

SEANERGY



Le REX SETIS-C est présenté avec une durée de migration moyenne de 6 mois en incluant les retards.

Sur des programmes isolés, la durée est estimée à 2 mois au vu de l'expérience acquise sur SETIC-C.

L'amélioration continue avec l'ajout de nouvelles fonctionnalités comme la virtualisation des PFIL et IVQ, l'IA est prévue sur une durée de 9 mois. La migration reste centrée sur les outils de développement logiciel, les outils d'ingénierie système seront traités ultérieurement dans le sillage de SdC du futur. La migration des gros programmes se fait composant par composant. Nos fournisseurs aussi sont accompagnés pour cette migration. La continuité numérique avec les fournisseurs mais aussi avec le déploiement et la maintenance à bord est un "use case" (cas d'usage) identifié et en cours d'étude. La passerelle bi-directionnelle Seanaps / Seanergy est prête mais en attente d'une homologation prévue en avril 26.

Les enseignements tirés des difficultés des premières migrations aboutissent au cadrage de critères de succès des migrations, d'une clarification des rôles et responsabilités et surtout l'intégration des équipes métier au plus tôt dans le cycle de migration. L'amélioration de la comm sur l'état des PF et l'accompagnement des équipes restent un axe de progrès.

Les indicateurs permettant de mesurer les gains de migration sont en cours de définition, les objectifs de gains de productivité de 20% n'ont pas pu être validés à ce stade. 250 collaborateurs devraient être formés à SeaNergy en 2026. Ces formations partent des fondamentaux et peuvent aller sur l'expertise sur plusieurs semaines.

Actuellement, l'exploitation de Seanergy en télétravail est mise en pause. Cependant des analyses sont en cours pour utiliser Seanergy en stand-alone (essais bord par exemple).

La **CFE-CGC** demande de nouveau l'ouverture du télétravail pour les concepteurs développeurs. Les postes stand-alone existent pour les essais mer, il n'est pas concevable de priver cette catégorie d'emplois de cette souplesse d'organisation, surtout si l'on souhaite conserver ces compétences critiques. Pour rappel les postes de développeurs sont ouverts au télétravail dans des entreprises similaires en France cet emploi est considéré comme le plus créateur de valeurs avec les salaires associés à l'étranger (Europe + US).

MAD



Les mises à disposition de personnels concernant des projets autour de l'IA :

- Soit avec l'IRT SystemX pour répondre aux enjeux de l'IA Act pour classer les IA de confiance qui seront autorisées et qualifiées en conformité avec la réglementation européenne en fonction des usages prévus



- Soit avec Cortaix (JV avec Thalès) pour accélérer le déploiement des technologies d'IA et leur mise en œuvre au sein des forces armées tout en garantissant la souveraineté des algorithmes et la protection des données sensibles.

La **CFE-CGC** a souligné les compétences des personnes qui rejoignent l'aventure Cortaix et ce, indépendamment de leurs résultats aux tests d'entrée qui ne sont pas représentatifs des compétences des personnels. A l'heure actuelle il n'y a pas de nécessité d'ouvrir les recrutements au delà des candidats qui s'étaient positionnés en 2025.

BATIMENT PLATEFORMES

Bâtiment destiné à accueillir plusieurs programmes. Il sera situé sur l'ilot E2, actuellement utilisé comme parking sous traitants. Bâtiment technique en R+2, dédié aux plateformes qui sont composées de grappes de calculateurs.



Les contraintes de ventilation, d'alimentation électrique, d'isolation phonique et de refroidissement, et la problématique de manutention et des équipements associés en font un bâtiment technique. La construction contrainte par les besoins et jalons des programmes qui y seront hébergés devrait prendre environ 18 mois pour un emménagement prévu mi 2028.

Une réserve foncière est prévue pour anticiper un éventuel futur besoin et restera accessible pour des places de parking ou de stockage.

La **CFE-CGC** consciente des conditions de travail en plateformes et soucieuse des personnels a demandé une extension des horaires de la cafet TER. Nous savons bien qu'en étant enfermés toute la journée, c'est agréable de pouvoir faire une pause à l'extérieur.

Réconcilions performance et bien-être au travail

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

Compte-rendu en ligne

Document non disponible en ligne

Nicolas P (DS)

Philippe P

Christophe P (RS)

Audrey A (DS)

Leïla M

Olivia M

Lucky S(DS)

Sébastien D

Benjamin C

Nathalie G

Céline B

Stéphanie S

J'adhère



CRESTO

Cantine (ELIOR) : 903 couverts en moyenne par jour. Des actions sont en cours pour améliorer la qualité des mets et leur cuisson.

Cafétéria (AVENS): Augmentation de 20% de fréquentation avec 20 couverts/jour en 2026. "Click and Collect" passe de 20 à 30 commande/jour. Une demande d'augmentation des stocks de plats a été faite afin d'éviter que les rayons soient vides dès 12h15. Une demande a également été faite pour ajouter les services proposées par la cafétéria dans la rubrique « Vie Pratique » du site d'Ollioules dans Navista.

DIVERS

Une journée des familles est prévue le samedi 6 Juin 2026 : la CFE-CGC demande qu'il n'y ait pas de limitation d'accès pour les familles nombreuses (> 3 enfants).

Conflit au moyen orient et frégates grecques : les salariés peuvent exprimer leur Droit de retrait si on leur demandait d'intervenir en zone de conflit.

Bâtiment G : 2 ascenseurs sur 3 en panne et parking toujours inondé : pilotage hebdomadaire sur les travaux restants. Les travaux de drainage vont démarrer au plus tôt, mais sur le long terme il faudra se retourner contre le constructeur.

Coté TPM : les travaux de sécurisation autour du bâtiment G sur la mise en place de ralentisseurs, de plots permettant de couper la route, l'ajout d'un rétroviseur pour améliorer la visibilité pour mieux sécuriser la zone autour du bâtiment G. Demande de rond point refusée par TPM.

ARGO



Le programme ARGO est là pour réduire la dette technique du SI Naval Group : amélioration de la résilience de nos SI et poursuite de l'évolution de l'architecture vers l'innovation et l'IA. Mise en œuvre de 2 nouveaux DataCenter, simplification et automatisation du réseau, nouveau gestionnaire du wan : amélioration du débit et de la résilience du SI. Les applications sont en cours de migration vers ce cloud privé avec une forte contrainte de continuité de service. Travaux prévus en Aout 2026 sur Ollioules pour remplacer les 220 commutateurs réseau. La mise en œuvre des solutions de flex office qui devait unifier les différentes initiatives a pris du retard. Impact : quelques imprimantes (Keller + bâtiment G) ont déjà basculé, il faut donc modifier l'imprimante par défaut vers IMP_BADGE_SUD afin de pouvoir les utiliser.

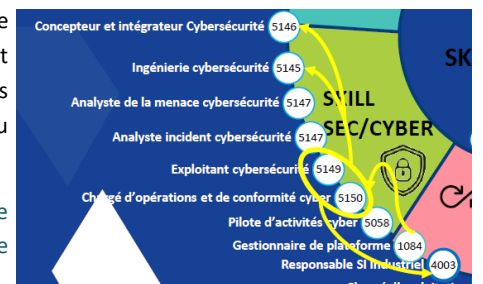
PLAN REMÉDIATION CYBER ET CRES

La sécurisation des PF passe aussi par l'inventaire des matériels présents sur les PF ainsi que la cartographie des logiciels présents. Ce plan concerne Ollioules et Ruelle et sera déployé sur tous les sites à partir de l'an prochain.

Suite aux multiples demandes de la **CFE-CGC** pour clarifier les activités et responsabilités de CRES sont regroupées sur des emplois dédiés pour homogénéiser les pratiques et gagner en professionnalisme. Pour rappel, la **CFE-CGC** avait dénoncé ces fonctions soi disant réservées aux F11 et + mais dont de nombreux TAM en avaient l'activité "fantôme" car ils en avaient la responsabilité mais leur fiche emploi n'était pas revalorisée.

Cela abouti à l'évolution de l'emploi "Chargé d'opérations de de conformité Cyber" pour faire apparaitre le RSE : Responsable Sécurité Exploitation (F12/G13), et de l'emploi "Exploitant Cybersécurité" pour l'ASSI : Administrateur Sécurité du Système d'Information (E10/F11). Les passerelles digital permettent d'identifier les autres emplois permettant d'aller sur ces activités ou d'évoluer vers d'autres métiers.

La **CFE-CGC** incite donc les personnels déchargé de ces activités de bien signifier le transfert de responsabilités et pour ceux qui vont basculer sur ces fiches emplois, vérifiez que vous êtes à la bonne cotation. En tant que cotateurs certifiés nous pouvons vous aider pour le vérifier.



Compte-rendu en ligne

Document non disponible 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

Olivia M

Lucky S(DS)

Sébastien D

Benjamin C

Nathalie G

Céline B

Stéphanie S

J'adhère

