

# La débandade\*

\*action de s'enfuir en désordre, panique, déroute,...

Réunion du 17 avril 2018

A Naval Group, le partage des richesses est tout sauf équitable... On préfère fidéliser une quarantaine de « méritants » sur 3 ans en leur octroyant 2 millions d'euros par an. Pour la CGT, ce sont pourtant bien tous les personnels qui créent la richesse et la performance du groupe et qui justifient notre revendication d'un 13ème mois pour tous.

Les solutions existent pour assurer la pérennité de notre entreprise, il faudrait un ambitieux plan d'investissements pour la production, des embauches dans toutes les catégories en nombre suffisant pour pallier aux nombreux départs afin de maintenir notre niveau de compétence, se doter d'une école de formation adaptée à nos métiers (ex formeurs).

Un véritable déroulement de carrière et de meilleures conditions de travail sont les premiers garants de la fidélité des personnels !

Cette réunion aura été marquée par l'aveu d'impuissance de notre direction à interagir avec ses propres services. Malgré de nombreuses relances, les activités de soutien ne répondent pas aux demandes (CSPN, DES...). Lorsque la CGT affirmait haut et fort que c'était d'une bêtise sans nom de sous-traiter nos activités de soutien, nous voilà tous maintenant à subir le choix de quelques têtes pensantes. La solution c'est peut-être que ces quelques personnes aillent « penser » ailleurs et revenir à la raison en écoutant les personnels ?

**Voici les points que les élus DP CGT avaient mis à l'ordre du jour :**

## ❖ **Embauches sur site**

Naval Group dit avoir du mal à recruter des ouvriers et pourtant, sur le site de recrutement, il y a très peu d'offres.

Malgré les 22 formations aux centres AFPA de Basse-Normandie (soudeur, tuyauteur, chaudronnier, usineur...) dont une majorité s'effectuant sur Cherbourg sans parler de celles organisées par l'UIMM dans le département du CAP à l'ingénieur, rien n'y fait et nos ateliers de production sont toujours aussi vides.

Des partenariats existent avec cet organisme sur des métiers comme emménageurs mais pourquoi n'est-ce pas le cas sur nos métiers de production ?

*La DRH ne partage pas du tout l'analyse de la CGT puisque 12 soudeurs et 5 mécaniciens ont été formés et embauchés en 2017 et 10 soudeurs en 2018.*

**En effet, c'est la fête du s... : est ce vraiment à la taille des enjeux ? A ce rythme là, il sera très difficile de combler les retards accumulés et mettent notre entreprise dans l'incapacité de répondre aux projets en cours et à venir. Nous regrettons que l'embauche d'ouvriers et de techniciens ne soit pas au même niveau que celle des IC (165 en 2017).**

## ❖ **Parcours d'intégration**

Suite à votre réponse à la question n°28 de mars 2018, la CGT vous demande de nous confirmer vos propos en séance indiquant que les nouveaux embauchés diplômés avant le 01-10-2017 auront bien droit à l'évolution automatique comme stipulé dans l'ancien accord.

*La DRH confirme une nouvelle fois ces propos et va faire un bilan des évolutions de ces salariés. Pour la DRH, il n'y a pas eu de remontées de problèmes.*

**Si on vous propose un niveau intermédiaire lié au nouvel accord (par exemple 11A au lieu de 12 ou 14A au lieu de 15), ne vous laissez pas avoir et faites valoir vos droits auprès de votre N+1 et RRH.**

### ❖ **Agents FIDUCIAL**

Suite à une visite des élus, la CGT a porté de nombreuses revendications des agents FIDUCIAL :

Abris au niveau du terre plein du loup et des trois hangars

Local bâtiment Hughes House (caméra, climatisation, lumière)

*Le service concerné s'est rapproché de FIDUCIAL et les travaux sont prévus fin mai.*

**Nous recommandons aux personnels de FIDUCIAL de rester vigilant et de ne pas hésiter à se rapprocher des militants CGT en cas de problème...**

### ❖ **Investissements parc machine**

Après les nombreux investissements imm

obiliers sur le site de Cherbourg, quel est le budget envisagé relatif au renouvellement du parc machine pour atteindre l'excellence industrielle tant souhaitée ?

*Les investissements prévus ont été débattus en comité d'établissement de février.*

**Même si nous reconnaissons l'importance des investissements fonciers, nous dénonçons l'affaiblissement des moyens de production et l'obsolescence programmée. A l'aube du programme SNLE3G, il est urgent d'investir.**

### ❖ **Partage des richesses**

Naval Group distribue 2 millions d'euros à quelques privilégiés. Qu'ont-ils fait de plus que tous les autres personnels ? La CGT réclame haut et fort un meilleur partage des richesses. Pourquoi ne pas octroyer un 13ème mois pour tous ?

*Cette décision a été prise par le CA. Nous ne reviendrons pas sur le sujet.*

**Pour la CGT, privilégier 40 personnes sur 13000 est proprement scandaleux! La précision de la DRH que cette prime (renouvelée sur 3ans) est faite pour fidéliser ces personnels l'est encore plus! Nous continuerons de réclamer le 13ème mois pour tous qui est une revendication plus que légitime aux vues des richesses produites COLLECTIVEMENT.**

### ❖ **CSPN**

Plusieurs questions sur le CSPN ont été de nouveau abordées :

Débrayage (déclaration)

Interprétation des accords, décrets et statuts

Lisibilité des feuilles de paie

Primes HV2, habillage...pour les PMAD

*Consigne donnée par le manager CSPN d'attendre les feuilles de pointages, rappel des accords, décrets, statuts vers le CSPN, une fiche explicative va être créée et mise en ligne, correctif sur les primes qui doivent être versée sur la prime à 16%.*

**La direction semble complètement dépassée en ce qui concerne le CSPN. Si cela n'avait pas d'influence sur nos feuilles de paie, on pourrait presque en rire... Malheureusement nous ne pouvons que vous appeler à la plus grande vigilance pour le moment ... et bien évidemment de tracer tous les écarts !**

### ❖ **RCJ personnel en posté**

De combien est décompté le compteur débit/crédit d'une personne en 2X8 ou 3X8 lorsqu'il pose un RCJ ?

*Le temps décompté correspond à la quotité de travail effectué, par exemple 6h18 pour un 3X8.*

**Nous vous invitons à vérifier....**

### ❖ **Missionnaires à Brest**

Les 2 équipes d'électriciens (électriciens bord de Laubeuf et ADS) parties en mission à Brest sur le bassin 8 pendant 7 mois n'ont pas reçu leurs primes ni leur indemnités de trajet. Une demande a été faite au CSPN à laquelle il a été répondu que la régularisation sera faite sur la paie de mars. A ce jour, les salariés n'ont pas reçu la totalité de leurs indemnités et primes. La CGT vous demande de faire le nécessaire afin que ses personnels soient correctement indemnisés.

*Le sujet a été pris en compte et est en cours de traitement par l'environnement social. Régularisé en paie d'avril.*

**Malgré les protocoles, il n'est pas évident pour les missionnaires de s'y retrouver. C'est rendez service mais surtout n'attendez rien en retour, pire car c'est à vous de bien vérifier l'exactitude (pas toujours évident) de vos feuilles de paie pour éviter de vous faire arnaquer !**

**Vos élus DP CGT :** AUVRAY Stéphane : 21185 / DEBREUILLY Denis : 55739 / DESSALLE Hervé : 22714 / FAVRE Dominique : 06.65.37.11.13 / HEBERT Géraldine : 56975 HUREL Karine : 55791 / GAUDIN Arnaud : 06.62.31.12.18 / JEANNE Antony : 56073 / LECARPENTIER Morgan : / SOINARD Arnaud : 55671 / TESSON Stéphanie : 21439 / TRAVERT Eric : 21540 / TRUFFAUT Fanny : 56137 / TURMEL Pascal : 23925



# CHSCT extra du 23 avril 2018

## AVIS DES ELUS CGT CHSCT

### ➤ Sur le travail du samedi

La CGT est contre le travail le samedi et elle porte aujourd'hui la revendication des 32 heures.

Au regard des dernières années, nous ne comptons plus les diverses organisations du travail qui se succèdent sans pour autant donner de résultat et ce qui se profile va en rajouter.

Dans la proposition du travail du samedi de la direction, nous notons :

1. la volonté de contraindre les personnels à travailler le samedi et c'est inacceptable,
2. en parallèle, aucune proposition pour mieux faire travailler les personnels durant la semaine et ainsi optimiser le planning.

C'est pourquoi les élu-e-s CGT ont voté **CONTRE** en instance.

### ➤ Sur la réorganisation de l'ECTIME

Pour les élu(e)s C.G.T du CHSCT, le risque majeur identifié dans l'entreprise c'est le risque organisationnel du travail appelé communément RPS : risques psychosociaux.

Pour preuve, la réorganisation brutale de l'Ectime de 2017 a laissé pas mal de gens sur le carreau (6 cas avérés de RPS sans compter les autres en état de stress). Nous avons dénoncé cet état de fait et fait nos propositions d'amélioration des conditions de travail. Un des axes principaux était d'associer les personnes à améliorer l'organisation de travail comme il a été fait, par exemple, pour la direction achat.

Par ailleurs, nous ne voyons à aucun moment une analyse d'amélioration des conditions de travail dans les documents proposés par la direction.

Les personnels sur le terrain attendent autre chose que la mise en place d'organisation managériale qui pourrait générer du mal être. Ils attendent que la Direction redonne du sens à leur travail, une vraie reconnaissance de leur travail... .

C'est pourquoi nous avons voté **CONTRE** le projet d'ajustement de l'organisation de l'Ectime.

# Panique à Naval Group!

23 avril 2018

Parce qu'ils n'en n'auront jamais assez, la direction profite du nouvel accord pour organiser et généraliser le travail le samedi à moindre coût. De l'ouvrier à l'ingénieur, de la production à l'ingénierie personne n'y échappera ! Après avoir imposé un Plan de Sauvegarde d'Emploi, des fermetures obligatoires, un accord entreprise régressif ; la direction multiplie les contraintes et impose le travail le samedi et décrète les fermetures travaillées.

## • Une direction qui panique et découvre le retard du SUFFREN

Fin 2017, il y avait urgence à fermer l'établissement 2 semaines l'été et 1 en mai en plus de la fermeture de décembre. C'était, selon la direction, du « bon sens industriel ». Aujourd'hui, l'urgence est à la chasse aux « volontaires » pour les travaux programmés pendant ces périodes de fermeture. Plus de 300 salariés de Naval Group (plus ceux de la sous-traitance) seront présents sur le site la semaine de mai !

Pour l'été 2018, après avoir imposé la fermeture de force, la direction écrit « *les semaines de fermeture du mois d'août seront travaillées* » « *un taux de présence requis de 45%* ».

**Une dérogation qui est devenue la règle puisque les travaux pendant les fermetures sont systématiquement organisés !**

## • La direction qui panique et en exige toujours plus

La CGT a toujours combattu la démocratisation des heures supplémentaires sous toutes ses formes. En fin de bateau, historiquement le recours au **travail le samedi** s'accroît. Quand il est exceptionnel et conditionné au volontariat, il est dérogatoire. Mais quand il s'inscrit dans une organisation du travail, il devient la règle.

**Une organisation en 6 jours sur 7,  
c'est ce que la direction entend imposer.**

L'application sur le fait technique de l'ECTIME de la multiplication des heures et de la présence a fait la démonstration de son inefficacité. Pire son application a largement participé à la multiplication de mal être, de casse de repère, de désorganisation, de stress...

La CGT n'a pas de doute, nous sommes une fois encore face à une direction qui panique, qui a peur de la vérité. Alors pour donner l'impression de contrôler le problème et de le maîtriser, elle répète les solutions fantoches qui n'ont d'autres ambitions que de cacher la réalité.

**En mode panique, Naval Group ne maîtrise plus rien et conserve comme seul objectif celui du paraître. Et si la solution était d'arrêter de se mentir ?**