

09/04/2024



# Cahier Blanc CFE-CGC

Réflexion sur l'organisation des  
sorties à la mer

Table des matières

Contexte ..... 3

Le manque d’informations ..... 3

Les contraintes planning ..... 4

L’environnement à bord ..... 5

    Les chambres ..... 6

    Les hygiènes ..... 12

    La restauration ..... 12

Les accords entreprise ..... 13

Conclusion ..... 16



## Contexte

Les essais à la mer sont l'ultime étape avant la livraison des bâtiments, au neuvage comme à la refonte. Ils impliquent une palette grande et variée de type d'emplois au sein de Naval Group : intégrateur fonctionnel, intégrateur physique, responsable système, responsable de lot, direction de programme ...

Ces essais représentent, de par leur nature, une contrainte forte pour le collaborateur. En effet, lorsqu'un collaborateur part en mer, il est confronté à certaines conditions qu'il ne faut pas oublier ou minimiser :

- Délais de prévenance court
- Être coupé de ses proches pendant des périodes indéterminées (absence de réseau),
- Être exposé au bruit continuellement même pendant la nuit (source d'accroissement de fatigue),
- Être sous un air climatisé continuellement avec des températures fraîches,
- Ne pas pouvoir aller sur les extérieurs pendant plusieurs heures suivant les essais réalisés,
- Prendre le risque d'être malade pendant toute la sortie,
- Ne pas avoir d'assistance adapté en cas de soucis de santé,
- Être contraint de cohabiter avec des personnels inconnus, qui ont leur caractère, leur mode de vie, leur hygiène spécifique ...,
- Ne pas disposer d'espace d'intimité puisque tous les espaces sont partagés.

**De fait, accepter d'aller en mer c'est accepter des conditions de vies dégradées. Cependant, d'autres conditions qui pourraient sembler comme acquises, comme la restauration, le temps de repos ou les infrastructures sanitaires, ne le sont pas forcément. Et le collaborateur le découvre souvent après l'appareillage ...**

## Le manque d'informations

La phase préparatoire au déroulement des essais est clairement insuffisante et très hétérogène selon les programmes. Peu font l'effort de rappeler aux collaborateurs les conditions des sorties en mer, la liste des interlocuteurs Naval Group ou du bord qui seront utiles pendant la sortie, les zones accessibles librement, les « trucs et astuces ». Il est pris pour argent comptant que les collaborateurs savent déjà ce qu'est une sortie en mer puisque nous travaillons à Naval Group mais cela est faux. Et même si le collaborateur a déjà participé à des sorties, les conditions peuvent varier d'un bâtiment à l'autre.

Les collaborateurs nous ont fait remonter que les plannings sont envoyés quasi systématiquement au dernier moment. Il est donc compliqué de s'organiser tant sur le plan personnel que professionnel, surtout lorsque des déplacements en amont et en aval sont à prévoir. Cela implique également un surcoût pour le programme lié aux billets et hôtels pris au dernier moment et donc souvent plus chers.



Un discours régulièrement porté envers les personnes à bord est : « une journée fait 24 heures », « de toute façon on est coincé à bord » mais cela n'empêche pas la fatigue de s'accumuler et de fait mettre en berne le moral des collaborateurs. Certains collaborateurs nous ont rapporté avoir déjà tenté de faire remonter le problème des amplitudes horaires mais on leur a répondu « Je ne suis pas là pour gérer des problèmes SST donc quand tu as envie de dormir tu vas te coucher ». Mais du coup, si on applique à la lettre, comment réalise-t-on les essais programmés après 21h ?

Lorsque les sorties se font à la journée, les collaborateurs sont durement mis à contribution. Pour « optimiser la journée », les embarquements se font souvent tôt le matin (env. 7h) et les débarquements tard (env. 19h). De plus, en océan, les entrées et sorties des navires dépendent également des marées qui imposent ce large créneau. Mais à la sortie, le collaborateur doit encore rentrer, se changer, se restaurer, répondre aux sollicitations professionnelles et personnelles qui n'ont pu être faites dans la journée par manque de temps et/ou de réseau, dormir, avant souvent une nouvelle sortie le lendemain. De plus, la fatigue et le stress générés par ces situations peuvent affecter la charge mentale des individus et occasionner des accidents de trajet.

Le management de la performance se définit autour du tryptique « Qualité, Coût, Délais ».

On aime à entendre qu'on s'est engagé auprès du client à livrer en temps et en heure et qu'il en va de l'image de Naval Group et de sa pérennité. Seulement les essais mers arrivent en toute fin, après les retards de contractualisations, de conception, de fabrication, d'intégration ... Ainsi, le délai de la réalisation des essais mais aussi de la résolution des faits techniques engendrés est rongé par les dérives en amont et ne peut optimiser la qualité de réalisation.

Le coût suit le même chemin : nous sommes en fin de programme, la marge est réduite. Si des moyens existent, on ne peut pas forcément aller chercher la ressource ailleurs au risque de mettre en péril d'autres programmes. Puis il faut finir dans le vert, l'entreprise doit faire des bénéfices pour préparer son avenir. Les programmes ont donc peu de manœuvre sur ce point-là.

Ainsi la qualité baisse. La coactivité est immense et est source de tension. Mais ce n'est pas un problème de coordination des essais : il y a tout simplement une incompatibilité entre la charge à passer et le respect des conditions SSTE.

La CFE-CGC propose que les plannings soient envoyés en même temps que les demandes d'embarquement au service prévention SSTE qui jugera du bon cadencement du temps de travail par son accord via visa.

## L'environnement à bord

Dans le compte rendu de la CRIC d'Ollioules du 14 février 2024, nous pouvons lire « Il peut être demandé à un collaborateur de se rendre en mission dans le cadre de son activité. Cette possibilité est prévue dans les contrats de travail et des compensations/indemnités sont prévues dans notre accord d'entreprise en cas de déplacement lors de périodes particulières comme le dimanche ou la nuit par exemple. La prise en compte des contraintes individuelles est faite avec bon sens. Pour autant, le refus de réaliser des activités peut faire l'objet de mesures disciplinaires. ». Mais qu'en est-il des mesures disciplinaires pour ceux qui envoient en connaissance de cause les collaborateurs dans des environnements rudes, voire indécentes dans certains cas ?

Sur ce point, on remarque bien que les conditions changent en fonction de l'étape de vie du navire (neuvage ou refonte) mais également des entités responsables du bâtiment lors des essais (Naval Group, Chantier de l'Atlantique, Kership, la Marine...). Pour autant, Naval Group reste responsable de ses collaborateurs et de leur condition de travail.

Nous rappelons qu'être à bord signifie avoir du bruit continuellement, être sous lumière artificielle quasi constamment et être en mouvement perpétuel. C'est pour cela, entre autres, que le sommeil, la nutrition et le moral du collaborateur sont d'autant plus importants.

## Les chambres

Le collaborateur qui accepte de partir en mer sait qu'il va devoir cohabiter avec des inconnus : chambres de 2, 4, 6, 12 voire 24 personnes. Mais il s'attend à un minimum de confort : un matelas, un duvet, un coussin et un rideau de confidentialité. Malheureusement des collaborateurs nous ont déjà fait remonter les points suivants :

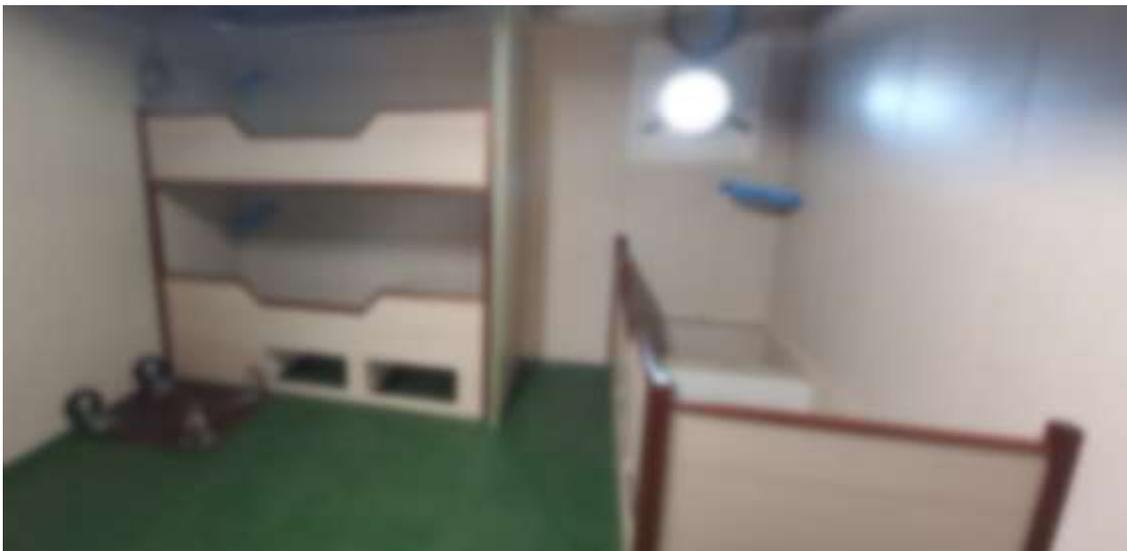
- Literie, dont matelas, non disponible pendant une sortie sur 2 jours : les collaborateurs ont dormi directement sur la planche qui sert de sommier,
- Les collaborateurs ont été prévenus la veille qu'il fallait amener son duvet à bord. N'étant pas chez eux, certains ont dormi habillés sans couverture. Les matelas étaient disponibles mais enveloppés de plastique,
- Aucun espace prévu pour le couchage car le navire était déjà plein. Les collaborateurs ont dû dormir sur des chaises,
- Installation de lits de camps dans le hangar hélicoptère.

Lorsque le couchage est prévu, nous observons des disparités. La répartition des chambres est faite en fonction du poste dans le programme. Lors de la rencontre avec le PDG sur le site d'Ollioules le 31 janvier 2024, nous avons pu entendre de la part d'un membre du COMEX « Nous sommes tous des opérationnels ». La CFE-CGC est en accord avec ce point et c'est pour cela que, même si cela paraît évident pour l'armée, il ne doit pas y avoir de hiérarchie sur les conditions de travail dans le civil. Vous trouverez après, quelques photos de postes, de trois navires différents, pour bien se rendre compte des disparités. Également joint, une photo des couchages sur sous-marins.

Il est également arrivé que la non-mixité n'ait pas été respectée et que cela ait introduit un malaise tellement grand que les personnes impliquées ont laissé la porte ouverte du poste et n'ont pu dormir de la nuit. Sans mentionner le manque de civisme et de contrôle qui ont mené à deux reprises, sur deux sorties à la mer différentes, des collaboratrices à retrouver des hommes dans le poste réservé aux femmes.



*Figure 1 - Couchage à bord.*



*Figure 2 – Navire A : Poste trois couchages avec salle de bain privative à la chambre. Des rideaux de confidentialités ont été installés.*



Figure 3- Navire A : Poste quatre couchages avec salle de bain à l'extérieur. Des rideaux ont également été installés. On retrouve le même type de lit dans le poste 12 personnes.



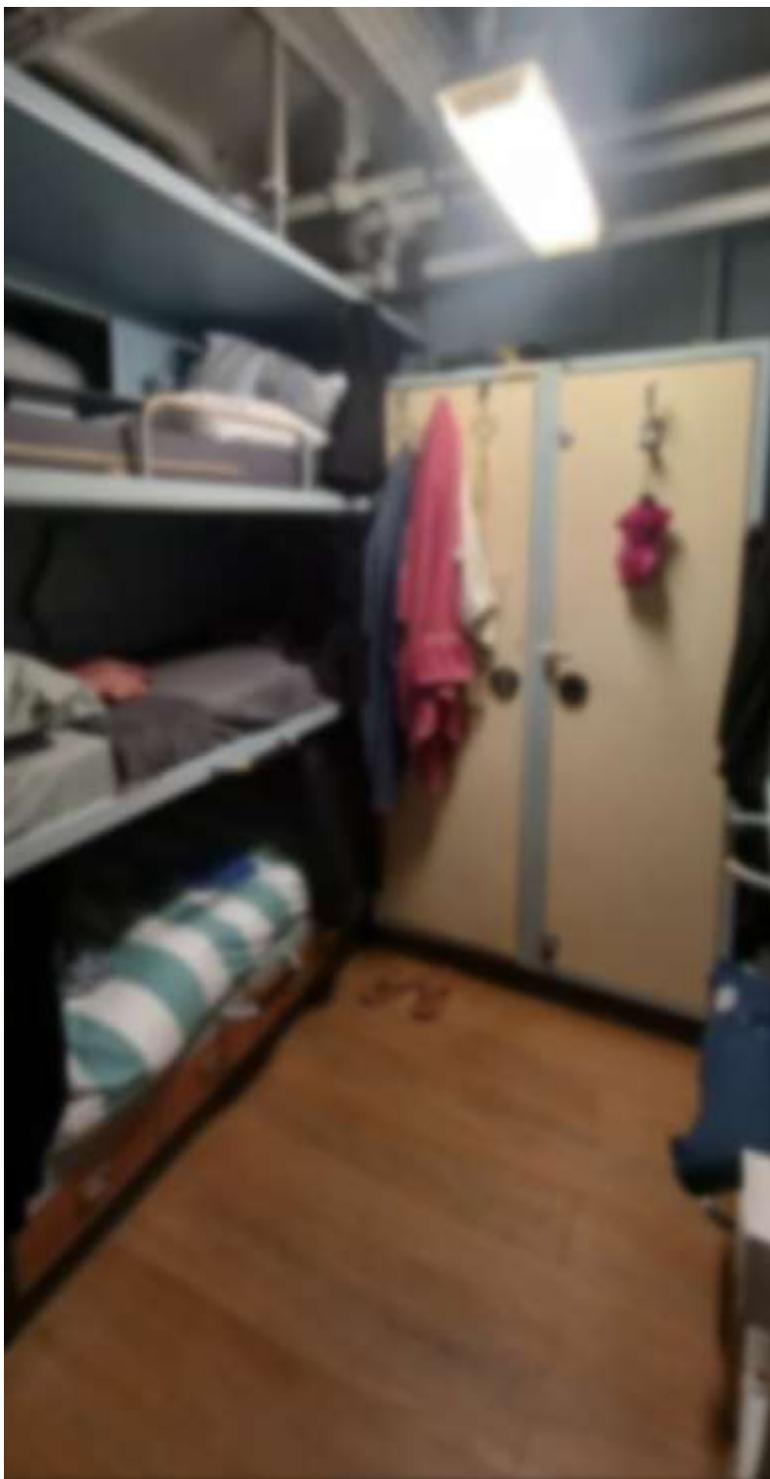
Figure 4- Navire B : Poste deux couchages avec salle de bain privative. Il existe également des postes une personne dont certains collaborateurs Naval Group ont pu bénéficier.



*Figure 5 - Navire B : Poste quatre couchages avec salle de bain à l'extérieur.*



*Figure 6 – Navire B : Cette pièce n'est pas un poste mais la salle de détention. Plusieurs collaborateurs ont dû dormir dans cette pièce où les WC et la douche se trouve à l'intérieur sans cloison solide (à gauche sur la photo). On remarque également qu'il n'y a pas de rideau de confidentialité, ni de prise électrique, ni de lumière individuelle, ni d'échelle pour accéder au lit du haut et encore moins de tables, chaises et placards. Il y avait également une caméra active dans la pièce.*



*Figure 7 - Navire C : les postes sont par 6. Les collaborateurs partagent les espaces avec l'équipage du bord qui ne voit pas toujours d'un bon œil leur présence. Le matériel n'est pas bien entretenu et donc les rideaux sont souvent cassés. Il n'y a pas forcément d'échelle pour accès aux lits.*



*Figure 8 - Navire C : Lits dits de passage affecté aux collaborateurs faute de place dans les postes. Ces "lits" sont vraiment dans le passage. La toile tendue fait office de sommier. Pas d'échelle pour accès au lit, pas de rideaux de confidentialité, pas de prise, pas de possibilité d'éteindre la lumière. Pas d'espace non plus pour ranger les affaires personnelles.*

## Les hygiènes

Nous avons déjà abordé le point des sanitaires et douches dans le point ci-dessus, mais tout comme l'absence de couchages, nous avons des collaborateurs qui nous ont fait remonter les points suivants :

- Une sortie mer à la journée a été réalisée alors qu'aucun sanitaire n'était fonctionnel à bord. L'excuse donnée étant que seul des hommes embarquaient et qu'ils pouvaient faire leurs besoins par-dessus bord. Nous n'avons pas connaissance de la faculté des chaussures de sécurité à rester solidaire à la plateforme pour éviter les chutes malencontreuses de ces messieurs.
- Problème de propreté dans les chambres et les sanitaires : personne ne faisait le ménage (civils ou militaire). Les derniers ont donc payé le manque de civisme des précédents.

## La restauration

Sur les bâtiments déjà occupés par la Marine Nationale, c'est sans débat le point positif des sorties à la mer. Les navires sont équipés de grande cuisine avec un équipage qui a l'habitude de préparer des repas pour un nombre conséquent de personnes. Les portions sont même adaptées (= augmentées) lors des prévisions de forte mer.

Par contre sur les programmes impliquants Kership, les collaborateurs nous ont fait remonter que les repas sont souvent peu qualitatifs et quantitatifs. De plus, des sorties ont été prévues avec uniquement des repas froids. Et des sorties ont même été faites avec uniquement 2 repas prévus par jour (pas de petit-déjeuner). Bien entendu, le collaborateur est mis devant le fait accompli et il n'y a pas besoin de rappeler qu'il n'y a pas de supermarché à bord. Le collaborateur peut donc se retrouver en sous-nutrition pendant plusieurs jours. La CFE CGC vous alerte également sur la responsabilité pénale de l'employeur sur ce sujet. Quelles seraient les conséquences d'un malaise hypoglycémiques pour une personne sujette au diabète par exemple?

La CFE-CGC propose que :

- Naval Group signe une charte de respect des bonnes conditions de travail, et que les travaux ne soient réalisés que si les conditions sont respectées.
- Naval Group ajoute dans le nouvel accord d'entreprise l'élément QVT des essais en mer
- Naval Group rappelle aux managements hiérarchique et programme qu'ils ont la responsabilité de s'assurer des conditions de travail de leurs collaborateurs.
- Les embarquements et les essais à la mer soient traités comme une revue qualité avec présentation en CSE-extra des planches **Consignes embarquement essais mer.**
- Soit organisée entre les managers et les équipes concernées, à minima une réunion de présentation des règles de vie à bord, des matériels prérequis et des droits associés à ce type d'opération (heures de travail, journée type, indemnités...)

## Les accords entreprise

Ci-dessous les extraits des accords d'entreprise concernant les sorties à la mer.

### **3.2.5.2. Travaux dangereux, pénibles, insalubres et salissants**

Certains travaux, par leur nature particulièrement dangereuse, pénible, insalubre ou salissante constituent une réelle contrainte pour le salarié qui y est soumis.

Les règles mises en place par le Ministère de la Défense pour ses personnels et notamment les personnels de DCN SCN devront être adaptées aux spécificités de l'entreprise et aux personnels de droit privé dans le cadre d'une négociation centrale.

Tous les personnels concernés se verront appliquer dans cette attente les règles des instructions relatives aux ouvriers d'Etat telles qu'elles sont en vigueur au sein du Ministère de la Défense à la date de signature du présent accord.

### **3.2.5.5. Essais et travaux à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer**

Les personnels de DCNS appelés à embarquer à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer pour y accomplir des travaux relevant de leur compétence percevront des indemnités dont l'objet est de compenser les sujétions liées à la participation active aux travaux ou essais à la mer, à la pénibilité ou dangerosité spécifique à certaines sorties en mer et à la durée de l'embarquement.

Il est rappelé que le régime des indemnités pour travaux pénibles, salissants, insalubres de l'article 3.2.5.2 est applicable aux travaux à bord pour tous ces personnels.

Les conditions d'exercice et primes associées pour des travaux ou essais en mer sont précisées à l'article 4.6 du présent accord.

## **4.6. Modalités de traitement des périodes d'embarquement pour des travaux ou essais à la mer**

### **4.6.1 Les principes applicables**

Les personnels de DCNS appelés à embarquer à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer pour y accomplir des travaux relevant de leur compétence percevront des indemnités dont l'objet est de compenser les sujétions liées à la participation active aux travaux ou essais à la mer, à la pénibilité ou dangerosité spécifique à certaines sorties en mer et à la durée de l'embarquement.

Il est rappelé que le régime des indemnités pour travaux pénibles, salissants, insalubres de l'article 3.2.5.2 est applicable aux travaux à bord pour tous ces personnels.

Chaque journée passée à bord est décomptée pour une journée de travail pour les cadres et non cadres au forfait en jours et pour un minimum de 7 heures 30 pour les cadres et non cadres en forfait heures. Si le cadre ou le non cadre en forfait heures a travaillé au-delà de cette durée l'intégralité des heures travaillées est décomptée.

Les programmations des essais sont réalisées par les clients, les essais peuvent se dérouler des périodes de plusieurs jours.

Les essais à la mer s'exécutent nécessairement de façon continue tous les jours de la semaine y compris le dimanche. DCNS s'efforcera toutefois d'organiser les essais les jours ouvrés.

### **4.6.2 Indemnisation des OETAM (hors forfait jours ou heures annuel) et cadres intégrés**

DCNS applique :

- Aux OETAM, les règles telles qu'elles résultent des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les ouvriers d'Etat,
- Aux cadres intégrés, les règles telles qu'elles résultent des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les ouvriers d'Etat.

#### 4.6.3 Indemnisation des salariés en forfait jour ou heures annuel

DCNS applique une indemnisation déterminée de la façon suivante :

1. Les salariés en forfait jour ou heures annuel (forfait jours ou forfait heures 1575/1725) percevront une indemnité d'embarquement [Taux en vigueur en 2017 : 21.34€ la première journée d'embarquement et 12.96€ les journées suivantes y compris le débarquement] telle qu'elle résulte des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les cadres fonctionnaires, contractuels ou militaires. DCNS versera alors la plus favorable.
2. A celle-ci s'ajouteront les indemnités ci-après :

Essais à la mer	Nuit 14 heures	Journée
Lundi au Jeudi	15 MG	
Samedi		15MG
Dimanche – Jour férié		20MG
Nuit : Vendredi – Samedi Samedi – Dimanche Dimanche - Lundi	20MG 25MG 20MG	
Embarquement le Dimanche		10MG

Toute journée/nuite commencée donne lieu au versement des indemnités suivant le barème ci-dessus.

3. Repos après essais à la mer

Les samedis, dimanches et jours fériés (jours non ouvrés) passés à bord sont intégralement récupérés par les cadres autonomes dans les 6 mois suivant l'acquisition du repos.

Les cadres et les non cadres en forfait jour bénéficieront en outre, selon les cas suivants :

- Pour un embarquement incluant un jour férié ou un dimanche, d'une demi-journée complémentaire de repos,
- Pour 5 ou 6 jours consécutifs passés à bord, incluant ou non un dimanche, d'une journée complémentaire de repos,
- Pour une semaine complète de 7 jours passés à bord, d'une journée et demie complémentaire de repos.

Le point évoqué en chapitre 3.2.5.2 n'est pas connu. Serait-il possible d'avoir les règles actuellement applicables ?

Voici deux exemples d'applications qui couvrent une majorité de cas de sortie à la mer.

Valeur du minimum garanti en 2024 : 4€15.

**Exemple 1 :** Pour une sortie à la semaine, du lundi au vendredi (5 jours – 4 nuits).

Calcul : [ 21€34 + 12€96 x 4 ] + [ 15 MG x 4 ]

Le collaborateur reçoit une prime de 322€18 brut soit environ 200€ net après impôts.

Le collaborateur reçoit 1 jour de récupération.

**Exemple 2 :** Pour une sortie à la journée pendant 3 jours (3 jours non consécutifs) : 21,34€ x 3  
 Le collaborateur reçoit une prime de 64€02 brut soit environ 40€ net après impôts.  
 Le collaborateur reçoit 0 jours de récupération.

Il faut le dire clairement le compte n'y est pas en compensation de toutes les contraintes évoquées préalablement. D'autant plus pour les collaborateurs qui doivent payer des frais de garderie supplémentaire ou de gardiennage pour leurs animaux de compagnie.

Concernant le temps de repos, à la fatigue de la sortie mer il faut rajouter le plus souvent les voyages vers Toulon, Lorient, Concarneau, l'étranger ... qui précèdent et suivent la sortie mer pour une bonne partie des collaborateurs. De plus les sorties à la mer se font souvent par campagne, plusieurs semaines sur quelques mois. Certains collaborateurs, notamment les intégrateurs fonctionnels, participent à de nombreux essais mais parfois seulement 4 jours sur 5 la première semaine, puis 3 jours la suivante et rien n'est prévu dans ces cas-là en termes de repos compensatoire. Pourtant la fatigue s'accumule dès la première journée à la mer : le collaborateur est souvent debout toute la journée ou assis par terre, quand il n'est pas dans des positions peu ergonomiques dans les locaux techniques, pour ne pas citer toutes les contraintes déjà évoquées dans ce cahier.

De ce fait la CFE-CGC propose de rajouter dans les accords d'entreprise une journée complémentaire de repos pour 10 jours, consécutif ou non, passés en mer sur six mois glissants.

La CFE-CGC propose également les versements de forfaits suivants :

- Lorsque les personnels sont sollicités moins de 1 mois avant la date demandée pour travailler.

Essais à la mer	Nuit 14 heures	Journée
Lundi au Jeudi	15 MG	25 MG
Samedi		25 MG
Dimanche – Jour férié		25 MG
Nuit : Vendredi – Samedi Samedi – Dimanche Dimanche - Lundi	20MG 25MG 20MG	
Embarquement le Dimanche		10 MG

- Lorsque les personnels sont sollicités plus de 1 mois avant la date demandée pour travailler

Essais à la mer	Nuit 14 heures	Journée
Lundi au Jeudi	15 MG	10 MG
Samedi		15MG
Dimanche – Jour férié		20MG
Nuit : Vendredi – Samedi Samedi – Dimanche Dimanche - Lundi	20MG 25MG 20MG	
Embarquement le Dimanche		10MG

## Conclusion

La CFE-CGC vous alerte sur la dégradation des conditions de travail des postes "en fin de chaîne". Les collaborateurs sont sincèrement engagés dans leur travail et c'est ce point qui est utilisé pour livrer coûte que coûte les navires. Malheureusement le point de rupture semble de plus en plus proche pour nombreux collaborateurs : « Une sensibilisation pourrait être proposée pour montrer la différence entre challenger et faire n'importe quoi avec ses équipes. ». Comment la Direction peut envisager d'avoir un vivier important de personnels prêts à partir en essais compte tenu des mesures de (non) accompagnement qui leur sont proposée ?

A priori leur structure managériale n'apporte pas un soutien efficace et leurs revendications auprès directement de la direction de programme ne sont pas entendues (voir même retournées contre eux). C'est pour cela que nous vous demandons de prendre en compte l'urgence de notre alerte et de mettre en place les mesures correctives au plus vite notamment en vue des prochains essais à venir d'ici l'été 2024. En annexe, la CFE CGC vous propose un mode opératoire pragmatique du bon déroulement des essais au bénéfice des salariés et aussi des entreprise.

A cela s'ajoute les problèmes sur les EPI déjà évoqués lors d'un précédent cahier blanc où les chapitres *Zoom sur les vestes Parka* et *L'inégalité, encore et toujours* sont toujours d'actualité.

**La récompense de participer aux essais à la mer et de voir l'aboutissement de son travail ne doit pas se faire au détriment de sa santé, de sa sécurité et de son hygiène. Vos collaborateurs sont passionnés, ne faites pas rimer leur passion avec répulsion.**

La CFE CGC est un syndicat force de proposition et reste disponible afin d'identifier toutes les mesures permettant de reconnaître l'engagement des collaborateurs à travers de dignes conditions de travail.