

**CORONAVIRUS COVID-19**



**En confinement, la CGT  
ne rencontrera pas le PDG!**

**28 avril 2020**

**Alors que nous subissons tous les contraintes du confinement depuis le 17 mars, le PDG s'offre un tour de France. Visiblement dans les premiers de cordée, qu'ils soient PDG ou Président de la République, ne s'appliquent pas les règles qu'ils imposent à tous. Beau départ, bel exemple !**

**La CGT ne s'est pas rendu à cette rencontre ce mardi 28 avril, mais a adressé au PDG Pommellet une lettre ouverte.**

Mr le Pdg Pierre Eric Pommellet

Dans le cadre de la Première Sortie à la Mer (PSM) du Suffren ou dans celui de votre récente nomination, vous avez décidé de venir vous présenter dans les établissements du groupe. Coutumes ou obligations, vos prédécesseurs se sont aussi pliés à l'exercice. Mais pour nous, votre visite s'organise dans des conditions très particulières... Comment comprendre qu'un PDG n'attende pas la fin du confinement ? Pourquoi visiter des établissements sans activité ou avec une activité ralentie.

Nous ne pensons pas que cette rencontre s'inscrive dans le cadre de déplacement entre le domicile et le lieu de l'exercice de l'activité professionnelle lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou de déplacements professionnels ne pouvant être différés.

Une « tournée du PDG » en période de confinement n'est pas indispensable et peut facilement être différée. De plus, nous pensons que commencer votre mandat en montrant que les consignes doivent être respectées par tous... sauf par les dirigeants, ne fait pas preuve d'exemplarité.

Pourtant bien sûr, la présence du PDG au plus près des personnels est importante mais dans une organisation dite « normale », et nous aurions aimé pouvoir réaffirmer nos revendications en termes de choix stratégiques, d'investissements, de R&D, de politique industrielle, d'emploi et de conditions de travail. D'ailleurs la période de confinement a permis de mettre en exergue certaines défaillances du « système » Naval Group. Deux exemples :

- ✓ Sur l'emploi, Naval Group vient de faire la démonstration que notre indépendance est entre les mains de certains prestataires et en priorité ceux de la sécurité, du gardiennage et du nettoyage ceux-là même qui toute l'année sont les moins bien

reconnus et avec des salaires tout juste au SMIC. De la même manière, la production reprendra difficilement notamment dû aux recours excessifs à la sous-traitance.

- ✓ Sur la stratégie, le développement à l'international, et au-delà des critères humanistes qui peuvent nous animer, montre aussi ses limites et le réel risque économique qui pèse sur le groupe. A Cherbourg que se passerait-il si le contrat du siècle capotait ?

Cette crise, cette pandémie a bon dos et devient l'excuse de tous les appétits financiers... Après un premier accord qui désigne les personnels comme principaux payeurs de cette période, le second est de la même lignée ou pire encore. Les personnels après avoir offert 10 de leurs journées de RTT devront « rembourser » les heures non réalisées lors du déconfinement. Une journée par semaine d'activité voilà la dette que devront s'acquitter les personnels ! Bien triste message que vous faites passer quelques semaines après votre nomination.

Cette crise servira aussi d'excuse à un nouveau plan d'économie. Les estimations de pertes vont du simple au double et se chiffrent en million. Personne ne sait aujourd'hui justifier ces chiffres mais les solutions sont déjà connues : réduction du recours aux consultants, aux déplacements... mais aussi gel des embauches et redéfinition du juste besoin, réductions des investissements, de la R&D. Pourtant, aucun contrat n'a été perdu, les échéances principales ont été passées (même la première sortie du Suffren) et Naval Group devrait plutôt parler de report de budget plutôt que de réelles pertes. La charge de l'établissement est toujours aussi importante qu'avant le COVID-19 et les besoins en embauches, investissements, R&D sont toujours d'actualité et même plus demain qu'hier. Le besoin de renforcer notre maîtrise de nos compétences au travers d'embauche, d'accueil, d'intégration et de formation est urgent et devrait être, demain, la priorité d'un plan de réappropriation de nos missions régaliennes ! Pour finir, l'entreprise sait mettre en place une communication large lors d'événement. Votre nomination à la tête de Naval Group a été accompagnée d'une vidéo très largement relayée dans les équipes. Dans cette période et après plus de 5 semaines de confinement, il aurait été judicieux de communiquer avec les personnels afin de donner à chacun un message clair sur le traitement administratif, sur l'application de l'accord ou les conditions de reprises. Laisser les seuls managers de terrain communiquer et interpréter les décisions vous décharge certainement de vos responsabilités mais ajoute de l'interrogation à une situation qui est déjà anxiogène pour beaucoup d'entre nous.

Mr le Pdg nous vous donnerons donc rendez-vous pour votre prochaine visite à Cherbourg, un jour où l'activité sera représentative du quotidien des personnels, et où vous pourrez tous les rencontrer accompagnés de leurs représentants syndicaux.

Cordialement.