



**Délégués du personnel : juillet 2012**

# *Le manque de considération envers les personnels... perdue*

**Pour une première réunion, après les élections présidentielles où, rappelons-le, notre patron est l'Etat, le changement n'est pas de rigueur !**

**Les multiples contraintes de travail que subissent les personnels ne perturbent pas les représentants de la Direction. Le « résultat » (financier) de l'entreprise passe avant tout, et pour que les bénéfices continuent à s'engranger pour le bien être des actionnaires, certains doivent se serrer la ceinture.**

**Evoquer l'avenir de DCNS avec des idées grandissantes sur la place des intérimaires, comme le fait le DRH, doit nous inquiéter. En effet, celui-ci continuant de gagner du galon dans l'entreprise a bien l'aval de ses supérieurs !**

## **Voici les points que les élus CGT avaient mis à l'ordre du jour :**

### **❖ Fiche de poste et niveau de qualification**

Certains salariés sont embauchés en deçà de leur diplôme (ex : des bac+3 sont embauchés au niveau bac+2). La CGT a demandé le respect de l'accord d'entreprise qui stipule que le niveau requis soit notifié sur la fiche de poste.

La direction locale s'engage à régulariser la situation courant septembre 2012.

### **❖ Mise à disposition de l'accord d'entreprise et de la convention collective**

La direction se doit d'attribuer, à chaque salarié embauché, un formulaire de l'accord d'entreprise ainsi qu'un exemplaire de la convention collective.

Les ouvriers et employés doivent le recevoir en mode papier

Les TAM et IC doivent passer par Navista

Pour être sûr d'y avoir accès, la CGT vous indique la procédure à suivre :

Aller dans Navista, taper « accord d'entreprise » dans la barre de recherche.

1<sup>ère</sup> ligne : « L'Accord d'entreprise du 11 mai 2004 ». Entrer

Aller sur l'encart à droite : « Focus »

« Accès aux conventions collectives, accord d'entreprise et leurs avenants ».

### **❖ Intérimaires**

#### **➤ Information NAO et évolution de carrière**

La CGT réclamait que les salariés en contrats d'intérim puissent être informés de l'état des négociations annuelles obligatoires (NAO), des évolutions de carrière et des classifications.

Le DRH indique, pour sa part, que les entreprises d'intérim détiennent ces informations et que se sont à elles de les fournir aux salariés intéressés dans le cadre d'avenants au contrat.

#### **➤ Prolongation des contrats**

Les élus CGT déplorent le peu de respect que porte la direction envers les intérimaires. En effet, ces derniers sont souvent prévenus quelques jours (voire le jour même) avant la fin de leur contrat pour la prolongation de celui-ci.

« C'est compliqué » (dixit le DRH) !! Il assure « être conscient » des problèmes et s'engage à faire passer la consigne aux RRH afin que le délai de prévenance d'un mois soit la règle.

## ❖ Indemnisation des heures de nuit des « salariés » de DCNS

Jusqu'en avril 2012, seuls les salariés de la division équipement (DE) en 3x8 avaient droit à une majoration complémentaire à la prime de posté. La CGT avait réclamé, par mesure d'équité, que cet acquis soit étendu à tous les secteurs.

Cette indemnisation qui, d'après le DRH, lors de la réunion d'avril 2012, ne devait pas être étendue aux autres secteurs, trouve finalement une réponse positive en juillet 2012. Comme quoi...

## ❖ TDPIS (Travaux Dangereux Pénibles Insalubres et Salissants)

Les états annuels des TDPIS, de 2009 à 2011, devaient être fournis aux personnels exposés à ces travaux pour la fin février 2012.

Réponse du DRH : L'état 2009 a été fourni, celui de 2010 est prévu pour la fin septembre 2012 et celui de 2011 « devrait » suivre.

## ❖ Astreintes

Au vu du manque d'effectif, les personnels d'astreintes dépassent souvent la « durée légale » journalière de travail. Face à ce constat, le DRH répond : réorganisation du temps de travail. L'amplitude du temps de travail dans une journée reste sa seule réflexion.

Pour la CGT, seules des embauches sont de nature à faire respecter la loi et donc les personnels. Ce qui permettrait ainsi l'amélioration des conditions de travail et par conséquent, la « sécurité au travail ».

## ❖ CET Sénior

Les personnels mis à disposition se voient toujours refuser l'indemnisation des jours épargnés au « CET Sénior » dans le cadre des départs ACAATA (Amiante) malgré les dispositions de l'avenant n°4 de l'accord d'entreprise.

La direction reste toujours très floue concernant les « textes en vigueur ». L'avenant n°4 ne serait toujours pas applicable en l'état !!! Le taux d'indemnisation des personnels mis à disposition n'étant pas encore défini !!!

Le DRH évacue ce point en demandant aux organisations syndicales de le régler au niveau central de DCNS.

## ❖ DIEX (Dossier Individuel d'EXposition)

Ce dossier, à faire tous les ans ou lors d'un changement de poste ou d'environnement, doit être signé par l'intéressé, par le n+1 et le chef d'entité avant d'être transmis à la médecine du travail. En cas de désaccord, les commentaires seront indiqués dans la case observations.

Le DRH propose que le DIEX, mis à jour, soit à disposition du médecin du travail. Lors de la visite médicale, le DIEX pourra être réétudié entre le médecin et l'intéressé.

## ❖ Lunettes de sécurité

La CGT demandait que soient précisés les règles et les critères d'attribution et de renouvellement des lunettes de sécurité à DCNS Cherbourg.

Une information SSTE sera diffusée à la rentrée. L'ophtalmologiste reste du choix du salarié.

## ❖ Panne Orange : dispositif de communication sécurisé

Si pour DCNS « Notre sécurité, c'est ma priorité », cette panne a démontré qu'il n'en était rien. Les personnels (d'astreintes et postés) de sécurité des installations dites « sensibles » n'avaient aucun moyen de communication pour parer à toute éventualité.

Pour le DRH, cela reste une panne exceptionnelle. Toutefois, il réfléchit quand même à diverses solutions.

## ❖ Formation, savoir-faire, outils inadaptés,...

« Intérimaires à former provisoirement, non transmission pérenne de nos savoir-faire, outils inadaptés aux utilisateurs, surcharge, mal être,...quand comptez-vous donner les moyens humains et techniques adéquats pour confectionner nos matériels dans les meilleures conditions possibles et ainsi satisfaire nos clients de plus en plus exigeants ? »

Par cette question, les élus CGT demandent à ce que la direction donne les moyens pour travailler dans les meilleures conditions possibles.

Pas de réponse du DRH !!! Le rapport final de l'enquête « Technologia » relative à l'étude des risques psychosociaux est attendu pour septembre 2012.

**Pour les réclamations des personnels, la feuille de route semble déjà toute tracée. Pour la CGT, il est possible de vivre autrement à DCNS mais cela ne va pas tomber du ciel.**