



## Déclaration liminaire au CSEC des élus CGT- CFDT- UNSA- CFE /CGC du 30 mai 2024

M. le PDG, M. le DRH,

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA et CFE-CGC, réunies en CSEC ce jour, vous interpellent au sujet des négociations actuelles concernant le nouvel accord d'entreprise. En effet, lors de sa tournée des sites en fin d'année 2023, M. le DRH central s'exprimait pour rassurer les personnels et précisait à l'époque qu'il n'y aurait pas de régression sociale suite à sa dénonciation de l'accord d'entreprise.

Après plusieurs « rounds » de négociations sur 3 titres : les Instances représentatives du personnel, le Droit Syndical et les Classifications/Rémunération/Evolution professionnelle/Contrats de travail/Formation professionnelle, c'est exactement l'inverse qui s'annonce.

Les négociateurs de la direction font durer les réunions sans aucunes propositions concrètes, et reportent sans explications convaincantes ces sujets importants.

Est-ce une stratégie de la direction pour gagner du temps vis-à-vis de l'échéance de janvier 2025 qui correspond à la fin de validité des dispositions de l'accord dénoncé ?

A date, les trop rares propositions ne sont que régressions ou suppressions par rapport au précédent accord d'entreprise.

A titre d'exemple, la grille des rémunérations spécifiques Naval Group est supprimée et sera remplacée par la grille de rémunération de la nouvelle convention ; la garantie d'évolution professionnelle sur une moyenne de 5 ans qui est purement supprimée et non remplacée, la prime d'ancienneté décalée à 3 ans sans en allonger la durée, les parcours d'intégration, etc....

Nous arrêtons cette liste non exhaustive, mais elle peut être largement complétée par de trop nombreuses autres dispositions remises en cause, supprimées et non remplacées.

La cerise sur le gâteau a été servie hier ! Les heures syndicales dénommées « CHS » (Crédit d'Heures Syndicales), permettant la mise en place de permanents afin de donner du temps pour travailler les dossiers et aller à la rencontre des personnels, sont supprimées. Les mesures de substitution ne sont pas à la hauteur.

Cette suppression totale et arbitraire des heures CHS est inacceptable, elle ne peut s'apparenter purement et simplement qu'à une suppression des organisations syndicales au sein de Naval Group.

Cela n'est pas cohérent avec vos discours M. le PDG et M. le DRH ; ces discours qui prônaient à tout va le besoin d'organisations syndicales ayant des moyens pour un dialogue social efficient.

Restreindre comme vous le souhaitez le dialogue social aux instances représentatives des personnels est irrespectueux des personnels et inacceptable. Naval Group doit garder la culture syndicale qui est la nôtre et qui a toujours été présente depuis des décennies. Ces forces syndicales ont su démontrer qu'elles sont force de propositions et d'innovations et qu'elles permettent un lien fort entre les personnels et la direction.

Les organisations syndicales représentatives de Naval Group se posent donc réellement la question. La direction veut-elle réellement un accord d'entreprise ?

Pour les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, CFE-CGC, si la réponse est oui, comme cela a été dit lors de certains CSE sur les sites, la direction doit changer de posture.

Elle doit arrêter de tout niveler à minima vers la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) et entendre les demandes des organisations syndicales.

Naval Group ne peut se passer d'un accord d'entreprise de haut niveau, garantissant notamment des rémunérations bien supérieures aux seuils de la convention collective comme ça l'a toujours été, des évolutions de carrières accompagnées d'évolutions salariales et des moyens syndicaux d'un bon niveau pour maintenir un bon dialogue social.

Nous vous remercions de l'attention que vous avez portée à cette déclaration et sommes à votre écoute pour des premières réponses en séance.