



### Présentation du Bilan Social Individuel (BSI)

Nous avons tous découvert il y a quelques semaines notre Bilan Social individuel. Cet outil - *relativement ergonomique* - a été présenté aux élus à travers l'exploration de l'ensemble des onglets proposés. De nombreuses questions ont été posées et notamment sur la protection des données individuelles qui est absolument garantie.

Ce bilan sera remis à jour chaque début d'année avec les données de l'année N-1. Il est perfectible dans le temps. Vous pouvez à des fins d'amélioration nous faire remonter toutes vos remarques ou les faire directement dans l'onglet « contact ».

Les élus CFE-CGC saluent l'existence d'un tel outil de synthèse même si sa communication en pleine NAO pourrait être vu comme le message subliminal suivant : « Regardez comme vous êtes bien payés ! ». Nous vous recommandons de l'enregistrer en PDF et de le conserver dans votre coffre fort numérique.

### Informations économiques trimestrielles (T4 2024)

*Des chiffres à fin d'année en demi-teinte*

Les informations données permettent de faire le bilan de l'année 2024 : Les Prises de Commandes (PC) sont doublées par rapport au prévisionnel grâce aux sous-marins Pays-Bas et ce, malgré le report des corvettes Grèce, Guerre Des Mines France compensées par PANG, SM profite du décalage de l'avenant SNLE 3G prévu en 2023. SERVICES a gagné la MCO SNA. Le Chiffre d'Affaires (CA) est en ligne avec le budget malgré les dégradations de marge des programmes majeurs.

Les élus CFE-CGC constatent que les objectifs pour DSA (drones) ne sont toujours pas atteints.

Mais les budgets 2024 (PC et CA) sont réalisés et permettent de tenir le critère de RVI.

### Commission #13 VAR OUEST du 4 mars 2025

*Les craintes et les doutes persistent quant à la pertinence du projet VAR*

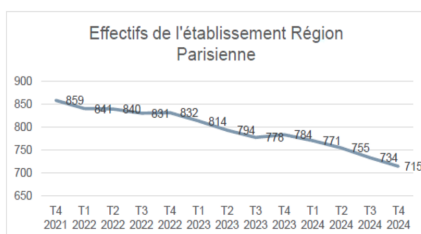
A fin février 2025, on compte 191 salariés Bagneux, dont 96 personnes potentiellement impactées par un PSE en cas de refus de mobilité sur Ollioules.

Au niveau des compétences SMC, on dénombre :

- 40 postes en binôme, 36 pourvus dont 8 terminés ;
- 40 recrutements par anticipation à Ollioules lancés depuis fin 2024 ;
- 17 mobilités sur Ollioules effectives et 9 à venir ;
- Le Bâtiment F5 Ollioules : l'avancement est conforme au planning avec une livraison avant fin 2025.

La CFE-CGC ainsi que les autres organisations syndicales ont débuté les premières réunions de négociation d'un éventuel PSE. De nombreuses clarifications sont attendues par la Direction qui peine notamment à justifier le motif économique du Projet VAR Ouest. Les mesures d'accompagnement ainsi que le volet de la santé et de la sécurité sont également en cours de discussion.

### Commission sociale du 3 février : Les effectifs continuent de décroître



Au 31 décembre, les effectifs étaient de 715 répartis en 673 CDI, 2 CDD, 37 alternants et 3 PMAD pour un pourcentage stable de femmes de 37,72%.

15 expatriés sont rattachés au Siège. Notons la présence de 2 stagiaires.

Au 31 décembre 2024, 636 cadres pour 79 non cadres (11,05%).

Sur le dernier trimestre de l'année, on compte 17 entrées pour 30 sorties (aucune mobilité entrante, 6 sortantes et 4 mobilités Bagneux/Paris). Le nombre de télétravailleurs est stable à 374.

Les élus CFE-CGC relèvent que la baisse des effectifs n'est pas seulement due à la fermeture de Bagneux ; des départs sont aussi réalisés sur Finlay. Le prochain bilan social permettra d'analyser finement les motifs de ces départs (Démissions, retraits, licenciements, ruptures conventionnelles ...).

### LES PROCHAINES INSTANCES

**21 mars** : Commission Economique Centrale

**24 mars** : CSSCT locale

**25 mars** : CSSCT extra centrale VAR OUEST

**26/27 mars** : CSEC

**27 mars** : CRIC

**8 Avril** : CSEC extra VAR OUEST



### Températures dans les bureaux & QVCT

Suite à l'interpellation de la Direction par la CFE-CGC quant aux problèmes de chauffage des locaux, cette dernière se cache derrière le Code de l'Energie qui prévoit 19°C dans les bureaux.

Il faudrait donc attendre un décret modifiant ce code pour que les choses changent ...

**Le juridique, c'est bien. Le réalisme, c'est mieux !**



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

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

J'adhère



## DECLARATION LIMINAIRE CFE-CGC

Samedi 8 mars, à l'appel d'une intersyndicale dont la CFE-CGC, pas moins de 250 000 personnes se sont mobilisées partout en France pour rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations mais également dans les sphères publiques et privées.

Année après année, nous égrainons presque les mêmes chiffres qui illustrent les inégalités au détriment des femmes :

- Elles perçoivent des salaires de 23,5 % en moyenne inférieurs à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels) ;
- Elles occupent 42,6 % des emplois de cadre alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes ;
- Elles représentent 57 % des Smicards ;
- Elles occupent 80 % des emplois à temps partiels dont beaucoup de temps partiels imposés ;
- Elles touchent des pensions de retraite 38 % moins élevées en moyenne que celles des hommes ;
- Elles sont à la tête de 82 % des familles monoparentales ;
- Elles prennent 95 % des congés parentaux.

Faibles rémunérations, carrières en accordéon, temps partiels imposés, difficile accès aux postes à responsabilité. Les carrières des femmes sont semées d'embûches. Et c'est sur elles que repose le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est encore très en deçà des besoins. La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail et la recommandation 206 associée sont appliquée à minima par la France.

Pour toutes ces raisons, nous demandons :

- L'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- La transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale et la révision en profondeur de l'index Egalité professionnelle ;
- L'abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans qui pénalise en premier lieu les femmes ;
- Le financement des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance et la prise en charge de la dépendance.
- Plus de moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Une loi intégrale financée à la hauteur des besoins pour gagner des moyens opérationnels de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

**Merci pour votre attention**