

### Compte-rendu des réunions des Commissions SSCT

#### Point accidentologie au 7 juin 2024

L'établissement totalise 17 accidents avec arrêt depuis le début de l'année. Nous en comptons 8 en 2023, 14 en 2022 et 15 en 2021 à la même période. Pour rappel, le plafond est fixé à 25 pour l'année 2024.

La majorité des accidents, bénins, avec ou sans arrêt, sont liés à des déplacements.

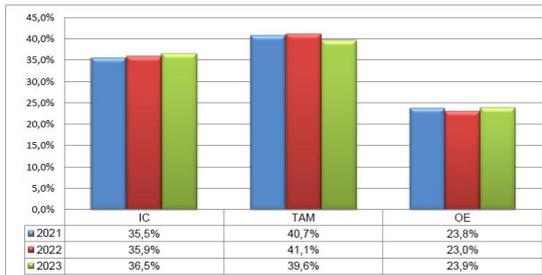
Par ailleurs, on dénombre 20 accidents avec arrêt pour les entreprises sous-traitantes depuis le début de l'année.

Remarque **CFE-CGC** : Par expérience, on sait que les mois de septembre sont relativement accidentogènes et en prévision de l'accroissement de l'activité, notamment au bassin 8, il faudra, par prévention, sensibiliser les personnels dès la rentrée.

### Bilan social 2023 de l'établissement

#### Dans la continuité des années précédentes...

L'effectif global (inscrits) de l'établissement est en hausse depuis 3 ans (3069 en 2021, 3256 en 2023), notamment due à des réinternalisations d'activités à la DTSI. Les contrats d'alternance suivent cette tendance : 172 en 2023 (122 en 2021). Par contre, le nombre moyen mensuel d'intérimaires est en diminution, passant de 175 en 2021 à 102 en 2023.



On constate une baisse des effectifs d'ouvriers (571) par rapport à 2022 (587), mais la direction précise que ce n'est pas voulu. Cependant, l'effectif des ateliers de production est en légère progression, une tendance qui devrait se confirmer dans les années à venir avec la préparation des équipes en vue de l'arrivée du S3G.

Le nombre de démissions augmente tous les ans (de 9 en 2020 à 22 en 2023), notamment chez les ingénieurs et cadres. Ce constat ne trouve pour l'instant pas d'explication, le Covid, une remise en cause du sens du travail, une tendance générationnelle ? La proportion reste très faible aux yeux de la direction, néanmoins des entretiens sont menés sur plusieurs thématiques (intérêt du poste, évolution professionnel, rémunération, quête de sens au travail, relation avec le manager) pour connaître les raisons de ces démissions (9 retours de questionnaires en 2023).

214

#### Nombre de jours d'arrêt

Le nombre de jours d'arrêt est de 214 depuis le début de l'année contre 170 jours à la même date en 2023 et 277 en 2022.

20

#### Exosquelettes

Suite à la communication HSE, une vingtaine de demandes ont été faites. Il n'y en a pas pour tout le monde et leur mise en service nécessite des formations.

1087

#### Télétravail

1087 personnels étaient déclarés télétravailleurs en 2023 (734 en 2021 et 962 en 2022).

#### Formation

Le budget consacré à la formation est en hausse (5,5% de la masse salariale en 2023). Mais le taux d'absentéisme reste élevé : 9,06% hors e-learning (16% au 1<sup>er</sup> trimestre 2024), majoritairement sur les formations habitantes.



Une salle de e-learning (4-5 personnes) en libre accès au B01 permet aux personnels en open-spaces ou ateliers de se former sans être dérangé.



#### CET ordinaires

##### Bilan 2023 brestois

- Nbre de CET ouverts : 2760 (2578 en 2021)
- Volume global de jours épargnés : 40175 (36642 en 2021)
- Nbre de jours épargnés sur l'année : 5729 (5629 en 2021)
- Nbre de jours consommés sur l'année : 2932 (2576 en 2021)

# Rapport de Situation Comparée 2023

## Un taux de féminisation loin des objectifs

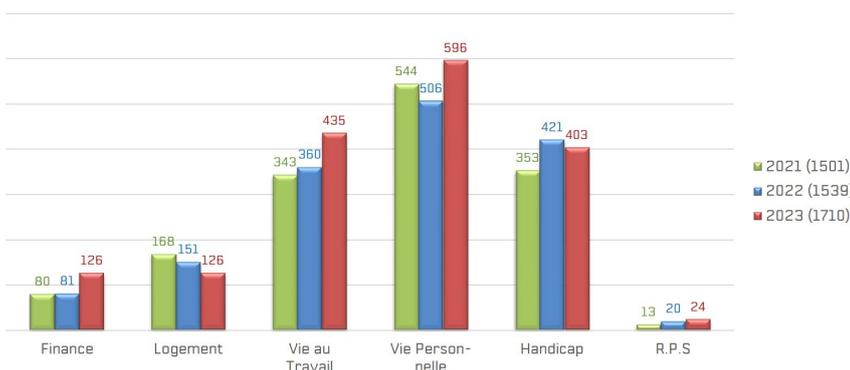
Le taux de féminisation à Naval group Brest est en progression, passant de 16,9% en 2020 à 18,2% en 2023. S'il est supérieur à la moyenne des entreprises de la métallurgie (16,9%), il est encore loin de l'objectif de 25%.



La difficulté à améliorer ce chiffre est due essentiellement au fait qu'il y ait peu de femmes dans les cursus de formation dans lesquels l'entreprise recrute. Cependant Naval group facilite l'organisation de stages de découverte avec enchaînement de stage pro ou alternance afin de faciliter le recrutement de femmes.

## Bilan des activités du service social 2023

### Un service bien utile au vu du nombre d'interventions



L'assistante sociale de l'établissement a présenté le bilan de son activité de l'année 2023.

Le service social intervient dans des domaines très variés (finance, logement, vie au travail, vie personnelle, handicap, RPS) au profit de l'ensemble des personnels. Le service comptabilise 1710 interventions en 2023 (1539 en 2022 et 1501 en 2021).

Pour rappel, le service social reçoit les nouveaux arrivants dans l'établissement tous les lundis après-midi pour informer sur le logement, la garde d'enfant, le handicap, les CESU et présenter le rôle de l'assistante sociale. Des permanences à l'île longue et au Froutven sont également possibles sur demande.

## Compte-rendu de la Commission Emploi et Compétences

### Un effort à maintenir pour développer les compétences et améliorer le recrutement

Comme évoqué dans le bilan social, la répartition des effectifs par CSP est stable en 2023 (38% d'I&C, 38% de TAM et 24% d'OE). La moyenne d'âge se stabilise également à 41,2 ans (contre 42 ans en 2022).

Une opération conduite par le Campus des Industries Navales (CINAV) est en cours. Les représentants de Naval Group en son sein participent activement à mettre en valeur les métiers du nucléaire et attirer de nouvelles recrues. Brest est l'établissement de Naval Group qui a le plus d'alternants ce qui constitue un levier de recrutement important. L'intérêt est de pouvoir en garder un maximum à l'issue de leur alternance... en fonction de leurs résultats.

En 2023, le Plan de Postes à Pourvoir a fluctué avec un pic d'embauches dans le domaine du digital (pour les besoins de la DTSI). L'effectif brestois devrait rester relativement stable en 2024 : il y a un peu plus d'embauches que de départs prévus. Un haut niveau de recrutement est néanmoins à nouveau prévu à la DTSI.

Un nouveau processus d'élaboration du plan de développement des compétences a été mis en place fin 2022 pour limiter au plus juste besoin les formations règlementaires et mieux cibler les formations prioritaires (métiers). Il reste néanmoins possible de rajouter certaines formations en « hors plan » dans la limite du budget dédié à cet effet. Il faut par ailleurs souligner l'effort réalisé en matière de développement des compétences, qui a permis notamment de remettre en place le matelotage et de pérenniser, au vu de leur réussite, les chantiers écoles.

### Réconcilions performance et bien-être au travail

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

Agnès Blanchot	54 444	Célia Cabéza	55 035
Rémy Deduyer	55 717	Olivier Teisseire	55 475
Laurent Gosselin	52 588	Philippe Le Guern	7111175

#### Agenda

- CSE le 10 septembre
- CSSCT BNF le 17 septembre
- CSSCT ILO le 19 septembre

Compte-rendu en ligne



J'adhère

