



NAO 2021 à Naval Group : La plateforme CGT !

Naval Group, le 14 décembre 2020

Nous le répétons chaque année, il n'y a aucune obligation à ce que les NAO soient réduites aux discussions salariales. Même si le principe d'un accord « tri annuel » ne nous simplifie pas la tâche, rien n'est impossible !

En préliminaire à la 1^{ère} réunion NAO, la CGT a demandé de verser les salaires 2020 à 100%, notamment pour les OETAM qui ont perdu 16% lors du chômage partiel et rendre les RTT !!!

- **Paiement d'un 13^{ème} mois pour tous (CC et PMAD, hors cadres dirigeants) :** Ce qui existe dans beaucoup d'entreprises doit pouvoir exister à Naval Group. Nous sommes tous "méritants" ! Il faut arrêter cette logique qui nous amène, année après année, à réclamer notre dû, via des primes qui ne sont pas du salaire. Le principe d'un 13^{ème} mois a le mérite de rendre les choses définitives, et nous le méritons tous !
- **Pour les personnels à Convention Collective, mesure dite « bas salaires », AG de 6% :** Pour tous les personnels dont le salaire annuel brut est inférieur à 28 000 €. Et l'extinction des niveaux 4 et 6 de la CCM appliquée à Naval Group
- **Pour les personnels à Convention Collective, AG de 3,5% :** Pour toutes les autres catégories de personnels CC (OETAM et IC, hors cadre dirigeants).
- **Prise en compte de la journée de carence par l'entreprise, pour tous les personnels !**
- **Pour les personnels PMAD, remise en vigueur des bordereaux trimestriels :** Assis sur le constat des augmentations moyennes des entreprises relevant de la branche « Métallurgie parisienne ». Paiement d'un **bordereau de rattrapage de 25%** avec **dès 2021, un versement de 10%** afin de rattraper les 10 ans de quasi gel des salaires.
- **Plan de lutte contre les inégalités professionnelles femmes/hommes et le sexisme :** Accès des femmes aux hauts-salaires et salaires max de l'entreprise, et ce dans chaque catégorie professionnelle. Suppression de l'inégalité du temps moyen entre 2 promotions, vigilance sur les déroulements de carrières et la charge de travail des personnels à temps partiels. Réelle prise en compte de la période de "congé maternité - parental - adoption" pendant, mais également au retour des personnels. Rattrapage des impacts de ces périodes sur les carrières féminines (Maintien et/ou adaptation concertée du poste, des prérogatives et responsabilités - Organisation de l'OTT perso - Aménagement vie perso et vie pro - vérification des augmentations de salaires - Maintien des cotisations Sécu et retraite - etc.). Résorption du trop fort taux de précarité constaté chez les femmes. Pourquoi pas la création d'une commission paritaire spécifique en CSE et/ou CSEC pour éviter la relégation de ce sujet au sein d'une commission traitant "des diversités" ?

- **Mise en place d'une participation de l'entreprise aux frais de carburants et d'alimentation de véhicules électriques :** Une négociation doit voir le jour sur ce thème avec comme base de discussion le niveau actuel de remboursement des frais kilométriques.
- **Mise en œuvre d'un plan d'embauche ambitieux et de résorption de la précarité :** Recrutement rapide (féminisation!), **avec accompagnement, formation et matelotage systématique**, dans les principales spécialités de production (notamment dans les nombreuses spécialités actuelles déclarées « compétences critiques » par la cartographie GPEC) et embauche immédiate des personnels précaires actuels qui le souhaitent. Il n'est plus tolérable que les contrats précaires servent de variable d'ajustement de notre capacité de production, en fonction des pics et des creux de production volontairement générés par l'entreprise. **Recrutement en CDI de 75% des alternants formés à Naval Group.**
- **Enveloppe spécifique « évolution professionnelle » de 2% de la masse salariale chargée des CC** (hors parcours d'intégration) : Dans l'attente d'une révision progressiste du Nouvel Accord d'Entreprise sur le volet « évolution professionnelle » **et de l'abandon du processus « Postes Repères/Niveaux de Responsabilité »**. Mise en place de commissions paritaires sur l'évolution professionnelle. Rééchelonnement des seuils de rémunération par niveaux de classification. Dans l'attente, talon d'augmentation de salaire en cas de changement de niveau de classification à 1300 €. Suppression des Augmentations Individuelles, le gâteau doit être partagé collectivement.
- **Respect des 1575 heures annuelles et mise en place d'un réel dispositif de mesure et de maîtrise du temps de travail des IC au forfait annuel en jours :** Abandon des systèmes forfaitaires pour les IC et les AM, qui intègrent un temps de travail supérieur aux 1575 heures annuelles.
- **Restauration d'entreprise :** Harmonisation des tarifs entre établissements et prise en charge plus importante par l'entreprise, sur le prix des repas actuellement payés par les personnels de Naval Group. Tous les personnels travaillant pour Naval Group, quelle que soit leur entreprise d'appartenance, pris en charge de la même façon.
- **Révision du traitement des temps de trajet « vestiaires/chantiers », « habillage/déshabillage » et « lavage de main/douche » :** Ces temps correspondent exclusivement à du « temps de travail effectif » et doivent donc être compris à l'intérieur des bornes de badgeage des personnels OETAM qui en bénéficient.
- **Prise en charge par Naval Group de la journée dite de « solidarité ».**
- **Participation de l'employeur, à 100% pour les contrats « prévoyance » et à 80% pour les contrats « complémentaire santé ».**

A Naval Group, particulièrement sur cette année 2020, il y a des inégalités qu'il faut abolir. Défendre les intérêts de tous, sans opposer les personnels entre eux, voilà l'objectif des revendications défendues par la CGT.