

TRAVAIL EXCEPTIONNEL PENDANT LA FERMETURE

Vous avez été nombreux à nous contacter suite aux travaux exceptionnels pendant la fermeture du site.

Différents messages parfois contradictoires ont été envoyés aux personnels réquisitionnés, la **CFE-CGC** a demandé une clarification immédiate à la Direction, voici les premiers éléments de réponse.

Pour des travaux planifiés, l'indemnisation est de 25 MG/jour (105,50€).

Dans le cadre d'une intervention exceptionnelle, il y a 3 possibilités :

1) travail sur site : restitution des congés, indemnisation de 25MG par jour (105,5€/jour), et 3 jours de repos supplémentaires sont attribués aux personnels venus sur site

2) sollicitation à distance : indemnisation de 70€,

si temps d'intervention < à 4h : 50€ d'indemnisation + 1/2j de récupération

si temps d'intervention > à 4h : 100€ d'indemnisation/jour + 1j de récupération

3) personnel requis mais sans intervention : 70€ par jour, pas de journées de récupération.

Les journées de récupération devraient être déjà créditées, et les indemnisations devraient être versées sur la paie de septembre.

Dès l'ouverture du CSE, la **CFE-CGC** a pris la parole pour remercier et féliciter les personnels mobilisés et demander à la Direction de présenter les mesures d'indemnisation.



MLU HORIZON

C'est le programme de refonte des frégates anti aériennes françaises (Forbin et Chevalier Paul) et FDA italiennes au travers d'une organisation contractuelle complexe portée par OCCAR, et décliné sur Eurosam et Naviris. De nouvelles capacités opérationnelles (ex: lutte contre les missiles balistiques, cyber...) sont ajoutées ainsi qu'une mise à jour du système de combat au travers de 3 versions. Les données d'entrée restent donc difficiles à obtenir et exigent une gestion précise du périmètre. Les essais se feront en SIF (essais à terre) dans un contexte multiprogramme.



RÉORGANISATION ESFI / SAFETY

Un ajustement qui a du sens ! Les activités SAFETY sont liées aux sécurités du navire avec par exemple l'analyse de défaillances éventuelles (fonctionnelle, efficacité opérationnelle...) et leur impact pour la mission, les biens et les personnes. Ces activités transverses interviennent sur l'ensemble des programmes. Le département ESFI est organisé en 5 services dont le service ESFIS : ingénierie système de combat et SAFETY, qui arrive à une taille critique de plus de 35 collaborateurs. Le service sera scindé en deux pour séparer les activités d'ingénierie système pour ESFIS (21 pers), et les activités SAFETY pour ESFIT (15 pers), qui doit répondre aux enjeux SAFETY de la SCAT12805.

RÉORGANISATION ESMA

Les principales missions du service sont l'autorité de conception des systèmes d'arme sous marines (tactiques : SAT et de dissuasion : SAD). La croissance des activités SAD avec beaucoup de nouveaux arrivants nécessitant un accompagnement pour monter en compétences. Le service sera scindé entre une partie export et une partie spécifique France et R&D.

La **CFE-CGC** a souligné l'importance de l'accompagnement des nouvelles recrues, nos métiers ayant une courbe d'apprentissage assez longue, c'est un bon moyen d'intégration dans les équipes, de valorisation et de fidélisation des personnels.

SHARING CLOUD ET DTSI

Sharing Cloud est le nouvel outil de réservation des bureaux en flex office, avec de nombreuses fonctionnalités. **Un outil Flex pour du flex office?** Il devrait être accessible sur la nouvelle offre de téléphonie mobile à venir d'ici la fin d'année 2025. La question reste ouverte de savoir si l'ensemble des personnels en Flex Office sera pourvu des nouveaux smartphones permettant la réservation ou non. Il pourrait même être possible de gérer des places de parking et des véhicules de service. Sur 1900 personnes sur site, 137 seraient actuellement en Flex Office. Le bémol étant que la solution Sharing Cloud ne sera pas au rendez-vous pour l'ouverture du F5, l'application actuelle Flex Team devra donc perdurer avant la migration vers Sharing Cloud.



Côté DTSI, la solution ARGO prend un peu de retard et nécessite un remplacement de matériel sur l'ensemble des sites. La sécurisation des différentes solutions est une surcouche importante portée par la DTSI.

La **CFE- CGC** a tenu à remercier les équipes de la DTSI au vu de la multitude de projets, d'outils à supporter et sécuriser et les nombreux déménagements qu'ils doivent accompagner.

SITUATION ÉCONOMIQUE T2 2025

Le principal écart sur le CA est dû au retard de la notification de la 4^{ème} FDI Grèce.

La situation détaillée est fournie aux adhérents **CFE- CGC** mais nous ne la diffusons pas en ligne. Vous pouvez nous contacter pour la consulter.

POLITIQUE MAKE OR BUY

Il s'agit d'identifier le volume d'activités qui peuvent être sous traitées. Ce taux est défini par directions et vérifié chaque mois pour piloter le réalisé par rapport au taux maximum du seuil de sous traitance. Ces révisions aboutissent sur une réinternalisation ou une augmentation de la part sous traitée.

C'est bien le suivi et l'application de cette politique qui nous a été présenté en CSE. Au vu des 50% de sous traitance sur le développement logiciel ou la sous traitance d'ingénierie système, la **CFE-CGC** souhaite connaître les critères de choix et la stratégie sous jacente de cette politique. Sujet de la prochaine Commission Économique.

RETOURS CSSCT

CSPN : L'expérimentation des portefeuilles Cadres/Non Cadres sera étendu. La **CFE-CGC** a rappelé que charge dépend de la population mais aussi des spécificités des sites (ex: entrées/sorties). Le déploiement se fera à partir du 1^{er} octobre 2025. Cela impliquera aussi une modification du casernement avant le déménagement vers le F5.

EPI : Suite au cahier blanc et aux remontées de la CFE-CGC un groupe de travail spécifique pour les EPI sera mis en place prochainement. L'attribution et la dotation des EPI devrait être résolu prochainement (merci la **CFE-CGC**).

DIVERS

Les nouveaux emplacements vélos et trottinettes devraient être disponibles à partir du 22 septembre 2025.

La PF MCO PHA devrait être installée sur base navale plutôt qu'à Ollioules.

La construction d'un futur bâtiment dédié aux PF se précise. Il serait situé au SUD du site, sur l'emplacement du parking supplémentaire, a terme il devrait abriter les PF pour RNSC, S3G et PANG.

Compte-rendu
en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Nicolas P (DS)
Philippe P
Christophe P (RS)

Audrey A (DS)
Leïla M

Lucky S(DS)
Sébastien D
Benjamin C

Nathalie G
Céline B
Stéphanie S

J'adhère





Monsieur Le Président, Madame la DRH, Monsieur le Responsable des relations sociales, Mesdames et Messieurs les élus du CSE,

La **CFE- CGC** est consciente que les congés payés sont précieux pour les personnels mais aussi pour leurs proches, nous tenons donc à remercier et féliciter l'ensemble des personnels ayant accepté de travailler sur la période de fermeture du site.

Qu'il s'agisse d'interventions déjà programmées ou de sollicitations de dernière minute, en répondant présents, les personnels réaffirment leur engagement pour la réussite de l'entreprise, leur réactivité et leur sens des responsabilités. Ce geste illustre une fois de plus la force de notre collectif et l'implication de chacune et chacun au quotidien comme dans des situations exceptionnelles.

La CFE- CGC vous demande ainsi de préciser, avec la même réactivité et le même engagement dont les collaboratrices et collaborateurs ont fait preuve :

- le volume des personnels réquisitionnés,
- les modalités de déclaration de ces interventions, (ex : qui doit le déclarer, le manager ou les personnels).

Ainsi que les indemnités, financières ou en jours de repos, selon les différents cas de figure et pour nos différentes populations :

- Sur une sollicitation de disponibilité pour intervenir par téléphone, sur site ou en télétravail,
- Avec ou sans intervention,
- Avec ou sans déplacement sur site,
- Avec ou sans annulation de congés (ex : une location ou une activité de vacances annulée),
- En semaine ou le WE (samedi/dimanche),
- Le remboursement des repas et des frais kilométriques.

Merci de préciser aussi le positionnement des journées pendant lesquelles les personnels étaient à la disposition de l'employeur et les impacts éventuels sur leur report de congés.

Nous souhaitons donc que ces éléments soient présentés rapidement et par écrit afin que l'engagement des collaboratrices et collaborateurs soit reconnu et maintenu.

Merci de votre attention.

Compte-rendu
en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Nicolas P (DS)

Philippe P

Christophe P (RS)

Audrey A (DS)

Leïla M

Estelle C

Lucky S(DS)

Sébastien D

Benjamin C

Nathalie G

Céline B

Stéphanie S

J'adhère

