



GPEC : Une signature CGT, qui elle, n'est pas une carte blanche !

Naval Group, le 9 septembre 2020

Cela fait plus d'un an que ce sujet était sur la table des négociations. Après une « très » longue négociation, 2 accords ont été soumis aux signatures des Organisations Syndicales représentatives à Naval Group.

La CGT a fortement contribué à l'amélioration du texte de l'accord « cadre » portant sur la **G**estion **P**révisionnelle des **E**mlois et **C**ompétences et a donc décidé de signer cet accord.

Elle ne signera pas l'accord « d'engagement annuel chiffré » qui selon elle, n'est pas au niveau.

Cette signature de la CGT n'est clairement pas une adhésion à la totalité du contenu de cet accord. L'omniprésence de la stratégie d'entreprise, le développement de l'employabilité du personnel, le peu d'engagement à rééquilibrer les effectifs (OETAM vs IC), la multiplication des formations « en ligne » et/ou « hors temps de travail », etc. Beaucoup de sujets sont peu ou mal traités !

Au global et prenant en compte des évolutions importantes par rapport au précédent accord de 2015, la CGT a cependant décidé de signer, en accompagnant cet avis favorable de réserves qui seront les axes de travail des élus CGT qui veilleront à l'application et l'amélioration de ce texte.

Oui cette signature va obliger les « habituels partenaires » à prolonger un nécessaire travail d'amélioration de la politique GPEC. A la CGT, une signature n'est pas un blanc-seing !

C'est dans cet esprit que les négociateurs CGT ont rencontré le Pdg avant que notre Organisation Syndicale prenne sa décision.

Nous avons besoin d'avoir une discussion « face à face » avec le premier responsable de l'entreprise. Il semble que la GPEC fait partie de ses priorités, nous en avons pris bonne note et veillerons à ce que cela se traduise dans les actes.

Le plan de charge de Naval Group (Barracuda, FDI, S3G, AFS, Fremm, MCO, etc.), doit conduire Naval Group à renforcer ses capacités de production, augmenter le nombre et la qualité des formations (moins de savoir-être et plus de savoir-faire !), améliorer l'accueil et la navalisation des nouveaux arrivants, sanctuariser les compétences, etc.

Sans être la panacée, cet accord doit permettre d'atteindre les objectifs ci-dessus, la CGT va assumer et défendre sa signature, alors au travail messieurs les décideurs !

Ps : Vous trouverez au dos de ce tract les réserves qui vont accompagner la signature CGT



Réserves de la CGT annexées à sa signature de l'accord Cadre GPEC 2020

- Concernant la vision de la charge globale ou « brute » de l'entreprise, la CGT considère que cette information doit être présentée aux organisations syndicales afin d'avoir une vision transparente et partagée sur le rapport entre le niveau de capacité interne et la totalité de la charge engendrée par l'ensemble des programmes.
- Le seuil de capacité interne des professions des établissements doit garantir et pérenniser le maintien des compétences et donc un niveau d'emploi qui ne nous rende pas dépendant techniquement de ressources externes et/ou d'acteurs extérieurs.
- La CGT demande que la stratégie de l'entreprise soit présentée et déclinée en lien avec la stratégie du développement des emplois et des compétences.
- La CGT alerte sur le volet formation et notamment les formations dématérialisées en e-learning, la digitalisation, l'utilisation du CPF très restreinte sur des choix de l'entreprise et non sur des choix individuels, la généralisation des MOOC ... La CGT est convaincue que les formations techniques dédiées aux spécificités de nos métiers ne peuvent pas se tenir sans face à face pédagogique et sur le temps de travail. Des critères précis permettraient, par exemple, de restreindre certaines formations à l'éligibilité du non présentiel. La CGT rappelle que de façon globale, toute formation doit se dispenser sur le temps de travail.
- La CGT émet des réserves sur le terme « employabilité » qui est utilisé dans l'accord et notamment le risque d'affaiblissement de certaines professions ou spécialités pour répondre aux besoins de charge des établissements.
- La CGT émet des réserves sur la rédaction de la partie mobilité et rappelle sa compréhension du texte sur le fait que le développement professionnel et notamment des compétences ne doit pas être adossé à une contrainte de mobilité.
- La CGT insiste sur le fait que notre entreprise est une entreprise industrielle et doit donc être pourvue d'emplois industriels associés et notamment dans les catégories socio professionnelles OE et TAM. Les engagements non tenus de rééquilibrage des CSP sont inquiétants pour le maintien des compétences industrielles à Naval Group.