

Synthèse du CSE-C du 18 Juillet 2023

Réconcilions la Performance et le Bien-Être au Travail

L'Intersyndicale quitte le CSE C, le PDG pas content...

Les élus ont fait une déclaration commune sur l'évolution de l'accord d'entreprise

Alors que le PDG avait fait mettre à l'ordre du jour une présentation des orientations stratégiques 2023, les élus de toutes les Organisations Syndicales ont lu une déclaration au sujet de la **dégradation du dialogue social depuis plusieurs mois**, sur les nombreuses questions relatives à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie restées **sans réponse** et ont rappelé les **revendications** principales des salariés, refusées à date : prime d'ancienneté pour tous et un minima d'évolution salariale garantie. En effet, malgré de nombreuses alertes et courriers officiels adressés à la Direction et à l'UIMM, l'intersyndicale constate que les sujets structurants de la nouvelle convention collective et l'adaptation de l'accord d'entreprise, restent toujours sans réponse à quelques semaines du déploiement. C'est pourquoi les **élus ont marqué le coup en quittant le CSE-C**.

Le PDG avait préparé des éléments sur les orientations stratégiques faisant suite à 2 journées avec le Conseil d'Administration et exprime sa frustration «je suis venu te dire que je m'en vais». Les élus lui ont rappelé que les salariés aussi ressentent de la frustration face au manque de reconnaissance trop souvent perçu.



CONVENTION COLLECTIVE

Sur la nouvelle convention collective, la Direction affiche une **certaine satisfaction** de sa mise en œuvre. Début septembre 2023, elle souhaite une dernière séance de « relecture » car « l'encre n'est pas encore sèche » selon elle.

Rappelons que vos représentants **CFE-CGC** sont autour de la table des négociations depuis février 2022 et déplorent que de nombreux points restent encore ouverts à quelques semaines de la mise en œuvre.

La Direction confirme que la Masse Salariale sera impactée à la hausse un peu plus que prévue. Cela est-il surprenant quand de nombreux TAM occupent des emplois d'IC ?

Vos élus **CFE-CGC** rappellent à la Direction leur regret d'avoir supprimé l'entretien de Juillet entre les managers et leurs équipes au sujet des fiches emplois.

La Direction souligne que le manager peut discuter tous les matins avec son équipe et affirme que la suppression de cet entretien intermédiaire viendrait des managers eux-mêmes. Vos élus **CFE-CGC** ont toutefois souligné que la nouvelle convention, étant un évènement exceptionnel, le moment était mal choisi pour supprimer ce temps d'échange.

Présent à l'UIMM, le **PDG** partage en séance le fait que les autres entreprises ne sont pas autant avancées que Naval Group sur la nouvelle convention. Faut-il s'en réjouir pour autant ?



BILAN FORMATION 2022

En 2022, **48 724 formations** ont été dispensées pour un total de **399k heures** (vs 425K heures en 2021) et un budget en légère hausse (3,93% de la masse salariale brute annuelle vs 3,70% en 2021).

30% des heures ont porté sur des formations réglementaires (ex : habilitations), 40% sur les métiers techniques (ex : coque, méca, informatique), 8% sur les fonctions transverses management, bureautique) et seulement 11% sur l'évolution professionnelle (ex : Parcours cadre, Talents).

Orientations Stratégiques 2023-2032 (hors CSE-C)

Retour de l'administrateur salarié de la CFE-CGC présent au Conseil d'Administration

Récemment, vous avez pu prendre connaissance de notre communication sous l'appellation "A la barre". L'administrateur salarié **CFE-CGC** a validé le plan stratégique 2023, en continuité de l'année dernière car techniquement, il conforte les visions produits (SEP, DSA, BS et SM), les investissements planifiés.

Il confirme la trajectoire financière (stable) sur le Chiffre d'Affaire (CA) et la performance, à condition que le Groupe progresse dans la conduite de ses programmes dans un contexte d'effectif constant. Naval Group n'a pas l'ambition de se développer mais seulement de **conforter son outil industriel** au profit de la souveraineté nationale. L'export permettant de maintenir les plans de charge des sites et les compétences minimales requises.

Un regret : le plan stratégique n'affiche pas de façon volontariste un axe Ressources Humaines alors que l'attractivité, les compétences et la fidélisation sont des enjeux majeurs.



Politique voyages et déplacements

Les enjeux climatiques prennent du poids dans la politique de déplacement

La Direction a réalisé un comparatif entre les impacts de CO₂ selon que les déplacements sont réalisés en train ou en avion. La **CFE-CGC** s'étonne des chiffres annoncés qui ne correspondent pas ceux du site officiel du gouvernement.

En 2022, **70%** des collaborateurs ont effectué au moins 1 déplacement. Les trajets type **Brest-Paris, Toulon-Paris et Marseille-Paris** seront désormais à faire en train et non plus en avion (estimés 150x plus polluant). Ces trajets seront désormais réalisés en 1ère classe pour des raisons de confort pour les personnels. En suivant cette politique, en 2022, cela aurait permis d'économiser **670 K€ et 840 tonnes de CO₂**. Au 1er semestre 2023, **2650 trajets ont été non conformes**. Ils ont représenté 875 t de CO₂ et un coût de 385 K€. Les dépenses totales en 2022 ont été de **53 M€** ventilées pour **50/50** entre la billetterie et les notes de frais. La Direction annonce **3 enjeux** : **climatiques** (réduire au minimum de 5% des émissions de CO₂), **QVT** (limiter les déplacements au strict nécessaire), **Economique** (réduire le montant des dépenses).

lth@que sera mis à jour en ligne avec les nouvelles mesures (validation automatique des missions en train avec proposition systématique de la 1ère classe, interdiction des avions sur certaines destinations ...). Un reporting trimestriel sera réalisé et remonté vers les COMEX/ Codir pour mesurer la déclinaison des nouvelles mesures.

24/25

COMPETITIVITE

Le plan 20/25 comprend **3 piliers** la transformation managériale, transformation digitale et le BMS 2.0. La tenue de ces 3 piliers doit répondre au plan ambition (24/25). Celui-ci a pour objectif d'aller chercher des leviers financiers pour améliorer (dans un 2e temps) nos offres à l'export (compétitivité). Il sera présenté au CSE Central au dernier trimestre 2023. Sur les produits, la Direction précise que les Drones sont plus près de notre cœur de métier que les EMR.

9200

TONNES de Co2

Les déplacements en France et à l'international ont totalisé des émissions de **9200 T de CO₂** en 2022 et un montant total de **53 M€**. En 2019, les dépenses de voyages avaient atteint un maximum de 72 M€.

Depuis la mise en place du **télé-travail et de Tixéo**, les dépenses se sont fortement réduites. La Direction veut en priorité réduire l'impact en CO₂ (-5%) plutôt que réduire les dépenses.

17 124

INSCRITS

En 2022, le Groupe comptait **17 124 inscrits**. Le taux de femme est de 20% et en légère baisse par rapport à 2021 avec (+ 3% IC, +1% TAM et -5% OE). Les **embauches** ont été de 1098 CDI en 2022 (vs 1204 en 2021). Plus inquiétant, les **démissions** sont passées de 112 en 2020, à 182 en 2021 et 305 en 2022. Cela ne semble pas être un signal de mal être à surveiller pour la Direction. Pour la **CFE-CGC** si !