



Déclaration liminaire au CSE du 5 décembre 2023

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

Madame la Présidente,

Les salariés ont maintenant découvert leur fiche emploi et leur positionnement sur la nouvelle grille de classification qui doit s'appliquer le 1er janvier 2024. De ce nouveau référentiel découle désormais l'évaluation des emplois. Or la remise de la fiche emploi fait parfois figure de douche froide.

Certains salariés, notamment des cadres, ont le sentiment d'être rétrogradés, leur emploi étant positionné à un degré inférieur par rapport à l'ancienne grille (*même si officiellement, aucune corrélation n'existe*). A ce stade, il ne s'agit pas d'une fronde directe mais d'un mal-être qui risque de générer une forte démotivation.... Le malaise est palpable et le mécontentement grandit.

Pour un même poste, les salariés peuvent se comparer avec leurs collègues, découvrant que leur emploi est moins valorisé dans la hiérarchie de l'emploi, suscitant une forte incompréhension.

A charge une fois de plus pour les managers de justifier le nouveau positionnement du salarié. Une tâche délicate et ingrate. D'autant qu'ils n'ont pour la plupart pas été intégrés au projet de cotation des emplois. Ils ne maîtrisent pas tous les enjeux de cette nouvelle convention.

La **CFE-CGC** rappelle que Naval Group n'a pas respecté à la lettre le guide paritaire de la métallurgie, lequel prévoyait un délai d'un mois pendant lequel un salarié pouvait discuter avec son manager du contenu de sa fiche emploi, avant que celle-ci ne soit validée et ne débouche sur une cotation. Or, dans l'urgence, Naval Group a transmis un package. Toujours dans l'urgence, la mise à jour du référentiel n'a jamais été communiqué aux salariés, des fiches emplois stipulent un quasi "nouvel emploi" par rapport à celui pratiqué dans les faits, certaines fiches emplois remises aujourd'hui ne sont pas identiques à celles versées dans peopledoc Comment s'y retrouver ?

Dans le nouveau référentiel, on valorise l'emploi. Et celui-ci peut être le même que l'on ait 1 an ou 30 ans d'expérience pour des activités strictement identiques. Ce qui entraîne un nivellement de l'expérience.

D'ores et déjà, certaines entreprises ont prévu de négocier, dès le début de l'année prochaine sur la GPEC afin de valoriser l'expérience, l'expertise, le transfert de savoirs et la polycompétences des salariés, non reconnues dans les fiches emplois en complétant les mécanismes de reconnaissance monétaires et non monétaires. D'autres ont commencé à présenter des parcours types à travers les emplois de son référentiel. Que fait Naval Group sur le sujet ?

La **CFE-CGC** pointe un autre point noir : l'investissement et les compétences des représentants du personnel ne sont pas pris en compte ; ce qui en dit long sur la vision qu'a la Direction du dialogue social et du respect du travail des élu(e)s !

Concernant la RVI, certains salariés ne comprennent pas qu'elle soit désormais rattachée à un emploi

Face aux nombreuses contestations à venir, la **CFE-CFC** parie malgré tout sur le dialogue professionnel pour ajuster les incohérences et en profite pour souhaiter bon courage aux membres de la commission de recours dont le travail pourrait devenir aisément une activité significative à ajouter au contenu de leur emploi

Merci de votre attention !

CFE-CGC Naval Group Région Parisienne

Samuel MOINAUX

Mihidhoir AHAMADA

Alexandre DENOYEL

Florence GOURIOU

Patricia LEMOINE

Olivier ALHINC

Erika GAUTHE

Gérard LE FLOCH

Damien CODRON

Annick VIDAL

Sylvie LEROY

Rymel POUSSIÈRE

Sophie DELORME

Philippe SATHOUD

Yoann BÉCOGNÉE

Régine PRIVAT-RAULINE

Jean-Joseph BEAUGEARD



J'adhère !

NAVAL GROUP

Cliquez ici