



Compte-Rendu du CSE Avril 2023

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

1/1

Plan d'actions SBR

Un plan d'actions a été mis en place sur le programme SBR pour améliorer le fonctionnement des équipes, suivi régulièrement en CSE. Les rituels d'équipe ont été revus pour améliorer la communication : partage des plannings, objectifs et jalons et des retours clients. Le DDP se rend aussi plus régulièrement au sein des équipes (2 fois par an).



CSSCT

Toujours beaucoup d'accidents de trajets en 2 roues. Les volontaires pour devenir sauveteur secouriste du travail sont toujours les bienvenus. Sirehna ne sont pas inclus dans les documents SST de Naval Group (PAPRIACT, document unique, rapport annuel), une convergence est à prévoir.



La **CFE-CGC** vote favorable à la consultation sur :

- ⇒ le Document Unique (DU), qui rassemble l'ensemble des risques liés au site
- ⇒ PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)
- ⇒ Le rapport annuel Santé et Sécurité au Travail (SST)

La Plateforme CLASS sera abordée lors de la prochaine CSSCT. Les poubelles individuelles seront prochainement remplacées par des points d'apport volontaires (PAV). Les mesures de sobriété énergétiques se poursuivent avec le remplacement systématique des blocs lumineux pour avoir un éclairage plus ciblé (Euclide étant déjà "tout LED"), ainsi que des mesures pour réduire la consommation électrique en plateforme, de même pour l'éclairage du site la nuit (avec un minima nécessaire pour des raisons de sécurité). L'installation de panneaux photovoltaïques sur les toits des bâtiments est en bonne voie avec un accord de principe du groupe pour leur installation et le financement. Le Flex Office (bureaux partagés) se met en place, le retour d'expérience permet de mieux cibler le besoin et d'améliorer l'expérience utilisateur. Remplacement du système de badgeage en cours au parking du RIE car celui-ci est défaillant.

Certaines plateformes sont bruyantes, une étude est en cours pour isoler les machines et faire des plateformes déportées permettant aux utilisateurs de travailler dans un environnement moins bruyant.

ENFIN des bleus et EPI adaptés, MERCI la CFE-CGC!

Taille des bleus de travail non adaptés, souvent trop grands et non adaptés aux morphologies féminines. Pas de bleu nominatif même pour des missions "longues" (> 5j), dotations différentes selon les sites. La **CFE-CGC** a interpellé la Direction du site d'Ollioules à travers un cahier blanc sur les EPI (disponible sur demande) et les risques encourus. Désormais l'attribution de bleus nominatifs va être systématique pour des missions supérieures à 5j.

Si ce n'est pas le cas venez nous voir rapidement pour corriger cela.

Médecine du travail

3 médecins pour OLL/TLN et 2 infirmières et 1 intervenant en prévention des risques professionnels. Grosse activité de rattrapage des consultations après la gestion de crise du Covid. Beaucoup d'actions de prévention en 2022 : RPS, troubles musculosquelettiques, dépistage des cancers, mois sans tabac et campagnes de vaccinations.

La **CFE-CGC** souligne la qualité et le dynamisme de l'ensemble du service de Médecine du Travail du site.

RESTAURATION

L'inflation du coût des matières premières de l'énergie impactent les marges de la cafétéria ainsi que le Restaurant d'Entreprise (RE). Malgré une légère reprise récente de la fréquentation, celle-ci reste en dessous du prévisionnel pour le RE. Les prestations prévues pour le RE n'ont pas encore pu être mises en œuvre. Des mesures d'aide sont mises en place par Naval Group pour pouvoir continuer à bénéficier des services du RE et de la cafétéria. Les machines à café dans les failles n'ont pas assez de débit pour être rentables. Des solutions sont à l'étude pour avoir des distributeurs dédiés pour l'eau chaude.

Élus CSE CFE-CGC Naval Group Ollioules

Nicolas PANESI (DS)

CASC 0644689092

Leïla MASSON

Lucky SICSIC (DS)

Audrey ANZELIN (DS)

CSSCT + com sociale

Sébastien DELEEST

Stéphanie STEMMER



Adhère!

NAVAL GROUP

Philippe PRADIER

Nathalie GATT

Robert MAIFRET

Estelle CHAUCHEAU

Benjamin CABAUD

Lucile FERRE

COMECO

CSSCT + COMECO

Retrouvez nous sur [Intranéo](#) et [internet](#)



Compte-Rendu du CSE Avril 2023

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

2/2

Demande de dérogation au repos dominical dans le cadre des essais mer du Terrible

Les essais mer et les indemnités associées sont précisées dans l'Accord d'Entreprise (signés par la CFE-CGC). Les missionnaires ne doivent pas travailler plus de 5j consécutifs. **Suite à l'action de la CFE-CGC sur l'attribution des EPI et des bleus, la nouvelle procédure d'attribution des EPI sera appliquée pour ces essais.** Bonne mission à celles et ceux qui contribuent à nos réussites.

Service PIT (ESBNP)

Ce service compte environ 20 collaborateurs. Composé de Concepteurs Logiciels, système, intégrateurs et responsables de lots, cela leur permet de couvrir l'ensemble du cycle en V. Ce service couvre la ligne de produit CMS POLARIS®, présent sur les OPV exports. La ligne de produit PGLCMA (Poste de Gestion Lutte Contre La Menace Asymétrique) présent sur les FTI et FLOTLOG ainsi que des démonstrateurs R&D SETIS Innovation. Le service est attractif car il bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire qui peut intervenir sur différents domaines, plus jeune que la moyenne d'âge de Naval Group et expérimentée et travaille sur des projets à taille humaine. Si les effectifs restent stables une bonne partie a cependant du être renouvelée en 2022 suite à des mobilités externes et internes et la sous traitance a du être renforcée. La population concernée par les départs est dans la tranche d'âge des 25-35 ans.

L'analyse de la CFE-CGC : Les prémices des impacts de la "Grande Démission" chez Naval Group?

La CFE-CGC a constaté depuis 2022 un fort turn-over chez nos sous traitants dans le domaine du développement logiciel. Les technologies web ont le vent en poupe et, pour recruter, les salaires ont aussi été revus à la hausse, les offres en 100% télétravail ont explosé, ce qui permet d'éviter un déménagement et de pouvoir adapter ses horaires (cela ne veut pas dire travailler moins). Dans le domaine logiciel la durée de vie d'une technologie ou d'un langage est inférieure à 2 ans. L'intérêt de travailler sur des technologies récentes permettent ainsi aux développeurs de rester employables en suivant les tendances du marché.

Les impacts pour Naval Group concernent notamment le temps passé pour réussir la montée en compétence métier ou fonctionnelle (ramp up) des équipes en sous traitance. Avec des entreprises ayant un turn over important, les équipiers qui viennent d'être formés n'ont pas le temps de former leur successeurs, et l'impact se ressent sur les programmes et les services en terme de charge et de délais.

Pour renforcer l'attrait de ces types de métiers chez Naval Group, la CFE-CGC propose :

- ⇒ De faciliter les mobilités internes sans devoir attendre la règle des 3 ans dans le poste, et faciliter l'accès aux primes
- ⇒ D'accélérer la montée en compétence à l'aide de supports permettant un apprentissage autonome (ex : serious games) et la mise en place de cursus de certifications ainsi qu'un temps dédié (plus réaliste que la 1/2 journée officielle de prise de connaissance)
- ⇒ De faciliter les missions temporaires entre services et avec la R&D (équivalent d'un service de sous traitance interne)
- ⇒ Une ouverture de ces emplois au télétravail, comme lors du confinement, ainsi que la création d'espaces de CoWorking pour pouvoir développer sur d'autres sites : Ollioules/La Londe/Toulon.

Enfin, la **CFE-CGC** renouvelle sa demande d'une analyse systématique des raisons de mobilités internes comme externes.

50/50

Au delà des discours autour de la journée des droits de la Femme, la CFE-CGC est la seule organisation syndicale avec une parité à 50/50 lors des CSE. Merci à nos élues pour votre aide précieuse.



Mesdames, si vous souhaitez être correctement représentées et entendues, rejoignez nous !

Points divers

Augmentation du Coût d'Unité Oeuvre (CUO): le CUO moyen passe de 93.13€ (en 2022) à 104.7€ pour 2023. Cette hausse est due notamment à l'inflation ainsi qu'à un changement des règles de gestion.

Tenue des Jalons : Les premiers impact de la fermeture du site de BGX se font sentir sur certains programmes. (ex : AVSIMAR)