

Actualités Programmes et perspectives pour le Groupe

Le PDG fait le point sur l'actualité de l'entreprise, vos élus CFE-CGC ont noté les informations suivantes.

Sur les Pays-Bas (BSB), les 2 concurrents réagissent sur le plan juridique et politique. L'issue devrait être connue courant Juin 2024. Le PDG a demandé aux sites d'anticiper les moyens (équipements, sous traitance, recrutements) pour répondre présents. Pour l'Indonésie, la Direction envisage une entrée en vigueur d'ici fin d'année. Naval Group a besoin d'un tiers de son activité à l'international et le contrat AFS a servi d'expérience à l'entreprises au sujet des pays dits « 5 eyes » (AUS/CAN/NZ/UK/USA).

- **ATTRACTIVITE** : Le PDG souligne la progression de l'entreprise sur ce volet et ne partage pas le constat de la CFE-CGC.
- **LORIENT** :
 - La décision de lancement de la nouvelle usine composite a été prise.
 - Réalisation d'un des modules avant du 1er BSB (Pays-Bas) sur le site, celle sur les 3 autres bateaux reste possible.
 - NG demande à l'Etat d'avancer les commandes des FDI 4 et 5 au plus vite et 6 Gowinds seraient dans la LPM en 2030.
 - La Norvège veut 5 frégates, l'Arabie Saoudite est en appel d'offre et la Grèce relance l'idée d'une 4^{ème} FDI.
 - L'Investissement sur le Bassin 2 est lancé.
 - Une présentation à la commission économique centrale de septembre portera sur la stratégie bâtiment de surface.
- **BGDM** : chantier confié à Piriou, Naval Group n'aurait pas gagner le programme sans cela.
- **PANG** : 90% des 1^{ers} contrats lancés ont été remportés par Naval Group.
- **S3G** : les discussions se poursuivent sur la visibilité budgétaire du client à horizon 2025.
- **LPM / Supply** : La CFE-CGC demande au PDG l'impact d'être une entreprise mobilisable par l'Etat. Selon lui cela portera sur la simplification de nos processus et la sécurisation de nos sous-traitants afin de gagner en réactivité et compétitivité. Enfin, la CFE-CGC reconnaît les avancées du Groupe sur la Supply Chain et invite la Direction à poursuivre le travail.

Point de situation sur le Programme 20/25

Comme le dit la Direction, « ce n'est pas le grand soir » mais les petits pas font les grands changements.

Pour rappel, le programme comportait 3 objectifs : la transformation des processus (BMS 2.0), la transformation digitale et la transformation managériale.

- Sur les processus : 24 quick wins répertoriés, simplification du référentiel BMS orienté davantage sur les activités. La Direction veut développer l'adaptabilité et la simplification du BMS. La Direction admet que certains processus étaient contradictoires ou méconnus.
- Sur la transformation digitale : la volonté est d'avoir des actions visibles notamment par l'intermédiaire du projet Argo (nouvelles infrastructures). Des chantiers sont menés sur les outils d'ingénierie système, digitaliser les ateliers et la mise en place de Seanergy pour être en mesure de développer des logiciels plus rapidement.
- Sur la transformation managériale : « pilier des piliers » selon la Direction, toutefois le fonctionnement de la commission de recours sur les fiches emplois montre le niveau de prise en compte de l'avis du N+1 suivi dès lors que le N+2 soit le même, dans le cas contraire, l'avis du N+1 est déconsidéré. Entre les discours et les actes, le chemin est long.

Pour les élus CFE-CGC, les intentions de changements sont louables et ne pourront se concrétiser sans un réel changement de culture client, une écoute du terrain et une exemplarité des collaborateurs à tous les niveaux. La Direction avoue ne pas comprendre la raison (ou le besoin) de la multitude de changements d'organisation et que l'entreprise doit définir une réelle politique de recrutement pour limiter « les personnes restant dans leur constellation ».

La CFE-CGC note une amélioration dans les composantes d'une politique de conduite du changement et invite la Direction à aller jusqu'au bout en associant le plus en amont possible des réflexions, les personnels concernés par les changements envisagés.

4/4/1

ARBRE DE CONFIANCE

Pour la transformation managériale, la Direction a défini un arbre de la confiance qui comprend 4 racines du management positif (Motiver, Recadrer, Exiger, Accompagner) et 4 branches des leaders (Valeur, Transformation, Collectif, Conscience) et la confiance en tronc. Lol !!

Bilan 2023

GESTION DU CSEC

En raison d'une activité sociale importante, le seuil des réserves du CSEC a été atteint notamment du fait de sollicitations d'expertises suite à une alerte économique, d'une assistance juridique suite projet de réorganisation et des abonnements de revues spécialisées pour permettre une veille juridique.

70

AGEFIPH

Naval Group va mettre en place une convention avec l'Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Cela permettra de d'augmenter l'accompagnement des personnels à hauteur de 70% des dépenses. Un contact à la médecine est présent sur chaque site.

AMBIANCE DU CSEC

Un CSEC très particulier car très mouvementé suite à l'annonce en début de semaine par la direction de sa volonté de supprimer quasiment tous les moyens supralégaux aux organisations syndicales. Elle veut supprimer les Crédits d'Heures Syndicaux (CHS) qui permettent aux organisations syndicales de travailler et surtout de représenter et défendre les droits des salariés.

Cette régression sociale fait partie du « package » de mesures à la baisse dans la négociation en cours du nouvel accord d'entreprise. Les élus CFE-CGC ont donc interpellé le PDG via une déclaration commune et ont été à la rencontre des salariés du siège.



VISION DU PDG SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le PDG réitère sa volonté d'aboutir à un accord qui soit plus lisible et pédagogique pour une meilleure compréhension de son contenu. Le DRH nous informe de nouvelles propositions : conservation d'une grille spécifique des rémunérations à NG, une politique d'évolution professionnelle claire, une prime d'ancienneté décalée à la 3^{ème} année et conservée jusqu'à la 16^{ème} année.

Les heures CHS seront à revoir et ne descendront pas en dessous de 2 à 3 heures par salariés (6 h à date). La Direction dit ne pas faire de provocation. Au regard de la mobilisation des salariés et de l'inquiétude « légitime », la Direction veut apporter des réponses et avoue s'être trompé. L'échéance de janvier 2025 arrive vite, il faudra définir un calendrier ambitieux.

Les élus CFE-CGC attendent désormais les écrits. Prochaine négociation les 4 et 5 juin.

Compte-rendu en ligne

Document non disponible en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux au CSE-C

Véronique BACHELET
Christophe COMBE
Philippe PRADIER

Anne-Cécile DESCHAMPS
Laurent GOSSELIN (RS)
Olivier TEISSEIRE

José BAPTISTA
Leonardo GULLO

Damien CODRON
Samuel MOINAUX (RS)

J'adhère

