

Evolution Professionnelle

La Direction affiche (encore) de bonnes intentions mais sans déclinaison opérationnelle claire



La Direction présente ses **intentions d'évolution professionnelle** déclinées autour de **4 principes** permettant au collaborateur de se développer professionnellement :

- **Dans l'emploi** : Progression dans la tenue de l'emploi
- **Dans son métier** : Progression vers l'emploi de classe supérieure
- **Dans la transversalité de l'emploi** : Progression vers un emploi dans un métier différent ou une spécialité différente
- **Dans des activités/compétences au-delà de l'emploi** : Progression au travers de la réalisation d'activités ou mise en œuvre de compétences, de manière occasionnelle, en dehors du champ des activités significatives de l'emploi de rattachement.

La Direction travaille sur l'évolution des 32 spécialités afin de donner davantage de transparence. Elle répond à la demande de la **CFE-CGC** d'aboutir à une cartographie des évolutions possibles au sein de chaque spécialité, non seulement sur les métiers de production ou techniques mais aussi d'ingénierie ou management de programme, manquant encore de cohérence et de visibilité. Les acteurs sont la personne et le manager, la population RH est là pour accompagner. La Direction constate qu'il est **impératif de revoir sa politique de recrutement** en allant d'abord chercher en interne les compétences avant d'ouvrir les postes à l'extérieur compte tenu du temps d'acquisition parfois long.

La **CFE-CGC** demande que le futur accord comprenne un volet sur la reconversion professionnelle choisie et « subie », notamment en cas d'usure ou d'inaptitude afin de garantir l'employabilité de chacun(e).

La Direction dit revenir vers les négociateurs avec un texte rédigé ... nous pensions simplement l'avoir en amont de la réunion du jour étant donné le temps qui court.



Point sur les seuils rémunérations



Le DRH présente pour la première fois, très certainement suite aux fortes mobilisations des personnels sur l'ensemble des sites de Naval Group, un projet de grille des minima salariaux

Parmi les évolutions depuis la dernière proposition de la Direction, nous avons noté les exemples suivants : **B4** (selon NC2M 23400 €, selon NG 30 000 € (base 35h)) ; **E9** (30 500 € vs 33 000 €) ; **F11** (45370 vs 37 000€ (base 35h) vs 47 700 € (base 210 jours)) ; **G13** (52 000 € vs 54 600 € et **H15** (61 100 € vs 64 200 €).

Naval Group s'engage à ne pas avoir de salaire pour les non cadres en dessous de 30K€, ni de cadre en dessous de 40 k€ avec un écart a minima de **5%** au dessus de la métallurgie **pour les cadres**. Une personne réalisant le passage cadre, ne se verra pas appliquer le dispositif de la rampe de lancement.

La Direction refuse le 13^{ème} mois ainsi que la RVI pour tous et valide une prime d'ancienneté, prime de 1 à 15 ans (et reste ouverte sur l'option de 3 à 18 ans) que pour les non cadres. La Direction accepte de fournir une matrice d'évolution des salaires avant/ après la N2CM. Encore, une fois, nous attendons des écrits en lieu et place de power point normalement... promis le 12/06.



RECONNAISSANCE

Sur la reconnaissance , la Direction souhaite utiliser 2 leviers ; financier et non financier. Les élus **CFE-CGC** s'interrogent sur le réel levier laissé au management. La Direction parle de mettre en place un budget spécifique à la reconnaissance en dehors de la NAO, le DRH dit l'inverse...

La Direction évoque que ce sont les managers qui seront au cœur de l'évolution professionnelle, l'expérience des fiches emploi révèle effectivement la considération de l'avis des managers : Lol !



MOBILISATION

Sur l'ensemble des sites, près de 5200 personnes se sont mobilisées. Cherbourg 1200, Brest 1000, Indret 700, Lorient 700, Toulon 450, Ollioules 400 et Ruelle 350. Bravo et Merci à toutes et à tous.



CONGES & FORFAIT

La direction s'engage à conserver les règles de congés, de RTT , d'ancienneté, jour de fractionnement pour les salariés actuels. Pour les nouveaux embauchés au forfait jour, la réponse est moins claire. Seront-ils à 210 ou à 213 jours ?

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux / négociateurs

Olivier TEISSEIRE
Philippe PRADIER

Samuel MOINAUX
José BAPTISTA

Véronique BACHELET

J'adhère

