



Délégués du personnel : Octobre 2012

Objectif : Etouffer toutes les réclamations !

Puisque « *c'est l'entreprise qui définit les règles* » (dixit le DRH) alors c'est à elle que revient tous les dysfonctionnements.

Le transfert des tâches administratives et la réduction des effectifs ne font qu'ajouter des difficultés dans la gestion de notre quotidien :

- Problème de remboursement avec les missions.
- Mauvaise utilisation des outils par les personnels.
- Etc...

La réduction drastique et volontaire de nos moyens de production fera le reste pour ne pas répondre aux réclamations des personnels.

Au final, beaucoup de bla-bla pour éviter de résoudre positivement les questions. Mais l'organisation actuelle est-elle capable d'apporter des réponses satisfaisantes ?

Quand à ceux qui revendiquent (des embauches), la seule réponse reste la répression.

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

- ❖ **Accès des personnels DCNS à la formation à la licence pro MICN (Métiers Industriels de la Construction Navale) (BAC + 3)**

Le sujet sera traité dans le cadre d'une réunion sur l'évolution professionnelle qui devrait se tenir avant la fin de l'année.

- ❖ **Point NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)**

Refus de la direction de communiquer les chiffres des budgets attribués par direction ou entité et le nombre de personnel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle. « Ayez confiance ».....

Le congé de maternité est bien un des critères pris en compte pour l'attribution d'une augmentation égalité professionnelle (0.3% de la masse salariale féminine). Le DRH nous a affirmé qu'il y en avait d'autres mais n'a pas voulu nous les communiquer.

- ❖ **Ordres et frais de missions**

Si l'ordre de mission n'est pas validé, le personnel doit-il partir ? Pour l'environnement social, c'est NON.

Pour les frais de mission et le délai de leur remboursement, aucune action ne sera entreprise par le DRH. Pour la direction, c'est aux personnels de s'en inquiéter et de suivre à la trace ses notes de frais. Et bien entendu de faire les relances auprès de son « valideur » si nécessaire. « *Si les remboursements ne se font pas assez rapidement, c'est de votre faute* » (assène la direction). Surveillez ULYSSE...

Pour les problèmes de remboursements de carburant, les justificatifs acceptés sont les factures et les tickets CB mentionnant la quantité, le prix et le type de carburant. Malheureusement, certaines factures CB ne comportent pas ces renseignements.... Dans ce cas là, ajouter un commentaire sur Ulysse et ne pas cocher la case « justificatif ».... C'est pourtant simple !!!!!

Pour les problèmes liés aux frais de déplacement, l'environnement social vous convie à consulter Ulysse qui répond à toutes vos questions... Encore faut-il avoir un ordinateur à disposition.

❖ **Panne Orange : dispositif de communication sécurisé**

« Toujours à l'étude... », « Aucune solution pleinement satisfaisante », « Problème pas simple ».

Nous avons tenu à rappeler qu'il s'agissait de sûreté nucléaire. Et que certaines grandes entreprises de la région (AREVA, pour ne pas la citer) avaient sûrement des solutions. Pour le stationnement en marche arrière, DCNS a pourtant su s'inspirer de cette entreprise.

❖ **Reprise du travail après arrêt supérieur à 30 jours**

La visite de reprise doit se faire dans un délai maximum de 8 jours. Actuellement, aucune disposition n'est prise en cas d'absence du médecin du travail. La direction recherche un 2ème médecin (encore faut-il y mettre les moyens).

En attendant cet éventuel recrutement, les personnels sont renvoyés sur leur lieu de travail sans document « officiel » de la médecine. La direction a l'intention d'appliquer un décret datant de juillet 2012. Il permettrait aux infirmières d'apprécier et d'autoriser une reprise partielle. Une responsabilité supplémentaire pour les infirmières et un désintérêt accru de notre direction vis-à-vis de notre santé au travail.

❖ **Emploi-Handicap**

Alors que DCNS va faire une journée de COM le 13 novembre sur l'emploi des travailleurs handicapés, celle-ci se bloque pour transformer les contrats CDD de ces salariés en CDI. Pourtant, l'objectif fixé de 4 CDI pour 2012 n'est pas atteint : 1 seule embauche concrétisée ! Pourquoi tant d'hypocrisie ?

Le DRH atteste que si l'emploi est pérenne, il y aura embauche.

A suivre....

❖ **Situation précaire des intérimaires**

Notre DRH aimerait bien embaucher mais il ne peut pas... Nous sommes loin d'avoir atteint les objectifs de la direction centrale et pourtant peu ou pas d'embauche en CDI réalisée. La question que l'on se pose : **QUI BLOQUE ?**

Les personnels de DCNS ainsi que les intérimaires (jetés en fin de contrat) sont en souffrance et subissent les mêmes dégradations de leur quotidien en attendant de savoir qui fait quoi.

Notre DRH, quant à lui, attend les conclusions de l'enquête TECHNOLOGIA pour confirmer ou non cette souffrance.

Pour lui, les risques psycho-sociaux et les embauches sont deux sujets différents.

❖ **Préparation aux cours T4**

Pour le moment, aucun dispositif n'a été finalisé et le DRH souhaite s'en tenir aux principes qu'il a appliqué à Lorient :

« *Restez motivés et ensemble.* »

Le DRH est disposé à recevoir les personnes vraiment intéressées.

En conclusion, le DRH et la responsable de l'environnement social se sont bornés à retourner nos questions et à culpabiliser les personnels en brandissant de temps à autre la menace de la sanction : devons nous les laisser faire.

A Cherbourg, le 17 octobre 2012