



En direct du
siège de
Naval Group !

Rémunérations pendant la crise sanitaire: **Nous ne laisserons pas les personnels se faire tondre !**

Nous l'avions annoncé, les négociations de cet « Accord d'Adaptation de l'Organisation du Temps de Travail COVID-19 » partaient d'un très mauvais pied. La Direction Générale (avec le COMEX en arbitre, mais jamais présent en négociation ...) avait unilatéralement décidé que les personnels devaient eux seuls « cotiser » à un effort collectif par le biais de leurs RTT, leurs Congés Payés et via des Heures Supplémentaires « bénévoles ».

En annonçant une large ouverture du dispositif de chômage partiel, le gouvernement avait pourtant rassuré beaucoup de monde. Mais c'était sans compter sur l'avidité des dirigeants d'entreprises qui ont vite vu dans la situation, une bonne occasion d'imposer des dispositifs beaucoup plus « compétitifs » sur conseils aguerris de l'UIMM (Syndicat patronal de la métallurgie).

C'est bien sur ce principe général que nous avons butté dans toutes les discussions depuis plusieurs jours et c'est bien cette avidité qui a fait capoter une négociation qui aurait pu aboutir à un accord équilibré.

Pour comprendre ce qui s'est passé, il suffit de comprendre que Naval Group avait bien plus intérêt à piocher dans les RTT et congés des personnels pour, d'une part financer des pertes (qui restent à chiffrer !), et d'autre part préparer la reprise d'activité en obligeant les personnels à « rester au travail » plutôt que partir en vacances.

Le plan était presque parfait, puisqu'une fois l'accord signé, la direction aurait tout loisir de réclamer les financements promis par l'État au titre du chômage partiel. **L'effort présenté comme partagé devenait rapidement une très belle opération pour la Direction qui du coup avait transformé une crise en opportunité...**

C'était sans compter sur la pugnacité des Organisations Syndicales qui non seulement ont vite perçu l'arnaque, mais ont également fait valoir un certain nombre d'arguments venant mettre à mal la « belle histoire de solidarité » vendue par la Direction Générale.

Deux éléments sont venus tout mettre par terre :

- Une jurisprudence qui interdit à la direction le paiement partiel des cadres
- Une décision du Minarm (Ministère des Armées) plaçant les PMAD en ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), garantissant le paiement à 100% de leurs salaires

La direction n'avait alors qu'une seule décision possible, proposer un accord garantissant les rémunérations de tout le monde, sans distinction de statut et/ou catégorie.

Elle s'est refusée à ce principe et a donc fait exploser la négociation...

Tout ceci a donc donné lieu à la sortie d'une « version 5 » d'un accord impossible à signer pour quiconque est attaché aux principes d'égalité et d'équité.

À cette heure, la Direction Générale dit vouloir procéder unilatéralement, en se passant de quelconques signatures.

La CGT met en garde la direction quant à une telle perspective qui va vite provoquer des réactions dans l'entreprise et sans aucun doute, perturber les activités industrielles de « l'après confinement ». Nous ne laisserons pas les « opérationnels » se faire plumer au nom d'intérêts particuliers mettant en danger la cohésion dans Naval Group !

Il est d'ailleurs à noter que « aucune signature sur un accord », serait un bien mauvais début de mandat pour le nouveau Pdg qui, comme tous les autres, annonce partout tenir à la qualité du dialogue social, à l'importance de la cohésion dans l'entreprise, etc. Mais qui dès le premier essai, ne le transforme pas.

De son côté, consciente de ce qui va se passer dans l'entreprise si la Direction persiste dans ces décisions, la CGT va travailler à des propositions d'initiatives nous permettant de respecter le principe d'égalité auquel nous sommes attachés, et ce envers les personnels OETAM à Convention Collective qui risquent d'être « les dindons de la farce ».

En tout état de cause, voici ce qui devrait arriver si la Direction Générale s'obstine, sachant que beaucoup de cas ne sont pas abordés dans le texte de l'accord et que nous sommes sans réponses à cette heure :

SI SIGNATURE DE L'ACCORD PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- ✓ S12 et S13: salaire de base plus les Eléments Variables de Paie (primes, paniers, etc.) seraient payés.
- ✓ Télétravail à temps complet soit 5j / semaine possible uniquement avec un accord du COMEX lui même. Oui oui !!!
- ✓ Activité partielle implique 10 RTT sur 5 semaines, puis 5 CP après le 30 avril. Pour tous ?
- ✓ Rémunération de tous à 100%
- ✓ Pour les OETAM un compteur « d'heures supplémentaires gratuites » qui équivaut à 15% du temps chômé payé (ratio de 3jrs/5 semaines).
- ✓ Pour les PMAD, s'ils sont mis en ASA, payés à 100%.

Inacceptable !

SI PAS DE SIGNATURE DE L'ACCORD PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- ✓ S12 et S13: salaire de base sans les Eléments Variable de Paie (primes, paniers, etc) ne seraient PAS payés.
- ✓ Activité partielle implique 10 RTT sur 5 semaines, puis 5 CP après le 30 avril. Pour tous ?
- ✓ Rémunération à 100% pour les forfaits jours et 84% pour les OETAM CC.
- ✓ Pour les PMAD, s'ils sont mis en ASA, payés à 100%.

Encore pire !

Au moment où est rédigée cette expression, aucune signature n'est envisagée. La direction dit vouloir agir unilatéralement et il va y avoir des surprises, par exemple du côté de ceux qui se pensaient en « télétravail à temps plein ». Que dire également de tous ceux qui ont continué leur travail sur des activités essentielles, oubliés ? La CGT reste disponible à toutes discussions permettant un traitement égalitaire des personnels, en étant bien consciente que, pour qu'il y ait dialogue, il faut que l'intention soit partagée.

D'ailleurs, nous nous interrogeons beaucoup sur l'absence totale des premiers dirigeants de l'entreprise dans ces discussions, à titre d'exemple, la DRH n'a participé qu'à une seule séance de discussion...

Cela va vite impliquer de notre part des initiatives pour que personne ne soit lésé. Dans une entreprise comme Naval Group, qui de plus va sans doute renoncer à verser des dividendes aux actionnaires, nous avons largement les moyens de garantir les salaires de personnels qui ont toujours eu comme habitude de faire leur travail et de prendre leurs responsabilités lorsqu'il y a des défis à relever.

La Direction Générale doit se rendre à l'évidence et régler les choses de manière à ce que nous soyons tous mobilisés lorsque la reprise des travaux sera effective.