

CORONAVIRUS COVID-19



La priorité de Naval Group : limiter les pertes financières !

8 avril 2020

La France est placée en confinement depuis le 17 mars et depuis les industriels cherchent comment continuer à faire du profit. Si la consigne « je sauve des vies, je reste chez moi » semble être la plus sage, Boris Johnson en a fait la démonstration, elle ne s'applique pas à tous les salariés. Pour éviter une « crise » économique, il faut des soldats au premier rang, de la chair à canon.

À Naval Group, les esprits phosphorent pour trouver la solution qui permettra de reprendre le maximum d'activités. Passer les jalons, récupérer un peu de retard, le tout en protégeant les intérêts de l'établissement et si possible en minimisant les risques sur votre santé. Belle équation !

Pour cela il faut d'abord du temps.

Nous sommes environ 5000 à passer la porte chaque jour. Environ 3000 Naval Group et 2000 prestataires. Pour ces derniers, c'est simple : ils se débrouillent avec leurs employeurs, c'est en quelque sorte le message envoyé quand on les met dehors dès le premier jour sans aucune communication. Pour les 3000 personnels Naval Group, il faut un peu de temps pour élaborer une stratégie GAGNANTE.

Un accord « à l'arrache »

Le 2 avril 2020, la direction a trouvé des signataires (les mêmes que d'habitude) pour l'accompagner dans l'intérêt de l'entreprise. Cet accord, certainement le plus flou jamais mis en place à Naval Group, ouvre un champ de possibilité pour la direction et ne répond que très partiellement à la problématique actuelle.

Période du lundi 16 mars au dimanche 29 mars :

- Ce qui est normalement sûr, c'est que pour cette période, « *les personnels qui ont été privés partiellement ou totalement d'activité ne subiront aucune perte de rémunération intégrant les primes de sujétions au titre de cette période ni aucune imputation au titre des RTT, Jours de repos, congés payés.* »

Période du lundi 30 mars au vendredi 24 avril :

- **Personnels sans activités :** ils « *devront prendre sur les semaines à compter du lundi 30 mars au dimanche 3 mai, 10 jours de RTT. Les autres jours de la semaine non couverts par des RTT de repos seront pour les salariés des jours en activité partielle. Les salariés pourront toutefois poser des congés payés, et/ou recourir aux jours placés sur leur CET.* »

Qu'est ce que l'activité partielle et comment Naval Group compte rémunérer ces personnels ?

Dans l'accord, il est écrit que « *La direction s'engage, pour tous les salariés en situation d'activité partielle globale, à maintenir 100% de leur rémunération nette mensuelle intégrant les sujétions. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 24 avril inclus et pour un nombre maximal de 10 jours* »

- **Personnels en activités partielles (sur site ou en télétravail) :** ils « *devront prendre pendant la période allant jusqu'au 3 mai 2020 10 jours de RTT sur la base d'un temps plein soit 2 jours de RTT en moyenne par semaine dont la planification sera déterminée avec leurs managers.* » Ils seront donc payés normalement pour toute la période.

- **Pour les personnels requis sur site à temps plein sur la période** (ils seront rares) : payés normalement et pas de RTT imposée
- **Quid des PMAD ?** Le ministère des armées a placé les Ouvriers de l'Etat en ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) rémunérée intégralement. Donc qu'ils soient en activité totale, partielle ou sans, leurs salaires seront maintenus ! Reste l'application de la prise de RTT imposée qui pour l'instant est relativement floue.

Des RTT imposées pour limiter les pertes financières

En faisant contribuer les salariés par la pose de RTT, Naval Group diminue les pertes financières liées au confinement. Mais ne sachant pas encore combien de temps celui-ci va durer, elle a très vite détourné le sens de l'accord pour imposer deux semaines complètes de RTT aux personnels sans activités... (on ne sait jamais, si le confinement s'arrête à la mi-avril, ce sera toujours ça de gagné pour elle)

En jouant sur les cordes du chômage partiel, Naval Group tente de pousser les personnels à vouloir reprendre l'activité coûte que coûte pour éviter de perdre du salaire ou des jours de congés. La notion de volontariat qui semblait prévaloir pour retourner dans la boîte, va très vite être mise à l'épreuve...

Depuis le début, l'appétit financier prime sur la santé des personnels, et cet accord n'est malheureusement pas une exception. En tout cas, il va à l'encontre des messages de la santé publique qui privilégient le strict confinement et le « restez chez vous ».

Un accord avec des « efforts partagés et équitables » (Presse de la Manche du 3 avril)

Certains le jugeront ainsi mais où sont les efforts partagés quand les uns auront 10 jours de RTT imposés avant une reprise de travail ou du chômage partiel ?

Où sont les efforts partagés quand d'autres vont alternés entre présence ou télétravail et période de RTT ?

La seule équité est peut-être dans le fait que tous les personnels perdront 10 jours de RTT pour commencer puisque Naval Group ne cache pas son appétit pour 5 jours de CP par la suite.

Pour les salariés c'est donc : 10 RTT + 5 CP (possible) le tout avec un mixe de chômage ou d'activité...

Mais pour Naval Group dans tout cela quels sont les efforts consentis ?

Généreusement, le maintien de la rémunération est prévu (à hauteur de 10 jours de chômage partiel) pour les personnels à convention collective qui ne télétravaille ou ne travaille pas, qui ne sont pas en garde d'enfant, qui ne sont pas en arrêt etc...

C'est un effort relativement minime pour une entreprise qui a un carnet de commande qui déborde, plusieurs milliards en trésorerie, des résultats financiers bénéficiaires, des dividendes qui ne seront pas versés pour cette année...

Des efforts consentis jusqu'au 24 avril !

« A compter du 25 avril et à défaut d'un nouvel accord conclu avant cette date conformément à l'article 1 du chapitre V, ce sont les règles légales et conventionnelles en vigueur qui seront mises en œuvre. »

En d'autres termes, un nouvel accord devrait voir le jour dans les semaines qui viennent sinon, pour les personnels à convention collective il y a fort à parier que le chômage partiel avec réduction de salaire s'appliquera...

Dernier point, si les fermetures d'été semblent avoir été remise à plat dans l'accord, elles restent à la discrétion des directeurs de site, et pour Cherbourg, à cette heure elles ne sont pas remises en cause.

Cet accord est deux fois gagnant mais pour la direction !

Avec lui, la direction est en train de réussir l'exploit de transformer une crise en une opportunité !

En central comme localement, vous pouvez compter sur la CGT pour défendre vos intérêts et votre santé !

PRENEZ SOIN DE VOUS !!!