



Délégués du personnel : mars 2013

Une direction « gelée » sur ses positions de...principe !

De la neige à Cherbourg, une « alerte rouge » et des congères d'un mètre cinquante à deux mètres et notre direction ne voit toujours pas de situations particulières !

La gestion des risques par nos dirigeants durant cette période a été loin d'assurer la « sécurité » des personnels. La « priorité » étant, finalement, de faire payer les mêmes.

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

❖ Gros point à l'ordre du jour : « Intempéries »

Pour la CGT, la façon dont ont été traitées les intempéries à DCNS-Cherbourg a laissé les personnels avec beaucoup de questions et de mécontentement.

La discussion a amené le DRH à confirmer l'application de la note RH du 15 mars. Il restait à régler le point sur les « situations particulières » qui pour les élus CGT aurait dû prendre en compte tous ceux qui n'ont pu se rendre sur leur lieu de travail durant la période du 11 au 15 mars.

Sur ce point, le DRH rétorque que : « *DCNS n'est pas responsable des conditions climatiques et donc n'a pas à en payer la facture, et il en revient aux personnels d'assumer leur choix de leur lieu d'habitation* ».

Quelques précisions :

- Pour les intérimaires : le traitement des salariés en intérim est identique à ceux de DCNS. Pour les poses de CP et RTT, ceux-ci doivent se tourner vers leur agence.
- « Dispositif adapté » du directeur : Une cellule de crise aurait été créée pour traiter en amont toute circonstance exceptionnelle. A l'heure actuelle, les organisations syndicales n'ont toujours pas été invitées.
- Entreprises sous-traitantes : Celles-ci étant payées au résultat, il n'y a donc pas de modification de contrat. Pour la CGT, les salariés des entreprises sous-traitantes n'ont pas à poser des congés ou récupérer les heures non travaillées.
- Situations particulières : Alors que la situation climatique, en elle-même, est particulière, les représentants de DCNS n'ont de cesse d'interpréter ce terme afin d'en éliminer un maximum, voire tout le monde !
- Personnes à mobilité réduite : Pour ces personnels, dixit le DRH : « *pas de droits particuliers* ». Le traitement est le même que pour ceux cités au dessus ! Fini la journée du handicap et sa publicité !
- Accrochage sur la voirie enneigée du site : Dans cette situation, la direction rappelle que c'est le code de la route qui s'applique. Par conséquent, s'il y a des réclamations, l'assureur peut se retourner contre DCNS.
- Journée du mardi 12 mars : Au départ, le DRH considérait que le fait de payer la journée du 12 était un geste de grande bonté et que cela suffisait à contenter tout le monde. Sous la pression des élus, il a fini par admettre que les heures travaillées ce jour-là devaient être prises en compte soit pour compléter d'autres absences de la semaine, soit être remise sur le compteur TIEMPO.

Les élus CGT ont tenu à souligner l'importance des personnels des dépenses pour leur travail au quotidien et en particulier lors de ces situations très difficiles. Qu'en sera-t-il lorsque, ceux-ci auront été chassés de leur poste par la direction ?

❖ Abri fumeurs

Après avoir demandé la mise en place d'abris fumeurs à plusieurs reprises et ayant une fin de non recevoir, nous avons demandé le pourquoi d'un tel refus. Le DRH dit ne pas vouloir créer de précédent, mais qu'il va regarder les situations afin de les « rendre acceptables ».

❖ Bornes NAVISTA

Ce problème, également posé depuis plusieurs mois, ne trouve toujours pas de réponse ! Une cacophonie entre les membres de la direction nous interroge sur les motifs de ce blocage. Il semblerait que, d'un côté la responsabilité incombe au service informatique (DSI) qui a été en partie délocalisé, et de l'autre qu'il y aurait une crainte de discrimination à l'information. Les élus CGT vont interpeler l'inspection du travail sur ce point.

❖ Panne Orange

Sur un site nucléarisé comme DCNS-Cherbourg, le besoin de personnel d'intervention est indispensable. Pour ce faire, il y a nécessité d'avoir un réseau téléphonique fiable. Nous avons une nouvelle fois réclamé à la direction d'équiper les personnes concernées de matériel adapté.

❖ Fiches exposition amiante

Le problème est récurrent lors des missions, soit en Inde, soit dans d'autres sites de DCNS (Toulon,...). La DRH avoue son incapacité à régler ce problème. Elle s'engage à contacter les différents responsables locaux pour faire avancer les choses. Quant à la cartographie, nada !!!

❖ Stage navalisation

Ce stage piloté par « DCNS University » (l'institut des métiers) doit se dérouler en deux parties. La première a été réalisée à Brest, quant à la deuxième, il n'y a plus de pilote dans l'avion (ou de commandant dans le sous-marin). Une réponse devrait nous être communiquée avant la fin de la semaine.

❖ Repos compensateur en heures

Une fois de plus, TIEMPO serait défaillant. Il est recommandé aux personnels de se retourner vers les « gestionnaires temps ». Heureusement qu'existe encore ce service avec des contacts humains !!!

❖ Embauches CDD et intérimaires

La CGT est intervenue une fois de plus sur l'embauche de ces personnels. En effet, la direction reconnaît le manque de personnes expérimentées (« sachants ») au sein de l'entreprise et pourtant continue sa politique de non-embauche.

Le DRH nous a tout d'abord dit qu'il fallait aussi y inclure les alternants (remarque que nous approuvons). Mais très vite, il botte en touche en renvoyant les discussions au niveau du comité d'établissement et de sa commission économique.

Fabriquer des sous-marins demande une grande partie de recouvrement entre les anciens et les jeunes recrues. Cela doit s'anticiper sur du long terme et non d'une semaine pour l'autre. De plus, nous constatons que certains de ces salariés, formés à DCNS, ont été embauchés dans les entreprises de sous-traitance et parfois au même poste.

❖ « Minis CV » demandés par la Direction

Lors de la préparation des EAA, il a été demandé à certains cadres (en CDI depuis plusieurs années) de renseigner en amont un CV sur fichier Excel qualifié de « mini CV ». Les personnes ciblées ainsi que les Instances Représentatives du Personnel n'ont eu aucune information sur la finalité de cette demande, ce qui est contraire à la loi.

La DRH nous répond : *Cette demande a été jugée utile par le Groupe DCNS et selon moi c'est pour mettre en adéquation les souhaits des collaborateurs et les besoins du groupe*. Le problème c'est que les personnes ciblées nous ayant remonté leur interrogation et étonnement n'ont pas émis de souhaits particuliers !

Quant à notre interrogation sur la raison pour laquelle il est demandé de préciser l'âge sur ce mini CV, voici la réponse de notre DRH : « *On ne peut pas laisser les personnels à la même place pendant 50 ans, cette demande apparaît systématiquement dans ce type de document* ».

Pour la CGT qui n'entend pas en rester là, l'inquiétude suscitée par ces étranges minis CV est légitime au vu du contexte social; les réponses fournies sont loin d'expliquer clairement et officiellement la finalité de cette initiative du groupe. Vous êtes en droit de l'exiger avant de remplir le document informatique.

A Cherbourg, le 2 avril 2013

Vos élus DP CGT :

DIGUET Patrick : 55397 / DEBREUILLY Denis : 55801 / GOUESLAIN Eugène / HUREL Karine : 55791

JEANNE Antony : 56073 / LEROUVILLEOIS Christian : 22055 / MOREL Philippe : 55225 / PICOT Marcel : 56086

SURBLED Sylvie : 55224 / TROUDE Robert : 06.61.19.71.72 / TRUFFAUT Fanny : 56137 / TURMEL Pascal : 23925