

Monsieur le Président Directeur Général,

Monsieur le DRH,

Les constats se multiplient et confirment ce que la **CFE-CGC** dénonce depuis longtemps : Une perte de sens profonde s'installe à Naval Group. Beaucoup de personnels ne voient plus le fruit concret de leurs efforts, peinent à comprendre à quoi ils contribuent et surtout ne se sentent plus reconnus à la hauteur de leur engagement. Les directions locales s'en trouvent parfois décrédibilisées.

Le travail reste pourtant au cœur de notre vie collective. Il devrait être un espace d'émancipation, de fierté, de construction de soi et de contribution au bien commun. Mais pour trop de personnels, il devient une source d'épuisement et de frustration. La division des tâches, les procédures, le reporting à outrance, les changements constants d'organisation et les carences de communication interne déconnectent les individus de la finalité de leur mission.

Le management, fondé sur la méfiance, la hiérarchie et le contrôle, aggrave ce malaise. Là où d'autres misent sur la confiance, l'autonomie et le dialogue social, Naval Group persiste souvent dans un modèle vertical qui réduit les marges de manœuvre, étouffe la créativité et dégrade le sentiment d'utilité. Cette culture managériale, héritée d'une autre époque, ne reconnaît pas assez les compétences et la conscience professionnelle de celles et ceux qui font tourner nos services, nos ateliers et nos bureaux d'études.

Les managers sont aussi les victimes d'organisations qui leur imposent de remplir des indicateurs au lieu de faire avancer leurs équipes. Ils souffrent des contradictions de l'entreprise qui proclament que les personnels sont la première richesse mais qui privilégient toujours le directeur financier à celui des ressources humaines.

On parle beaucoup d'intelligence artificielle comme puissant outil de productivité mais l'intelligence économique, basée sur l'écoute, l'encouragement, la reconnaissance, le respect est tout aussi essentielle dans notre performance collective.

C'est pourquoi la **CFE-CGC** porte avec vigueur, 2 ans après sa mise en place, le système de classification de la Métallurgie, utile pour évaluer les emplois. Il doit être impérativement et rapidement complété par des outils RH de reconnaissance des personnels. La **CFE-CGC** insiste à nouveau, en votre présence Mr le PDG, sur la réactivation de la commission de recours associée à la classification.

Nous terminerons cette déclaration en dénonçant une tendance forte de la DRH à ne plus répondre aux questions des organisations syndicales. Prétendre valoriser un dialogue social alors que les conditions sont réunies pour qu'il se dégrade est pour le moins outrageant !

Merci pour votre attention

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux au CSE-C

Véronique BACHELET  
Christophe COMBE  
Nicolas PANESI

Anne-Cécile DESCHAMPS  
Laurent GOSSELIN (RS)  
Olivier TEISSEIRE

José BAPTISTA  
Nicola LALLEMAND

Damien CODRON  
Samuel MOINAUX (RS)

Compte-rendu  
en ligne

Document  
non disponible  
en ligne

J'adhère

