

CSE ordinaire

09 juin 2020

En introduction de ce CSE, la CGT a porté l'attention de la Direction sur 2 points (voir la déclaration liminaire en page 4).

Le premier concerne l'accès à la restauration pour lequel la CGT revendique que l'entreprise prenne à sa charge les droits d'admission. Les convives ne paieraient alors que les denrées mises dans le plateau.

Le deuxième point se rapporte à l'utilisation abusive des horaires postés-Covid19 et de la tentative de jeter le discrédit sur les élus CSE et membres de la CSSCT.

Le débrayage et l'intervention d'une quarantaine de personnels à la reprise de l'après midi est venue remettre « les pendules » à l'heure.

Introduction Directeur :

Covid19 : la situation est saine à Ruelle même si lundi 08 juin, 2 cas suspects ont été renvoyés à la maison. Comme au niveau national, la prudence est de rigueur.

Garde d'enfants : C'est la confusion sur le nombre de personnels toujours « non requis » ou en garde d'enfant ou en ASA.

Qualité : La première sortie à la mer du SUFFREN a révélé quelques anomalies sur des matériels Ruellois. Ces dernières sont suffisamment importantes pour que le Directeur décide de faire chuter le compteur qualité. Des analyses et correctifs sont en cours.

Plan Industriel et Commercial - charge jusqu'à 2025 / impacts envisagés sur l'emploi :

La Direction Générale affiche 3 scénarii et estime que les impacts de la crise Covid19 seront modérés sur Naval Group de manière générale mais inégalement répartis.

Pour **SERVICES** et **SMC**, pas d'impact,

Pour la partie mécanique SPE, la baisse de charge déjà connue s'étendrait jusqu'en 2023.

L'effectif SPE initialement prévu stable à 607 personnels en 2020 est revu à la baisse à 590. Le Directeur annonce que les recrutements sont d'ors et déjà suspendus jusqu'à septembre sauf cas particulier et donc dérogation. Dans le même temps une réflexion sur la ré-internalisation est en cours pour augmenter le volume de production.

Recherche et Développement : Le PDG calcule le budget R&D sur un pourcentage des gains. L'arrêt des activités pendant 2 mois va donc impacter (faiblement) le budget à disposition. Les projets mâts carbone et lance leurres, entre autres, sont maintenus.

Travaux bât 118 et 84 : La réhabilitation des bâtiments pour accueillir les activités de production de SCNN en 2021 est à l'arrêt. Selon le Directeur, la baisse des investissements pour 2020 et 2021 ne va pas aider. De plus, il s'interroge sur le contenu du projet initial.

Ce dernier point est inquiétant et pourrait remettre en cause le redéploiement d'activités de production SCNN à Ruelle dès 2021. Quant au plan d'économies Naval Group et aux effets sur l'emploi, il s'agit selon nous d'un effet d'aubaine utilisé par la Direction Générale. En complément des interventions en CSE, la CGT a écrit dès ce mercredi 10 juin à la DRH pour attirer l'attention sur le secteur CCL-corps longs déjà en tension et revendiquer des ouvertures de postes dès à présent.

Vote des Procès Verbaux des CSE précédents :

Les élus CGT ont voté CONTRE les PV pour lesquels les rapports de la Commission Santé Sécurité au Travail (CSSCT) ne sont pas annexés alors que la santé, la sécurité et les conditions de travail font bien partie des prérogatives des élus du CSE. Et pas des moindres car avant les ordonnances Macron visant à détruire

partiellement le code du travail, cette prérogative faisait partie d'une instance à part entière (CHSCT).

Aujourd'hui, malgré une réelle activité du CSE sur cette prérogative SSCT, celle-ci reste invisible, non tracée dans le détail dans le seul document faisant foi légalement, le PV.

Bilan d'activité de l'assistante sociale :

Les élus CGT réaffirment la nécessité de diffuser à l'ensemble des personnels la brochure explicative du rôle de l'assistante sociale.

Les élus CGT ont aussi alerté sur le risque lié à l'arrêt potentiel de la subrogation après 90 jours d'arrêt maladie. En effet, les personnels qui se sont retrouvés en arrêt maladie pour garde d'enfant risquent de dépasser les 90 jours d'arrêts maladie sur une année glissante. Connaissant les

difficultés administratives que peuvent rencontrer les personnels dans cette situation, il serait judicieux de porter une attention particulière à ce sujet .

Les élus CGT rappellent que l'assistante sociale est pleinement dans son rôle pour accompagner ce type de situation.

Point FIRA :

Après des « évolutions majeures », des réglages et des nettoyages de base de données durant la période de confinement, un nouveau Plan Directeur de Production (PDP) a été mis à

disposition ... sauf pour le montage. Concernant la fiabilité, on attend de voir quel va être le taux d'adhérence en juin pour ensuite rechercher des pistes d'amélioration.

Point de situation BPE (Samahé, Lignes d'Arbres, VSM39) :

Lignes d'Arbres : les prises de commandes se répartissent entre 2020 et 2021 mais la charge reste énorme.

Offres : selon le Directeur « *on peut faire une croix sur Australie* » en ce qui concerne les mâts carbone.

Ce dernier point résume bien ce que nous rapporte ce contrat export :

- 1- du chiffre d'affaire x taux de marge = bénéfice qui s'en va dans la poche de Thalès et de l'Etat,
- 2- peu ou pas d'activité pour les sites industriels français dont Ruelle bien sûr.

Conclusion : à long terme, cette stratégie ne permet pas de développer voire même de maintenir notre base industrielle nationale, gage de développement d'emplois de qualité. Le « contrat du siècle » Australie ne porte pas de projet industriel pour les sites de Naval Group sur le territoire Français !

PSM* SUFFREN - comportement des équipements Ruellois :

Systèmes de conduite : quelques « réglages » et corrections à apporter mais l'ensemble des installations de conduite ont donné satisfaction.

Mâts et aériens : de nombreux problèmes se traitent via une équipe dédiée en lien avec la

Direction de l'Innovation Technique (DIT) , dans le cadre du processus de résolution de problèmes (8D).

Les problèmes sur les mâts sont l'aboutissement d'un manque global de maîtrise mais aussi de la non prise en compte de nombreuses alertes de terrain par exemple sur des ébauches métalliques « trop justes » voire non conformes. Force est de constater que les grands discours sur la maîtrise de nos fournisseurs atteignent rapidement, et ce n'est pas la première fois, leurs limites. Il y a 7 ans, la CGT utilisait les termes de « disqualification industrielle », ceux-ci n'ont pas perdu tout leur sens.

Activités SER-SIMU et University:

Eric LUNVEN annonce un fonctionnement mixte 60% présentiel - 40% télétravail, des jalons recalés au prorata de la période de confinement (3-4 mois) avec la précision suivante : 2 mois d'arrêt + 1 mois de démarrage + 1 mois d'été.

Il indique que la réflexion sur le modèle économique concernant le développement du Training Center 4.0 est pour l'instant à l'arrêt.

Concernant le budget R&D, celui-ci n'est pas remis en cause mais réduit pour participer « à l'effort économique » demandé par la Direction Générale.

Eric LUNVEN a informé les élus CSE qu'il rejoindra le programme Australie au mois de septembre 2020.

Situation de l'emploi :

Depuis le 1er janvier 2020, le solde d'emplois à Ruelle est en négatif de 3 unités ... et pourrait atterrir comme ça en fin d'année.

D'autre part, le Directeur a annoncé que les recrutements sont d'ors et déjà suspendus jusqu'à septembre sauf cas particulier.

A cela, il faut ajouter qu'en 2019, Ruelle a moins embauché que la moyenne nationale à Naval Group et que le site a subi 11 démissions et 5 ruptures conventionnelles.

Alternants : SPE continue de recruter des alternants à la chaudronnerie pour assurer la remontée en charge liée aux sous marins S3G.

Du point de vue général, la conjonction de toutes les infos citées ci-dessus est inquiétante quant à notre capacité à maintenir les compétences à moyen terme. Il semble juste de constater qu'il y a loin de la coupe aux lèvres entre le discours rassurant et volontariste du PDG (en visite le 12 mai sur le site) et les directives mises en œuvre.

Le plan stratégique Naval Group 2019 (vision à 10 ans) annonçait pour SPE Ruelle une stabilité des effectifs à l'horizon du PMT (4 ans) et une décroissance ensuite pour finir à 500 personnels. Ces chiffres n'ont jamais été rectifiés formellement par la Direction Générale. Les propos introductifs du Directeur (voir page 1) nous amène légitimement à penser qu'on est bien sur cette pente là. En tout cas, aucun projet concret n'a été mis en débat pour contrecarrer cette perspective.

Concernant l'attractivité, la CGT continue de défendre qu'il est urgent pour Naval Group d'offrir la possibilité d'un réel déroulement de carrière accessible à tous tout au long de la carrière. Rien à voir donc avec la misère actuelle qui nous conduit à des départs trop nombreux.

Pour les alternants de la chaudronnerie, tout le monde connaît le but à atteindre, la confection de pièces complexes à partir d'acier à haute limite élastique. Ceux-ci sont entourés de professionnels de haut niveau donc il ne reste plus qu'à organiser tout ça, en se donnant les moyens pour y arriver. Quel rétro planning ? Quelles étapes ? Quels moyens dédiés pour aboutir ?

Vos élus et RS CGT au CSE

Marie Catherine MESTELAN 7073928
Mireille PIVOIN 7075081
Catherine RAYNAUD 7074016
Yoann CHABROUILAUD 06.31.16.04.91
Julien DA GUIA 7075109
Frantz DOURSON 7073933
Nicolas MATEO 7073256
Olivier NICOLAS - RS 7074257
Thierry SAIVRES 7073256



Facebook CGT NG Ruelle



CSE ordinaire du 09 juin 2020

Déclaration liminaire des élus et RS CGT au CSE Naval-Group Ruelle

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus,

Avant d'entamer les débats, la CGT tient à apporter quelques éléments de réflexion et revendications.

Le premier point concerne la restauration. La semaine dernière, l'appréhension liée au nouvel aménagement du restaurant et le beau temps ont amené les convives habituels du Montalembert à bouder le restaurant collectif. Des alternatives se sont ainsi développées, qui ont donné la possibilité à chacun de se restaurer le midi. Mais ceci ne doit pas cacher le fait que de manière récurrente, des personnes nous sollicitent pour accéder aux réfectoires avec leur gamelle.

Au-delà du contexte actuel, nous souhaitons que le restaurant collectif reste le lieu privilégié de restauration. Il serait judicieux, selon nous, d'apporter un avantage indiscutable au restaurant collectif en réduisant le coût global du repas pour les convives. Sur ce **point la CGT porte la revendication que l'entreprise prenne à sa charge les coûts de structure et de gestion** (droits d'admission) **et que les convives ne paient que les denrées mises dans le plateau.**

Le deuxième point concerne la mise en œuvre du résultat de la concertation sur l'adaptation des horaires variables. Le paragraphe 3-horaires postés indique, je cite : *« Le retour aux horaires issus de l'accord d'entreprise et des concertations locales réalisées en 2017 et 2018 sera la norme chaque fois que les mesures sanitaires pourront être respectées ».*

Dès le début, côté SPE on a pris les choses à l'envers avec la mise en œuvre des horaires Covid19 par défaut. Et plus on avance, plus ça se dégrade !

Le préalable au retour à la normale serait que les vestiaires soient bien rangés. Cette information nous a été communiquée par la responsable environnement social hier en début d'après midi . . . et confirmée par le Directeur Production ce même lundi à 14h au milieu du bâtiment 38 devant témoin. **Ce dernier a ajouté que le retour aux horaires postés 2x8 Covid19 pour ce lundi 08 juin 2020 aux bâtiments 34H-usinage, 50-chaudronnerie et 38-Corps longs sanctionne le mauvais rangement de certains vestiaires.**

A cet instant, il nous semble juste de poser deux questions :

- Est-ce que les horaires, quels qu'ils soient, ont un lien avec le rangement des vestiaires et les dangers que ça peut entraîner ?
- Est-ce que les décisions prises pour notre avenir industriel s'appuient sur le même type de raisonnement que ci-dessus ?

Pour conclure, sachez Mr le Directeur que **les personnels ont bien compris que la CGT n'est pas responsable des décisions qui viennent percuter inutilement leur quotidien.** Sachez aussi que tenter de décrédibiliser les représentants des personnels vous renverra inmanquablement à traiter les litiges directement avec les personnels comme le Président Macron a vu débouler les gilets jaunes sur les ronds-points.

Merci de votre attention.