

Compte-rendu de la réunion du CSE du 11 juillet 2023

Réconciliions la performance et le bien-être au travail

Evolution du Règlement Intérieur de l'établissement

Un durcissement discutable

Faisant suite à la démarche de prévention des addictions, la direction souhaite modifier le Règlement Intérieur (RI) du site. Ce projet accroît notamment l'interdiction de consommer ou de faire pénétrer de l'alcool et des produits stupéfiants dans l'enceinte de l'établissement. Les principales évolutions sont les suivantes :



L'offre de boissons alcoolisées est supprimée aux différents restaurants de l'établissement.

Toute **imprégnation alcoolique au-delà des limites du Code de la route** est interdite pour les personnels **non-soumis à des activités à risque**.

L'état **d'imprégnation alcoolique** y compris **en-deçà des limites légales**, est **prohibé pour les personnels soumis à des activités à risque**.

Les modalités de contrôle sont également précisées dans le RI. Ainsi, la direction pourra effectuer un éthylotest et/ou un test salivaire...

- en cas de trouble du comportement d'un personnel pouvant laisser penser à une consommation d'alcool et/ou de stupéfiant.
- de façon ponctuelle et aléatoire pour les personnels soumis à des activités à risque.

Ces contrôles seront effectués par un représentant de l'employeur formé à la réalisation des tests, dans des conditions de discrétion permettant de préserver la dignité de l'intéressé qui pourra se faire accompagner d'une tierce personne de son choix appartenant à l'entreprise. En cas de contrôle positif, le responsable hiérarchique devra solliciter le Service de Prévention et de Santé au Travail (ou le SAMU en heures non ouvrables) pour avis avant d'envisager de faire raccompagner la personne à son domicile. L'intéressé pourra solliciter une contre-expertise, à la charge de l'employeur.

Il est important de préciser qu'un personnel qui suivrait un traitement médicamenteux apparenté à une substance psychoactive, devra se faire connaître auprès du service de médecine du travail muni de son ordonnance afin de déterminer les éventuelles adaptations au poste.

Le Règlement Intérieur fait par ailleurs l'objet de précisions et ajouts :

- obligation de stationner en marche arrière et précisions des responsabilités concernant l'utilisation des véhicules de service,
- interdiction de se restaurer dans les vestiaires,
- références concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- dispositions issues de la charte d'utilisation des systèmes d'information.

Remarque CFE-CGC : Compte tenu de l'activité industrielle de Naval Group Brest, il semble pertinent sur le plan de la SST, de prendre en compte les risques liés aux addictions. Mais au regard de l'accidentologie de l'établissement, force est de constater que la consommation d'alcool et/ou de stupéfiants n'est pas à l'origine, ni même un facteur aggravant, des accidents survenus ces derniers temps. En tant qu'élus et membres des CSSCT, il nous paraît évident de tenir compte de l'ensemble des risques professionnels mais pour la **CFE-CGC**, la priorité n'était pas au durcissement du Règlement Intérieur au prétexte de la prise en compte des pratiques addictives (qui vont d'ailleurs au-delà de la consommation d'alcool et de substances psychoactives). De notre point de vue, les Risques Psycho-Sociaux bien plus prégnants dans l'entreprise, mériteraient d'être davantage pris en considération, au même titre que n'importe quel autre risque professionnel. **Les élus de la CFE-CGC se sont donc abstenus** lors de la consultation sur l'évolution du RI.

0,5

C'est le **taux d'alcool** dans le sang- en g/l (soit 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré) - **à partir duquel les personnels de l'établissement non soumis à des activités à risque, seront passibles d'une sanction disciplinaire.**

0

C'est en g/l de sang, le **seuil à ne pas franchir pour les personnels soumis à des activités à risque**, sous peine de sanction disciplinaire.

10

Afin de prononcer des sanctions mieux proportionnées, de traiter notamment des situations pour lesquelles 5 jours de mise à pied sont insuffisants et un licenciement disproportionné, la **durée maximale de la mise à pied disciplinaire** est portée de 5 à **10 jours ouvrés.**

Bilan social et rapport de situation comparée 2022

Les constats de la commission sociale

La commission sociale a « passé en revue » le bilan social et le rapport de situation comparée (femmes/hommes) 2022. Elle fait le constat d'une baisse des effectifs ouvriers sur les dernières années (24,7% d'OE en 2020, 23,8% en 2021 et 23% en 2022) et d'une proportion plus importante de cadres qui s'explique par un taux de recrutement conséquent à l'ingénierie, à la DTSI et aux achats.



L'effectif croit alors que la proportion d'embauches en CDI baisse entre 2021(224) et 2022(173). Sur la même période, le nombre de CDD (dont alternance, une centaine chaque année) augmente (243 en 2022 contre 148 en 2021). Les embauches sont liées principalement à des remplacements de départs ou à de nouveaux besoins. Le recours à l'intérim est quant à lui essentiellement lié aux pics de charge.

Le nombre de démissions est en nette augmentation entre 2020(9) et 2022 (18) (environ 35% pour des raisons liées à l'entreprise, le reste pour évolution professionnelle, mobilité...), mais le ratio des démissions par rapport aux effectifs reste en-deçà de la plupart des autres entreprises. Les licenciements (pour motifs disciplinaires, personnels ou inaptitude médicale) augmentent peu (4 en 2020 et 7 en 2022).

Le taux de promotion décroît d'une année sur l'autre : 20,4% en 2020, 19,3% en 2021 et 18,93% en 2022.

Enfin, la DRH centrale a initié des réflexions au sujet de la réduction de la pénibilité et du maintien dans l'emploi au moyen de parcours de fin de carrière. Un observatoire du turn-over a par ailleurs pour objectif de déterminer pourquoi certains salariés quittent ou viennent à Naval Group.

Formation « TACT »

Ou comment améliorer les relations avec notre client

Dans le but de satisfaire notre client historique au-delà du respect des exigences techniques, la direction déploie une formation à destination de 550 collaborateurs qui travaillent à bord des bâtiments. Elle présente notamment les attitudes à adopter et à éviter, l'organisation, les grades, les règles, us et coutumes et vocabulaire de la Marine Nationale.



Remarque CFE-CGC : La démarche ne peut être que positive. Une meilleure compréhension du « fonctionnement » du client facilitera les relations et évitera certaines situations pouvant être mal interprétées. L'organisation militaire étant similaire à celle d'une entreprise, il aurait été pertinent de mettre en parallèle notre organisation par catégories socio-professionnelles avec les différents corps constituant les rangs de notre client : les militaires peuvent être assimilés à des interlocuteurs « qui portent leur CSP, voire leur NR sur leurs épaules ».

Restauration

Compte-rendu de la commission restauration



La restauration de l'établissement se distingue de celles des autres sites de Naval Group (Eurest assure également la restauration des établissements de Paris et Toulon) par le choix d'une production à J-1 dans une cuisine centrale. L'outil de production du Frouvten reste néanmoins en capacité de produire le jour J, contrairement à celui de l'Île Longue. Le contrat stipule qu'un même repas soit proposé chaque jour dans les trois restaurants du site sans détérioration du ressenti de la prestation. La fluidité du passage en caisse est également notifiée avec une durée maximum d'attente contractuelle de 7 minutes.

Les différents échanges ont donné lieu à quelques actions :

- Retour des bars (ilots) à entrées et à desserts en libre-service,
- Remise en place de l'animation pasta sur l'ensemble des restaurants (prestation déjà en place au Frouvten),
- Sensibilisation et engagement du prestataire sur un meilleur achalandage des distributeurs de sandwiches à l'Île longue,
- Rappel des bonnes pratiques aux non badgeants à effectuer par la Direction afin d'éviter les engorgements aux restaurants.

CFE-CGC Naval Group Brest

Agnès Blanchot	54 444	Célia Cabeza	55 035
Olivier Teisseire	55 475	Rémy Deduyer	55 717
Laurent Gosselin	52 588	Franck Duchscher	39 384

Agenda

- CSEC le 18 juillet
- CRIC le 7 septembre
- CSE le 12 septembre



J'adhère !

NAVAL GROUP

Cliquez ici