

Naval Group : un nouvel accord GPEC vise à mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

Naval Group et les organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, UNSA et CFE-CGC) ont signé, le 07 septembre 2020, un accord relatif à « la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels » (GPEC). Fruit d'une négociation engagée sur la base du bilan de l'accord GPEC de 2017, le nouvel accord s'appuie sur le socle des mesures précédentes, tout en poursuivant une série de nouvelles ambitions et d'objectifs liés :

- Au maintien des compétences au sein de l'entreprise et la garantie d'une cohérence entre les niveaux d'emplois et de compétences et les besoins de l'entreprise ;
- A une meilleure visibilité offerte aux salariés quant aux évolutions des carrières et des métiers au sein de Naval Group ;
- Aux moyens nécessaires fournis aux personnels dans la construction de leur parcours professionnel ;
- A la transmission et le renouvellement des compétences, en particulier pour les compétences clés du groupe ;
- A la promotion des échanges et de la coopération intergénérationnelle.

Pour ce faire, l'accord développe principalement l'apprentissage en continu des collaborateurs, met en avant le renforcement de la coopération intergénérationnelle et poursuit l'adaptation de la GPEC aux situations territoriales et aux emplois sensibles/menacés. Il s'accompagne d'un deuxième accord, signé aussi le 07 septembre, qui fixe d'objectifs chiffrés et qualitatifs. Un tableau synthétise les principales actions et mesures associées, ainsi que les objectifs fixés :

Accords du 7 septembre 2020	
Apprentissage en continu des collaborateurs	>Actions et mesures associées : <u>Formation et transmission des savoirs :</u> le groupe propose aux salariés des formations effectuées pendant ou en dehors du temps de travail. Il

entend développer davantage la certification des compétences et met également en œuvre une certification des tuteurs d'alternants. A ce titre, 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.

Pour les tuteurs d'alternants s'engageant durant au moins 2 ans consécutifs et ayant accompli les missions attendues, une gratification de 200 euros brut est prévue.

Recrutement et attractivité : dans le cadre du plan prévisionnel de recrutement sur 4 ans, la DRH formalise les préconisations sur les meilleurs leviers de pourvoi des postes. 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 écoles, d'animation d'un réseau de partenaires dans les écoles, des stages de découvertes pour des enseignants et des classes de troisième.

Développement et accompagnement du parcours professionnel : l'accord prévoit un parcours d'accueil et d'intégration pour chaque nouveau collaborateur, ainsi que des modalités d'intégration dans le métier (montée en compétences). Le groupe mise aussi sur l'accompagnement tout au long du parcours professionnel, avec notamment un plan de développement des compétences, des mesures pour développer l'employabilité permanente et l'apprentissage permanent. In fine, il s'appuie sur des dispositifs de développement des compétences, tels que le Compte Personnel de Formation (CPF), le dispositif Pro-A, les Conseils internes et externes en évolution professionnelle etc.

>Objectifs à atteindre :

-Edition d'une liste de MOOC (massive open online course) qui peuvent être suivis hors temps de travail ;

	<p>-Etablissement d'une liste de formations que le groupe entend soutenir ;</p> <p>-Un pourcentage de 100% des experts, spécialistes et détenteurs de compétences-clés sur le départ (de l'entreprise ou mobilité interne), bénéficiant d'un plan de successions ou de transmissions de savoirs ;</p> <p>-15 % du budget annuel de formation sera consacré à l'apprentissage en situation de travail pour les métiers de production et d'études.</p>
<p>Renforcement de la coopération intergénérationnelle</p>	<p>>Actions et mesures associées :</p> <p><u>Insertion des jeunes :</u> le groupe conduit une politique volontariste en matière d'insertion professionnelle des jeunes, avec notamment : un accompagnement des nouveaux arrivants (livret d'accueil, guide de bonnes pratiques), des programmes de e-learning vis-à-vis des alternants et des stagiaires, un engagement de réserver un certain nombre de postes à pourvoir à l'issue de l'alternance , en particulier sur les métiers de production, un accompagnement à la recherche d'emploi pour les alternants non recrutés, 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.</p> <p><u>Embauche et maintien dans l'emploi des seniors (personnes ayant de plus de 50 ans ou ayant plus de 25 ans d'activité professionnelle) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -mesures d'anticipation des évolutions professionnelles (entretien professionnel de deuxième partie de carrière tous les 5 ans) ; -mesures de développement des compétences et d'accès à la formation (formations dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CPF, bilan de compétences etc.) ; -mesures d'aménagement de fin de carrière (par exemple, Compte épargne temps, dispositif de retraite progressive, réunions d'information avec possibilité d'une prestation de bilan de retraite individualisé, dispositifs de réduction du temps de travail, à 50% ou de 70% au cours de deux ans précédant la retraite, pour les seniors s'engageant à transmettre leurs compétences, dispositif de

	<p>"Mécénat de Compétences - Fin de Carrière" (expérience professionnelle d'engagement citoyen de longue durée)).</p> <p>>Objectifs à atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un volume de 400 alternants en 2020 ; -Un taux de recrutement des alternants par rapport au recrutement CDI de 9 % la première année et un objectif de 12% la cinquième année ; -Un taux de transformation de l'alternance dans les spécialités d'études et de production de 30% la première année et un objectif de 50% la cinquième année ; -Dans la filière navale : le recrutement de 90 % d'alternants parmi les 17 métiers concernés par des formations labellisées par le Cinav (campus des industries navales) ; et de 90 % des jeunes diplômés concernés parmi les jeunes sortants de l'une de ces formations ; -Un taux d'embauche des seniors de plus de 50 ans de 5% des recrutements externes la première année et un objectif de 8% la cinquième année ; -Un taux de 25% de maintien dans l'emploi des seniors de plus de 50 ans au sein des effectifs en CDI ; -Un nombre d'heures de formation des seniors de plus de 50 ans, pour permettre le maintien dans l'emploi, à hauteur de 12% des heures de formation la première année et un objectif de 15% la cinquième année ; -Un taux d'embauché des juniors de moins de 30 ans de 40% la première année et un objectif de 50% la cinquième année
<p>Adaptation aux situations territoriales et aux emplois sensibles/menacés</p>	<p>>Actions et mesures associées :</p> <p><u>Influence dans le cadre de la GPEC filière navale :</u> le groupe exerce un rôle de veille auprès des bassins d'emploi sur les formations initiales et continues proposées par les organismes de formation. Il partage également avec les sous-traitants du bassin d'emploi les évolutions des emplois et des compétences ayant des effets sur leur plan de charge.</p>

Mobilité avec des entreprises hors groupe : le groupe souhaite poursuivre ses actions de partenariat avec des entreprises d'importance nationale ou régionale implantées dans ses bassins d'emplois afin de développer l'employabilité des salariés. Il favorise également les initiatives de création ou de reprise d'entreprise par ses salariés en procurant un soutien sous forme de conseils ou de facilités, selon l'intérêt du dossier.

Mobilité externe de salariés volontaires positionnés sur un emploi sensible/menacé : le groupe favorise les projets soit de mobilité externe dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée vers un autre employeur, soit de création ou de reprise d'entreprise (possibilité d'utiliser le congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par le code du travail)

Mesures de prévention /pénibilité en faveur des seniors : l'accord prévoit à ce que les personnels de 50 ans et plus affectés à des emplois pénibles pour plus de 6 mois bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ainsi qu'aux dispositifs de transition professionnelle.

Accompagnement des personnels visés par des plans de restructuration ou positionnés sur des emplois sensibles et menacés : une attention particulière est portée à ces catégories dans le cadre de la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

>Objectifs à atteindre:

-Mise en place d'un observatoire paritaire de veille, d'analyse et de prévention des situations de pénibilité ;

-Un taux d'accès à la formation pour les personnels qui sont sur des métiers à forte pénibilité de 90 % la première année et un objectif de 100% la cinquième année.

L'accord GPEC est conclu pour une durée de 3 ans. Par ailleurs, une commission de suivi et d'interprétation de l'accord, composée de deux membres par organisation syndicale signataire et un nombre équivalent de membres de la direction, est prévue. Par ailleurs, les signataires précisent qu'une mise en œuvre opérationnelle de l'accord passe par une déclinaison par entité opérationnelle et se porte par le manager, la communauté RH et un réseau d'opérationnels dédié à la GPEC. L'information et l'analyse partagée avec les instances représentatives du personnel sont aussi soulignées

Vous trouverez, ci-après, l'accord du 7 septembre 2020 relatif à la GPEC au sein de Naval Group, ainsi que l'accord du 7 septembre 2020 sur les objectifs chiffrés et les mesures spécifiques pris dans l'accord GPEC de Naval Group.