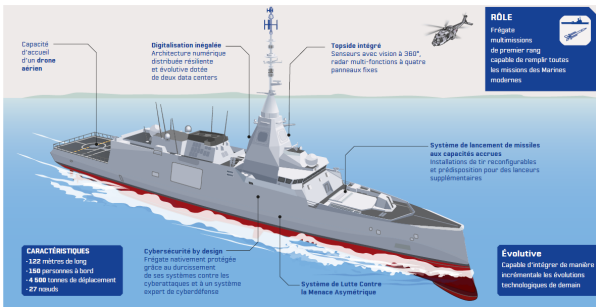


### Programme FDI

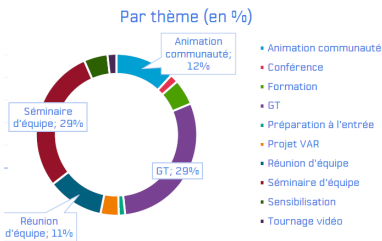


Encore un programme sensible dont seules les informations publiques sont autorisées à être retranscrites. Retenez donc ce qui suit :  
A ce jour, 5 FDI sont dans le cycle de production à Lorient (2 Françaises et 3 Helléniques). 11 sites Naval Group, plus de 1500 collaborateurs Naval Group et environ 400 partenaires sous-traitants sont impliqués.

La CFE-CGC espère que des contrats exports alimenteront la charge des équipes de production.

\* Pour les plus curieux, les photos de la présentation sont consultables aux permanences de la CFE-CGC.

### Creative room : Bilan 2023



Sur chaque site, une salle est dédiée pour stimuler et aider les équipes dans la collaboration, l'échange, la réflexion et la créativité. Des facilitateurs peuvent vous guider dans l'organisation et la gestion des outils disponibles.

Preuve de leur succès, elles ont été occupées à 41% lors de leur première année d'utilisation.

### CSSCT du 13 juin 2024 - Bilan 2ème trimestre

2 incidents déclarés sur Finlay et 1 accident de travail sur Bagneux.

La Direction présente ses indicateurs environnementaux de l'établissement :

L'objectif 2023 de 30% de valorisation des déchets a été tenu : 36% des déchets ont été revalorisés.

L'objectif 2023 de réduction de 5% de la consommation électrique n'a pas été tenu. Les mesures de réduction sont en place depuis longtemps et ont montré leur efficacité. La prochaine étape est le remplacement des ampoules par des LED et la pose de film solaire pour réduire la climatisation l'été.

57% du bilan carbone est induit par des déplacements professionnels, 14% des déplacements domicile/travail, 11% des véhicules Naval Group. L'établissement envoie beaucoup de missionnaires en France et dans le monde.

Le RAPort et Programme ANnUel (RAPANU) du chef d'établissement ou rapport annuel CSSCT a été approuvé par l'ensemble des élus.

Le résultat des analyses de la qualité de l'air des locaux de Finlay est conforme aux normes. Des mesures de nettoyage et de remplacements de filtre ont été effectuées en complément.



### Commission VAR OUEST

La période des PEA est terminée depuis le 30 juin. La Direction annonce 65 signatures et 11 départs en 2024.

L'objectif du PSE est de transférer les postes de Bagneux et conserver les emplois (pour plus de détails consulter vos élus CFE-CGC).

La CFE-CGC note que plus de 90 collaborateurs de Bagneux sont partis depuis juillet 2022 remplacés par des «volontaires» pour l'expatriation à Ollioules.

### Victoire CFE-CGC

La CFE-CGC a enfin obtenue gain de cause (cf. gazette de Mai 2024).

Les 4€ seront versés automatiquement à partir de septembre 2024 à 411 salariés de l'établissement ne déclarant pas de Pass Navigo.

La CFE-CGC défend vos intérêts et la Direction prend en compte nos revendications.

### Document Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Un fascicule est disponible pour vous informer et lutter contre ce fléau.



J'adhère



Réconcilions performance et bien-être au travail

CFE-CGC Naval Group Région Parisienne, notre ADN, vous défend

Appelez nous au 06 74 00 02 22

Venez nous rencontrer à Bagneux B046, à Finlay R066

Ecrivez nous @

Retrouvez nous sur

Intraneon, internet, LinkedIn et youtube



Monsieur le DRH,

Nous passerons sur le déficit de confiance de la **CFE-CGC** envers la DRH Groupe né de la méthode de négociation actuellement employée dans le cadre des discussions autour de l'accord d'entreprise.

Nous préférons évoquer ici une lame de fond qui semble se dessiner en local et particulièrement au Siège.

**Monsieur le DRH, que se passe-t-il au sein de l'établissement Région Parisienne ?**

Nous ne grossissons pas le trait en vous informant que pas une semaine ne se déroule, depuis près de 2 mois, sans qu'un salarié ne vienne solliciter la CFE-CGC sur sa situation personnelle.

Les cas de figure présentent certaines similitudes. Ces personnes sont fortement incitées à réfléchir à une rupture conventionnelle ou à se trouver un nouveau poste .... y compris au retour de maladie faisant parfois suite à des situations d'épuisement professionnel. En terme de gestion d'emploi et de considération des personnels, la RH peut faire mieux !

- ⇒ *Existe-t-il des objectifs chiffrés de réduction des effectifs et particulièrement sur les fonctions support ?*
- ⇒ *Les personnels sont-ils devenus la nouvelle variable d'ajustement financière ?*
- ⇒ *La réduction des effectifs s'inscrit-elle dans un projet plus global de déménagement du Siège pour un établissement plus modeste en taille et à loyer moins onéreux ?*

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est faite pour gérer les carrières, offrir des passerelles en terme de parcours professionnels. Cette démarche est-elle réalisée pour tous les salariés ? La **CFE-CGC** en doute de plus en plus. Une entreprise pour assurer son développement doit savoir équilibrer ses forces entre jeunes arrivants et personnels expérimentés.

Les personnels parlent, des démissions silencieuses sont avérées, des noms circulent sur des méthodes managériales « discutables ». Vous allez nous rétorquer que nous n'avons que des fantasmes ? Dans ce cas, nous attendons des réponses à nos questionnements !

Avant de conclure, la **CFE-CGC** remercie Aude, alternante au sein des relations sociales de l'établissement pour son investissement et lui souhaite une bonne continuation. La **CFE-CGC** constate à nouveau la non « CDisation » d'alternants, loin des objectifs GPEC à tenir.

Merci pour votre attention.



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Appelez nous au **06 74 00 02 22**

Venez nous rencontrer à Bagneux **B046**, à Finlay **R066**

Ecrivez nous

Retrouvez nous sur

**Intrane**, **internet**, **LinKedIn** et **youtube**

J'adhère

