

# CSE EXTRA

COMPTE-RENDU

16 AVRIL 2020

La CGT a regretté que les planches pour ce CSE extraordinaire n'est été envoyé aux élus que le matin même de la réunion et que le délai pour étudier ces planches était bien trop court, une partie des présentations étaient une déclinaison de ce qui avait été présenté la veille en CSEC.

De plus nous avons interpellé le directeur sur la situation des gardes d'enfants et la pression de certains manager pour inciter des salariés à se mettre en télétravail afin de pouvoir ponctionner des jours RTT.

La CGT réaffirme que l'impossibilité de télétravail peut être justifiée par la garde d'enfants et par le temps nécessaire à leur suivi scolaire. Le congé garde enfant et le télétravail sont difficilement compatible.



## Point sur la situation sanitaire au 14/04

32 cas suspects non confirmés, 24 cas contacts ou éviction pour quatorzaine.

Dans le Finistère il y a une certaine stabilité des chiffres de covid-19 « en plateau ».

Suite à l'annonce du déconfinement au 11 mai par le gouvernement, de nombreuses questions ont émergées sur :

- Le port du masque et notamment du masque alternatif dans les transports en commun (dont les transrades). La CGT a rappelé que le port du masque ne devait pas être le prétexte de détarer les gestes barrières qui devront continuer d'être respecter lors du déconfinement. La capacité des transrades (de 140 depuis le 14/04) ne devra pas être revue à la hausse immédiatement.

- La prise de température à l'entrée des sites. En effet, des achats de caméras ont été lancés en centrale en ce sens. Mais dans quelles conditions se serait fait sur Brest ?

Trop tôt pour le dire, une information du CSE sera faite le moment voulu.

Globalement, le directeur HSE Centrale, fraîchement nommé, travaille sur le sujet du déconfinement et sur un référentiel sanitaire groupe afin de permettre une maîtrise progressive et maîtrisée de l'activité. Espérons que ce référentiel soit partagé avec le CSE afin que l'on puisse s'assurer de son applicabilité en local et qu'il permette de répondre aux questions de continuité du travail en bordée 7h/13h et 13h/19h, des flux d'entrée et de sorties des ateliers, des vestiaires... Le directeur a bien confirmé que le 11 mai il faudra continuer à respecter les gestes barrières et à compter de cette date les retours seront progressifs et dans ce contexte 2 scénarios de crise pourraient perdurer jusqu'au 17 juin ou 17 septembre.



## Point sur l'activité

**Chantier CMT** : 17 personnes.

Difficulté de respecter les gestes barrières sur ces navires dont les locaux peuvent être exigus (ex : local TAG), et du

reste par rapport aux équipages qui ne sont pas forcément équipés. La direction a bien confirmé qu'en cas de manque de respect des gestes barrières les équipes Naval Group doivent se retirer et prévenir l'IRP.

## **SPC :**

Actuellement 168 personnels sont en ateliers plus 30 pour la préparation de l'IPER et 50 sur les chantiers (IL ou CMT ou Frégates) soit environ 250 personnes sur 660.

40 personnes supplémentaires vont être sollicitées pour la prochaine IE, Pour la Frégate Normandie au Bassin, et CMT CEPHEE avec utilisation possible du créneau horaire de 6h de l'après-midi pour ne pas avoir trop de personnels le matin mais tout en faisant des rotations car les personnels préfèrent globalement travailler le matin.

La CGT a demandé que soit mis en place une évaluation des risques sur la remontée programmée

## **ING :**

Des salariés vont être sollicités pour la refonte à mi vie des frégates FLF ce qui est considéré comme une mission

des effectifs, les flux de personnels et également le respect des distanciations sociales dans les vestiaires.

Décalage de l'échouage de la Frégate Normandie d'une semaine ce qui reporte d'autant la DFMD.

20 personnels des équipes bassin, Log et IFB sont concernés par ces travaux qui ne sont pas réalisable sur des bordées de 6h et du coup feront des journées de 7h30, avec repas fournis par Naval Group dans le Hall 24 côté sud (pas d'activité dans ce bâtiment depuis le nettoyage lors de la visite du PDG) ou à l'extérieur sur des tables bois en fonction de la météo.

L'arrêt technique requiert 30 personnels Naval Group et 20 sous-traitants.

essentielle par la direction pour permettre à Toulon de faire les travaux en Octobre.



## **Point sur la situation administrative des personnels Naval Group Brest**

Le moins que l'on puisse dire c'est que les éléments présentés par la DRH ne sont pas très clairs, en effet la direction n'aura qu'à partir de la semaine 17 une vision complète de la situation des personnels, par l'intégration des bordées de l'après-midi. Lors du CSE seulement les chiffres de la semaine 14 nous ont été présentés.

Cependant les chiffres affichés en central au CSEC indiquent un réel de 1058 personnels au 15 avril sur 2940 théorique mais ces chiffres seraient semble-t-il une évaluation et donc pas très fiable.

Malgré tout Brest affiche 40% des effectifs présents sur l'ensemble de Naval Group. On espère que la direction saura s'en souvenir.



## **Information sur la situation opérationnelle et économique de Naval Group**

Le directeur a commencé cette présentation en se félicitant que Naval Group soit rentré dans cette crise sanitaire avec une situation financière solide et une trésorerie plutôt confortable, mais quand on repense aux dernières NAO et la revendication du 13 ème mois par la CGT, il aurait été bon il y a quelques mois de le reconnaître et de répondre positivement à cette revendication de justice sociale.

Ensuite le gros de nos activités industrielles est Français, c'est un atout dans le contexte actuel alors qu'il y a quelques semaines la direction générale ne voyait que par l'export, on croit rêver!

Pour l'activité service le directeur estime qu'il risque malgré tout d'y avoir des pertes car l'activité est très

industrielle, comme cette dernière est fortement réduite, la capacité « d'autofinancement » va fortement diminuer pour l'avenir.

Pour le neuvage moins de risque car les activités seront reportées sur l'année suivante, hormis pour le Porte Avion du futur ou il existe de vrais risques car 2020 est une année décisionnelle.

Ainsi à la sortie du confinement la priorité sera de produire pour faire rentrer du chiffre d'affaire et ainsi augmenter les capacités de production.

Tout sur la production alors que depuis plusieurs années les effectifs n'ont cessé de décroître comme l'avait souvent signalé la CGT et désormais c'est bien

L'estimation par la direction générale du nombre d'heures perdues sur la période du 16 mars au 30 juin est de 4,5 Millions d'heures. **Pour la CGT ce chiffre est largement surévalué, sans doute pour préparer les négociations nationales.**

Mais ce chiffre semble venir du nombre d'heures de chômage partiel que Naval Group estime pouvoir déclarer.

Hors suite à l'accord COVID 19 et la spoliation de jours RTT et peut être même de congé au mois de mai, ces chiffres sont basés sur une fourchette très haute.

Autre chiffre impossible à vérifier, la direction ne donnant aucune base de calcul, concerne la perte financière de la crise estimé comme étant l'équivalent de 3 à 6 années de recherche et développement.

Il paraît que ça correspondrait à près de 360 millions et 720 millions d'€. Autant dire que ces estimations ont été faites au doigt mouillé.

C'est ainsi que les négociations en centrales (du 17 au 24 avril) apporteront des cadrages sur l'organisation du travail, mais déjà certaines annonces sur le fait que le 2X6 risque de durer, en partie lié à une inconnue majeure sur la restauration collective.

Désormais le badgeage en tenue de travail n'est plus une priorité, la direction n'est pas à gagner 5 minutes ! Alors qu'il y a peu avec les histoires de badgeuses dédiées et la moindre minute de retard qui était prélevée directement sur le salaire, les personnels sauront apprécier !

Dans ce contexte la demande de chômage partiel de la direction auprès de l'état est bien d'estimer le nombre maximal d'heures perdues. La prise en charge par l'état serait de 2.8M€ / semaine sur les 5.5M€ / semaine avec donc un reste à charge pour Naval Group de 2.7M€ / semaine d'où le fond de solidarité.

**Mais il semble que la CGT n'est pas la même notion de la solidarité que la direction au même titre que collaborateur qui sont des termes détournés de leur sens premier. Ainsi pour nous c'est bien ceux qui ont le plus qui doivent contribuer le plus, du coup pourquoi les 80 méritants ne devraient-ils pas renoncer à leurs actions gratuites. Car dans cette période on voit clairement qui permet de réaliser les activités essentielles et même ramené à la population présente, augmente la productivité de sortie de matériels de 30 à 40% !**

Concernant le versement des dividendes, le conseil d'administration ayant voté ce versement avant la crise, et par référence à une loi de 1933, il s'avère qu'il n'est pas possible pour un actionnaire de refuser son versement. Mais il a été imaginé que ces dividendes soient reversés par les actionnaires sous forme de prêt à taux zéro pour affermir la trésorerie pendant la crise. Il n'est donc pas question d'annulation des dividendes. Les efforts porteront donc bien sur les seules épaules des personnels.