

Nouvelles réunions de négociation sur l'accord d'entreprise sur les titres 1 à 3

(IRP, droit syndical, contrat de travail, rémunération, classification et évolution professionnelle) ...

TITRE 3 - Contrats, classification, rémunération, évolution professionnelle

Contrats de travail : Pas de changement notable par rapport à l'accord actuel. Application de la Convention Collective (ancienneté, période d'essai, clause de non concurrence, rupture ...). A noter que la Direction qui avait initialement prévu une clause de mobilité dans tous les contrats de travail n'intégrerait cette clause que dans les contrats cadres (F11 et plus). En cas de perte d'habilitation, la **CFE-CGC** demande que la Direction s'engage à trouver une solution de repositionnement au sein du Groupe et en priorité sur le site d'appartenance.

Concernant la rupture du contrat de travail, la mesure proposée par la **CFE-CGC** de majorer de 30% l'indemnité de licenciement des travailleurs reconnus travailleurs handicapés - à l'instar des salariés de plus de 50 ans - serait retenue par la Direction dans son projet de texte.

Classification - Rémunération : Après avoir obtenu l'indexation de la grille salariale Naval Group sur celle de la Métallurgie grâce à votre mobilisation, la **CFE-CGC** demande que les seuils actuellement retenus soient revus à la hausse à partir des emplois classés D7 et ce jusqu'aux emplois classés H16. Réponse positive du DRH uniquement pour les OETAM (D7 à E10). Aucun changement pour les cadres !

Les fiches emplois étant amenées à évoluer dans le temps, la **CFE-CGC** exige que si accord d'entreprise il y a, celui-ci prenne acte de la création d'une commission de recours pérenne.

Concernant la prime d'ancienneté des OETAM : elle est actuellement calculée en fonction du salaire de base au taux de 1% par année d'ancienneté révolue jusqu'à la 15^{ème} année. La Direction propose une mise en place à partir de la 3^{ème} année (3%) et jusqu'à 18 ans (18%) de façon progressive pour les salariés présents ayant plus de 15 ans d'ancienneté :

2025 : 16% 2026 : 17% 2027 : 18%

Concernant la possibilité de verser des gratifications exceptionnelles, la **CFE-CGC** demande de la transparence sur le sujet (*Qui en décide ? Quel montant maximum ? ...*) et attend une réponse ferme de la Direction.

Médailles du travail : La **CFE-CGC** souhaite que l'accord d'entreprise institutionnalise les cérémonies de remise de médaille que des sites n'organisent plus. La Direction renverrait ce point aux accords QVCT.

Développement professionnel : nouveauté prévue de l'accord que la **CFE-CGC** estime aller dans le bon sens. La pratique devra éprouver les bonnes intentions affichées en matière de gestion des parcours professionnels, de reconnaissance, de développement des compétences que ce soit au sein de l'emploi, du métier, de la spécialité, d'une autre spécialité ou au travers d'activités, de compétences occasionnelles en dehors du champ des activités significatives de l'emploi de rattachement.

Il est par ailleurs prévu qu'en cas d'évolution dans l'emploi, un talon de 3% d'augmentation serait prévu.

Le sujet de l'expertise et de la poly compétences* est majeur pour la **CFE-CGC** qui s'inquiète de la perte observée de la technicité de beaucoup de métiers. La prise en compte de l'expertise (2 points de RVI en plus) se ferait dès 2025 pour les experts reconnus comme tels en 2024 (*mais pas pour ceux reconnus antérieurement à ce stade !*). La **CFE-CGC** s'interroge sur le flou régnant quant au traitement des personnels ayant plusieurs expertises. La Direction ne souhaite pas en valoriser plusieurs !!!

Le texte mérite encore des précisions même si il faut saluer la sacralisation de ce sujet assorti de hausse salariale.

* Cumul de 2 compétences maximum y compris habilitations réglementaires



Instances Représentatives du Personnel et droit syndical (Titre 1 & 2)

Synthèse des avancées et des reculs par rapport à l'accord actuel :

Côté + :

- ◆ Un Délégué Syndical Central supplémentaire (donc 3) pourrait être désigné par les Organisations Syndicales Représentatives. **C'était une revendication de la CFE-CGC.**
- ◆ Les secrétaires de CSE quelque soit l'effectif du site exerceraient leur mandat à temps complet.
- ◆ Nouveau chapitre dédié à l'engagement syndical qui reprend en grande partie un projet rédigé et présenté aux parties prenantes par la **CFE-CGC** (valorisation de l'engagement, reconnaissance de la prise d'un mandat, sensibilisation sur le rôle des élus, garantie de non discrimination pour les élus ayant des activités opérationnelles)

Côté - :

- ◆ Les critères du calcul du budget des CSE relatif aux Activités Sociales et Culturelles sont revus. Les salariés de la Région Parisienne, Saint-Tropez et Ollioules vont y perdre grandement quand les collègues des autres sites vont gagner quelques dizaines d'euros de subventions par an. **Seule la CFE-CGC s'est opposée à ce nouveau calcul.**
- ◆ Réduction drastique des heures syndicales passant de 102 000 à 60 000 heures en 2028 ! Ceci nuirait fortement à la défense de vos intérêts, au travail de terrain des élus et de préparation des instances.

Autre changement possible :

Les élus CSSCT et CSSCT-C bénéficieraient d'un supplément mensuel de 2h de délégation.



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux et experts

Olivier TEISSEIRE

Samuel MOINAUX

Véronique BACHELET

J'adhère



Compte-rendu en ligne

Document non disponible en ligne

TITRE 4 - Organisation du temps de travail

Equipe de suppléance et modulation du temps de travail : ces 2 sujets n'apparaîtraient plus dans le nouvel accord d'entreprise. En cas de besoin, les négociations seraient renvoyées dans les établissements concernés.

Heures supplémentaires : Les heures supplémentaires seraient déclenchées **en fin** de plage variable augmentant considérablement le crédit d'heures à prendre dans le mois (*Expérimentation de 16h de crédit mensuel possible*). Le compteur CEX « n'existant plus », la **CFE-CGC** s'inquiète des conditions de travail auxquelles seraient exposés les personnels et leurs managers. En effet, les personnels ne réalisent pas des heures supplémentaires par plaisir mais par conscience professionnelle. Pour la **CFE-CGC**, ces nouvelles règles ne pourraient s'appliquer que si l'organisation du travail est appliquée (*embauches, planning de travail, organisations,...*).

Forfaits jours : Le forfait de référence serait à 213 jours annuels pour les nouveaux embauchés occupant un emploi \leq H16 y compris pour les jeunes cadres positionnés sur la rampe de lancement. Ce forfait devra être tenu 3 ans avant de demander une réversibilité à 210 jours.

Le forfait 217 jours serait le forfait pour tous les salariés positionnés sur des emplois \geq H16, mais sans garantie d'augmentation de rémunération de 4,5% comme cela existe aujourd'hui. Pour les salariés actuellement sur un forfait 217 jours, il ne serait pas possible de baisser le forfait jours lors de la prise d'un poste inférieur à H16.

Pour les salariés actuellement au forfait de 210 jours ou 213 jours, la réversibilité est possible tous les ans hormis pour les nouveaux embauchés comme précisé ci-dessus.



Facilités horaires : Sur demande de la seule **CFE-CGC**, il serait accordé des facilités horaires pour les personnels accompagnants un proche en soins palliatifs.

... et la poursuite des discussions sur les déplacements et la mobilité (Titre 5)

Indemnité Compensatrice de Mission : L'ICM serait supprimée pour les déplacements ne dépassant pas une journée. Les ICM seraient exprimées dans l'accord en nombre de « Minimum Garanti » (*aujourd'hui 1 MG = 4,22 €*) et pourront ainsi évoluer dans le temps.

Repos suite à 10 missions : La Direction accorderait aux cadres une journée de repos au bout de 10 missions sur 6 mois glissants au lieu de 12 mois glissants actuellement. Elle considère cependant qu'effectuer des déplacements professionnels est inhérent au statut de cadre....

Retour de mission après 22h : La 1/2 journée de repos accordée aux personnels en déplacement professionnel dont le retour à leur domicile intervient après 22h n'existerait plus. Le personnel devrait alors **obligatoirement** observer un repos de 11h à compter de l'heure de retour au domicile avant de reprendre son travail, quelque soit l'activité planifiée le lendemain. Pour la **CFE-CGC**, cette nouvelle règle mettrait les personnels et les managers dans des situations paradoxales entre les attentes opérationnelles et le respect de l'accord. La Direction s'engagerait à suivre le non respect de cette règle de manière très stricte ! A suivre ...

PROCHAINES REUNIONS

DE NEGOCIATION :

Lundi 16 et Mardi 17

décembre 2024



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux et experts

Olivier TEISSEIRE

Samuel MOINAUX

Véronique BACHELET

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

J'adhère

