

Monsieur le Président,

**2024** s'achève et il nous est bien difficile d'établir un bilan objectif nous permettant d'évaluer si ce fut un bon cru pour Naval Group...

Certes, il y a eu de beaux succès commerciaux, notamment **Royal Netherland Submarine Contrat** et **SNA25** (MCO sur BAR). Mais force est de constater qu'il n'y a toujours aucune action concrète pour lutter contre le mal endémique de notre entreprise: l'incapacité à réaliser nos contrats dans toutes leurs dimensions.

En effet aux difficultés déjà identifiées sur nos grand programmes, se sont ajoutées maintenant celles concernant les **Combat Management System**...

La dichotomie entre la communication externe de Naval-Group et la réalité du terrain nuit au moral de tous les salariés.

Ce ne sont pas les négociations en cours du futur accord d'entreprise où tout est prétexte à d'importants coups de rabot sur l'accord actuel qui peuvent rassurer les personnels.

La **CFE-CGC** constate, que pour la direction, le seul problème identifié est lié à la masse salariale opposant les salariés entre centres de coûts et de profits.

Pour la **CFE-CGC**, les préoccupations quotidiennes des personnels ne sont pas suffisamment prises en compte notamment sur l'efficacité de nos outils, la gestion des compétences, l'organisation du travail et la reconnaissance de l'engagement.

Vous comprendrez donc notre scepticisme vis-à-vis du plan stratégique présenté ce jour !

Pour la **CFE-CGC**, **2025** sera une année cruciale pour l'entreprise. Sont à la main de Naval-Group, les décisions sur le programme **RNSC** qui vont engager sa réussite ou son échec ainsi que la gestion de la sous-activité des établissements.

La pleine réalisation du volet Marine de la loi de programmation militaire avec l'engagement sur **S3G** et **PANG** n'est pas à la main de Naval-Group et constitue un écueil de plus à gérer en 2025.

La **CFE-CGC** sera particulièrement vigilante sur ces différents points et souhaite à l'ensemble des personnels de bonnes fêtes de fin d'année.

Merci de votre écoute

Compte-rendu  
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



### Plan Stratégique 2024/2033

Dans un contexte économique et géopolitique complexe, la Direction donne sa vision à 10 ans.

Les évènements de 2024 ont montré, notamment en mer rouge, l'émergence des menaces asymétriques : drones et missiles balistiques antinavires. Cette nouvelle donne va influencer sur notre politique produit **bâtiment de surfaces**, avec la nécessité d'amélioration de l'autodéfense et une augmentation des capacités missiles. Les divergences entre la commission européenne et les états membres sont réelles notamment sur la réalité des positions et des budgets à engager. Ajouté à cela des difficultés sur **l'approvisionnement de matières premières** (ex : titane et semi conducteurs) et la multiplication des concurrents en Europe et principalement en Corée du Sud.

Le Plan Stratégique a été réalisé avant la dissolution de l'assemblée nationale. Pour autant, les projections sur les activités se répartissent de la manière suivante : **le sous marin (~40% du total), Bâtiment de surface (~25%), Services (~25%)** et les activités Drones et Arme sous marines, Equipements et Innovation vendues (~10%).

L'**export** devrait représenter **43%** de nos futurs contrats (France 57%) avec un poids supérieur dans les contrats pour les sous-marins, avec la prise en compte de l'inflation et du niveau de prudence managériale. Les élus **CFE-CGC** s'inquiètent de la réelle concrétisation du contrat avec l'**Indonésie**. Les élus **CFE-CGC** s'inquiètent également des moyens mis en œuvre pour répondre aux ambitions du Groupe tel qu'exprimé dans leur **déclaration liminaire**. Celle-ci porte sur le « défi du cash » de nos programmes France pour 2025. La Direction reconnaît les difficultés d'adhérence aux jalons de 2025. Enfin, une présentation complète sur le projet « **Var Est** », de la **Londe les Maures**, est prévue au CSEC de février 2025.

### Projet d'évolution d'organisation d'EPA

La Direction Innovation et Préparation de l'Avenir (EPA)

Naval Group a été sélectionné pour fournir des sous-marins équipés de système LIB (batterie Lithium-ion) qui nécessite de poursuivre sa transformation industrielle. Les équipes EPA ont été associées aux 6 groupes de travail pour définir leur transfert vers les autres directions. La méthode et les solutions proposées sont globalement satisfaisantes pour l'ensemble des collaborateurs. La Direction a également souhaité élargir cette réorganisation aux équipes en charge des études de distribution électrique des BS (EPCIE site de Lorient) et SM (EPVIE site de Cherbourg) en subdivisant chacune en deux. Vu le manque de clarté de la présentation (fond et forme), le président du CSE-C a demandé aux intervenants de revenir en janvier en présentiel avec des éléments éclairants pour les élus.

### Mise en place de « Hubs » de sous-traitance Ingénierie

Face aux besoins importants et rapides sur les métiers de conception, une partie de l'activité se délocalise

Pour répondre aux besoins de ramp-up (accélération) de l'Ingénierie pour les programmes SNLE 3G et PA NG ainsi qu'à celui de la DTSI, la Direction a mis en place des HUBS sécurisés, à Rennes, pour les sous-traitants externes (Etudes-Ingénierie et Prestations DTSI). La capacité initiale de chaque HUB est d'environ 30 personnes, extensible à 70 personnes sous 3 mois. Des extensions supplémentaires sont également prévues. Les prestations DTSI ont débuté le 12/11/2024 ; celles des Etudes-Ingénierie le 02/12/2024. Les élus **CFE-CGC** ont interrogé la direction sur la gouvernance des sous-traitances d'études-Ingénierie. Ils estiment que la priorité est le recrutement de ressources internes. Le recours à ces HUB ne doit se faire qu'après s'être assuré que l'activité ne peut être réalisée en interne Naval Group. Les HUBs sont connectés à iNomeris (réseau Naval Group) et les mesures de protections des zones et la gestion des accès ont été mises en place avec la sûreté.

16 876

#### EFFECTIFS

A fin juin 2024, le groupe comptait 16 876 personnes dont **14 739 CDI** et **1 281 PMAD**. **20%** des effectifs sont des femmes et **49%** ont des statuts OETAM. La Direction prévoit **6000 départs** dans les 10 ans à venir dont des personnels très qualifiés. **1/3 des effectifs a moins de 5 ans d'ancienneté**. Les mobilités géographiques diminuent pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 2019.

200

#### ATTRACTIVITE

L'industrie et Naval Group rencontrent des difficultés pour attirer des compétences et des jeunes. Depuis 2022, **200 actions** d'attractivité ont été réalisées et **25 partenariats** réalisés (écoles centrales, IUT, ENS-TA...). 29 chantiers école ont été mis en place. Pour la **CFE-CGC**, l'accord d'entreprise est aussi un élément d'attractivité. Nous attendons la suite des négociations.

-8%

#### ENVIRONNEMENT

La consommation de gaz a réduit de **10%** (objectif 5%) et celle de l'électricité de **3%** (obj 5%). Le taux de valorisation des déchets est de 74% (obj 80%). Les émissions de gaz à effet de serre liées à l'énergie ont réduit de **8%** (obj 5%) et celles liées aux déplacements ont réduit de **9%** (obj 10%). Aucun incident majeur n'a eu lieu en 2024.

#### SANTE & SECURITE

La Direction souligne que les **volets comportementaux et organisationnels du travail** sont insuffisamment pris en compte dans les analyses d'accidents. Les **RPS** sont désormais suivi chaque trimestre.

Les élus **CFE-CGC** rappellent que le process des **CSR** (constat de situation à risque) gagnerait à être dématérialisé. Un séminaire intersites et un benchmark ont été réalisés soulevant notamment un manque d'harmonisation des pratiques.

Les **62 accidents de trajet** totalisent **1299 jours d'arrêts** en 2024.

#### INDONESIE

Pour des raisons réglementaires et fiscales, Naval Group envisage la création d'une **filiale en Indonésie** basée à Djakarta.

Son but est d'apporter un soutien aux missionnaires, expatriés (~30 à termes) et au client.

La création de celle-ci ne sera lancée qu'à la mise en vigueur du contrat (paiement du 1<sup>er</sup> acompte).

Les élus **CFE-CGC** ont  **voté favorablement**  pour la création de la filiale car indispensable au bon déroulement du programme.

#### POINT DTSI

Organisation mise en place en novembre 2023, la Direction a réalisé **2 enquêtes** auprès des collaborateurs concernés avec un **taux de réponse de 60%** et une note de satisfaction globale de 3,8 sur 5. La **CFE-CGC salue la démarche**. Depuis 2023, **375 recrutements** ont été effectués dont 187 en 2024.

De nouvelles technologies se déploient (ex : le cloud, Argo (refonte réseaux, infrastructures et Data center..) et nécessitent un accompagnement des utilisateurs. **160 personnes** ont été formées à la méthode **AGILE**. Le **système d'information est homologué** par le Ministère des Armées (ce qui n'était pas le cas).

La **CFE-CGC** souligne l'amélioration du service du Help Desk. Un **nouveau Tixeo (homologué DR)** sera mis en place dès 2025.

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

Anne-Cécile DESCHAMPS

José BAPTISTA

Damien CODRON

Christophe COMBE

Laurent GOSSELIN (RS)

Leonardo GULLO

Samuel MOINAUX (RS)

J'adhère

