



Doit-on continuer ainsi ?

C'est donc sur le fond de sa politique que notre direction ignore totalement le « social » dans son entreprise.

Ce n'est pas un hasard s'il est de plus en plus difficile de se faire entendre pour faire valoir ses droits, pour améliorer ses conditions de vie au travail.

Les changements incessants d'organisation, ne font que réduire nos possibilités à obtenir des renseignements sur nos dossiers. De ce fait, ils rendent impossible l'application de nos droits et acquis.

Le semblant de réponse faite par le DRH et son équipe ne servent qu'à accompagner cette perte de considération à l'égard des personnels. Ainsi se perd toutes les occasions d'obtenir gain de cause !

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP), dont celle des délégués du personnel servent elles encore à répondre aux sollicitations toujours plus nombreuses des personnels ?

Cette question, les représentants CGT vous la pose ouvertement, car c'est de la dignité de tous dont il est question.

L'appellation « environnement social » attribuée au DRH et son équipe finit par tourner à de l'« antisocial » pur et dur. Chacun est à même de constater une dégradation constante de son quotidien.

Poursuivre dans cette voie ne peut être une solution. Alors à la CGT, nous réitérons l'idée que l'intervention massive des salariés est « incontournable » pour modifier le comportement de nos dirigeants face à nos légitimes réclamations.

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

❖ « AMIANTE »

Les élus CGT ont reposé une nouvelle fois les questions déjà abordées en juillet et en septembre 2013 (cartographie des zones nettoyées, remplacement des aspirateurs, suivi médical, fiche d'exposition, sensibilisation). Le DRH n'a toujours pas répondu car selon lui, mais sans pouvoir l'affirmer, elles ont été traitées dans les différentes commissions et CHSCT.

Nous dénonçons aussi que le nettoyage des vêtements de travail des personnels sous-traitants présents sur le site ne sera pas pris en compte par DCNS.

Sachant qu'aucun Procès Verbal CHSCT n'est édité, les personnels via leurs élus CGT attendent toujours des réponses.

Les élus CGT ont, une nouvelle fois, « éclairé » fortement le DRH sur le fait que la loi ne préconise aucune valeur ambiante pour reconnaître l'exposition à l'amiante.

Présence d'amiante = Reconnaissance de l'exposition.

❖ **Gestion des personnels (CSP GAP Sud)**

Pour la CGT, la décision de délocaliser à Toulon le service gestion du personnel (CSP/GAP) entraîne une dématérialisation complète des rapports. Les personnels n'arrivent plus à connaître leur situation administrative et ainsi faire valoir leurs droits.

Laborieux de savoir si la demande est prise en compte, acceptée ou refusée, délai de traitement ?

A cela le DRH nous répond « nous sommes au milieu du gué en pleine transition et qu'une équipe de proximité (4 GAP + 8 RRH) est en place pour faire l'interface avec Toulon. »

Les réorganisations se succèdent et rien ne s'améliore pour les personnels.

N'hésitez pas à saisir votre RRH de secteur, si vous le connaissez, pour faire prendre en compte vos divers problèmes.

❖ **Arrêt de Travail**

Une réponse quelque peu différente entre la réunion de DP et le compte rendu officiel...

Lors de la séance, dit le DRH : « pour les personnels de droit privé, les volets 1 et 2 sont à adresser à la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) ou à la MNAM et pour ceux du public, ils sont à adresser au médecin contrôleur. »

La CGT a tenu à préciser le caractère illégal de cette procédure confirmé d'ailleurs par le DRH en septembre dernier. En effet, le médecin contrôleur n'a pas à connaître le motif de l'arrêt de travail et doit être mandaté par les caisses concernées pour exercer un contrôle.

Réponse dans le compte rendu officiel : « Pour tous les personnels, quel que soit leur statut : le volet 3 est à adresser au CSPN. Pour les personnels de droit privé : les 2 premiers volets sont à adresser à la CPAM du domicile ou la MNAM si le salarié a adhéré à cette mutuelle au titre du centre sécurité sociale (la MNAM ayant délégation à ce titre).

Pour les PMAD : les volets 1 et 2 sont à conserver par l'intéressé. »

❖ **Conformité et satisfaction de nos clients**

La vérification des dossiers de conformité de nos matériels est censée assurer la satisfaction de nos clients. Cette vérification est effectuée, en grande partie, par des personnels en intérim. Pour la CGT, cette activité doit absolument être pérennisée et donc implique de l'embauche en CDI.

Pas de réponse précise, le DRH reconnaît un fonctionnement en « mode pompier » et paradoxalement affirme que la qualité de nos prestations est primordiale : où est la cohérence ?

❖ **Abris fumeurs**

Les élus CGT demandaient au DRH un point sur l'étude soit disant engagée sur la mise en place d'abris pour les fumeurs. Il y aurait « bon espoir » d'en installer 4 ou 5, le DRH espère commencer sa tournée tant promise aux élus DP avant l'hiver si ...

Mais « Il ne se sent pas soutenu par ses camarades de la direction. »

A Cherbourg, le 21 octobre 2013

Vos élus DP CGT :

DIGUET Patrick : 55397 / DEBREUILLY Denis : 55739 / 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