

accord du 7 septembre 2020 relatif à la GPEC au sein de Naval Group

ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

PREAMBULE

Naval Group souhaite anticiper et conduire plus efficacement encore les adaptations nécessaires pour l'employabilité de ses personnels en se dotant de moyens innovants et cohérents des évolutions réglementaires, technologiques et sociétales qui traversent les entreprises.

Face à la montée en puissance de ses concurrents, compte-tenu de la technicité de ses métiers et de ses produits, Naval Group affiche la gestion des emplois et des compétences comme un levier majeur de la mise en œuvre du plan stratégique. En effet, les fortes évolutions des marchés, des technologies et des métiers, obligent à une anticipation permanente des ressources et des compétences de Naval Group.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de s'adapter aux évolutions technologiques de l'entreprise tout en développant l'employabilité de l'ensemble des personnels. La gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels doit permettre, dans le cadre de l'utilisation maîtrisée des dispositifs qu'elle met en place, de contribuer à donner un cadre cohérent et de la visibilité favorisant l'évolution professionnelle des personnels. Les orientations définies et leurs déclinaisons pratiques clarifieront le sens des politiques de l'emploi menées dans le groupe. Les référentiels des emplois et des postes favoriseront l'organisation de l'évolution professionnelle au sein du groupe

Lors du bilan de l'accord GPEC 2017, présenté le 11 avril 2019 aux instances, il a été constaté que même si la dynamique de GPEC opérationnelle souhaitée est effectivement lancée et que nombre d'outils et dispositifs sont mis en place, des axes de progrès majeurs ont été identifiés :

- La mise en cohérence du plan d'investissement RH avec les enjeux GPEC,
- La traduction opérationnelle, l'appropriation managériale, et la cohérence des actions sur le terrain,
- La communication et pédagogie sous forme de fiches synthétiques vers les HRBP, managers et les personnels pour renforcer l'appropriation et la mise en œuvre des actions.

S'appuyant sur ce bilan et saisissant l'opportunité de la loi Avenir professionnel, cette négociation a pour ambition de :

- constituer un document à vocation pédagogique et opérationnelle sur les principaux fondements de notre politique en matière d'emploi et de formation,
- s'assurer de la performance continue de notre entreprise et du développement de l'employabilité de notre personnel.

Ainsi, le présent accord affirme la volonté des parties :

- De permettre à l'entreprise de maintenir ses compétences et d'avoir une cohérence entre les niveaux d'emplois et de compétences et les besoins de l'entreprise,
- D'offrir aux salariés une meilleure visibilité quant aux évolutions des carrières et des métiers

au sein de Naval Group,

- De doter les personnels des moyens nécessaires à la construction de leur parcours professionnel, par un entretien professionnel adapté, par un accompagnement individualisé, par un plan de développement des compétences cohérent, par le développement de la mobilité comme une opportunité de développement,
- D'assurer la transmission et le renouvellement des compétences, en particulier pour les compétences clés de Naval Group,
- De favoriser les échanges et la coopération intergénérationnelle.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil d'anticipation des besoins en emplois et en compétences, et en conséquence un facteur de développement de la compétitivité. Pour les personnels, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif de maintenir, d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

La GPEC constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences des personnels, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre les besoins de l'entreprise et les compétences disponibles au regard des prévisions d'évolutions d'effectifs de l'entité ;
- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

L'analyse qualitative des travaux issus de la GPEC aboutit à des actions opérationnelles mises en place qui doivent permettre d'anticiper les métiers nouveaux dont l'entreprise aura besoin et de préserver les compétences nécessaires à la conception et réalisation de nos programmes, notamment les compétences critiques.

1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord constitue un accord de groupe et s'applique aux entreprises constituant le groupe Naval Group au sens de l'article L 2232-30 du code du travail.

Les entreprises filiales majoritaires de Naval Group SA employant du personnel en France entrent dans le champ d'application du présent accord.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord à sa date de signature est jointe en annexe 1. Toute nouvelle société entrant dans le champ d'application du présent accord fera l'objet d'une information auprès des parties signataires.

Le présent accord définit les règles applicables pour le groupe Naval Group. Ces règles sont d'application directe dans les entités juridiques du groupe.

2 OBJET DE L'ACCORD ET MODALITES PARTICULIERES

Le présent accord groupe définit les principes et engagements négociés entre la Direction de Naval Group et les organisations syndicales représentées par les coordinateurs syndicaux centraux au titre des thématiques de négociation visées par les articles L2242-13 et suivants du code du travail notamment sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

En application de l'article L2232-33 du code du travail, les entreprises comprises dans le périmètre du présent accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur le thème du présent accord.

Afin de garantir la pertinence opérationnelle et l'efficacité des engagements pris, les partenaires sociaux ont convenu que ces engagements seront déclinés à l'échelle de chacune des entités juridiques composant le groupe par une négociation propre et adaptée des objectifs, des indicateurs chiffrés et actions particulières.

Le résultat de ces discussions menées au niveau des entités juridiques comprises dans le périmètre du groupe fera l'objet d'un accord d'entreprise sur les points prévus par le présent accord groupe selon le modèle type en annexe 2. Ces accords définissant les objectifs chiffrés opérationnels seront notifiés par chaque entité du groupe à la DRH de Naval Group SA. Ils sont transmis aux signataires du présent accord groupe.

3 GPEC OPERATIONELLE

3.1 Une GPEC portée et déclinée par le management, du COMEX au Chef d'équipe, avec le support de la DRH

Principes

La GPEC du groupe est portée par le COMEX et se décline par entité opérationnelle, le directeur et son HRBP en sont les garants. L'anticipation des besoins en ressources et en compétences est initiée à partir de :

- La déclinaison des orientations issues du Plan Stratégique Groupe dans chaque business line
- Les enjeux business et métiers spécifiques à son activité
- La stratégie industrielle de Naval Group
- Des prévisions d'évolution des emplois, des métiers et des compétences
- De l'analyse des écarts entre ressources disponibles et ressources nécessaires

La mise en œuvre opérationnelle de la GPEC s'appuie sur un trinôme : la ligne managériale, la communauté RH et un réseau d'opérationnels dédié à la GPEC (RSG et RSL). Leurs rôles respectifs sont décrits en annexe 3.

Mesures

- Les Comités de Direction des entités opérationnelles et Fonctions veillent à organiser deux fois par an, un temps dédié à la GPEC, au cours duquel les référents spécialité groupe (RSG) et / ou les référents spécialité locale (RSL) présentent leurs rapports et recommandations aux managers.

Ces temps dédiés à la GPEC sont l'occasion pour la ligne managériale de partager le bilan des actions menées, débattre des analyses et des préconisations et éventuellement arbitrer les plans d'actions

nécessaires en termes de GPEC.

Il résulte de ces analyses, après arbitrage de la Direction Générale, le plan de postes à pourvoir, le plan de développement des compétences, les dispositifs de transmission et de sécurisation du savoir, la politique alternance, la stratégie relations écoles de l'année.

3.2 Une plus grande anticipation des besoins en ressources et compétences par la mise en place d'un pilotage stratégique des ressources

Principes

Pour faciliter et fiabiliser la traduction des plans de charge en besoin de ressources humaines, la Direction des Ressources Humaines renforce le « pilotage stratégique des ressources ».

Cette démarche a pour objectif d'assurer l'adéquation entre l'évolution de l'activité du groupe, au regard des plans de charge en particulier, et les ressources humaines, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Elle a également l'ambition de contribuer le plus en amont possible à la définition de la stratégie de Naval Group et à la déclinaison de ses objectifs stratégiques.

- Pour faciliter et fiabiliser la traduction des plans de charge en besoins, la Direction des Ressources Humaines renforce le « pilotage stratégique des ressources », avec un déploiement à l'ensemble des entités du Groupe. Cette démarche a pour objectif d'assurer l'adéquation entre l'évolution de l'activité du groupe et les ressources humaines, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Elle a également l'ambition de contribuer le plus en amont possible à la définition de la stratégie de Naval Group et à la déclinaison de ses objectifs stratégiques. Cette démarche tient compte de la spécificité du cycle de vie de nos produits et des durées de montée en compétences sur le cœur de métier du groupe. Elle vise à mobiliser différents leviers RH (recrutement, mobilité, formation) sur la base d'analyses des écarts entre la projection de la charge, de la capacité interne requise par les entités opérationnelles et les programmes à 10 ans et la projection des ressources internes déclinées en niveaux d'acquisition de compétences. Ces analyses visent également à sécuriser les compétences clés du groupe.

Une cellule charge / ressources est mise en place au niveau du Groupe. Elle a pour missions d'analyser les plans de charge des sites, confirmer l'existence de situations avérées de sur-charge ou sous-charge, proposer des réponses concrètes aux situations observées. L'analyse de l'adéquation charge / capacité et la politique Make or Buy est une donnée d'entrée de la Gpec.

- Une présentation annuelle est réalisée au niveau du Groupe (COMECOC et CSEC) et en local (COMECO et CSE) de la politique de make or buy
- Une présentation annuelle d'une analyse de la sous-traitance de capacité, avec un pilotage renforcé en transverse de la cellule charge/ressources (monitoring du taux de sous-traitance par famille plan de charge) est réalisée.
- En cas de situation avérée ou à risque concernant le taux de sous-traitance, un échange est organisé en commissions locales et est assorti d'une analyse.

3.2.1 Analyse prospective et transverse des métiers du Groupe

Principes

L'analyse prospective des métiers s'appuie sur un travail de veille et l'éclairage du réseau RSG/RSL, dont les préconisations alimentent les différents travaux GPEC.

Mesures

1) La cartographie des spécialités et des emplois

Une cartographie des emplois et des spécialités est réalisée dans les entités juridiques du Groupe (avec les tendances exprimées par établissement). Elle distingue les emplois en développement, à l'équilibre et sensibles /menacés et présente les orientations à 3/5 ans. Cette cartographie apporte des commentaires qualitatifs sur les évolutions de compétences et les préconisations de formations pour la spécialité

La cartographie des emplois est disponible pour l'ensemble des personnels. Lors de l'entretien professionnel, chaque responsable hiérarchique évoquera avec chaque collaborateur la situation de son emploi sur site (sensible/menacé, à l'équilibre, en développement)

La cartographie des emplois s'appuie sur un référentiel des emplois et des compétences, commun et tenu à jour grâce aux travaux des RSG et des RSL.

La cartographie des spécialités est établie au niveau du groupe. Elle présente les orientations à 3/5 ans des spécialités : spécialités en développement, à l'équilibre ou sensibles menacées.

2) Travaux conjoints RSG/DIT sur la prospective des métiers

Chaque année, une analyse de l'évolution et la transformation des métiers à un horizon 5 à 10 ans est réalisée avec le réseau des RSG en collaboration avec la DIT. L'objectif est d'identifier les impacts des évolutions technologiques, techniques, sociétales susceptibles d'impacter qualitativement et quantitativement les différents métiers.

3) Travaux réalisés par les chefs de familles souveraines

Dans le cadre de leur rôle de pilotage des familles souveraines, les chefs de famille contribuent aux travaux GPEC. Ils s'assurent de façon transverse avec le concours des managers et des équipes RH au plus proche du terrain, d'une analyse sur des compétences clés de Naval Group.

4) Travaux réalisés par le réseau d'expertise de la DIT

La Direction de l'Innovation et de l'Expertise Technologique, en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, veille à ce que le niveau de l'expertise de Naval Group réponde aux enjeux opérationnels du groupe et contribue aux travaux GPEC. Un bilan de criticité est ainsi réalisé annuellement sur les différents domaines d'expertise techniques dont l'objectif est de déterminer le nombre requis de spécialistes, experts et experts seniors. (DET)

3.2.2 La gestion des compétences Principes

Le pilotage groupe du maintien des compétences clés répond à un besoin de cartographier les compétences, leurs répartitions et d'identifier la criticité à un niveau plus large que l'entité opérationnelle selon un référentiel unique et harmonisé à l'échelle du groupe. Ces travaux permettent de projeter des plans d'actions transverses et collectifs au niveau de l'entreprise (attractivité, actions vers organismes de formations initiales, plan de développement des compétences).

Cette gestion des compétences s'appuie :

- sur une auto-déclaration des compétences par chaque collaborateur enrichie des échanges avec son HRBP et son manager,
- sur une analyse consolidée des compétences clés par entité, par famille souveraine ou par domaine métier.

Les besoins opérationnels nécessitent d'analyser à un niveau fin (installations, produits) les compétences présentes au sein des équipes et de projeter le besoin en lien avec les activités opérationnelles. Les managers utilisent des matrices de compétences selon des régies préconisées par le groupe, se basant sur l'échelle SAME (annexe 4).

Mesures

- 1)** Naval Group s'attache à mettre en place progressivement un dispositif permettant à chaque collaborateur d'entretenir un "Passeport Compétences".
- 2)** Le Plan d'Anticipation des Compétences et des Emplois (PIACE)

Les travaux consolidés menés sur le terrain et la déclinaison des axes définis par les directions opérationnelles constituent le PIACE (fiche Dynamique GPEC annexe 11). Le Plan d'Anticipation des Compétences et des Emplois (PIACE) donne une vue des écarts de ressources et de compétences. Il contient :

- le bilan des actions GPEC de l'année passée dont le pourvoi des postes de l'année écoulée et la situation de l'alternance,
- le plan de postes à pourvoir de l'année N par spécialités,
- les prévisions de stage et d'alternance en cohérence avec les besoins projetés incluant un échange sur la répartition de la taxe d'apprentissage,
- les orientations et actions prévisionnelles de développement des compétences et de transmission des savoirs, en prenant en compte les préconisations des RSL notamment celles liées aux compétences clés,
- les évolutions majeures des besoins de compétences du site (nouveau programme, familles souveraines, nouvelles activités, rupture technologique),
- l'analyse des seuils critiques, associés aux compétences clés,
- l'analyse des spécialités jugées prioritaires sur chacun des sites.

Les travaux GPEC sont présentés au sein des CCED par les différentes entités opérationnelles présentes sur site.

Un PIACE réalisé au niveau des directions fonctionnelles est décliné par sites.

Un PIACE réalisé au niveau des directions opérationnelles (orientations pour DIN, SER, Programme) est présenté en CCEDC.

- 3)** Le Plan d'investissement RH (fiche annexe 11)

Chaque année, dans le cadre de l'exercice du PMT, chaque direction définit le plan d'investissement RH à prendre en compte. Il est construit à partir des travaux de chaque entité opérationnelle et des travaux de la planification stratégique des ressources. Ce plan :

Définit ses besoins en effectifs et en compétences à 4 ans minimum en cohérence avec les plans de charges.

- Budgète les moyens à mettre en œuvre pour garantir le bon niveau de compétences
- Organise la transmission des savoirs avant les départs et la montée en compétences des nouveaux arrivants (notamment sur métiers en tension) en prévoyant un temps de passation cohérent, en anticipant le pourvoi du poste

- Sécurise les compétences souveraines, domaines expertises, compétences critiques (identifiées dans matrices de compétences entités), nouveaux métiers
- Donne la priorité à la promotion interne en favorisant l'évolution professionnelle

Le plan d'investissement se matérialise par :

- La trajectoire des effectifs découlant du PMT et le plan prévisionnel de postes à pourvoir à 4 ans ;
- La politique attractivité/relations écoles ;
- La politique alternance en préparation des postes à pourvoir comme levier de recrutement (définition des écoles cibles, des volumes, des contenus) ;
- Le plan de développement des compétences sur 3 ans et son budget (formations, matelotage, chantiers école, ...) ;
- Les budgets d'investissement liés à la mise en place d'infrastructures de « formations » (par exemple infra chantiers écoles, ...) ;
- Les plans d'actions GPEC actualisés (exemple : action spécifique aux familles souveraines ou à un domaine métier transverse).

3.3 Information aux instances représentatives du personnel

3.3.1 Orientations stratégiques

Conformément aux dispositions de l'article L 2312-22 du code du travail, la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du Comité social économique central.

L'avis du Comité social économique central est transmis par la DRH groupe aux Instances de représentation du personnel de chacune des entités de l'UES NAVAL GROUP.

Il appartient à la DRH groupe d'assurer également la transmission de cet avis au Conseil d'Administration de NAVAL GROUP SA, puis de transmettre les réponses apportées par le conseil.

3.3.2 Travaux et plan d'actions GPEC :

Les informations contribuant à l'élaboration de la GPEC et présentées dans les instances de représentation du personnels sont les suivantes :

- Les orientations stratégiques et leurs déclinaisons
- Les plans de charge
- Politique de sous-traitance et investissement
- PMT
- Orientations de la formation
- Plan de développement des compétences
- Le PLACE (Plan d'Anticipation des Compétences et des Emplois)

Durant l'année, les travaux GPEC préparatoires à l'élaboration du plan GPEC seront présentés en CCED. Une commission mixte GPEC, lieu d'échanges des travaux réalisés au cours de l'année et présentés en CCED, est mise en place. Cette commission est composée de deux représentants, issus de la COMECO et de la CCED, par organisations syndicales représentatives. Elle se réunit une fois par an.

En amont des travaux GPEC, les politiques industrielles sont présentées en COMECO et CSE.

Les commissions compétences emplois diversité des CSE en charge des questions d'emploi et de GPEC

seront associées aux travaux. Outre la transmission des travaux de l'OPMG, ces commissions pourront mener des travaux approfondis sur certaines spécialités nécessitant une attention particulière.

Une synthèse des travaux des commissions pourra être transmise à la commission centrale emploi diversité compétences.

Les directions mettront à la disposition des instances de représentation du personnel les plus proches du terrain par tout moyen des données permettant de réaliser les travaux d'analyse GPEC (catégorie professionnelle, statut, tranche d'âge, spécialités, emplois ..).

La direction de l'établissement tient informés les personnels et la ligne managériale de l'activité du site et de l'évolution des emplois (cf. la cartographie des emplois).

3.3.3 Une analyse partagée avec les instances représentative du personnel : l'Observatoire Paritaire des Métiers Groupe

L'Observatoire Paritaire des Métiers Groupe est une instance de diagnostic et d'échange associée à la réflexion prospective sur les différents facteurs susceptibles d'avoir un impact sur l'évolution des spécialités et des compétences. Il a compétence pour examiner les grandes évolutions des spécialités du Groupe l'UES Les missions et l'organisation de l'OPMG sont définies en annexe 5.

3.4 La mobilité : levier de développement des compétences

Principes

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 introduit plus d'autonomie accordée à chaque collaborateur. Ceci induit un accompagnement renforcé vis-à-vis de chaque collaborateur pour l'aider à s'orienter et à développer ses compétences.

Naval Group accompagne le développement des compétences des collaborateurs, et, par la politique d'évolution professionnelle du groupe, promeut la promotion sociale. Naval Group entend capitaliser sur ses compétences internes pour conduire ses programmes et utiliser ainsi la richesse de ses viviers.

Le développement du groupe se fait dans un cadre qui facilite la mobilité professionnelle des personnels au sein de Naval Group. A ce titre, les politiques de mobilité entre les entités juridiques du groupe sont actives dans les deux sens pour favoriser les évolutions professionnelles et faire bénéficier aux différentes entités juridiques d'expériences multiples porteuses de compétences, dans un cadre défini.

Certains emplois du groupe se caractérisant par un apprentissage long, il est nécessaire que les personnels soient stabilisés sur leur poste.

Les directions du groupe mettent en place des dispositifs d'accompagnement pour les salariés occupant des emplois sensible/menacés réalisant une mobilité géographique ou fonctionnelle

Mesures

1) Les passerelles et parcours de développement professionnel

Des passerelles de développement professionnel sont mises à disposition de l'ensemble des personnels pour suggérer des évolutions possibles par proximité de compétences et en fonction de l'activité de Naval Group.

Au sein des spécialités et des emplois, la DRH avec l'appui des RSG, définit des parcours d'intégration dans les métiers et des parcours progressifs de développement des compétences associés aux passerelles.

Naval Group met en place de manière progressive un système de pré-positionnement individuel de

manière à mieux cibler le contenu du parcours pour chaque apprenant.

2) Priorité à l'interne pour les pourvois de postes

Pour concilier les impératifs d'apprentissage long et d'évolution professionnelle, il est souhaitable de tendre vers une durée moyenne de trois à cinq ans de maintien dans un poste. Cette durée peut selon les cas être prolongée pour des métiers nécessitant un long temps d'apprentissage. Pour ces métiers, l'objectif de durée minimale dans l'emploi est équivalent à deux fois la durée d'acquisition des compétences.

Une attention particulière est apportée au réseau des experts.

Afin de faciliter les parcours professionnels, une communication est faite sur les postes à pourvoir au sein de Naval Group et dans les entreprises avec lesquelles Naval Group a signé une convention de mobilité. Des actions de communication sont déployées pour mieux faire connaître les métiers, domaines, sites.

Les postes ouverts affichés sont réservés aux personnels du groupe durant 15 jours au minimum. Les offres d'emploi sont publiées à l'externe après un délai minimum de 15 jours, à l'exception des métiers en tension dont la publication interne et externe se fait simultanément. Tout au long du processus de sélection les candidatures internes sont étudiées en priorité

Le groupe s'attachera à pourvoir les postes en favorisant la promotion interne et en donnant la priorité aux personnes affectées sur des emplois sensibles menacés.

3) Politiques de mobilité entre les entités juridiques du groupe

Afin que ces mobilités puissent être réalisées harmonieusement, sont garantis la reprise de l'ancienneté et le maintien de la rémunération nonobstant la signature d'un nouveau contrat de travail. Chacune des entités juridiques porte à la connaissance des collaborateurs les postes ouverts affichés dans le groupe.

4) La Mission Interne Temporaire

La Mission Interne Temporaire (MIT) est un outil de mobilité interne permettant à un collaborateur de faire l'expérience d'un emploi en mobilité fonctionnelle.

4 ENTREPRISE APPRENANTE

4.1 La formation et la transmission des savoirs

Principes

L'action de formation est définie, depuis la mise en place de la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, comme étant un parcours pédagogique visant à développer des compétences dans l'atteinte d'objectifs professionnels.

La politique de formation permet de répondre aux enjeux et aux priorités stratégiques de Naval Group pour :

- Garantir la maîtrise des compétences nécessaires à la réalisation de ses programmes (dont les compétences clés) sur l'ensemble du cycle de vie des produits,
- Veiller à préparer les compétences de demain (métiers émergents, nouveaux métiers, évolution de compétences, nouvelles compétences, digitalisation et internationalisation).

Elle permet également de répondre aux enjeux sociétaux et individuels :

- en individualisant le développement des compétences de chaque collaborateur,
- en cherchant à améliorer l'employabilité et en accompagnant les trajectoires professionnelles

(les certifications peuvent notamment, dans le cadre de parcours souhaités par l'entreprise pour des collaborateurs, contribuer à l'évolution professionnelle),

- en favorisant l'apprentissage en continu et l'agilité d'apprentissage en s'appuyant sur de nouvelles modalités pédagogiques, modulaires et progressives.

Les orientations triennales de formation sont issues des priorités stratégiques de Naval Group, des travaux GPEC et des priorités des Directions. Elles s'expriment en termes de finalités et non en termes de contenus. L'offre de développement des compétences disponible au sein de Naval Group est constituée et actualisée au regard de ces enjeux avec le concours des RSG.

Naval Group considère également la gestion des connaissances, notamment les retours d'expériences comme des éléments essentiels de l'entreprise apprenante.

Mesures

Le développement des compétences lié aux enjeux de Naval Group et aux compétences nécessaires à l'employabilité du collaborateur dans ce contexte se réalisera sur le temps de travail.

En complément, Naval Group s'engage à proposer aux collaborateurs un catalogue de formations réalisables hors temps de travail basées sur des modules en présentiel au sein de l'entreprise et sur du e-learning.

Naval Group souhaite développer davantage la certification des compétences afin de:

- valoriser les collaborateurs engagés dans la transmission de savoirs
- reconnaître les formations internes comme des blocs de compétences constitutifs d'une certification reconnue et de consolider ainsi la maîtrise technique de procédés de réalisations et d'études.

Par ailleurs, Naval Group, en tant qu'organisme de formation, délivre des formations à des tiers et de ce fait, vise la certification Afnor à l'horizon 2021.

La transmission des savoirs est constitutive des fonctions de managers, tuteurs, référents métiers et d'experts, ainsi que des formateurs internes. L'évolution professionnelle telle que prévue dans l'accord d'entreprise permet notamment de reconnaître l'importance de la transmission des savoirs dans le domaine d'activités des référents techniques et ouvriers référents. Les acteurs de la transmission des savoirs seront mobilisés pour toute action de développement des compétences en lien avec leur spécialité.

Naval Group met également en œuvre une certification des tuteurs d'alternants. Les heures des formateurs internes (par exemple chantiers écoles, sessions formation) sont financées par le budget global de la formation au travers d'un code tâche dédié.

Une journée des tuteurs est organisée chaque année afin de valoriser l'engagement des tuteurs d'alternants dans la transmission des savoirs et afin de développer les échanges de pratiques entre pairs.

Les tuteurs d'alternants s'engageant durant au moins 2 ans consécutifs et ayant accompli les missions attendues par l'entreprise bénéficient d'une gratification de 200 euros brut. Une discussion sur la charge associée à leur mission de tuteur est réalisée avec leur manager. La liste des bénéficiaires est établie une fois par an.

4.2 La stratégie recrutement et attractivité

Principes

Le recrutement constitue un des leviers de gestion des emplois et des compétences. Il prend en compte les besoins prospectifs de l'entreprise tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ainsi que les analyses sur l'environnement de l'entreprise (tendances sociétales, évolution de l'offre de formation initiale, situation des bassins d'emploi par exemple).

La stratégie recrutement intègre également les politiques de l'entreprise en matière de diversité et d'intégration d'anciens alternants.

Le recrutement externe porte prioritairement sur les profils et les compétences à développer qui ne sont pas suffisamment disponibles en interne.

Naval Group déploie une stratégie et des actions visant à renforcer et faire connaître son positionnement sur le marché et sur ses métiers, en particulier auprès des profils que l'entreprise souhaite pouvoir recruter à court, moyen et long termes.

Les priorités et actions d'attractivité sont définies à partir des travaux de GPEC, des besoins prévisionnels en recrutements, de l'analyse des marchés de l'emploi (métiers en tension, nouveaux métiers) et de l'offre de formation initiale disponible.

Mesures

En cohérence avec la stratégie de recrutement, la DRH formalise des préconisations sur les meilleurs leviers de pourvoi des postes (par exemple, recrutement externe, passerelle interne, évolution professionnelle...) dans le cadre du plan prévisionnel de recrutement sur 4 ans.

Un plan d'actions recrutement et attractivité est défini annuellement et s'articule principalement autour :

- De forums ou d'événements
- De publications sur les réseaux sociaux
- De partenariats avec des Ecoles
- De développement d'actions de cooptation, animation d'un réseau de School Partners.
- Des stages de découvertes au sein de l'entreprise pour notamment des enseignants et des classes de troisième.

4.3 Dispositifs de développement et accompagnement pendant le parcours professionnel

4.3.1 Accompagnement d'entrée dans le parcours professionnel

Principes

Il s'agit d'assurer à tout collaborateur en prise de poste, une intégration au sein de l'entreprise, une intégration au sein des équipes et d'assurer également la montée en compétences nécessaire à la réalisation de ses missions.

Mesures

- 1)** Un parcours d'accueil et d'intégration est mis en place pour chaque nouveau collaborateur. Chacun d'entre eux est accompagné nécessairement par un référent.

Le manager doit prendre en compte le temps nécessaire au référent pour l'accompagnement dans les activités du poste, (cf. annexe 12)

- 2)** Modalités d'intégration dans le métier : montée en compétences

Des parcours d'intégration, privilégiant la dimension collective, sont progressivement définis par les RSG (exemple annexe 11) sur les spécialités à fort volumes de recrutements et en tension. Des référents techniques peuvent être associés à ces parcours d'intégration pour faciliter leur mise en œuvre.

Sur les métiers techniques à apprentissage long définis d'un commun accord entre la RH et le manager, un matelotage est mis en place.

4.3.2 Accompagnement tout au long du parcours

Principes

La transmission des savoirs est l'affaire de tous à tout moment de son activité professionnelle. Ainsi, dès leur embauche, les nouveaux collaborateurs s'attachent à transmettre leurs acquis à leurs collègues de travail.

La priorité est donnée à la préservation du patrimoine de compétences critiques ou ayant par nature une portée d'expertise technique ou fonctionnelle fine. Dans le cadre de collaborateurs sur le départ appartenant aux familles souveraines ou d'experts d'un domaine d'expertise critique, des plans de successions ou de transmissions de savoirs sont mis en œuvre.

Une maîtrise affirmée de ces compétences contribue notamment à la résorption des non qualités. Le maintien et la transmission portent par exemple sur : Les règles du métier Les gestes et savoirs faire à connaître La connaissance de l'environnement spécifique, du produit Le partage des retours d'expérience et de l'analyse des pratiques

L'utilisation des nouvelles technologies afin que des personnels puissent transférer leur savoir-faire sur les supports numériques.

Les managers, les formateurs, les experts et les référents métier, acteurs du maintien et de la transmission des savoirs, s'engagent à rechercher des solutions innovantes pour accompagner les apprentissages. La transmission peut prendre des formes d'accompagnement très variées (par exemple vendredi à l'école, conférence, ..), notamment en s'appuyant sur des solutions digitales

Mesures

4.3.2.1 Le Plan de Développement des Compétences et son offre

Le plan de développement des compétences est construit de façon itérative à partir du budget défini par la direction, des enjeux de chaque entité en matière de compétences clés et en tension * (dont analyse des matrices de compétences) et des priorités d'intégration systématique des nouveaux arrivants dans leur poste et pour tous les métiers (parcours de montée en compétences dans le métier).

La DRH, en lien avec Naval Group University, définit une offre globale de développement des compétences adaptée aux enjeux de l'entreprise et au développement de l'employabilité.

Cette offre disponible auprès de chaque collaborateur propose tout type de modalités pédagogiques :

- Contenus digitaux (par exemple eLearning, serious game, Naval tutos, MOOC, Rich média...)
- Actions formatives en situation de travail (par exemple les Chantiers Ecoles)
- Cours présentiels (par exemple vendredi à l'école, ...)
- Matelotage
- Mises en situation professionnelle
- Conférences et séminaires professionnels

Naval Group propose :

- une liste de MOOC (massive open online course), qui peuvent être suivis hors temps de travail (plateforme dédiée et sécurisée) avec financement de la certification par Naval Group dans la limite de 150 euros par personne et an. (liste mise à jour annuellement)
- des modules en présentiel au sein de l'entreprise réalisables uniquement Hors Temps de Travail afin de développer l'employabilité (exemple : cours d'anglais, cours tout public sur les métiers techniques (soudage), cours d'informatique ...).
- Une sélection de MOOC sur des compétences prioritaires pour le groupe qui peuvent être réalisés sur temps de travail avec financement de la certification par Naval Group.

Le collaborateur est guidé dans sa réflexion à travers notamment des recommandations de formations établies par les RSG et qui figurent dans la cartographie des emplois. Par ailleurs, des parcours par spécialité sont progressivement proposés.

4.3.2.2 L'entretien professionnel

Les entretiens professionnels constituent un moment privilégié de bilan et d'échange entre les personnels et les managers.

Le volet développement, réalisé chaque année permet d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi, de compétences. A cette occasion, sont abordées les informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), l'activation par les personnels du Compte Personnel de Formation (CPF), des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel est réalisé tous les 6 ans pour les collaborateurs concernés, pendant la campagne d'entretiens professionnels, afin de vérifier que les personnels ont bénéficié d'entretiens professionnels et d'apprécier si le collaborateur a :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification (par la formation ou VAE)
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Une analyse est réalisée afin d'établir la liste des personnels présents n'ayant pas bénéficié d'une formation hors réglementaire sur les 5 dernières années et n'ayant pas eu un entretien professionnel annuel. Pour les personnels identifiés, un plan d'action est mis en place sur l'année en cours et fait l'objet d'un suivi par le manager et le HRBP

En dehors de cet entretien, le collaborateur peut à tout moment solliciter son manager et son HRBP pour un échange sur son parcours professionnel.

4.3.2.3 Mesures pour développer l'employabilité permanente

Pour favoriser l'utilisation de formation pour le développement de nouvelles connaissances non spécifiquement liées au poste tenu, Naval Group met à disposition des espaces de formation en libre accès dans tous les sites pour tous les modules digitalisés via le LMS.

Les collaborateurs pourront poursuivre en dehors du temps de travail un parcours engagé sur les plateformes de langues et bureautique.

4.3.2.4 Mesures sur la transmission des savoirs et sur l'apprentissage permanent

Un budget minimum est formalisé dans le Plan de développement des Compétences au travers des priorités annuelles.

Les actions de transmission du savoir sont orientées prioritairement vers les métiers de production (en chantier & ateliers) et les métiers d'études et d'industrialisation.

4.3.3 Mesures et dispositifs de développement des compétences

4.3.3.1 CPF (Compte Personnel de Formation)

Soucieuse de promouvoir le développement de chaque collaborateur, Naval Group déploie une politique ambitieuse pour faire connaître le dispositif CPF et faciliter son utilisation. Elle identifie en particulier les formations qu'elle entend soutenir et en débat annuellement au sein de la commission centrale emploi diversité compétences.

Les principes d'abondements sont définis en annexe 8 du présent accord, la liste des formations et les taux d'abondements sont revus dans le cadre des accords chiffrés,

Les accompagnements dans le cadre d'une évolution professionnelle, d'une reconversion, ou d'emplois sensibles / menacés sont pris en charge dans le cadre du plan de développement des compétences et les collaborateurs mobilisent en principe 100% de leur CPF à cet effet.

4.3.3.2 Dispositif Pro-A

Naval Group s'appuie sur le dispositif Pro-A afin d'accompagner les collaborateurs dans leur projet d'évolution professionnelle et développe à cet effet des parcours certifiants, (cf annexe 8).

A date de signature de l'accord, le dispositif Pro-A n'est pas applicable. En attente des prises en charges de l'OPCO2i.

4.3.3.3 Dispositif Projet de Transition Professionnel (PTP)

Pour les projets individuels, la DRH informe les collaborateurs de ce dispositif mobilisable dans le cadre d'une formation lourde de reconversion ou de promotion professionnelle. Pour les collaborateurs positionnés sur un emploi sensible et menacé, l'entreprise complète systématiquement le financement du projet individuel.

Pour des projets de reconversion interne, Naval Group s'engage à compléter, le cas échéant, le montant non pris en charge par l'organisme financeur (CPIR), dès l'instant où le projet vise une reconversion vers des métiers jugés prioritaires par Naval Group. Il s'agit des nouveaux métiers au sens du Plan Stratégique, (la liste est définie dans l'accord chiffré UES)

Tout projet de transition professionnelle est nécessairement accompagné dans le cadre d'une démarche de conseil en évolution professionnelle CEP.

4.3.3.4 Bilan de compétences

Tout personnel peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, dans le cadre d'une démarche individuelle dans le respect des dispositions légales, (cf. annexe 8)

Ce bilan de compétences est pris en charge dans le cadre du CPF.

4.3.3.5 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Elles permettent de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. La VAE est mobilisée dans le cadre du CPF.

4.3.3.6 Conseil interne en évolution professionnelle

Les managers et les HRBP constituent le premier niveau de conseil pour l'évolution professionnelle des personnels. Les personnels disposent des outils mis en place dans le cadre de la GPEC. Les managers sont en charge de l'évolution professionnelle des membres de leurs équipes. Ils sont en charge d'identifier et d'apprécier les capacités professionnelles des personnels placés sous leur autorité. Dans le cadre des entretiens professionnels, ils anticipent et proposent des évolutions en utilisant les outils mis à leur disposition et en prenant conseil auprès des équipes RH formées à l'accompagnement personnalisé.

4.3.3.7 Conseil externe en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié peut faire appel à un conseil en évolution professionnelle pour mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle. Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail et est dispensé par des institutions ou organismes agréés par décret (cf. annexe 7). Cadre spécifique pour les personnels de droit public

Les personnels de droit public exercent les droits relatifs à la formation selon les modalités applicables aux agents publics en matière de formation.

5 ENTREPRISE INTERGENERATIONNELLE

La transmission du savoir fait partie intégrante de la culture et des valeurs de Naval Group. Les parties affirment leur volonté de gérer le savoir-faire et les compétences des personnels, nécessaires aussi bien à l'excellence dans les métiers actuels qu'au développement des nouveaux métiers.

Pour cela, Naval Group entend poursuivre et développer ses actions en matière :

- d'embauché et d'insertion professionnelle de jeunes,
- d'embauché, poursuite de l'activité et reconversion professionnelle de personnels qualifiés de seniors,
- d'interaction entre ces deux populations en assurant la transmission réciproque des savoirs et des compétences.

5.1 Champ d'application - Définition des tranches d'âge des jeunes et des personnels seniors

Les populations sont distinguées suivant des tranches d'âges (âge apprécié au 1^{er} janvier de l'année en cours) :

- moins de 30 ans pour les jeunes : le choix de cet âge permet de couvrir l'ensemble de la population des jeunes, avec ou sans diplômes, quels que soient leurs profils et leurs origines
- 50 ans et plus ou plus de 25 ans d'activité professionnelle pour les seniors.

5.2 Insertion durable des jeunes

Principes

Naval Group conduit une démarche volontariste en matière d'insertion professionnelle des jeunes, mettant en œuvre une politique dynamique et responsable concernant l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, conventions industrielles de formation par la recherche -CIFRE-, volontariats internationaux en entreprise -VIE-) et les stages.

L'alternance offre l'opportunité aux jeunes de réaliser des missions identifiées dans la durée et en lien avec leurs projets professionnels. Le groupe développe aussi une politique de stage à tous niveaux dans le

respect des dispositions légales

Cette politique s'inscrit dans une dynamique d'emploi, ces jeunes ayant vocation à être recrutés en CDI au sein du groupe Naval Group en fonction des postes disponibles.

Les politiques d'emploi en matière d'alternance et de stage seront présentées une fois par an aux instances de représentation du personnel dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Etant rappelé que le manager est le responsable de l'intégration de tout nouvel embauché, une attention particulière est portée à la mise en place d'un parcours d'accueil et d'intégration des jeunes embauchés leur permettant d'acquérir plus aisément les connaissances et compétences nécessaires à leur prise de poste et de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise. Aussi, le choix du référent porte si possible sur un personnel senior et l'accompagnement proposé se fait, sur certains métiers techniques nécessitant un apprentissage terrain, sous forme de matelotage

Afin de faciliter l'accès à l'emploi et de favoriser la mobilité professionnelle des jeunes et ce, dès les périodes de formation en alternance, les parties entendent mobiliser spécialement leurs efforts autour d'une politique de soutien en terme de logement, de transport et de garde d'enfant en s'appuyant sur les structures sociales de l'entreprise.

Mesures

- 1)** Afin de faciliter leur intégration, comme pour tout nouvel arrivant, un parcours est organisé à l'arrivée et un livret d'accueil est remis aux alternants et aux stagiaires pour accompagner leurs premiers pas dans l'entreprise. Un guide de bonnes pratiques est également remis aux managers et aux tuteurs pour les accompagner dans la gestion de ces populations.
- 2)** La promotion vis-à-vis des alternants et des stagiaires des programmes e-learning déjà disponibles pour les autres personnels est réalisée.
- 3)** Des journées spécifiques d'intégration des nouveaux alternants sont déployées sur l'ensemble des sites afin de présenter l'activité et créer une « communauté » d'alternants pouvant échanger entre eux.
- 4)** Pour certains contrats en alternance d'une durée de 3 ans, Naval Group propose aux alternants d'effectuer leurs missions au sein de différentes entités opérationnelles au cours de leur période apprentissage.
- 5)** Au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat, chaque alternant bénéficie d'un entretien avec son manager pour faire le bilan de sa période d'alternance. Ce moment privilégié permet d'identifier les orientations envisagées par l'alternant (poursuite d'étude, souhait d'intégration, mobilité ...) et de formaliser les recommandations du manager.
- 6)** Par ailleurs, une fois par an, une revue carrière des alternants est effectuée et sur la base des appréciations portées par les tuteurs et managers, la situation de chaque alternant en fin de contrat est examinée. En fonction de leurs compétences et des besoins exprimés dans le cadre du plan de postes à pourvoir, ils sont positionnés sur des postes correspondant à leur profil.
- 7)** A l'issue de leur alternance, NAVAL GROUP s'engage à proposer aux alternants non recrutés, un accompagnement à la recherche d'emploi au sein d'autres entreprises (préparation aux entretiens de recrutement, rédaction de CV, ...) notamment dans le cadre d'actions de revitalisation des territoires et d'initiatives prises dans des filières industrielles.
- 8)** Naval Group s'engage à réserver un certain nombre de postes à pourvoir pour l'alternance,

en particulier sur les métiers de production.

9) Naval Group se fixe comme objectif un pourcentage de recrutement de jeunes par rapport à l'ensemble des recrutements en CDI réalisés au sein de l'UES en France pour les moins de 30 ans, y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance, à un stage ou à un contrat temporaire réalisé au sein de l'UES.

5.3 Actions de développement croisées entre les jeunes et les seniors

Principes

Naval Group s'attache à développer les échanges croisés entre générations, avec un principe de réciprocité de la transmission des savoirs entre jeunes et seniors. Tout comme les seniors doivent partager leurs acquis et expériences, les jeunes embauchés doivent apporter certaines nouvelles connaissances ou méthodes innovantes.

Mesures

Naval Group s'engage à lancer des expérimentations sur la période de l'accord de manière à favoriser les pratiques de tutorat inversé. Celles-ci peuvent en particulier porter sur des réflexions innovantes ou des thématiques liées à la digitalisation.

5.4 Embauche et maintien dans l'emploi des seniors

Principes

Tout personnel de Naval Group doit pouvoir maintenir, développer ses compétences et sa valeur professionnelle depuis son entrée dans l'entreprise jusqu'à son départ, quel que soit son âge. L'expérience des seniors constitue un atout pour Naval Group, elle doit être valorisée en ce sens.

Naval Group promeut l'emploi des seniors et veille à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans tous les actes de management et de gestion du personnel

Les parties signataires considèrent par ailleurs que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif adapté pour favoriser la réinsertion des salariés âgés de cinquante ans et plus, privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Différentes mesures développées ci-après dans l'accord concourent à l'action de maintien dans l'emploi des seniors.

Mesures

5.4.1 Mesures d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Tout personnel a droit, à partir de 45 ans et plus, ou de 25 ans d'activité professionnelle, à un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, organisé ensuite tous les 5 ans, ou plus fréquemment si l'intéressé en fait la demande.

L'entretien de 2ème partie de carrière vise à mieux prendre en compte les attentes et valoriser les qualités des personnels concernés, de se projeter, de donner de la visibilité sur la poursuite de la carrière. A cette occasion, le manager et le personnel font également le point sur le besoin éventuel d'une adaptation du cadre et des conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

Il peut, le cas échéant, réaliser un bilan de compétences interne ou externe avec un conseiller dûment formé pour formaliser son projet professionnel. Il peut également être accompagné par son HRBP dans ses réflexions.

5.4.2 Mesures d'actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour que les personnels acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, Naval Group s'engage à promouvoir l'accès de tous, sans considération d'âge, à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

En particulier, les seniors, notamment ceux de 55 ans et plus, doivent pouvoir comme les autres s'inscrire, au-delà des formations métiers, à d'autres formations dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CPF selon le cas..

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 25 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de 50 ans, tout personnel peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Ce bilan est prioritairement financé par un CPF.

Lors de ces entretiens, il peut être examiné la possibilité de se porter volontaire pour une mission de référent ou de tuteur.

Enfin à partir de 60 ans sont également abordées les perspectives d'un départ à la retraite, afin d'anticiper ce départ et mettre en place les mesures nécessaires à la transmission des savoirs. Pour les personnels concernés par une exposition à l'amiante, ces questions sont abordées dès l'âge de 50 ans.

5.4.3 Mesures d'aménagement de fin de carrière / Transition activité / retraite

5.4.3.1 Dispositions particulières

Compte épargne temps

II existe au sein de Naval Group un Compte Epargne Temps distinct et complémentaire pour les seniors dans le cadre des accords d'entreprise en cours d'application. Il peut être alimenté par le collaborateur de plus de 50 ans de 10 jours par an maximum, plafonné à 130 jours. Les jours ne peuvent être utilisés que sous forme de temps et au cours des deux dernières années précédant la liquidation de la retraite à taux plein au titre du régime de base.

Ce compte épargne temps senior fait l'objet d'un abondement par l'entreprise à hauteur de 70% des droits épargnés à la condition d'une consommation de ces droits conforme à un planning prévisionnel défini pour les deux années précédant la liquidation d'une retraite à taux plein.

Dispositif de retraite progressive

En complément, cet accord permet aux salariés du groupe de bénéficier du dispositif de retraite progressive prévu à l'article L351-15 du CSS dans des conditions améliorées. L'entreprise prend en charge, au bénéfice des salariés à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive et pour l'acquisition de droits à la retraite :

- le surplus de cotisations retraite au régime général de sécurité sociale et aux régimes complémentaires de retraite,
- les parts salariales et patronales
- sur le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler à temps plein.

Cette prise en charge est effective pendant une durée de 2 ans à compter de la date de passage à temps partiel en retraite progressive.

Les salariés bénéficiaires de cette disposition doivent avoir travaillé pendant au moins deux années à temps complet au sein de l'entreprise préalablement au passage à temps partiel.

5.4.3.2 Mesures destinées à favoriser la transmission des savoirs et améliorer la gestion anticipée de l'emploi et des compétences

La transmission des compétences est un enjeu majeur pour Naval Group, la technicité forte de nombreux emplois nécessite que les départs des plus anciens soient le plus largement possible anticipé et qu'une transmission effective et efficace des compétences ait été réalisée avant les départs des personnes.

Afin d'atteindre cette ambition, Naval Group met en place un processus de planification des départs en retraite et des transferts de compétences associés.

Processus global destiné à planifier les départs et à garantir le transfert des compétences

Afin de mieux gérer l'emploi et les compétences, il est nécessaire de planifier les départs en retraite. Il convient que les annonces des départs soient effectuées le plus en amont possible de la date de départ convenue.

Processus d'information amont des personnels

Afin de permettre aux personnes intéressées de prendre une décision avec un maximum d'éléments, Naval Group organise tous les ans, des réunions d'information animées par un spécialiste du domaine des retraites. Ce prestataire peut, sur demande des intéressés, et après étude de leur dossier, leur remettre un bilan de retraite individualisé (BRI) sous condition d'être âgé d'au moins 58 ans et de ne pas avoir déjà bénéficié d'un BRI.

Le processus défini

Les personnes éligibles dans les conditions définies à l'article suivant peuvent bénéficier du dispositif mis en place aux conditions suivantes:

- S'engager sur une date de départ en retraite postérieure au 1^{er} janvier 2022

Du 1^{er} semestre 2022 jusqu'au 2^{ème} semestre 2025, les dates des départs en retraite sont possibles au 1^{er} jour de chaque semestre. La date de départ en retraite doit être indiquée par le salarié dès son entrée dans le dispositif, le non-respect de cette date imputable au salarié, qu'elle qu'en soit la cause, annule le bénéfice des mesures proposées ci-après.

- Rentrer dans le dispositif au plus tôt 30 mois et plus tard 24 mois avant la fin de leur contrat de travail

Afin de permettre une transmission des compétences effective, les personnels doivent formaliser leur décision de bénéficier d'un dispositif au plus tôt 30 mois et au plus tard 24 mois avant la fin de leur contrat de travail. La transmission des savoirs s'effectue sur une période de 24 mois avant la fin de leur contrat.

Pour les départs du premier janvier 2022, ces délais sont ramenés au plus tôt 18 mois et plus tard 12 mois avant la fin de leur contrat de travail

Pour les départs du premier juillet 2022, ces délais sont ramenés au plus tôt 24 mois et plus tard 18 mois avant la fin de leur contrat de travail

- Avoir transféré effectivement leurs compétences avant leur départ

L'identification des savoirs à transférer, les moyens à mettre en place, sont identifiés lors d'entretiens avec le manager et le HRBP. Ces entretiens se déroulent avant l'entrée dans le dispositif.

Au terme de ces entretiens, un document identifiant les savoirs à transférer, les moyens mis en place et les délais associés est établi.

S'il apparaît avant le départ effectif de la personne que les savoirs n'ont pas été transférés, le bénéfice des mesures mentionnées ci-après sera annulé.

Le schéma en annexe 10 décrit le processus.

- Ne pas être à plus de 2 ans de la liquidation de la retraite à taux plein à la date de l'entrée dans le dispositif,
- Avoir au minimum 5 ans d'ancienneté dans le groupe Naval Group,

Modalités relatives à l'engagement des seniors dans la transmission des savoirs

La diversité des savoirs à transférer, des conditions dans lesquelles ce savoir est transféré, et des situations personnelles conduit à mettre en place deux dispositifs soit permettant d'alléger le temps d'activité avant le départ, soit de conserver une activité à temps plein jusqu'au départ en retraite.

1^{er} dispositif : les salariés souhaitant travailler à temps partiel pour réaliser la transmission des savoirs

Dans le but d'assurer et de favoriser la transmission des savoirs, l'accueil d'alternants et l'embauche des jeunes, Naval Group ouvre la possibilité aux seniors (salariés et fonctionnaires détachés) de réduire leur temps de travail, à hauteur de 50% ou de 70%, au cours des deux années précédant leur départ en retraite. Le senior s'engage à transmettre ses compétences suivant les modalités définies au moment de son entrée dans le dispositif.

Le personnel peut bénéficier ainsi d'un temps de travail réduit pendant les 2 années précédant son départ en retraite.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du personnel qui en formule la demande à la DRH.

Conditions d'adhésion :

La demande du personnel concerné devra intervenir au moins 6 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

Naval Group s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précise notamment comment et sous quelle forme, le transfert de compétences sera jugé « effectif »

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail pour les salariés et fonctionnaires détachés.

En tout état de cause, la durée maximale renouvellement compris, de l'avenant n'excédera pas 2 ans aux conditions prévues ci-dessous (rémunération et prise en charge des cotisations)

Mesures d'accompagnement :

Naval Group s'engage à maintenir la rémunération brute des personnels qui s'engageraient dans ce dispositif à hauteur :

- de 70 % pour un temps partiel à 50 %.
- de 85 % pour un temps partiel à 70%. Ce dispositif est complété :

1) par une mesure d'incitation de l'entreprise qui prend la forme d'une prise en charge du différentiel des cotisations retraite (part employeur et part salarié) :

du régime général, du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les fonctionnaires en détachement, des régimes complémentaires obligatoires sur la base d'un temps plein selon la réglementation en vigueur dans le cadre des régimes de retraites de l'intéressé.

2) par une mesure de protection en cas de décès et/ou d'invalidité afin que le collaborateur ou ses ayants droits bénéficient d'un capital ou d'une prise en charge sur la base d'un salaire à temps plein.

Le différentiel de cotisations entre 70 et 100% de la rémunération est à prendre en charge par le collaborateur. L'entreprise compense ce différentiel de cotisation par une prime dont le montant net couvrira la dépense.

De surcroît, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la rémunération à temps complet.

2^{ème} dispositif : les salariés souhaitant rester à temps plein avant leur départ et transmettre leurs

Dans le but de faciliter la transmission des savoirs, un dispositif est mis en place pour les personnes désirant conserver une activité à temps plein avant leur départ en retraite et s'engageant à transférer leur savoir avant leur départ

Conditions d'adhésion :

La demande du personnel concerné doit intervenir au moins 6 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

Naval Group s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précise notamment comment et sous quelle forme, le transfert de compétences sera jugé « effectif »

Mesures d'accompagnement :

Les salariés bénéficient au choix :

- d'une majoration de leur indemnité de départ en retraite d'une valeur de trois mois de salaire (calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif).
- d'un rachat de trimestres à hauteur de 4 trimestres maximum, financés par Naval Group sur remboursement des frais avancés par le salarié, sur la base des trimestres dits « option 1 » (soit ceux comptant pour le calcul du taux seul), dès lors que ce rachat permet effectivement au salarié de faire valoir ses droits à la retraite.

5.4.3.3 Mécénat de compétences

Le Mécénat de Compétences - Fin de carrière

Naval Group offre aux salariés en fin de carrière volontaire la possibilité de vivre une expérience professionnelle d'engagement citoyen de longue durée grâce au dispositif de "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière"

Cet engagement s'inscrit dans la lignée de la politique d'engagement sociétal du Groupe en matière d'implication citoyenne des salariés.

Le "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" poursuit une triple ambition :

- II soutient le développement de structures d'intérêt général par un apport humain et l'apport d'expertises professionnelles ;
- II permet aux salariés de s'investir pour la société, de faire grandir leurs talents en les mettant au service d'un projet porteur de sens et de vivre une transition douce et citoyenne entre leur vie professionnelle et leur retraite ;
- II renforce le soutien aux projets d'intérêt général de la part du groupe et à permettre aux collaborateurs du groupe de partager leur expérience et leur métier autour de valeurs communes telles que la confiance, l'audace, l'engagement et l'ouverture.

Les salariés éligibles peuvent ainsi demander à mettre à profit leurs compétences sur leur temps de travail pour une structure qui porte un projet d'intérêt général.

Ce projet d'intérêt général fait l'objet d'une validation de la direction des ressources humaines.

Les salariés volontaires éligibles exercent leur activité, selon l'une des modalités de temps indiquées ci-dessous, les années précédant leur départ en retraite au sein de la structure d'accueil choisie.

Le "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" est un dispositif réservé à deux catégories de salariés :

1. Pour les salariés qui sont à moins de 2 ans de l'âge légal du départ à la retraite et de la date à laquelle ils auront acquis le nombre de trimestres requis permettant de bénéficier d'une retraite au régime général de la Sécurité sociale à taux plein ; et qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise
- s'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au sens régime Sécurité Sociale

Des dérogations au départ dès l'obtention du taux plein au sens régime Sécurité Sociale pourront être négociées au cas par cas.

2. Pour les salariés qui ont acquis l'âge légal ou le nombre de trimestres requis permettant le bénéfice d'une retraite au régime général de la Sécurité sociale à taux plein ; et qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise
- s'engager à partir en retraite 1 an après la date de début de leur "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière"

Le "Mécénat de Compétences - Fin de carrière" peut s'exercer selon deux modalités possibles de répartition du temps :

- 50% de temps de travail en association sur une mission d'intérêt général et 50% de travail en entreprise : le temps « entreprise » est destiné à la transmission des savoirs
- 100% de temps de travail en association sur une mission d'intérêt général uniquement pendant la dernière année

Dans les deux cas la rémunération est maintenue à taux plein.

Le salarié en "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" bénéficie d'un maintien des cotisations et de la

couverture sociale dont il bénéficie au sein du Groupe Naval Group pendant l'ensemble de sa mission au sein de la structure d'accueil.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif doit exprimer, auprès de sa hiérarchie, son choix pour l'une des options du "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière".

Cette demande est étudiée conjointement par la hiérarchie, le HRBP du salarié et la Direction des ressources humaines de Naval Group.

La validation de la demande est soumise aux contraintes d'activité et à l'impact sur l'organisation et le groupe de travail du salarié.

En cas d'incompatibilité d'un aménagement avec les contraintes et de limites opérationnelles, le salarié et sa hiérarchie auront la possibilité, dans la mesure du possible, de trouver une solution pour favoriser une expérience d'engagement citoyen à temps partiel.

Dans le cadre du "Mécénat de Compétences", le salarié est mis à disposition du projet d'intérêt général.

Cette mise à disposition et l'adhésion au dispositif de "Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" se formalise par la signature de deux documents :

- une convention tripartite entre la structure d'accueil, le salarié et Naval Group
- un avenant au contrat de travail du salarié

6 ENTREPRISE ET TERRITOIRE

6.1 Rôle d'influence de Naval Group dans le cadre de la GPEC filière navale

Principes

L'anticipation des évolutions du secteur et le maintien des compétences sont au cœur des préoccupations de Naval Group et de l'ensemble des industriels de la filière.

Naval Group s'attache à exercer un rôle de veille auprès des bassins d'emploi sur les formations initiales et continues proposées par les organismes de formation pour le développement de filières adaptées au regard de nos enjeux industriels à long terme.

La mise en place de conventions de partenariat permettant à des salariés du groupe de mettre à disposition leur expérience auprès d'entreprises extérieures est encouragée.

Les échanges avec le tissu industriel du bassin d'emploi sont favorisés au bénéfice des personnes volontaires positionnées sur des emplois sensibles menacés notamment dans le cadre des aménagements portés à la mobilité volontaire sécurisée.

Mesures

1) GPEC de filière

Une vision partagée sur les évolutions des compétences de la filière est favorisée. Dans le cadre des travaux du GICAN, Naval group participe aux réflexions sur ce sujet. Les entités opérationnelles s'attachent à décliner localement les partages d'informations. Ces travaux peuvent être menés avec le support des chambres syndicales de la métallurgie ou d'organismes spécialisés.

Naval Group veille à diffuser ses besoins en termes de compétences, de manière à pouvoir exercer un rôle d'influence en amont, sur le contenu des formations initiales et continues des

organismes qui dispensent des formations, notamment auprès des branches professionnelles (UIMM), des organismes régionaux, de l'éducation nationale Naval Group poursuit son rôle majeur au sein du CINav.

2) Relation avec les sous-traitants et fournisseurs

Naval Group en France est attentif à l'information des entreprises sous-traitantes quand les orientations stratégiques sont susceptibles d'avoir un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences de ces dernières.

A ce titre, Naval Group présente l'analyse de l'environnement du marché dans lequel il évolue : contexte économique, réglementaire, concurrentiel et ses orientations sur sa politique de sous-traitance pouvant avoir un impact sur ses sous-traitants de rang 1 en production industrielle et Ingénierie notamment. Cette approche est menée par la direction des achats, en collaboration avec les entités opérationnelles, dans le cadre des comités de pilotage fournisseurs.

Naval Group est concerné par l'évolution du tissu industriel dans ses bassins d'emploi. A cet effet, il convient de développer des relations suivies avec son réseau de sous-traitants. Les directions des entités opérationnelles partagent avec les sous-traitants du bassin d'emploi les évolutions des emplois et des compétences ayant des effets sur leur plan de charge. Plus spécifiquement, sur les spécialités et métiers dits en tension, Naval Group s'applique à favoriser des échanges réguliers avec ses sous-traitants dans l'objectif de partager les niveaux de compétences atteints au sein de ces métiers et de penser conjointement les solutions potentielles en termes de formation

6.2 Mesures de mobilité avec entreprises extérieures

6.2.1 Les parcours professionnels avec des entreprises hors groupe ayant signé une convention de mobilité

A la date de signature de l'accord, des conventions de mobilité ont été signées avec DES, le groupe Thaïes et Technicatome.

Par ailleurs, les personnels ayant encore un lien avec l'Etat peuvent postuler sur des postes ouverts au Ministère de la Défense.

Toute nouvelle convention de mobilité signée avec une autre entreprise fait l'objet d'une communication auprès des personnels et des modalités d'accès au poste.

Dans la mesure du possible, le groupe NAVAL GROUP met en ligne les postes disponibles dans ces sociétés.

6.2.2 Mise en place de partenariats avec des entreprises extérieures

6.2.2.1 Principe des conventions de partenariats

Le développement de Naval Group se traduit de plus en plus par de nouvelles formes d'activité à l'échelle des territoires : pôles de compétitivité, coopérations diverses en R&D...

Ces démarches territoriales deviennent essentielles pour l'ensemble des entreprises afin de répondre aux enjeux que constituent la préservation et le développement des savoir-faire et des compétences.

Et c'est au travers d'un engagement à long terme de maintien de l'emploi et des compétences à l'échelle territoriale que le groupe NAVAL GROUP entend poursuivre son action. La responsabilité sociale du groupe, mais aussi sa stratégie, dépasse ainsi son propre périmètre en se matérialisant par des engagements durables avec ses salariés et ses partenaires

A ce titre, NAVAL GROUP s'appuie sur un organisme en charge de capter des projets visant à soutenir les PME dans leur développement et de partager les compétences (ex : dispositif porté par le pôle de compétitivité (Systematic) avec le soutien de la DIRECCTE Ile de France)

Dans un cadre de développement d'une GPEC davantage territorialisée, NAVAL GROUP souhaite mettre en œuvre des conventions de partenariat avec des entreprises d'importance nationale ou régionale implantées dans nos bassins d'emplois afin de développer l'employabilité des salariés.

Cette possibilité de mobilité externe est d'une durée maximale d'un an.

Dès la conclusion de la convention de partenariat, NAVAL GROUP s'engage à faire connaître les opportunités de l'entreprise partenaire par les moyens habituels d'information des personnels et/ou par l'organisation de manifestations réunissant les salariés intéressés (forums de l'emploi...).

La convention précise les modalités juridiques de mobilité des salariés (objet, durée et conditions de la mission, conditions d'intégration au sein de l'entreprise partenaire...). Les conditions sont précisées en annexe 9.

6.2.3 La mobilité externe pour création ou reprise d'entreprise

NAVAL GROUP, dans le cadre de ses responsabilités territoriales, s'engage à soutenir des initiatives visant à la création d'activités par ses salariés dans les bassins d'emploi où il est implanté.

A cette fin il favorise les initiatives de création ou de reprise d'entreprise par ses salariés en procurant un soutien sous forme de conseils ou de facilités en fonction de l'intérêt du dossier.

Un bilan annuel est transmis aux différents CSE

7 ENTREPRISE RESPONSABLE

Principes

Naval Group s'engage à accompagner et contribuer au succès des salariés positionnés sur un emploi sensible/menacé qui souhaiteraient développer un projet professionnel à l'extérieur.

Naval Group est attentif à la mise en place de mesures favorisant le maintien dans l'emploi des personnels seniors. Naval Group engage, dans le cadre des actions relatives à la prévention de la pénibilité, une identification des postes les plus pénibles. Chaque fois que possible, la compatibilité entre les capacités physiques des seniors et la tenue des postes est recherchée pour favoriser leur maintien dans l'emploi. L'entreprise s'engage à mettre en place des parcours professionnels permettant aux seniors d'être positionnés sur les postes les moins pénibles de leur métier

A chaque fois que cela est possible, les risques d'inaptitude sont anticipés. Afin de maintenir en activité les personnels exposés à des facteurs de la pénibilité et de prévenir le risque de désinsertion professionnels, les services compétents engagent dès l'identification par le médecin du travail d'un risque d'inaptitude, la recherche de solutions permettant le maintien dans l'emploi

Mesures

7.1 Mesures permanentes destinées à favoriser la mobilité externe de salariés volontaires positionnés sur un emploi sensible/menacé

7.1.1 Mobilité externe s'exerçant dans un cadre individuel : dispositif d'ensemble

7.1.1.1 Démarche préalable

Le salarié positionné sur un emploi sensible/menacé intéressé par un projet externe peut, à son initiative,

prendre contact avec le service RH pour initier sa démarche.

Il bénéficie du conseil en évolution professionnelle et s'il le souhaite du bilan de compétences.

A l'issue, si le salarié confirme son souhait de mobilité externe il peut bénéficier des services d'un cabinet spécialisé missionné à cet effet par NAVAL GROUPE pour finaliser avec lui la construction de son projet.

7.1.1.2 Projets professionnels externes éligibles

Le salarié concerné doit justifier d'un projet professionnel réaliste suivant :

- Une mobilité externe dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée vers un autre employeur
- une création ou reprise d'entreprise (possibilité d'utiliser le congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par le code du travail).

Conditions de validation du projet

La mobilité externe est ouverte aux salariés ayant une ancienneté minimum de 2 ans au moment de son courrier de demande de départ

Après échanges avec le manager notamment pour prendre en compte des contraintes opérationnelles et des départs simultanés, le DRH de l'établissement ou son représentant valide ou non le projet externe.

7.1.2 Mesures d'accompagnement du dispositif de mobilité externe s'exerçant dans un cadre individuel

Les mobilités volontaires dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée ; et les départs pour création ou reprise d'entreprise, sont assortis d'une prime d'accompagnement majorée selon les cas.

Le montant de cette prime d'accompagnement est de 4 mois de salaire brut majorés d'un demi mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté, elle est calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut soumis aux cotisations

Cette prime est soumise à l'impôt sur le revenu, aux charges et prélèvements sociaux conformément à la réglementation en vigueur.

7.1.2.1 Mobilité externe s'exerçant dans le cadre de la mobilité volontaire sécurisée

Afin de favoriser les opportunités de multiplier les expériences dans d'autres environnements, la mobilité volontaire sécurisée est favorisée au profit des personnes dont les emplois sont sensibles/menacés.

Les mobilités volontaires sécurisées sont ouvertes de droit à ces salariés, ayant une ancienneté d'au moins deux ans afin de pouvoir exercer leur activité dans une autre entreprise pendant une période au cours de laquelle l'exécution de leur travail sera suspendue.

Un avenant au contrat de travail détermine l'objet, la date, la prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe son employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Dans tous les cas, la période de mobilité volontaire sécurisée ne pourra pas excéder 12 mois.

Si cela est nécessaire, une formation peut être financée par le groupe NAVAL GROUPE pour tenir le poste chez le nouvel employeur dans la limite de 3000 € de frais pédagogiques sur présentation de devis.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L.

1222-14 du Code du travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du Code du travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité.

Il perçoit alors la prime d'accompagnement de 4 mois de salaire brut majorés d'un demi mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté, calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut soumis aux cotisations sociales précédant sa mobilité.

Cette prime est soumise à l'impôt sur le revenu, aux charges et prélèvements sociaux conformément à la réglementation en vigueur.

Si dans les 24 mois suivants le début de sa mobilité volontaire sécurisée le salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, il peut demander à retourner dans son entreprise d'origine. Cette demande est notifiée par le salarié à son ancien employeur dès la notification de son licenciement.

Dans un tel cas, le salarié retrouve le plus rapidement possible, et en tout état de cause avant un délai n'excédant pas trois mois, un poste équivalent à celui qu'il occupait au sein du groupe NAVAL GROUP prioritairement dans son entreprise et sur son site d'origine.

Dès lors que le salarié demande à bénéficier de ce retour, il doit rembourser à son employeur dans les trois mois suivants sa reprise d'activité effective la moitié des sommes perçues au titre de la prime d'accompagnement, de manière échelonnée à la demande de l'intéressé.

7.1.3 Mesures applicables en cas de création ou reprise d'entreprise

Les personnes occupant des emplois sensibles menacés dont les projets ont été validés par le DRH de rétablissement bénéficieront des mesures suivantes :

- Congé pour création d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L 3142-105 et suivants du code du travail

- Au bout des 12 premiers mois d'activité concluante pour une création ou reprise d'entreprise, le salarié rompt son contrat de travail à son initiative et bénéficie des mesures suivantes :

II perçoit la prime d'accompagnement de 4 mois de salaire brut majorés d'un demi mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté, calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut soumis aux cotisations sociales précédant sa création d'entreprise.

Cette prime est soumise à l'impôt sur le revenu, aux charges et prélèvements sociaux conformément à la réglementation en vigueur.

- A cette prime de départ s'ajoute une aide à la création ou reprise d'entreprise. Cette aide d'un montant équivalent au demi-plafond annuel de la sécurité sociale est versée en 2 fois :

- Un tiers à la création ou reprise (dépôt du KBIS attestant de l'existence juridique de l'entreprise que le salarié reprend ou créé ou l'attestation de l'affiliation aux caisses d'assurance vieillesse correspondant à son statut professionnel libéral),
- Les deux tiers restant au bout de 12 premiers mois d'activité concluante

- Clause de retour lorsque le salarié a créé ou repris une entreprise :

- II bénéficie d'un droit de retour au sein du Groupe NAVAL GROUP pendant une période d'un an suivant l'inscription de son entreprise au registre du Commerce et des Sociétés. Ce retour s'effectue avant le versement de la prime d'accompagnement et du complément d'aide à la création d'entreprise. Le salarié retrouve le plus rapidement possible et en tout état de cause avant un délai n'excédant pas 3 mois suivant sa demande un poste équivalent à celui qu'il occupait au sein du groupe NAVAL GROUP, prioritairement dans son entreprise et sur son site d'origine.
- Si au cours des deux années suivant l'inscription de son entreprise au registre du Commerce et des Sociétés ou l'attestation de l'affiliation aux caisses d'assurance vieillesse correspondant à son statut professionnel libéral, le salarié fait l'objet d'une mesure de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité il peut également bénéficier d'un retour dans son entreprise d'origine aux mêmes conditions de poste et de lieu de travail que précédemment. Dans un tel cas, le déclenchement du droit de retour et le point de départ du délai sont appréciés à la date de notification à NAVAL GROUP par le salarié de la réalité de la mesure de liquidation judiciaire.

Naval Group privilégie la création d'entreprise sur le territoire Français mais n'exclut pas la possibilité d'étendre la mesure pour la création d'entreprise à l'international.

7.1.4 Mobilité externe s'exerçant dans un cadre partenariat avec une entreprise extérieure

Les mobilités externes auprès d'entreprises ayant conclu avec les entreprises du groupe les conventions de partenariat sont proposées prioritairement aux salariés volontaires positionnés sur des emplois sensibles/menacés.

7.2 Mesures de prévention / pénibilité en faveur des seniors

Les personnels de 50 ans et plus affectés dans la cartographie de la pénibilité à des emplois pénibles pendant une durée supérieure à 6 mois par an bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie. Ils bénéficient également d'une priorité d'accès aux dispositifs de transition professionnel (dispositif Pro-A, anciennement période de professionnalisation) sous réserve de la confirmation de ses dispositifs et de leur prise en charge financière par les organismes agréés.

Naval Group s'assure de la mise à niveau des compétences exigées par l'évolution éventuelle des postes de travail des collaborateurs concernés en mettant en œuvre des actions de formations adéquates.

Si cela s'avère nécessaire, le personnel concerné est orienté vers un entretien professionnel pour la définition d'un plan d'accompagnement pouvant conduire à une mobilité professionnelle en fonction des aptitudes du personnel concerné et des besoins de l'organisation. Les personnels concernés sont prioritaires dans le cadre d'une mobilité interne.

Naval Group s'engage à prendre en compte les conditions de travail dans les parcours professionnels. L'objectif est d'engager une réflexion ou de définir des actions sur l'évolution des parcours professionnels dans l'entreprise en vue de prévenir d'un risque d'inaptitude. Cela peut se traduire notamment par la mise en place d'une action de formation permettant de mettre en œuvre un parcours approprié.

Naval Group s'engage à mettre en place un observatoire paritaire de veille, d'analyse et de prévention des

situations de pénibilité. Cet observatoire associe les services médicaux, les ergonomes, la DRH et les représentants du personnel afin de :

- Identifier les situations à risques
- Mettre en place au niveau du groupe un plan d'actions dédié pour prévenir et réduire le degré de pénibilité (ex : aménagements des postes de travail, mise en place de parcours professionnels.... ;
- S'assurer que les collaborateurs concernés bénéficient d'un accompagnement individuel, intégrant un conseil en orientation professionnelle et des actions de formation adaptées.

Parmi ses missions, figure l'analyse des principaux emplois concernés sur les aspects spécifiques des compétences et de la formation nécessaires au maintien dans l'emploi.

Les risques d'inaptitude liés à la pénibilité pouvant concerner des personnels possédant une grande expérience de leur métier, des expérimentations sont mises en œuvre sur la période dans le cadre de la transmission des savoirs. Les personnels concernés, sous réserve de la validation de leur expertise métier, sont prioritaires sur les opportunités dans ce domaine.

Une réflexion spécifique sera engagée, au sein de l'observatoire de la pénibilité, relative aux personnes en situation de pénibilité qui se retrouvent en difficulté pour être maintenues sur leur poste. Cette réflexion donnera suite à l'engagement de discussions entre la direction et les organisations syndicales représentatives pour formaliser un dispositif d'accompagnement adapté.

7.3 Mesures d'accompagnement des collaborateurs en cas de restructuration ou sur des emplois sensibles et menacés

La mise en œuvre du plan de développement des compétences porte une attention particulière sur les catégories de personnels visés par des plans de restructuration ou positionnés sur des emplois sensibles et menacés. Les actions de formation sont adaptées aux salariés, en fonction des évolutions d'organisations des sites concernés, de l'évolution prévisionnelle de leur emploi, des repositionnements à organiser au sein de Naval Group et de l'analyse charge/ressources.

8 SUIVI DU PRESENT ACCORD

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord GPEC qui se réunira à la demande d'une partie signataire en cas de difficultés sur l'application et l'interprétation de l'accord

Un bilan à 18 mois leur sera présenté.

La commission comprendra deux membres par organisation syndicale signataire et un nombre équivalent de membres de la direction

9 PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

Un exemplaire du présent accord est tenu à disposition du personnel sous forme dématérialisée.

10 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans débutant à compter de sa date de dépôt.

Conformément à l'article L2242-13 du code du travail, les parties signataires feront un bilan de l'accord au bout de trois ans et engageront une négociation.

Au terme des 3 ans, l'accord pourra être prolongé d'un an pour permettre de conduire ces négociations.

11 REVISION

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L2261-7-1 du Code du travail.

A la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, la procédure de révision du présent accord pourra être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (Code du travail art. L 2261-7-1, I).

La partie sollicitant une révision notifiera cette demande aux autres parties et qui se rencontreront dans un délai de 60 jours en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois maximum après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

12 DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

Il sera également remis en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie

Fait à Paris, le 07 septembre 2020,

Pnur Naval Groupe

Pour les Organisations syndicales représentatives,

Le syndicat CFDT,

Le syndicat CFE - CGC,

Le syndicat CGT,

(Réserves p39)

Le syndicat UNSA,

(Réserves p38)

Accord GPEC 2020

Paris, le 22 juillet 2020

RESERVES DE L'UNSA dans le cadre de la signature de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels

Et

de l'accord sur les objectifs chiffrés opérationnels et les mesures spécifiques pris dans l'accord GPEC groupe

L'UNSA prend acte des engagements pris par la direction dans le cadre des deux accords soumis à la signature des organisations syndicales.

L'UNSA regrette cependant que ses demandes suivantes n'aient pas été retenues :

- Fixer annuellement pour tous les métiers (emplois ou famille plan de charge) et par site les taux de sous-traitance maximum raisonnables
- Conserver en interne des métiers permettant les reconversions professionnelles pour les personnels concernés par des inaptitudes
- Porter la majoration de l'indemnité de départ en retraite dans le cadre du 2ème dispositif à 4 mois de salaire pour inciter encore davantage à s'inscrire dans une démarche formalisée de transmission des savoirs
- Fixer un objectif minimal de 5% d'alternants parmi les effectifs

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 1^{er}s 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 « responsabilité » 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.

13 ANNEXES

Annexe 1 - Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord

Naval Group 40-42 rue du Docteur Finlay 75015 Paris SA au capital de 563 000 000 EUR RSC Paris B 441

133 808 SIRET 441 133 808 00135 -

Slrehna : Technocampus Océan - 5 rue de l'Halbrane - 44340 Bouguenais - France S.A. au capital de 300 000 EUR - RCS Nantes B 337 680 342 - SIRET 337 680 342 00025

Naval Energies 40-42 rue du Docteur Finlay 75015 Paris SAS au capital de 46 248 797 € RSC Paris 790 256 671 SIRET 790 256671 00013

Annexe 2 - Contenu des accords d'entreprise définissant les objectifs chiffrés opérationnels

Accord société XXX

sur les objectifs chiffrés opérationnels et les mesures spécifiques pris dans l'accord GPEC Groupe.

Préambule

Naval Group, auquel appartient la société XXX a conclu un accord GPEC le XXXX qui contient les principes et mesures génériques applicables en termes de GPEC. Le présent accord vient préciser les objectifs chiffrés et qualitatifs relatifs à ces différentes mesures

Engagements

Engagement sur la liste des métiers en tension

Engagement sur la liste des nouveaux métiers

Engagement annuel de PIACE par entité opérationnelle et direction fonctionnelle, déclinés par site

Engagement sur la prise en charge de certification de MOOC

Engagement sur la promotion du CPF et de formations prioritaires pour le groupe

Engagement chiffré sur la transmission des savoirs et les compétences clés

Engagement chiffré sur la transmission des savoirs et sur l'apprentissage permanent

Engagement chiffré sur l'engagement de Naval Group au sein de la formation de la filière navale

Engagements chiffrés sur l'alternance

Engagements chiffrés sur les seniors de plus de 50 ans

Engagements chiffrés sur les juniors de moins de 30 ans

Engagements chiffrés sur les Mesures destinées à favoriser la transmission des savoirs et améliorer la gestion anticipée de l'emploi et des compétences

Engagement sur la prévention et l'accompagnement des situations de pénibilité Engagement sur l'accès à la formation en lien avec les métiers à forte pénibilité

Annexe 3 - Les acteurs de la GPEC La ligne managériale du groupe

Elle identifie par anticipation les besoins quantitatifs et qualitatifs de son périmètre afin de définir, avec le soutien des directions responsables du plan de charge et de la DRH, les actions à conduire pour disposer des ressources nécessaires pour la réalisation des activités de son domaine de responsabilité. Avec le soutien de la DRH, elle doit également contribuer au maintien de l'employabilité des personnels en utilisant les outils et dispositifs mis en place dans le groupe.

Les directions opérationnelles et fonctionnelles

Pour définir la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences sur leur périmètre, les directions fonctionnelles et opérationnelles travaillent dans le cadre de leurs entités respectives pour définir des axes opérationnels GPEC et un calendrier associé. Les directions s'appuient sur les RSL pour tous les travaux

d'anticipation des compétences et de l'emploi déclinés dans les entités opérationnelles et les sites

Les acteurs RH

A chaque niveau, les directions des ressources humaines soutiennent les directions opérationnelles et les RSL. Elles sont garantes des processus déployés et de l'application du présent accord. Les acteurs RH ont un rôle de communication, de conseil, d'animation permanente et de mise en cohérence de la GPEC auprès des personnels et des managers.

Les managers

Les managers sont totalement impliqués dans la réussite de la politique de gestion des emplois et des compétences par leur connaissance des métiers et des besoins. Dans le cadre du PMT, ils pilotent leurs travaux de gestion prévisionnelle de leurs effectifs, emplois et compétences :

- en analysant les besoins au regard des prévisions de charge et de Inorganisation
- en identifiant les compétences à maintenir, à transmettre ou à développer pour l'activité à court et moyen terme de leur entité
 - en prenant en compte les analyses et préconisations des RSL
 - en veillant à la mise en œuvre des actions avec le soutien des équipes RH

Ils déterminent et mettent en œuvre les actions nécessaires pour développer les compétences de leurs personnels, maintenir leur employabilité, engager, animer la dynamique d'équipe et accompagner les changements.

Les référents spécialité groupe (RSG) et Les référents spécialité locaux (RSL)

Leur rôle est défini dans le BMS (Guide des Référents Spécialité Groupe (RSG) et Référents Spécialité Locaux (RSL) - 000241363). Les RSG et RSL sont des opérationnels choisis pour leurs connaissances et leurs expériences significatives dans la spécialité. Ils ont une très bonne connaissance des activités et de l'organisation de leurs sites. Les RSL sont les interlocuteurs privilégiés des managers d'entité pour tous les échanges relatifs à leur spécialité sur leur site. L'organisation et les moyens permettant de soutenir le fonctionnement du réseau sont précisés dans les documents du BMS.

Annexe 4 - Référentiel SAME

Naval Group utilise l'échelle suivante pour évaluer le niveau de maîtrise des collaborateurs :

Sensibilisation : notion de base qui permet de comprendre la compétence La personne connaît les éléments théoriques et démarre un apprentissage

Application : sait mettre en pratique ces connaissances sur un périmètre donné (s'appuie sur les règles, méthodes et procédures) mais n'est pas en complète autonomie et nécessite la validation par un tiers

Maitrise : sait mobiliser la compétence dans tous les environnements, peut avoir un regard critique et effectuer des diagnostics, est autonome et maîtrise les savoir-faire et les connaissances théoriques. C'est le premier niveau de transmission des connaissances et du savoir-faire.

Expertise : possède une très grande expérience de la compétence et est en mesure de diagnostiquer des situations complexes A la capacité de transmettre avec pédagogie son savoir vers un tiers

Annexe 5 - Définition OPMG

Missions

Chaque année, cette instance examine sur la base du rapport des RSG, les grandes tendances en termes d'évolutions des spécialités au niveau du groupe. Cet examen donne lieu à l'établissement de documents qui sont transmis aux instances du groupe en même temps que l'avis du comité social économique central.

Sont présentés à l'OPMG :

La cartographie des spécialités

Les rapports des RSG sur leur perception de l'évolution des spécialités

Des plans d'action spécifiques sur les compétences liées au PST du Groupe (compétences clés, nouvelles compétences, plan transmission du savoir, etc.)

Eventuellement des pratiques d'autres industriels autour de la GPEC

Les documents sont transmis à l'OPMG au moins 8 jours avant la réunion.

Composition de l'OPMG

L'OPMG sera composé de la façon suivante :

2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES

un nombre égal de personnes choisies par la direction générale.

Les travaux de l'OPMG

Les travaux de l'observatoire sont alimentés par la veille prospective sur les évolutions des spécialités, effectuée par le réseau des Référents Spécialités Groupe (RSG), par la DRH et par la Direction Innovation et Technique.

Les documents présentés à l'OPMG et un compte rendu de la réunion de cette instance sont transmis au comité social économique central.

Pour assurer sa mission, des visites ou des rencontres auprès d'entreprises ou d'organismes extérieurs pourront être organisées.

Les moyens de l'OPMG

L'OPMG se réunira deux fois par an (sur convocation de la Direction ou sur proposition de la majorité des organisations syndicales représentées dans l'instance).

Les membres désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES bénéficieront d'un crédit d'heures représentant une journée de travail pour la préparation de chaque séance. La prise de cette journée se situe la veille de la réunion.

Les documents présentés à l'OPMG seront transmis aux Directions des Ressources Humaines. Ils seront répercutés auprès des membres des commissions des instances représentatives traitant de la GPEC.

Annexe 6 - Liste des familles souveraines

A date de signature de l'accord, les familles suivantes sont :

- Architecture sous-marine
- Invulnérabilité
- Propulsion nucléaire
- Avia
- Sécurité Plongée

Annexe 7 - Liste des organismes dispensant des conseils en évolution professionnelle (liste établie dans le cadre des dispositions de l'article L 6111-6 à la date de signature du présent accord)

Sont habilités à délivrer le CEP :

- Pôle emploi,
- L'Association pour l'emploi des cadres (Apec),
- les missions locales,
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.
- Les opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences

Annexe 8 - Dispositifs GPEC : CPF, Bilan de compétences, Pro A

CPF

Le CPF est un droit attaché au salarié et non au contrat de travail. Ce droit individuel doit permettre à chaque salarié de pouvoir accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel. Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues par la voie de la formation qualifiante, certifiante ou diplômante.

L'utilisation du CPF par les salariés du groupe leur permet d'être pleinement acteurs de leur développement professionnel et de leur employabilité et d'acquérir des compétences reconnues par les entreprises notamment celles de la branche métallurgie.

MESURES SALARIE	Objetif visé	Liste CPF	Accompagnement Entreprise	Temps de travail	Rémunération	Abonnement (coût pédagogique)	Validation employeur
Etre acteur de son développement		Non	Non	Hors temps de travail	sans objet	Non. Coût pédagogique à charge du salarié	Aucune
Etre acteur de son développement	Sur la liste des formations CPF précisées HTT	Partiel		Hors temps de travail	sans objet	Oui. Abonnement de 10% du coût pédagogique de la formation	Pas de validation. Information pour verser l'abonnement
Etre acteur de son développement	Sur la liste des formations CPF précisées STT	Partiel		Sur temps de travail à hauteur de 150h	Maintien de la rene dans la limite de 150h	Abonnement pour les salariés avec un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 4 (bac) : abonnement de 10% du coût pédagogique de la formation si le coût pédagogique est supérieur au compteur CPF.	DRH
Faire évoluer le collaborateur par une évolution professionnelle sous réserve d'une validation en revue carrière	Sur la liste des formations CPF ou formations diplômante	Oui		Sur temps de travail	Maintien pour toute la durée de la formation	Oui si le coût de la formation excède le CPF	DRH
Permettre d'accéder à un emploi à l'équilibre ou en développement pour un salarié sur un emploi sensible menacé	Sur la liste CPF des formations ou formation diplômante	Oui		Sur temps de travail	Maintien pour toute la durée de la formation	Oui si le coût de la formation excède le CPF	DRH

Les abonnements sur le coût pédagogique se font hors taxe

MESURES PMAD	Objetif visé	Liste CPF	Accompagnement Entreprise	Temps de travail	Rémunération	Abonnement (coût pédagogique)	Validation employeur
Etre acteur de son développement		Non	Non	Hors temps de travail	sans objet	Non. Coût pédagogique à charge du salarié	Aucune modalité n'est prévue pour gérer l'utilisation du CPF HTT
Etre acteur de son développement**	Sur la liste des formations CPF précisées HTT	Partiel		Hors temps de travail	sans objet	Naval Group prend en charge le coût de la formation dans la limite du nombre d'heures utilisées consenties en euros (nb d'heures) TS euros). Le compte CPF est décrétement du nombre d'heures utilisées	Pas de validation. Obligation d'information pour prendre en charge le coût de la formation et décrétement le CPF
Etre acteur de son développement**	Sur la liste des formations CPF précisées STT	Partiel		Sur temps de travail à hauteur de 150h	Maintien de la rene dans la limite de 150h	Les collaborateurs disposent d'un CPF en heures qui peut être mobilisé sur temps de travail sur autorisation employeur (absence rémunérée). Le financement de la formation est pris en charge par le personnel concerné avec une prise en charge pour les personnels de niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 4 (bac) de 10% du coût pédagogique de la formation	DRH
Faire évoluer le collaborateur par une évolution professionnelle sous réserve d'une validation en revue carrière	Sur la liste des formations CPF ou formation diplômante	Oui		Sur temps de travail	Maintien pour toute la durée de la formation	Prise en charge du coût de formation par Naval Group et pose des heures de CPF	DRH
Permettre d'accéder à un emploi à l'équilibre ou en développement pour un salarié sur un emploi sensible menacé	Sur la liste CPF des formations ou formation diplômante	Oui		Sur temps de travail	Maintien pour toute la durée de la formation	Prise en charge du coût de formation par Naval Group et pose des heures de CPF	DRH

** sous réserve de la validité technique de la part de Naval Group
Les abonnements sur le coût pédagogique se font hors taxe

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil d'aide à l'orientation et à la gestion des parcours professionnels II permet aux personnels d'analyser leurs compétences professionnelles, personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation individualisé. Il est réalisé selon des étapes bien précises par un organisme prestataire agréé.

Pro-A

Le Pro A est un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion en alternance.

Ce dispositif permet au salarié, par des actions de formation :

- de changer de métier, de se réorienter professionnellement,
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Le Pro A est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

- Pour l'employeur, le Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.
- Pour le salarié, le Pro A sécurise son parcours professionnel, et peut le faire bénéficier de

mutation en interne

- C'est pour cela que les deux parties doivent définir ensemble le projet et le formaliser par le biais d'un avenant au contrat de travail.

A date, ce dispositif est en attente de déploiement dépendant des directives financières de l'Opco2i (opérateur de compétence)

Annexe 9 - Mise en place de partenariats avec des entreprises extérieures

Conditions

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail et s'effectuera dans le cadre des garanties prévues par l'article L8241-2 du code du travail.

Le comité social et économique des salariés concernés est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Il est proposé aux salariés volontaires un avenant au contrat de travail précisant :

- Le travail confié dans la nouvelle entreprise ;
- Les horaires ;
- Le lieu d'exécution du travail ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail ;
- Une période probatoire d'une durée maximale de un mois durant laquelle il pourra être mis fin à la mise à disposition à la demande de NAVAL GROUP ou du salarié ou de l'entreprise utilisatrice.

Au terme de la mise à disposition, le salarié retrouve un emploi identique au sein de son établissement sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit pénalisée par la période de mise à disposition

Au retour du salarié, NAVAL GROUP veille à valoriser l'action et l'engagement des collaborateurs ayant élargi leurs compétences en participant aux travaux dans l'entreprise utilisatrice pour les missions de plus de six mois. Cette valorisation peut se traduire notamment par une reconnaissance dans le cadre de l'évolution professionnelle

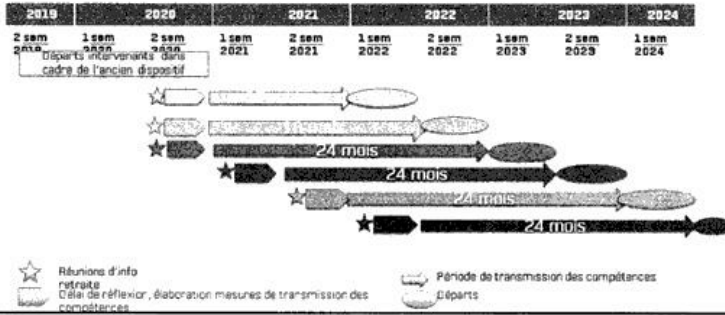
Par ailleurs, un entretien est organisé par la fonction RH du site d'appartenance afin de faire le point avec l'entreprise d'accueil sur les compétences acquises pendant la période de mise à disposition et les conditions de retour sur son site.

Le salarié en cours de mise à disposition durant la mise en œuvre de la politique salariale, bénéficie des mesures générales éventuelles comme pour tous les autres salariés de son entreprise et, le cas échéant, de mesures individuelles prenant en compte le travail accompli pour le compte de l'entreprise au sein de laquelle il est mis à disposition.

Annexe 10 - Processus global destiné à planifier les départs et à garantir le transfert des compétences

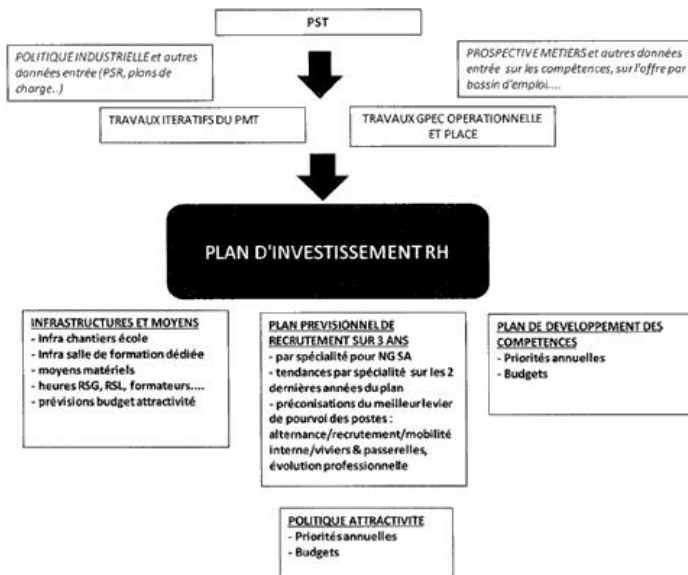
MESURES SENIORS
PLANNING DES COHORTES

ILLUSTRATION NAVAL
GROUP

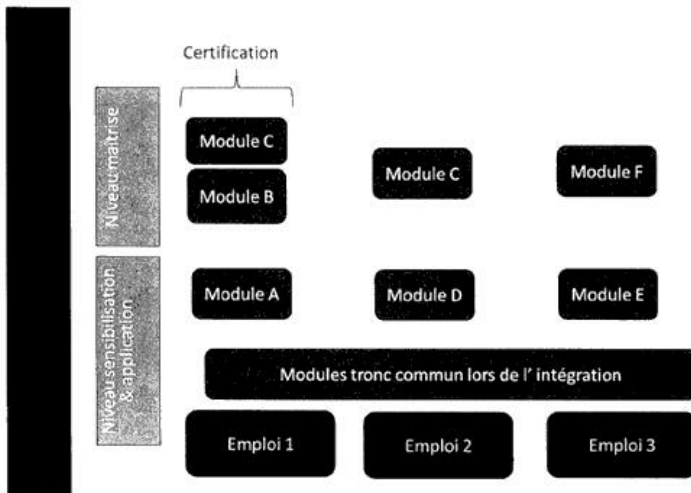


Annexe 11 - FICHES TECHNIQUES

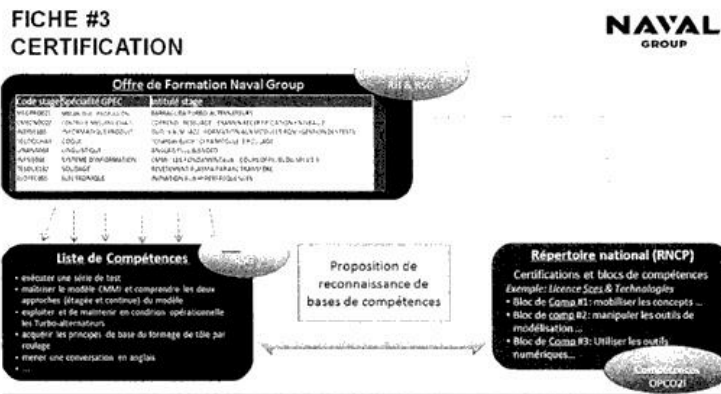
Exemple 1- Fiche PLAN INVESTISSEMENT RH



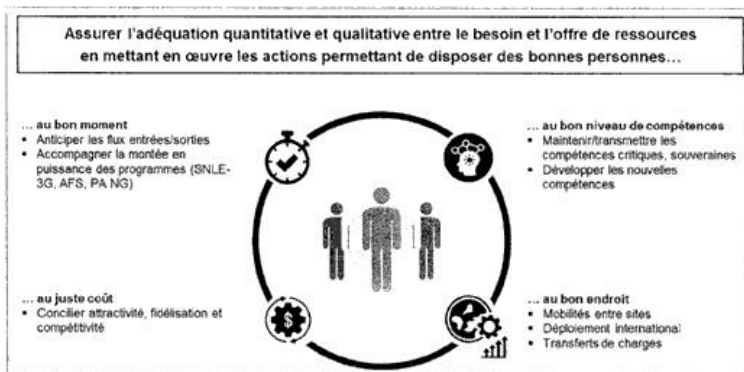
Exemple 2 - Fiche Parcours de formation



Exemple 3 - Fiche certification des compétences



Exemple 4 - Fiche Pilotage Stratégique des Ressources



Exemple 5 - DYNAMIQUE GPEC

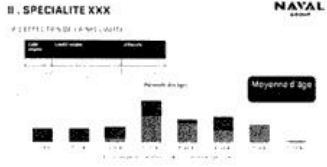


ABSTRACT PLACE SPECIALITE XXX

NAVAL GROUP

Principales activités (MDE) (en millions d'euros) :

• XXX
Principales activités (MDE) (en millions d'euros) :
• XXX



II. SPECIALITE XXX

Principales activités (MDE) (en millions d'euros) :

Principales activités (MDE)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
XXX											

II. SPECIALITE XXX

Principales activités (MDE) (en millions d'euros) :

Principales activités (MDE)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
XXX											

II. SPECIALITE XXX

Principales activités (MDE) (en millions d'euros) :

Principales activités (MDE)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
XXX											

Document communiqué en vertu de la Loi n° 178 du 17 janvier 1978 (Loi sur l'accès à l'information).

II. SPECIALITE XXX



2.2 PLAN DE CHARGE / POLITIQUE INDUSTRIELLE

Contexte de la spécialité

Programmes concernés : atelier, officines, bureaux, atelier de montage de la construction industrielle du PSTP.
Prestataire : Maitre Co-Op

Plan de charge PMT par FPC (du département)



II. SPECIALITE XXX



2.2 TENDANCE DE L'EMPLOI

Tendance PST* par FPC de l'entrée (baisse / stable / hausse)
Tendance PAT (baisse / stable / hausse)

Taux de remplacement (départ / entrée) provisionnel année N+1

NAVAL TENDANCE	
Année	Indicateur
2016	100
2017	100
2018	100
2019	100
2020	100

* Les données de l'emploi par FPC sont en cours de mise à jour et ne sont pas définitives. Elles sont susceptibles d'être modifiées en fonction des données de l'emploi et de la production.

II. SPECIALITE XXX



2.3 COMPETENCES

Compétences de la spécialité	Niveau de maîtrise	Unité affectée	Responsable (fonction)	Commentaires en lien avec les perspectives d'activités (changement / réaffectation)

Qualifications des recrutements, compétences liées aux évolutions technologiques liées aux nouveaux équipements.

II. SPECIALITE XXX



2.3 COMPETENCES

Bilan et actions spécifiques aux postes (niveau de poste, PA, etc.)	

II. SPECIALITE XXX



2.3 L'EMPLOI

Evolution de l'emploi sur les spécialités concernées.

Evolution sur les compétences associées

Actions de formation, accompagnement de carrière, recrutement... à envisager

II. SPECIALITE XXX



2.3 COMPETENCES

Plan d'action pour la spécialité

Actions	

Template de synthèse pour la consultation du PLACE

SOMMAIRE	
1	ENJEUX STRATEGIQUES DES BUSINESS LINE
2	BILAN DES SPECIALITES
3	DDNNEES SPECIALITES
4	SITUATION ALTERNANCE
5	PLAN DE POSTE A POURVOIR
6	ORIENTATION FORMATION



I. ORIENTATIONS STRATEGIQUES GPEC DE LA BUSINESS LINE XXX



II. BILAN DES SPECIALITES

- Recapitulatif des spécialités / business line présentés dans l'année
- Planning prévisionnel de présentation des spécialités / business line
- Actions phares de l'année réalisées

III. DONNÉES CHIFFRÉS A FIN D'ANNÉE (SITE)

Données Clickview

III. EFFECTIFS (SITE)

Données Clickview

III. DEPARTS ET RECRUTEMENTS (SITE)

Données Clickview

IV. SITUATION ALTERNANCE (SITE)

Statut et volume (nombre)	Intensité	Place
Alumni	1/3 (places)	1/3 (places)
Alumni	1/3 (places)	1/3 (places)

V. PLAN PRÉVISIONNEL DE POSTE A POURVOIR (SITE) ET PRÉVISION EFFECTIF A FIN D'ANNÉE

VI. ORIENTATIONS FORMATIONS BUSINESS LINE XXX

Spécialité	Adaptation / renforcement des compétences nécessaires aux activités	Développement de nouvelles compétences (formation continue / apprentissage)

Annexe 14 - Glossaire

Cartographie des emplois	La cartographie est une photographie des emplois et de leur tendance à 3/5 ans sur le périmètre de l'UES Naval Group
Cartographie des spécialités	La cartographie des spécialités est une photographie des spécialités à 3/5 ans sur le périmètre Groupe.
Cartographie de la pénibilité	Cartographie de la pénibilité : La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, dès lors que cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. L'observatoire de la pénibilité est chargé de définir les activités pour lesquelles les conditions de travail associées caractérisent cette pénibilité au sein de l'entreprise.
CEP	Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités
Chantier école	Modalité pédagogique spécifique dont la pédagogie est basée sur l'expérimentation avec le regard d'un tiers en simulant une situation réelle de travail.
CIFRE	Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'une aide financière pour recruter de jeunes doctorants dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse.
CINav	Campus des Industries Navales. Association issue d'une initiative collective (régions, industriels et ministères) dont la mission prioritaire est de satisfaire le besoin en volume de recrutement et en compétences des industriels implantés dans les bassins d'emploi des régions
CPIR	Commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Créées par la loi du 5 septembre 2018 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel, les CPIR se sont substituées aux Fongecif.
Compétence	Capacité à mettre en œuvre des connaissances, savoir-faire et comportements en situation d'exécution.
Compétence clé	Compétence correspondant à un savoir-faire que Naval Group veut maîtriser ou acquérir, notamment pour se différencier, garder un avantage concurrentiel, financier ou technique, contrôler le risque
Compétence souveraine	Compétences clés pour la souveraineté (acquisition d'expérience sur le long terme / dans des postes variés, sécurité plongée, nucléaire ...) et cœur de métier Naval Group ; identifiées dans les familles souveraines
Compétence critique	Compétences-clé ou compétences souveraines pour lesquelles le seuil de criticité est atteint, il y a un risque de perte de compétence ou la compétence n'est plus au bon niveau pour assurer la tenue des programmes
CPF	Compte Personnel de Formation.
DET	Domaine d'Expertise Technique. C'est la maille de gestion retenue par la DIT pour gérer la gestion des connaissances techniques par domaine d'activité (exemple matériaux métalliques, ingénierie système, radioprotection, etc.). Chaque DET fait l'objet d'un bilan de criticité de l'expertise détenue au sein du DET (spécialiste, expert, expert senior)
DIT	Direction Innovation et expertise Technologique
Emploi en développement	Emploi en croissance quantitativement.

Emploi en équilibre	Emploi qui se maintient.	
Emploi sensible / menacé	Emploi dont la pérennité dans l'entreprise n'est pas assurée au même niveau, temporairement ou définitivement en raison des évolutions prévisibles (technologiques, économiques, etc. ...).	
Entités juridiques	Sociétés composant le groupe (annexe 1)	
Entités opérationnelles	Fraction homogène définie dans une entreprise. Elle peut être définie localement ou en fonction de l'organisation et de l'activité de l'entreprise. Les entités opérationnelles sont entendues ici comme représentatives des lignes produits (DIN SM, DIN SMC, etc)	
Famille plan de charge (FPC)	Les familles plan de charge sont des regroupements d'emplois utilisés pour l'élaboration des plans de charge	
Familles Souveraines	Les familles souveraines sont définies par la Direction de Naval group qui a décidé de renforcer sa vigilance sur des métiers critiques pour la souveraineté nationale et pour la sécurité de ses navires et pour les personnels qui les conçoivent, construisent, entretiennent et exploitent.	
Filière	La filière regroupe de façon thématique les différents métiers qui participent à une même finalité (exemple : filière production).	
Matelotage	Le matelotage permet de perfectionner et d'approfondir son métier par étapes auprès de professionnels chevronnés et reconnus, par immersion, en bénéficiant de leur expérience. Il repose sur la réalisation d'activités professionnelles en présence d'un pair, qui transmet ses connaissances et savoir-faire, en particulier par la démonstration. Le matelotage fait l'objet d'une description des compétences à acquérir et de leurs évaluations (annexe 11).	
Métier en tension	Définition utilisée par l'observatoire de la métallurgie. Métiers pour lesquels il y a une inadéquation actuelle (réelle ou perçue) entre la demande (besoin des entreprises) et l'offre (candidats).	
MOOC	Massive Open Online Course. C'est une modalité de formation ouverte à distance capable d'accueillir un grand nombre de participants	
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	
GICAN	Le Groupement des Industries de Construction et Activités Navales est un syndicat professionnel qui fédère les industriels et organisations du secteur maritime français.	
OPMG	Observatoire Paritaire des Métiers Groupe chargé d'exercer une veille et une réflexion prospective sur les différents facteurs susceptibles d'avoir un impact sur révolution des emplois et des compétences qu'ils requièrent. L'observatoire paritaire des métiers est un lieu de dialogue et d'échanges qui a compétences pour examiner les grandes évolutions des spécialités du groupe	
Parcours professionnel	Cursus professionnels qui peuvent se dérouler dans une entreprise du groupe, entre plusieurs entreprises, auprès d'entreprise extérieures.	
Passerelles de développement professionnel	Une passerelle de développement professionnel est le champ des possibles qui s'offrent aux collaborateurs, pour aller d'un emploi X vers un emploi Y. Elles suggèrent des possibilités de développement professionnel et sont accompagnées de parcours de formation.	
PLACE	Plan d'Anticipation des Compétences et des Emplois	
PMT	Plan Moyen Terme qui émet des prévisions à 4 ans sur l'activité du groupe.	
PSR	Planification Stratégique des Ressources. Démarche qui a pour objectif d'assurer l'adéquation entre l'évolution de l'activité du groupe et les ressources humaines, tant sur le plan quantitatif que qualitatif	
Polycompétence	Aptitude et capacité d'un individu à exercer un emploi en faisant appel à des compétences relevant d'emplois connexes ou voisins. Ex. : Electricien bord capable de positionner et souder par point des carlingages support de câbles.	
Polyvalence	Aptitude et capacité d'un individu à exercer des emplois différents. Ex. : Mécanicien chaudronnier tuyauteur.	
Référentiel des emplois	Document définissant l'arborescence et le contenu des emplois de l'entreprise, notamment les activités et compétences II est composé du répertoire des emplois et des fiches emplois.	
RSL	Référents Spécialité Local, relai du RSG sur le terrain	
RSG	Référents Spécialité Groupe	
SAME	Echelle d'évaluation des compétences utilisée au sein du Groupe. Sensibilisation Application Maîtrise Expertise	
Spécialité	La spécialité constitue un regroupement d'emploi, intéressant pour une vision collective et qualitative	