



Compte-Rendu du CSE Juin 2024

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

1/1

Guerre des Mines/R&D : impact sur DILM

Un bilan à 6 mois du plan d'action réalisé suite à l'expertise du psychologue du travail à DILM a été présenté. Le résultat est décevant car pire qu'avant puisque la cause racine du problème, qui semble venir des méthodes de travail imposées par le programme, restent inchangées et produisent ainsi toujours les mêmes effets sur les personnels.

Malgré les alertes remontées par les équipes, les contraintes programmes et le mode de fonctionnement dégradé continuent d'empirer la situation pour tenir coûte que coûte les jalons programmes en dépit des personnels en souffrance et les risques de RPS.

La Direction DI semble propager les fortes contraintes et errances programmes et préférer mettre les efforts pour faire comprendre aux équipes qu'il faut continuer à travailler sans spécifications ni tests unitaires, avec une méthode de travail inadaptée et à l'inverse des basiques de développement (sans spécifications ni exigences claires), plutôt que de prendre le temps de la réflexion pour "poser le crayon" et partir sur de bonnes bases techniques quitte à décaler les jalons (majeurs) avec une phase d'atterrissage technique.

Extrait du rapport : *"Une scission plus importante entre les équipes et la ligne managériale (hors management de proximité : i.e. le RdS) s'est créée et muée en méfiance"*

Le CSE a donc décidé d'écrire au PDG et à la Directrice DSA pour les alerter de la situation.

La **CFE-CGC** interroge sur l'absence de représentant programme et sur le franchissement des revues précédentes sans que les conditions ne soient requises. Quid de l'application du BMS?

Malgré un engagement des équipes et une volonté à faire avancer le projet, les mobilités des personnels semblant être le seul échappatoire, il a été convenu lors du CSE que les demandes de mobilité des personnels soient traitées en priorité.

Évolution organisation des activités ISC

Au vu du plan de charge et dans un objectif de gains de performances, l'objectif est d'élargir le périmètre des activités ARCYB à "Bord + Terre", la mise en place d'Architectes Cyber par sous systèmes et de mettre en responsabilité les systémiers sur les aspects Cyber tout en leur maintenant un accompagnement minimal. Les activités d'architecture de ES rejoignent EC.



Cette réorganisation a cependant un impact sur les fiches emplois des collaborateurs impactés, et leur RVI sera maintenue pendant 3 ans et peut donc potentiellement baisser.



TRAVAIL LORS DE LA FERMETURE ESTIVALE

Plus de 90 personnes sont amenées à travailler lors des 2 semaines de fermeture. Sur site, en télétravail les indemnités prévues dans l'Accord d'Entreprise seront versées. Si vous êtes en mission, lisez bien notre tract et notre cahier blanc sur les essais mer, ça vous sera utile.

<https://cfecgc-naval.fr/infos-locales/ollioules/788-cahier-blanc-sur-les-embarquements-et-essais-mer>

ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

La loi du 22 avril 2024 permet de comptabiliser les congés payés lors des arrêts maladie d'origine non professionnelle. Il n'y a pas de régulation automatique prévue par l'entreprise, c'est donc au salarié de faire la démarche.

Élus CSE CFE-CGC Naval Group Ollioules

Nicolas P (DS)

Leïla M

Lucky S (DS)

Audrey A (DS)

Sébastien D

Stéphanie S

Philippe P

Nathalie G

Robert M

Estelle C

Benjamin C

Lucile F



Adhère !
NAVAL GROUP