



Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers



La négociation d'un accord portant sur la **Gestions des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers** (GEPPMM) a débuté début juillet par un bilan de l'accord précédent.

Pour la **CGT**, le pilier essentiel de cette nouvelle négociation est relativement simple en termes de revendications, et c'est précisément ce qui a été présenté par la **CGT** à la direction des ressources humaines lors des discussions bilatérales.

La **CGT** demande la mise en place de formations allant de l'ouvrier à l'ingénieur, incluant :

- Une **formation initiale** inspirée du modèle des Écoles de Formation Technique des arsenaux pour les métiers de production tels que coquiers, électriciens, chaudronniers, soudeurs, etc.
- Une **formation post-lycée** pour des métiers de techniciens, préparateurs, dessinateurs, programmeurs, etc.
- Un **apprentissage pour devenir ingénieur**.

Ces différents cursus devront être engageants pour les 2 parties, l'entreprise Naval Group pour concrétiser les embauches et l'élève.

La **CGT** revendique également des **formations de navalisation** pour les salariés en reconversion professionnelle, qu'elle soit due à une inaptitude, une baisse d'activité, ou un désir de changement. Ces formations doivent permettre aux nouveaux salariés, ainsi qu'à ceux déjà en poste chez Naval Group, d'apprendre les spécificités des métiers de la construction navale.

Cette transmission des compétences et du savoir représente une excellente opportunité pour aborder la question de l'usure professionnelle. Elle permettrait aux employés expérimentés en seconde partie de carrière de transmettre leurs connaissances tout en maintenant un lien avec leur emploi actuel, par exemple en encadrant des formations.

Lors de l'ouverture de cette négociation, la **CGT** a demandé, dès la première réunion portant sur le bilan de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :

- De partir des principes de la politique de cadrage global des effectifs
- Une explication du pilotage RH
- Une déclinaison en termes de charge et de gestion des ressources humaines de la stratégie de l'entreprise incluant les équilibres transparents entre les ressources internes et externes, avec une prise en compte de la politique "make or buy".
- Une anticipation des compétences, transfert des connaissances, parcours professionnels et une anticipation des besoins en compétences, le transfert des connaissances, les parcours professionnels et l'évolution des compétences, en lien avec le développement professionnel et les programmes

Les sujets à traiter se structurent autour de 6 axes principaux définis dans le code du travail :

1. **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)** qui vise à anticiper les besoins futurs en compétences et à adapter les effectifs en conséquence
2. **Mobilité** qui inclut la gestion des mobilités internes, les reconversions professionnelles et les parcours de carrière.
3. **Les orientations de la formation professionnelle** pour s'assurer que les programmes de formation sont en adéquation avec les besoins actuels et futurs de Naval Group, tout en favorisant le développement des compétences des salariés.
4. **Perspectives de recours aux différents contrats** aux différentes formes de contrats de travail
5. **Information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences**
6. **Parcours syndicaux**

D'autres thèmes sont optionnels :

- Catégories d'emploi menacés par les évolutions économiques ou technologiques
- Association de la sous-traitance aux perspectives GPEC
- Congé mobilité qui a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail
- Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés

Il est essentiel de s'interroger sur le périmètre et le déploiement de l'accord.

Plusieurs questions clés se posent : cet accord concerne-t-il uniquement le central ou est-il piloté par l'ensemble des sites ? Qui sont les acteurs porteurs de cette démarche ?

Par ailleurs, il est crucial de définir comment la direction rend compte de ses actions aux Organisations Syndicales (OS). Il faut un suivi rigoureux, basé sur des éléments chiffrés et des indicateurs pilotés. Cela permettrait non seulement de mesurer l'efficacité des actions entreprises, mais aussi de garantir une transparence totale.

La **CGT** demande le maintien des PLACE (Plan Local d'Anticipation des Compétences et des Emplois) afin d'avoir une vision à moyen et long terme sur les emplois, qu'ils soient sensibles ou non.

Cela permettrait de maîtriser les savoir-faire et les compétences nécessaires au sein de l'entreprise.

La **CGT** demande la création d'une cartographie exhaustive des emplois et des métiers, incluant une liste des emplois sensibles et des emplois menacés.

Suite à l'abandon de Naval Skills, qui servait de passeport compétences, la **CGT** demande la mise en place d'un nouveau système permettant de répertorier les compétences acquises par les personnels tout au long de leur carrière et d'identifier les programmes, les installations, les études, les compétences.

Pour les négociations, la **CGT** demande que soit déclinée, à partir du plan stratégique, une vision des enjeux et des ressources humaines sur les 10 prochaines années.

Cette vision devrait permettre un rééquilibrage entre les cadres et les non-cadres, tout en tenant compte des évolutions des métiers liées à l'intelligence artificielle, à la robotisation, au quantique, ainsi qu'à la transition écologique.

Cette dernière devrait intégrer la notion de déconstruction dès la phase de conception.

L'OPMG est l'observatoire paritaire des métiers du groupe qui permet de croiser l'analyse des RSG et RSL (Responsables Spécialités Groupe et Locaux) avec les organisations syndicales et de confronter nos points de vue sur les orientations prises sur les métiers.

La **CGT** revendique le maintien de l'OPMG qui permettra d'être informé de la mise en place de parcours professionnels avec l'identification des formations associées, des moyens et de l'organisation de ces évolutions afin qu'elles soient connues de tous et accessibles à tous.

Concernant les contrats de travail, la **CGT** exige qu'il ne puisse pas y avoir de recours aux contrats de chantier ni aux contrats à durée déterminée d'usage liés à la réparation navale (décret de mars 2025), et ce, quelle que soit l'activité réalisée à Naval Group.

Nous attendons un positionnement de la direction sur ce sujet.

La direction a proposé des avenants pour prolonger l'accord GPEC et l'accord sur la diversité et l'inclusion jusqu'en février 2026, avec pour objectif de regrouper toutes ces thématiques dans un seul accord GEPPMM.

Pour la **CGT**, cette fusion peut poser problème. Rassembler deux accords aux logiques et enjeux distincts dans un texte unique risque de rendre leur pilotage et leur suivi encore plus complexes.

Il faut rappeler que depuis deux ans, la direction a déjà du mal à mettre les moyens pour le pilotage de la GPEC, faute de volonté réelle.

La **CGT** est attachée aux politiques de diversité et d'inclusion, qui répondent à des enjeux sociaux essentiels.

Nous nous questionnons sur le fait que ces sujets soient noyés dans un accord global d'autant que les questions de GPEC sont trop souvent soumises aux contraintes budgétaires et aux priorités stratégiques décidées unilatéralement par la direction.



fnte.cgt.fr



Pour la CGT présents :

Nicolas Le Nédic (DSC),
Jean-François Quiec (DSC),
Luc Desmars (DSL Indret)

