



Compte-Rendu du CSE Janvier 2024

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

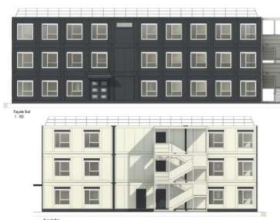
1/2

Déclaration Liminaire de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC souhaitent la Bienvenue au Directeur de Site en saluant la qualité du dialogue social et interpellent la Direction sur l'impact négatif des fiches emplois au rabais. La CFE-CGC demande à la Direction d'accélérer favorablement les recours et la mise à jour des fiches emplois en incluant dès à présent les aspects techniques pour être conforme à la convention collective.

Extension du site (Algécós)

Mise en service prévue fin septembre 2024 pour des modulaires en R+2 avec une capacité de 220 à 250 personnes et 100 places de parking (accès par badge). Des salles de réunions et de vision sont prévues ainsi qu'une zone détente. La population qui utilisera ces algécós devrait être identifiée d'ici fin janvier 2024.



Casernement (Ollioules et Euclide)

Euclide : Regroupement des équipes DSA début février sur le site d'Euclide, regroupement des S/T au R+1, DSA au R+2, et APN au R+3.

Mouvement	S3	S5	S6
Sous traitants	X		
DSA et APN		X	
Transfert DSA			X

Ollioules : L'espace situé face à la Médecine du Travail et occupé par DES et la gestion de site, sera utilisé pour des PF programmes. Les équipes migreront en C13 ou dans les modulaires existants dans la zone de stockage au SUD-OUEST du site.

Cafétéria et RE

RE : Légère hausse de la fréquentation du RE, avec un pic à 800 couverts/jour en novembre. Les plats à partager (couscous, tartiflette, paella...) devraient être proposés prochainement. La soupe en libre service est désormais disponible.

Cafétéria : Avens subit la hausse des prix de l'énergie ainsi que celui des matières premières et subissent des pertes financières.

Une augmentation du prix du café et des autres prestations est à prévoir. La variété de l'offre devrait être aussi revue à la baisse. Un prix réduit est prévu lorsque vous amenez votre tasse. L'utilisation de machines à café à grains a été écartée.



Les nouveaux tarifs seront en vigueur au 1er février 2024.

Transfert des activités de Bagneux vers Ollioules

56 démissions/mobilités à ce jour depuis l'annonce de la fermeture. Arrêt progressif des embauches sur Bagneux pour les orienter sur Ollioules. L'organisation du transfert des compétences se poursuit. L'impact sur les programmes se fait toujours sentir, notamment sur la tenue des jalons.

La CFE-CGC rappelle aussi que certaines compétences portées par les sous traitants doivent aussi être sécurisées.

Règlement Intérieur

Suite au courrier vers l'inspection du travail auquel a participé la CFE-CGC, les contrôles prévus seront ciblés uniquement sur les postes à risque au lieu de l'ensemble du personnel.

Ce paragraphe devra donc être modifié et le RI devra de nouveau être soumis au vote.

L'introduction d'alcool sur le site est interdit depuis le 01/01/2024, les dérogations pour les achats groupés du CSE ont été refusées.



Adhère !
NAVAL GROUP

Élus CSE CFE-CGC Naval Group Ollioules

Nicolas P (DS)

CASC

Philippe P

Leïla M

Nathalie G

COMECO

Lucky S(DS)

Robert M

Audrey A (DS)

CSSCT + com sociale

Estelle C

Sébastien D

Benjamin C

CSSCT + COMECO

Stéphanie S

Lucile F

Retrouvez nous sur [Intranéo](#) et [internet](#)



Compte-Rendu du CSE Janvier 2024

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

2/2

REX DILM

Suite à de nombreux départs, interprétés comme un indicateur de mal être des équipes, les RH de STZ ont demandé l'intervention d'un psychologue du travail pour comprendre et trouver des leviers d'amélioration. Cela concernait principalement le programme Guerre des Mines. Les causes racines semblent venir de problèmes de découpage de responsabilités et d'accessibilité client pour clarifier les exigences fonctionnelles. Auxquels s'ajoutent un manque de présence de l'encadrement (au sens général), le sentiment d'isolement sur Euclide et un sentiment d'inégalité de traitement qui amène un sentiment de méfiance. Des leviers d'amélioration semblent identifiés, le plan d'action associé sera présenté lors du prochain CSE et un bilan est prévu à 6 mois.

Plan d'action ESN

La réorganisation des équipes semble porter ses fruits avec la séparation produit et programmes. Le plan d'action est bien avancé et les nouveaux responsables de service ont pris leurs fonctions. Cela a soulevé aussi une répartition différente des activités d'intégration qui sont très techniques.

Process recrutement

Le process de recrutement a été présenté depuis l'expression du besoin du poste jusqu'à l'accueil du nouvel embauché. La disponibilité des managers est primordiale lors du brief de poste avec les RH car cela permet de mieux cerner le besoin et le savoir être nécessaire à la tenue du poste. Divers délais s'accumulent entre la publication, le sourcing des candidatures, les entretiens et les délais de réponses des candidats, souvent accentués par d'autres négociations (autres emplois, négociations en interne...). Le délai minimal est de 6 semaines, cela dépend aussi des métiers et des profils recherchés. Le but est de descendre sur un délai nominal d'un mois.

Compétitivité ES (SMC)

Une démarche d'évaluation et d'amélioration de la compétitivité d'ES a été lancée au T4 2023 avec un cabinet externe. Le but est bien de faire face aux contraintes budgétaires du client FR, de répondre à la concurrence accrue en FR et à l'export, mais aussi d'adresser des marchés sur des CMS hors plateformes Naval Group. Les forces de l'entreprise sont la maîtrise des projets complexes avec un haut niveau de compétences et la tenue des plannings. Des améliorations sont possibles sur la réduction de la variabilité de nos offres, la culture des risques issue de programmes complexes "surcotées", une part achetée encore très forte, des exigences transverses qui augmentent nos coûts, beaucoup de lots de tâches, un environnement de développement vieillissant et pénalisant, ainsi qu'un manque de suivi de la compétitivité.

Cette analyse est étayée d'un benchmark d'entreprises similaires illustrant que la maîtrise de la variabilité de nos produits et la mise à niveau de nos outils de développement sont des leviers à fort impact sur notre compétitivité. La part achats reste très importante sur les programmes neufs.

La CFE-CGC rappelle l'importance d'une organisation achats efficace et dimensionnée pour permettre des gains financiers directs et reste surprise par la réorganisation récente et l'impact négatif sur la performance et la sérénité de la filière achats.

NAVIRIS

Mise à disposition de 2 collaborateurs Naval Group vers Naviris suite à la montée en charge sur MLU Horizon et EPC. 2 autres arrivées sont prévues sur le premier semestre 2024.

SeaNaps

La transformation digitale débutée avec le déploiement de SeaNaps se poursuit avec SeaENERGY (développement sur site et en nomade) et ARGO (cloud privé Naval Group).