ! A suivre....