

Synthèse du CSE-C 14 Décembre 2023

Réconcilions la Performance et le Bien-Être au Travail

Morosité , Reconnaissance, Management et Dignité

La CFE-CGC interpelle le PDG sur le climat social actuel et la perte de confiance

De multiples organisations incomprises, des fiches emploi sous-évaluées, la prise en compte de seuils de rémunérations au plus bas et enfin dénonciation de l'accord d'entreprise. Ca suffit ! La **CFE-CGC** demande à la Direction de **remettre du sens et d'être à l'écoute des salariés et de ses représentants**. La classification des emplois, révèle pour la **CFE-CGC**, l'écart de perception de l'entreprise sur les compétences et activités de ses salariés. C'est à se demander si les RH connaissent les salariés.

Le PDG est au moins d'accord avec la **CFE-CGC** sur la nécessité de retrouver de la **confiance**, entre la Direction et les représentants du personnel et avec tous les salariés et les clients et annonce de la **stabilité dans les réorganisations**.

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



SIREHNA

Société **créée en 1986** puis filiale à 100% de Naval Group en **2012**, Sirehna compte **140 salariés** basés sur Nantes, Ollioules et St Mandrier sur des activités d'expertise en hydrodynamique.

Pour gagner en souplesse, la Direction veut changer son statut juridique en la passant d'une SA à une SAS (Société Anonyme Simplifiée) à l'image des autres structures du Groupe. Sirehna bénéficiera aussi du support du CSPN.

Pour rappel, Sirehna est affiliée à la convention de la métallurgie.

Orientations Stratégiques 2023-2032

Les conflits révèlent des évolutions du marché et des positions divergentes des pays

Peu de changement sur la trajectoire globale en termes de chiffres à horizon 2032 avec un **taux de croissance moyen visé de 3,3%** et cela toujours dans un contexte de forte concurrence. Une **répartition équilibrée sur le neuvage BS, SM et Services** et **une part nationale encore majoritaire** sur l'international. Le marché révèle une évolution du tonnage des bateaux, un besoin en quantité de missiles et l'apparition de nouveaux environnements de conflits comme l'espace (satellites) et le cyberspace (numérisation).

Un **REX** a été réalisé sur les derniers conflits géopolitiques. **1ère leçon** : il n'y a pas de défense européenne sans présence de **l'OTAN**. **2ème leçon** : au niveau européen, **absence de consensus dans les positions** des différents pays. Enfin, la question de la dissuasion est de plus en plus présente dans le discours politique. Dans les conflits, l'utilisation de drones et de mines par les armées s'amplifie. Le marché du SM est en progression mais sur des pays difficilement accessibles pour Naval Group. Nous sommes **4ème au niveau mondial sur les BS et 1er sur les guerre des mines**. Naval Group est de plus en plus sollicitée pour la production et l'intégration des drones. La concurrence sur le MCO des BS va s'accroître. Un plan de transformation de la direction SERVICES a été défini depuis l'été 2023 avec notamment une volonté d'un besoin de transformation culturelle (raisonner client, se rapprocher des opérationnels), une recherche de compétitivité et de qualité client et une future stratégie de MCO du PANG commune avec les chantiers de l'Atlantique.

La **CFE-CGC** interroge sur les impacts de la stratégie AUKUS dans la zone Pacifique. La Direction répond que la situation confirme le besoin de produit de haut niveau (ex comme notre BSB) et que la principale « menace » concurrentielle des américains est présente en Europe et non seulement dans le Pacifique. Sur les bâtiments de surface (FDI), des réflexions portent sur des innovations en termes d'armement et de dronisation. Le sujet de remplacement des frégates se profile.

Evolution d'organisation au sein de la Dir. Ingénierie Services

Il y a ce que la Direction dit et ce qu'elle ne dit pas ...

Le projet de réorganisation, ah non d'évolutions d'organisations, comprend dans son périmètre 2 domaines : **Système de Combat Services et Plateforme, Coque, Structures & Propulsion**. Les arguments avancés portent sur une nécessité de « modernisation » dans ces domaines sur les sites de **Brest et Toulon**. Les élus **CFE-CGC** ne sont pas dupes, et voient dans ces propositions un « pansement » afin de passer la période située entre les pertes de contrat de MCO et la conservation des compétences pour les besoins de 2027. Les élus **CFE-CGC** n'ont pas eu de réponse satisfaisante aux critères de réussite de la réorganisation. La Direction veut développer la **polyvalence et de la poly compétence** des personnels mais **sans impact sur les fiches emploi**. LOL. Création de nouvelles entités et **aucune mobilité géographique** n'est envisagée.



LA LONDE LES MAURES

Projet parfois appelé **Var-Est ou Var 2**, le sujet de création du site de la Londe se poursuit et soulève de plus en plus d'inquiétudes.

A date, **80 personnes** ont quitté le site de Bagneux (démissions ou mobilités vers Thalès) dont 10 en 2022 et 70 en 2023.

A l'inverse, **48 recrutements** ont été effectués dont 19 en 2022 et 29 en 2023.

Des compétences en informatique produit, gestion de configurations et work-package manager n'ont pas encore été compensées.



PILOTAGE METHODE PERFORMANCE DE SERVICES

Après des rencontres terrain, de nouvelles attentes de la direction PMP pour préparer l'avenir.

La Direction veut être plus proactive, réduire les réflexions en silos, faire des propositions auprès de la DTISI et soutenir davantage les métiers transverses (ex : la planification).

Le constat actuel est un manque de suivi et de pilotage des améliorations identifiées. L'organisation proposée veut redonner de la légitimité et du leadership sur leur périmètre. Les élus **CFE-CGC** s'interrogent sur la gouvernance et la cohérence d'ensemble de la performance au niveau Groupe. La direction acquiesce ce besoin.

83%

FICHES EMPLOI

A fin novembre, **652 changements** de rattachement ont été effectués :
 · 224 changements de métiers
 · 309 changements de niveaux
 · 119 changmts métiers & niveaux

83 % des changements de niveaux l'ont été à la **hausse** (confirmant les alertes de la **CFE-CGC** sur les fiches sous-cotées). **60%** des changements concernent les emplois **Non-Cadres**, une surprise ? Rappel : vous avez **jusqu'au 31/01 pour contester**.

1 420

REFERENTIEL EMPLOI

Le référentiel a évolué de 1 085 emplois (fin mars 2023) à 1 420 emplois aujourd'hui.

La direction annonce que ce référentiel continuera à évoluer. Elle indique que des sujets sont à ce jour non traités : la polyvalence, la reconnaissance de l'excellence professionnelle. Le sujet des emplois de maintenance est à traiter en priorité.

Les élus ont voté à l'unanimité une résolution pour avoir des informations locales en CSE

16 500

EFFECTIFS

Une des données essentielles dans le PST (Plan stratégique) porte sur les personnels .

Si en **2020**, l'effectif Naval Group France était de **15080** personnes, le PST affiche une stabilité des effectifs, sur la période 2023-2032 de **16 500 personnes en moyenne**.

Ce chiffre monte à **18 500** en moyenne, en y ajoutant les filiales et des joint venture (soit au global ~2000 personnes).