

L'accord d'entreprise prévoit la mise en place d'une Commission paritaire d'interprétation et de suivi. Elle a pour principale mission de s'assurer des conditions d'application des dispositions négociées et de permettre, chaque fois que cela est possible, la résolution des difficultés d'interprétation.

La CFE-CGC vous propose ci-dessous de découvrir les réponses de la Direction apportées lors de toutes les réunions de la commission à date (Octobre 2025)

Titre 1 - Chapitre 2 - Rémunération

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
AI et Accord d'entreprise	Quelle est la date d'application des augmentations individuelles (AI) liées aux dispositions de l'accord d'entreprise ?	Tous les articles de l'accord d'entreprise ayant trait aux mesures de développement professionnel précisent que les AI interviennent "lors de la campagne salariale de l'année N+1". L'engagement de l'entreprise est donc d'attribuer ces augmentations lors de la campagne N+1. Néanmoins, la Direction accepte que la mesure d'AI concernant les développements dans le métier et les évolutions transverses s'applique au début du trimestre suivant la nomination
9.2 - Rampe de lancement des cadres débutants ayant moins de 6 ans d'expérience professionnelle	Préciser le calcul applicable concernant l'alternance et les modalités de prise en compte des années de thèse CIFRE.	<p>Les modalités applicables ne relèvent pas de l'accord d'entreprise, mais de la convention collective.</p> <p>Rappel : Pour l'alternance, sont pris en compte, au total de l'ensemble des contrats d'alternance réalisés, 1 an d'expérience professionnelle par tranche de 2 ans d'alternance. Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 an d'alternance = 0 année d'expérience professionnelle • 2 ans d'alternance = 1 an d'expérience professionnelle • 3 ans d'alternance = 1 an d'expérience professionnelle • 4 ans d'alternance = 2 ans d'expérience professionnelle <p>Les contrats CIFRE étant des CDD, sont repris dans leur intégralité dans le décompte de l'expérience professionnelle.</p>
16 : Médailles du travail	Quand doit on considérer le montant de la médaille ? Lors de son attribution ou au moment du versement de la prime ?	<p>L'article 16 précise : « <i>Les médailles du travail sont attribuées aux salariés de Naval Group pouvant en bénéficier par application des dispositions légales</i> ».</p> <p>La Direction confirme que le paiement de la gratification médaille intervient au cours du semestre qui suit la publication de l'arrêté préfectoral. Le montant applicable est celui en vigueur au moment du versement.</p>

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
<p>18 - Evolution de la rémunération des salariés</p>	<p>Préciser l'application de la mesure : la 3^{ème} année ou après 3 ans révolus ?</p> <p>Demande d'appliquer les 2% la 3^{ème} année si pas d'AI pendant 2 ans. Préciser si c'est 2% au global et préciser le processus de mise en œuvre des mesures.</p>	<p>L'article prévoit que "Les salariés qui n'auraient pas bénéficié d'AI du SAB pendant 3 ans ont la garantie d'obtenir une AI de leur SAB de minimum 2 %". Par ailleurs, cet article précise "Pour la 1^{ère} année de mise en œuvre de la mesure, l'évolution de la rémunération s'apprécie au 1^{er} janvier 2025 par l'analyse des trois années précédentes (2022,2023 et 2024)".</p> <p>La régularisation est faite au 1er octobre de la 3ème année.</p> <p>Sur les modalités d'application des 2 %, la Direction précise qu'il s'agit d'un talon. Dès lors, tout salarié ayant perçu moins de 2% d'AI durant les 3 années précédentes se verra octroyer un rattrapage permettant d'atteindre les 2% sur la période.</p> <p>Sur l'application de l'AG, la Direction confirme garantir le seuil après avoir appliqué les autres augmentations.</p>



Titre 1 - Chapitre 3 - Développement professionnel des personnels

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
31 - La reconnaissance liée à la fidélisation dans l'emploi	Préciser comment est calculée l'ancienneté dans l'emploi. En effet, il est mentionné : <i>"Pour les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2024 et répondant aux critères d'éligibilité, l'ancienneté dans l'emploi s'apprécie à partir du 1^{er} janvier 2024."</i>	Le T0 pour calculer l'"ancienneté dans l'emploi" mentionnée dans l'article 31 de l'AE est la date du 1^{er} janvier 2024.
32 - La reconnaissance liée au développement dans son métier	Etendre la portée de cet article à une évolution vers une classe emploi supérieure, y compris dans un métier différent.	<p>La mesure développement dans le métier couvre les progressions de classification au sein d'un même métier, quand la mesure développement transverse valorise les changements de spécialité.</p> <p>Les évolutions de classification sont à valoriser quel que soit le cas de figure (intra ou inter métier, intra ou inter spécialité), et la mesure de 3% a d'ores et déjà été appliquée de cette manière dans la campagne 2025.</p> <p>- Application en 2025 de l'AI de 3% pour toute progression, dans le métier, vers un emploi de classe supérieure, intervenue en 2024;</p>
33 - La reconnaissance liée au passage au statut cadre	Préciser les modalités des éventuels dispositifs d'accompagnement ainsi que les modalités de transition entre l'ancien dispositif et le nouveau, notamment si positionnement sur un emploi F11.	<p>Dans le cadre du nouvel accord sur le passage cadre, il a été acté qu'un collaborateur qui candidate sur un poste cadre (F11 minimum) obtient le statut cadre dès sa prise de poste.</p> <p>Ce qui a changé, c'est qu'avant il n'obtenait son statut cadre qu'à l'issue du parcours d'accompagnement. Aujourd'hui, il bénéficie du statut à la prise de poste quelle que soit la modalité d'accompagnement.</p> <p>S'il n'occupe pas encore un poste de cadre et qu'il est mis en action de développement (PCC, voie diplômante..), il se verra affecté sur un poste de cadre à l'issue du parcours.</p>

Titre 2 - Chapitre 3 - Organisation du temps de travail des cadres



Articles	Demande OS	Réponse DRH
50.2 : Personnels au forfait mensuel en heures, hors responsable d'équipe	Quels sont les critères et modalités de mise en place de ce forfait ?	La Direction reviendra vers les OS signataires pour leur présenter les critères et modalités arrêtés.
59 - Forfaits annuels en jours applicables dans l'entreprise	Demande que "les personnels faisant un passage cadre après le 1 ^{er} février 2025 soient au forfait 210 jours avec possibilité d'aller sur un 213 jours. Le forfait 213 jours ne concerne que les cadres nouvellement embauchés.	Tous les nouveaux cadres à compter du 1^{er} février 2025, promotion ou nouvelle embauche, se voient proposer une convention de forfait à 213 jours avec une réversibilité possible après 3 ans révolus. Il est ajouté une ligne au bulletin de salaire pour l'application des 2%.

Titre 2 - Chapitre 4 - Astreinte



Articles	Demande OS	Réponse DRH
66 - Temps de repos	Y a-t-il une possibilité de déroger au temps de repos obligatoire entre 2 séances de travail pour les personnels en astreinte ?	La Direction rappelle le principe légal de 11h de repos consécutives entre deux séances de travail pour les personnels en astreinte. Elle précise que l'article 66 « Temps de repos » de l'AE, qui prévoit la possibilité de déroger à cette règle, ne vise que les interventions « <i>pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.</i> »

Titre 2 - Chapitre 9 - Congés



Articles	Demande OS	Réponse DRH
93 - Congés de maternité, de paternité ou d'adoption	Concernant les 5 jours supplémentaires, il est indiqué que "les 5 jours ouvrés sont accolés au congé maternité". Que se passe-t-il si la collaboratrice est en arrêt maladie pendant les 5 jours ?	Lorsqu'un salarié est en congés payés et est malade pendant cette période, le congé n'est ni suspendu ni reporté : la première cause d'absence (le congé) prévaut sur l'arrêt maladie. Avec l'AE (art 93), 5 jours de congés supplémentaires sont accordés à la suite du congé maternité légal. Ces jours, non obligatoires, doivent être accolés au congé maternité, sans possibilité de report ni de fractionnement. Le principe de la « première cause d'absence » s'applique à ces 5 jours : si la salariée est en arrêt maladie durant cette période, l'arrêt n'entraîne pas le report des jours de congés supplémentaires. Toutefois, si l'arrêt maladie excède ces 5 jours, il se poursuivra normalement à l'issue du congé supplémentaire, pour la durée restante de l'arrêt. En tout état de cause si un arrêt maladie devait être prescrit, il devrait l'être au terme du congé maternité, congés supplémentaire inclus.

Titre 2 - Chapitre 11 - Compte Epargne Temps



Articles	Demande OS	Réponse DRH
104 : Modalités d'alimentation du compte et utilisation	CET senior et indemnisation	Le CET senior a vocation à préparer la retraite. Il peut donner lieu à indemnisation uniquement si le salarié est privé de son utilisation compte tenu de la rupture de son contrat de travail hors liquidation de son départ à la retraite que cela soit à taux plein ou non. Une attention particulière sera portée pour les salariés n'ayant pas pu utiliser leurs jours épargnés eu égard à une évolution de la législation en matière de droit à la retraite.



Titre 3 - Chapitre 2 - Déplacements en France métropolitaine

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
109 : Déplacements de proximité	Demande de repréciser les règles	<p>La Direction précise qu'un déplacement de proximité est caractérisé dès lors que le collaborateur peut rentrer à son domicile le soir et/ou que la durée du déplacement est inférieure à 4 heures aller-retour dans la journée entre le site de rattachement et le site sur lequel il se rend.</p> <p>N'est pas un déplacement de proximité si le collaborateur dort une nuit à l'extérieur et/ou si la durée de déplacement dans la journée dure plus de 4 heures.</p>
112 - Indemnisation des déplacements de proximité	<p>Préciser le calcul du montant des frais de transports (indemnité kilométrique) dans le cadre d'un "déplacement de proximité".</p> <p>L'article 112 dispose "<i>L'indemnisation de ces déplacements s'effectue sur la seule base des frais réels plafonnés dans les conditions fixées en annexe 5. (...)</i>".</p>	<p>Sur la définition : il est fait mention dans l'AE du "déplacement dont la proximité géographique permet au personnel de rejoindre chaque soir son point de départ quelle que soit la durée".</p> <p>La Direction a transmis aux organisations syndicales signataires le "Guide pratique des frais remboursables au titre des déplacements professionnels". La Direction enlève la notion de "supplémentaire" dans le document.</p>
114/115 - Compensations	<p>Préciser la date de mise en place prévue pour l'application des 11 heures de repos en mentionnant que les 11 heures de repos doivent s'appliquer quelle que soit l'heure de retour .</p> <p>Préciser les règles lorsqu'un personnel est en astreinte.</p>	<p>La mise en œuvre dans les outils du "Repos Mission" est effective depuis début juin. Cette disposition de 11 heures de repos lors d'un retour de mission après 22 heures est à distinguer du respect de la réglementation du droit du travail d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.</p> <p>Le respect de la réglementation des 11 heures de repos quotidien s'applique en dehors des retours des missions.</p> <p>En revanche, l'objet de l'accord étant de prévoir des mesures spécifiques de repos en cas de retour de mission après 22 heures, la fonctionnalité outil mise en œuvre répond uniquement à cet objet.</p>
115 - Compensation pour les cadres au forfait	<p>Préciser l'octroi du cumul des jours de repos en cas de déplacement à l'étranger un samedi et un dimanche.</p> <p>Préciser la règle de récupération des déplacements samedi/dimanche/jours fériés pour les missions à l'étranger : même règle que pour la France métropolitaine ?</p> <p>Demande d'étendre aux déplacements à l'étranger les dispositions et précisions de l'article 115.</p>	<p>La Direction précise l'élargissement des mesures aux déplacements à l'international sauf pour le trajet de nuit puisque les voyages à l'international se font dans ce cadre en Business qui est de droit.</p>



Titre 3 - Chapitre 2 - Déplacements en France métropolitaine

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
114.1 : précision sur les déplacements	Retour après 22h et date de mise en place des 11h de repos	<p>La mise en œuvre dans les outils du "Repos Mission" est effective depuis le 7 juin 2025. Cette évolution a fait l'objet d'une communication à la communauté RH et aux managers. La gestion de ces 11h de repos, mesure spécifique prévue dans l'accord d'entreprise, s'applique effectivement au retour de mission après 22h. Cette disposition est à distinguer du respect de la réglementation du droit du travail d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives.</p> <p>En effet, pour l'obligation légale, le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.</p>



Titre 3 - Chapitre 2 - Déplacements en France métropolitaine

Articles	Demandes OS	Réponse DRH
128 et suivants (application mobilité)	<p>Application des dispositions pour toute mobilité géographique</p> <ul style="list-style-type: none">- à l'initiative de l'entreprise ou du collaborateur	<p>Dès qu'un collaborateur est retenu sur une offre en interne, le package mobilité s'applique dans son intégralité. Il existe 2 cas pour lesquels le package n'est pas versé :</p> <ul style="list-style-type: none">- Lorsqu'un poste existant peut être relocalisé à la demande d'un collaborateur pour des raisons personnelles alors qu'il n'existe pas de besoin exprimé en ce sens par l'entreprise.- Lorsqu'un collaborateur ayant effectué une mobilité géographique, et ayant bénéficié du package, demande à retourner sur son site d'origine dans les 3 ans suivant la mobilité. <p>Dans ces 2 cas, la prise en charge concerne les congés déménagement, les frais de déménagement et les frais de déplacement engagés par le collaborateur à cette occasion.</p> <p>La Direction rappellera les règles à la fonction RH pour qu'une déclinaison soit faite auprès des managers.</p>

La CFE-CGC se réserve le droit de demander la réunion
de la commission autant que de besoin.

Un questionnement sur l'accord ?

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux

Olivier TEISSEIRE

Samuel MOINAUX

J'adhère

