



En direct du
siège de
Naval Group !

Après cette crise sanitaire, une crise économique ? **OUI, mais pas pour tous ...**

S'il est une certitude, c'est que cette épidémie va laisser des traces importantes, et si nous ne voulons pas nous condamner à revivre le même type d'aventure, "l'après" reste à construire. Tout le monde en est persuadé, nous avons à apprendre de ce qui se passe dans le pays, mais également dans notre entreprise.

C'est une évidence de dire que tout le monde a été surpris, et c'est sans nul doute ce qui explique une partie du "bazar total" que nous venons de vivre.

Reste que notre entreprise s'est bien vite ressaisie et réorganisée. Certains y verront une forme de résilience rassurante de Naval Group et cette analyse est sans doute juste. La CGT rappellera, et c'est son rôle, que cette résilience est notamment due à la forte implication des personnels dans leurs missions, mais également à la bonne santé financière de l'entreprise, due elle-même aux efforts des personnels.

Nous pouvons d'ailleurs déplorer le fait que la Direction Générale a beaucoup sollicité la "supposément due" solidarité des personnels envers leur entreprise, et a bien peu appliqué le raisonnement inverse...

Sans oublier les difficultés que nous avons eu à faire mettre les personnels en sécurité, il est à nos yeux tout aussi inacceptable qu'une entreprise comme la nôtre se soit comportée aussi chichement avec ses personnels qui sont EUX la vraie richesse de l'entreprise.

Pour notre part, nous ne digèrerons jamais l'attitude du COMEX et de certains "hommes de main" qui se sont comportés de manière inacceptable à de multiples reprises...

Nous pourrions nous arrêter là, et sans oublier, passer à autre chose. Le problème est que cette même direction compte bien, une fois encore présenter la note à ses personnels.

Il n'y a pas besoin d'être devin pour comprendre que les calculatrices chauffent et que, dans quelques jours, la question va être : "*Comment allons-nous collectivement remonter la pente ?*"

Mais de quelle "pente" parlons nous ? S'il est évident que certaines entreprises sont aujourd'hui en grande difficulté, est-ce vraiment le cas de la notre ?

En effet, on peut comprendre la complexité de la situation dans une entreprise qui est "en prise directe et immédiate" avec une activité commerciale continue (restaurant, artisans, PME, commerces, industrie automobile, compagnie aérienne, etc.).

Même si la santé financière de certaines entreprises devrait amortir le choc pour les salariés, ce n'est pas le cas partout et des salariés vont sans doute payer les pots cassés.

Par contre, chez nous et de notre point de vue, la situation est tout à fait différente ! La santé financière et la structure de l'entreprise, la nature et la longueur dans le temps des contrats, la singularité de notre principal "client", tout cela vient considérablement "arrondir les angles" et rendre la situation beaucoup moins catastrophique qu'ailleurs !

Cela devrait donc beaucoup mieux se passer chez nous qu'ailleurs pour des raisons factuelles !

C'est pour cela que la CGT met en débats quelques questions et fait le pari d'y répondre succinctement. Pour notre part, nous serons très prudents quant à la reprise des

chiffres avancés par la direction, nous savons trop que ceux-ci sont aujourd'hui devenus avant tout des éléments de communication à défaut d'être de réels éléments de compréhension.

- ➔ **Avons-nous perdu des contrats pendant cette crise ?** Ben non...
- ➔ **Quels contrats n'avons-nous pas gagnés ?** Ceux que nous gagnerons ou perdrons plus tard !
- ➔ **Quels concurrents ont profité de cette crise ?** Aucun, dans une économie mondiale à l'arrêt, tout le monde est logé à la même enseigne !
- ➔ **Quel client a remis en cause ses engagements ?** Pareil aucun, un contrat est un contrat. Tout juste certains (DGA en tête...) se sont amusés à faire porter à Naval Group la responsabilité des arrêts de travaux.
- ➔ **Qu'est-ce que 2 mois de retard sur des contrats de plusieurs dizaines d'années ?** Sur des contrats durant plusieurs dizaines d'années, qu'est-ce que c'est que 2 ou 3 mois ! Et lorsque la direction cause, par sa stratégie industrielle, plus de 3 ans de retard sur un programme de sous-marins, c'est grave ? Que sont devenus les responsables des multiples gâchis que nous avons connus (Nuc civil, EMR, Barracuda, etc.) ? Ont-ils donné leurs congés et RTT sur plusieurs centaines d'années ?
- ➔ **Ne paie-t-on pas d'avantage notre stratégie d'internationalisation que la crise elle-même ?** Bien sûr que si et la direction va en faire une cinglante démonstration en s'appuyant, quand elle y aura intérêt, sur les difficultés dues à nos fournisseurs...
- ➔ **Qui a le plus payé ? L'entreprise (économies sur missions et charges, remboursement chômage partiel, personnels en arrêt maladie et garde d'enfants, etc.) ou les personnels (≈ 160000 jours RTT et CP) ?** Ça c'est la question qui fait mal. Ce qui est certain, c'est que les personnels vont se voir retirer des RTT et congés et que de son côté, la direction va tout faire (on peut lui faire confiance) pour que l'État lui rembourse les périodes de chômage partiel ! Que dire également du non-versement des dividendes aux actionnaires, des charges presque totalement absentes sur la période (exonération des cotisations, pas de frais de missions, peu de charge d'infrastructures, etc.)

Comme vous pouvez le constater, la situation réelle de l'entreprise peut se révéler bien différente de celle que l'on ne manquera pas de nous raconter...

Avoir cela à l'esprit, amènera sans doute la CGT à maintenir son exigence envers une direction qui va encore en demander beaucoup lors des prochaines négociations sur le travail le dimanche, l'accroissement des rythmes de travail, autant de dispositifs contenus dans les récentes ordonnances "COVID19". Espérons que toutes les Organisations Syndicales en fassent de même et évitent de signer un 2ème accord aussi nul que le premier de la série...

Pour finir, tout cela valide la revendication CGT d'un 13ème mois, et ce à double titre :

- ✓ Premièrement et sans surprise, l'entreprise en a largement les moyens.
- ✓ Deuxièmement, transformer les primes actuelles en un 13ème mois (du salaire !) sécuriserait les rémunérations des personnels et évite les compensations partielles et hasardeuses (les primes sont loin d'être systématiquement compensées en cas de crise et la direction l'a fait valoir ...)



Ne nous laissons pas endormir par une communication qui, une fois de plus, va pointer les nécessaires efforts des personnels et qui, à défaut de servir l'intérêt général, servira des causes parfois très éloignées de celui-ci ! En attendant, rien n'est plus cher que votre santé et celle de ceux à qui vous tenez. Restez chez vous si vous le pouvez !