

Les négociations sur l'accord d'entreprise se poursuivent mais d'autres sujets sont également discutés avec la Direction. Nous vous en proposons un résumé succinct ci-dessous.

Accord d'entreprise Titre 4 - Organisation du Temps de Travail (OTT)

La CFE-CGC demande l'équité des mesures sur l'OTT quelque soit le statut des personnels.



Pour les astreintes : La **CFE-CGC** demande la prise en compte des astreintes à distance (visio ou téléphone) qui ne nécessitent pas de déplacement sur site. La Direction envisage une indemnisation forfaitaire d'une heure avec le déclenchement des 11H de repos au terme de l'intervention. Selon d'autres Organisations Syndicales, la fatigue ou la contrainte serait différente selon que vous soyez cadre ou non cadre. La **CFE-CGC** refuse cette distinction, rappelant que le caractère déterminant doit être la contrainte subie ou le type d'astreinte (avec déplacement ou pas) et non pas le statut.

Sur les essais à la mer : L'ensemble des négociateurs demande le principe d'équité concernant les indemnités compensatrices. En complément, la **CFE-CGC** se propose d'adresser à la Direction le livre blanc de la section **CFE-CGC** d'Ollioules sur les essais à la mer pointant des conditions parfois déplorables d'embarquement et de vie à bord notamment pour les femmes.

Sur les facilités horaires : La **CFE-CGC** propose que les personnels accompagnant des proches en soins palliatifs bénéficient de telles facilités.

Sur les congés : La **CFE-CGC** demande l'octroi d'un 5ème jour de congés d'ancienneté à partir de 30 ans d'ancienneté compte tenu de l'allongement du temps de travail suite à la réforme des retraites. La **CFE-CGC** demande également la possibilité d'un jour de congés en cas de déménagement (hors mobilité intersites), l'application d'un barème de X jours pour enfants malades en fonction de la composition familiale (Aujourd'hui, le droit annuel est de 5 jours quelque soit le nombre d'enfants. Or, 5 jours pour 1 enfant n'a pas le même impact que 5 jours pour 5 enfants par exemple). La Direction refuse ce point. Enfin, la **CFE-CGC** demande d'envisager d'autres congés exceptionnels tel que des absences rémunérées en cas d'endométriose.

Sur les CET : Seule la **CFE-CGC** est favorable à la suppression de la condition d'ancienneté pour les personnels telle que proposée par la Direction quand d'autres Organisations Syndicales demandent tout simplement la suppression des CET !

Sur la fermeture estivale des sites : Les élus demandent la suppression de cette fermeture compte tenu des pratiques des sites. Parmi tous les arguments contre cette fermeture, la **CFE-CGC** a notamment rappelé l'impact pour les personnels ayant des enfants en garde alternée parfois obligés de poser jusqu'à 6 semaines d'affilée (risque d'accidentologie patent liée à la fatigue le reste de l'année sans repos). La **CFE-CGC** appuie sur le fait que le sujet des astreintes dévoyées sur les fermetures estivales CP serait ainsi résolu. La Direction privilégie pour l'instant de renvoyer la décision de fermeture aux directions locales.

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos délégués syndicaux centraux / négociateurs

Olivier TEISSEIRE

Samuel MOINAUX

Véronique BACHELET

José BAPTISTA

J'adhère



Contrat Mutuelle

Négociation suite au constat d'une dérive des comptes de la mutuelle

La projection des comptes pour 2024 et les années suivantes amène à réfléchir à prendre des mesures afin de ne pas laisser le déficit se creuser. Cet état des comptes est dû essentiellement aux consommations des salariés et surtout au désengagement de la sécurité sociale sur certains remboursements.

Plusieurs scénarios sont discutés en séance : statu quo, augmentation des cotisations, baisse des prestations et scénarios mixtes.

La **CFE-CGC** a rappelé que les cotisations ont déjà augmentées l'année dernière et a donc proposé de rester sur un statut quo en responsabilisant les salariés concernant les dépenses et d'attendre 2025 pour refaire un point sur l'évolution des comptes et prendre d'éventuelles mesures correctives.

Certaines Organisations Syndicales se sont clairement positionnées pour une hausse des cotisations assez conséquente (entre +10% et +15%) sans attendre.

En parallèle, la **CFE-CGC** s'est prononcé favorablement pour indexer la cotisation conjoint sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale comme proposé par le prestataire. Nous avons également indiqué notre forte opposition à baisser les prestations actuelles. La direction s'engage à ne pas y toucher mais va très certainement faire évoluer à la hausse les cotisations. La **CFE-CGC** a aussi demandé à revoir la répartition employeur/salarié avec une participation plus importante de Naval Group. Face à l'absence d'unanimité sur le sujet, la Direction se penche sur un nouveau scénario. A suivre ...



Accord d'entreprise Titre 5 - Déplacements / Mobilité

Le sujet sera revu très prochainement car le projet de texte de la direction portait sur un raisonnement purement économique remettant en cause les conditions actuelles de déplacements et de mobilité !

Au terme de la demi-journée consacrée à cette négociation, la Direction a reconnu - *non sans humour* - un succès d'estime quant à ses propositions. Nous n'aurions pas dit mieux !



Réconcilions performance et bien-être au travail

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Vos délégués syndicaux centraux / négociateurs

Olivier TEISSEIRE

Véronique BACHELET

Samuel MOINAUX

José BAPTISTA

J'adhère

