



En direct du
siège de
Naval Group !

Rémunérations et sortie de crise sanitaire:

La direction a fini par obtenir ce qu'elle voulait : Des signataires...

C'était à parier et cet « Accord d'Adaptation de l'Organisation du Temps de Travail COVID-19 » n'a pas fait exception à la règle, comme tous les autres il a été signé.

En quelques heures, et au prix de quelques modifications, la direction est parvenue à arracher des signatures, avant même de communiquer la version définitive. Il est vrai que certains devaient avoir le stylo qui frétille après 3 semaines de confinement sans avoir paraphé quoi que ce soit...

Les personnels vont donc être tondus sur la base d'un accord différent de celui qui nous a été présenté avant-hier. **Alors, quelles sont ces « concessions » qui ont convaincu la CFDT, l'UNSA et la CGC avant même d'avoir reçu la version finale (V7)...?**

La direction a accepté le principe de la rémunération de la totalité des personnels à hauteur de 100% de leurs rémunérations, Éléments Variables de Paie compris, **cela jusqu'au 24 avril.**

Au delà de cette date, c'est retour à la loi, 100% pour les IC - 84% du net pour les OETAM à convention collective - 100% du salaire de base, mais pas d'Éléments Variables de Paie pour les PMAD.

Bouquet final, cette concession est conditionnée à la tenue et l'aboutissement d'une nouvelle négociation portant sur la reprise d'activité.

Cela vient remplacer les fameuses « heures supp gratuites » initialement prévues. Autrement dit : « Ce qu'on te donne maintenant te sera sans aucun doute repris plus tard ».

Non contente de ponctionner dans les salaires d'une partie des personnels à partir du 24 avril (toujours les mêmes ...), la direction annonce déjà qu'elle va vous demander des efforts supplémentaires. Et ceux qui signent cet accord en acceptent le principe...

Par contre, pas l'ombre d'une concession sur le principe actuel des RTT, le COMEX a dit NON !

Le traitement des personnels reste inchangé, la ponction va faire mal et va créer beaucoup de problèmes en plus de son côté injuste.

- ✓ **Les personnels en confinement** doivent verser 2 jours RTT par semaine sur les 5 semaines d'avril et devront verser également 1 semaine de Congés Payés si le confinement se prolonge en mai.
- ✓ **Les personnels considérés en télétravail** à temps plein (il va falloir le justifier, autant dire qu'il n'y aura pas grand monde !) n'auront pas à verser de RTT.
- ✓ **Les personnels ayant « partiellement télétravaillé »,** l'écrasante majorité une fois le tri fait pas la direction, devront verser entre 1 ou 2 RTT par semaine sur les 5 semaines d'avril. Concernant les CP, même sanction pour le moi de mai si le confinement se prolonge.

Une question se pose ! Si certaines fermetures sont maintenues (leur maintien est envisagé et reste possible dans l'accord), c'est plus qu'une simple semaine de CP sur quoi la direction a mis la main !

Merci pour ceux qui avaient déjà pris quelques congés et qui vont se retrouver dans des situations familiales parfois compliquées (gardes alternées notamment !)

Pour la CGT, nous considérons que cet accord, V6 (en attendant la V7 déjà signée...), est le pire de la série !

Notamment parce-qu'il impose dans son écriture l'ouverture d'une négociation sur la reprise des activités qui va encore imposer des efforts aux personnels, cet accord est dangereux et non-signable !

Pire, il piétine les principes d'égalité de traitement en différenciant les compensations de salaires des IC et des autres personnels.

Que dire également du fait que les personnels ayant travaillé sur site et prenant des risques pour leur santé en assumant des activités essentielles sont tout simplement absents de cet accord. Ecoeurant !

Le plus écoeurant dans cette histoire, c'est que pendant cette période de confinement l'entreprise a obtenu des cadeaux de la part de l'état :

- Exonération des cotisations sociales patronales pour les entreprises compensant 100% des salaires de leurs salariés.
- Dispositif de chômage partiel entièrement compensé par l'état.
- Dispense du versement des dividendes (≈ 95 millions d'€ !) aux actionnaires.
- Etc.

Il est d'autant plus vrai que la direction a les moyens financiers lorsque l'on sait que pendant la période de confinement, cela ne l'a pas gêné le moins du monde de verser les RVI, notamment aux cadres dirigeants (les plus grosses primes bien entendu !).

Pour ce qui est de l'appel aux dons de congés, présenté comme un acte de solidarité des personnels envers l'entreprise, ce dispositif termine de nous convaincre que ceux qui nous dirigent font partie d'un autre monde. En même temps, l'entreprise est tellement généreuse avec eux tout le restant de l'année (actions gratuites, 13ème, 14ème, voire 15ème mois via les RVI-bonus-OPP-avantages en nature, etc.)...

La CGT aura pourtant tout tenté en faisant des propositions et en engageant sa signature. Rien n'y aura fait, les appétits et exigences du COMEX n'ont pas rendu possible un accord respectant tous les personnels.

Pour la CGT, le comportement de cette Direction Générale pendant cette crise sanitaire aura été navrant de bout en bout.

Cet accord, son contenu, la manière avec laquelle il a été négocié, vont laisser des traces à tous niveaux. Les soucis « d'interprétation » risquent d'être nombreux et les responsables (RH et RRH en tête) devront assumer car de notre côté beaucoup de questions sont sans réponses !

Les signataires de l'accord laissent donc carte blanche à la direction de Naval Group alors qu'elle est très loin de mériter cette confiance.

Alors que les personnels répondent présents depuis des années, la direction ne les a pas respectés. Si au moment de la reprise des activités ceux-ci choisissaient de retrouver leurs proches et leurs familles plutôt que de faire des heures supplémentaires ou autres efforts, plus encore que d'habitude ils auraient bien raison !

Une fois de plus, ce sont les opérationnels qui vont payer la facture et cela est révoltant.

Il est très clair que la question de la mobilisation des personnels dès qu'elle sera possible doit se poser.