



Des délégués du personnel pour faire quoi ?

Si l'employeur se sent « le maître » dans son entreprise, il n'en demeure pas moins que ce sont tous les salariés qui font le travail. A ce titre, ceux-ci sont en droit d'exiger le respect par des conditions de travail matérielles et morales « correctes ».

Il y a un siècle, le fait de réclamer individuellement exposait l' « audacieux » à l'exclusion de l'entreprise. C'est dans ce sens qu'il a fallu gagner la possibilité de présenter ses réclamations collectivement. Il faudra attendre 1936 pour que soient institués les Délégués du Personnel (DP).

Depuis, le « rapport de force » entre patrons et salariés est resté le fil conducteur des avancées ou reculs de nos droits à l'entreprise. L'histoire a démontré que le silence des salariés n'a jamais joué en leur faveur.

Pour la CGT, les délégués du personnel n'ont de poids qu'avec l'intervention massive des salariés (acteurs essentiels de l'entreprise), soit pour faire valoir des droits acquis, soit pour en conquérir de nouveaux.

Faire valoir ses droits

A DCNS, comme dans la plupart des entreprises, l'employeur a souvent tendance à « omettre » l'attribution des droits acquis pour les salariés dans les diverses conventions ou accords. Ces oublis, semblent de plus en plus fréquents avec les nouvelles méthodes de management ainsi que l'arrivée de l'informatique.

Comme chacun peut s'en rendre compte, des décisions très arbitraires sont prises pour imposer aux salariés une soumission totale. Réclamer ses droits devient, de fait, une forme de désobéissance qui ne colle pas avec la « façon d'être » du subordonné « modèle ». Eviter les foudres de sa hiérarchie peut passer, pour certains, par le silence et donc la perte de ces droits. L' « illégalité » devient donc un mode de vie, ce qui est, avouons-le, un paradoxe !

A cela s'ajoute presque tous les logiciels de gestion du personnel utilisés à DCNS qui, étrangement, ne sont pas paramétrés pour ingurgiter nos temps de travail, nos congés, nos missions, nos primes,... De ce fait, ces outils « écornent » nos droits, puisque dans leur globalité, retirent nos acquis. Et à chaque réunion, notre direction réaffirme haut et fort qu'ils sont fiables, mais que c'est sûrement des erreurs de manipulations ou de procédures qui lui permettent ainsi de continuer la « gratte ».

La « coriace » communication des droits

Ce domaine est à rapprocher des éléments cités précédemment. Puisqu'à la CGT, nous pensons que l'employeur est de mauvaise foi lorsqu'il feint d'ignorer les droits de ses salariés, le manque criant de communication de sa part nous donne raison.

Alors que dans l'accord d'entreprise il est stipulé que le salarié doit recevoir, avec son contrat de travail, l'accord d'entreprise et la convention collective qui le régit, ces documents deviennent presque impossible à obtenir ! Sûrement par souci de « gaspillage » de papier ou d'oubli bien involontaire (...).

Tout comme il est difficile de récupérer des documents tels que les fiches de nuisances, les fiches de présences, les fiches d'exposition, les fiches d'explication des feuilles de paie,...

Communiquer avec des magazines « papier glacé » dans nos boîtes à lettres est, au vu de ce qu'on reçoit, très simple, mais dès qu'il s'agit de données personnelles permettant de vérifier ce que l'employeur nous doit, cela devient « très compliqué » !

Respect et dignité des personnels

Une des missions attribuées aux délégués du personnel est le « droit d'alerte ». En effet, le type de management choisi par les employeurs pour augmenter les cadences amène à des débordements qui impactent la santé mentale et physique de ses salariés, ce qui est en contradiction avec son obligation de protéger leur santé.

La pression, le harcèlement, la mise au placard,... sont des faits liés aux organisations mises en place et malheureusement courants. Pour celles et ceux qui en sont atteints, il n'est pas facile de s'en dépêtrer et c'est dans ce but que les délégués du personnel peuvent « alerter » l'employeur qui doit, suite à ces alertes, mener une enquête afin que cesse ces agissements.

Améliorer les conditions de travail

De par leur proximité avec les personnels, les délégués du personnel sont à même de recevoir leur réclamations et suggestions concernant les conditions de travail et de les faire remonter à l'employeur.

Ce droit permet, soit lors des réunions mensuelles, soit lors de réunions exceptionnelles, de mettre « noir sur blanc » des situations de travail inacceptables ou modifiables. Si l'employeur ne les prend pas en compte, il en ira de sa responsabilité au cas où il arriverait quelque chose!

Ne pas réclamer, entraîne une dégradation des conditions de travail, puisque dans bien des cas, l'employeur renâcle à mettre les moyens nécessaires pour travailler correctement. A cela s'ajoutera la vétusté des locaux ou des outils.

Les salariés de la sous-traitance

Pour les salariés de la sous-traitance, il leur est difficile de contester les conditions de travail qui leur sont imposées par l'entreprise utilisatrice (en l'occurrence DCNS). Ne pouvant peser de par leur position de soumission face au « client », la loi a prévu d'attribuer aux délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice le pouvoir de présenter leurs réclamations individuelles et collectives, concernant les conditions d'exécution du travail

Saisir l'inspection du travail

Malmenée par les divers gouvernements, l'activité des inspecteurs du travail est un rempart aux abus des employeurs. Faire respecter le droit et les conditions de travail fait parties de leurs attributions, voilà aussi, pourquoi leur nombre est en constante régression sur l'ensemble du territoire.

Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Assister un personnel

Le délégué du personnel peut, à la demande d'un salarié, assister celui-ci lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement. Il peut également l'accompagner lors d'une rencontre exceptionnelle avec la hiérarchie pour diverses réclamations.

Nous voulions vous apporter quelques éléments sur notre rôle de délégués du personnel afin d'utiliser au mieux cette instance. A la CGT, nous pensons qu'il n'est pas concevable de laisser des reculs sociaux se mettre en place et bien au contraire, c'est ensemble que nous pourrons inverser la tendance.

Alors, n'hésitez pas à nous faire part de vos réclamations, de vos suggestions pour améliorer votre vie à l'entreprise. Il y va de votre santé ainsi que de l'avenir des futures générations.

A Cherbourg, le 17 avril 2013

Vos élus DP CGT :

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

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

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