



Faites-le vous-même !

Les méthodes de gestion du personnel appliquées à DCNS montrent, au quotidien, leurs limites. Nous n'avons rien à inventer puisque chacun y est confronté et par conséquent à même de voir la « gabegie » qui a pris forme dans l'entreprise.

Dès qu'il y a quelque chose de nouveau mis en place, cela fonctionne toujours moins bien qu'avant, mais tant pis, DCNS continue !

Cela fini par ne plus avoir de sens, ou plutôt cela a un mauvais sens pour l'ensemble des salariés puisque c'est toujours à leurs dépens. Après nous avoir retiré les moyens (services et personnels de proximité), il ne nous reste plus qu'à nous débrouiller, il ne nous reste plus qu'à le faire nous-mêmes. Décidément, l'outil informatique, au travers ses logiciels, est plus docile aux ordres de la direction que les personnels qu'il remplace et « le règlement des litiges » devient presque impossible. Par conséquent, la direction délaisse ses personnels en leur laissant la tâche de s'« autocontrôler » avec des outils qu'ils ne maîtrisent pas, autant sur leur temps de travail, leurs congés, leurs primes qui leurs sont dues, leur classification...

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

❖ **Financement des régularisations des erreurs liées au niveau des classifications**

La direction affirme que le budget de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) inclus les changements automatiques et non-automatiques. Pour la CGT, les rattrapages ne doivent pas se faire au détriment des évolutions automatiques. Il n'en reste pas moins que tous les personnels ne sont pas au niveau qu'ils devraient être. Quand au nombre de places...

❖ **Evolution professionnelle**

Bon nombre de salariés à conventions collectives ressentent de plus en plus un manque d'évolution en lien avec leur expérience professionnelle ou leur responsabilité. Malgré qu'ils remplissent les critères de la matrice de contribution, ils n'ont pas d'évolution professionnelle et donc pas d'augmentation de salaire correspondant. Face à cette situation, les représentants de la DRH annonce que la NAO vient de se finaliser. En l'état actuel, nous ne voyons pas en quoi la situation va être résolue en 2014.

❖ **Revalorisation des primes de posté**

Le paramétrage de l'outil est en cours, la régularisation devrait se faire sur la paie d'avril pour les salariés à convention collective et sur la paie de mai pour les Ouvriers d'Etat. Là aussi, il va falloir contrôler nous mêmes !

❖ **Postés à la passerelle énergie**

Les élus CGT ont remonté le fait que l'accord OTT (Organisation du Temps de Travail) n'était pas appliqué à la passerelle énergie. Il manquait les 12 mn par jour de réduction applicable aux 2x8. La direction ne voit pas de quoi on parle. Une fois encore, c'est aux personnels de faire la démarche.

❖ **Outil « TRAVEL TRACKING »**

Cet outil de suivi des voyageurs a pour objet d'assurer la sécurité de personnels en déplacement dans le cas d'un changement de réservation au cours d'un voyage par rapport aux éléments entrés dans « Ulysse ». La mise en œuvre de cette saisie sur PTL nécessitant un portable avec accès WIFI ou 3G. Pour les personnels non équipés, la direction répond qu'elle est au courant du problème et qu'il faut contacter la cellule « missions à l'étranger ». Les consignes pour cette saisie ne sont pas applicables pour les déplacements en France.

❖ **Vêtements de travail**

En février 2014, la CGT demandait que DCNS équipe les salariés de chaussettes et de tee-shirt sans que cela fasse l'objet d'une récompense. La direction répondait par la négative, expliquant qu'elle ne délivrait des vêtements que dans le cadre des EPI. Nous demandions cette fois, ce qu'entendait DCNS par : protection. Il nous a été répondu que DCNS ne faisait que le strict minimum dans la distribution des EPI que lui imposait le code du travail. Les élus CGT ont fait remarquer, pour l'exemple, que les chaussures de sécurité esquinçaient les chaussettes, ainsi que les possibles projections de soudure et meulage. Face à la distribution de polaires et blousons sous forme de récompense, chacun appréciera.

❖ **Questionnaire « Perf / echo »**

Certains personnels en intérim qui demandent à être embauchés à DCNS reçoivent un questionnaire « Perf/echo » à remplir en ligne à leur domicile. Sur le contenu, bien qu'il nous paraisse d'ordre psychologique, la direction rétorque qu'il n'en est rien. Mais comme les questions traitent du comportement des individus devant certaines situations professionnelles, alors comment les définir ? Pour RH, ce n'est qu'un outil dans le processus de recrutement. « *Ce n'est ni positif, ni négatif, c'est un mode de fonctionnement* » et que les candidats n'ont pas à passer de temps à réfléchir pour remplir les cases. A croire que ça ne sert à rien ! Pour la CGT, il s'agit plutôt d'un outil de profilage psychologique qui sert à l'entretien d'embauche, avec tout ce que cela inclut. Quant à la légalité de cet outil, il nous est répondu que les entreprises le pratiquaient, donc...

❖ **Soudeurs**

A la demande de renouvellement des postes défectueux, la direction répond qu'ils font partie des investissements annuels pour maintenir le parc en état. Il n'empêche qu'il y a toujours des postes défectueux et que ceux-ci sont loin d'être récents. L'affaire pourra être traitée en CHSCT. Pour les élus, il est primordial d'améliorer le parc plutôt que de le maintenir en l'état et que cela doit se faire avec les salariés concernés.

Au sujet du manque d'évolution professionnelle en rapport à l'évolution des qualifications demandées, la direction répond que cela fait partie de la matrice de contribution. Depuis quand les matrices de contribution prennent réellement en compte les qualifications ?

❖ **Badgeuses dans les ateliers**

Dernièrement, certaines badgeuses ont été installées dans les ateliers ou au chantier. La CGT s'inquiétait de la sécurité des personnels allant prendre leur douche après le badgeage puisqu'il n'était pas possible de vérifier si tous les personnels étaient sortis du site. Là encore, la réponse fut étrange puisqu'il nous a été affirmé que c'était : « *pour l'amélioration de la prise en compte dans TIEMPO* ». Puis il nous a été avoué que c'était peut-être au plus près du lieu de travail. Chacun aura compris. Reste en suspens le problème de la sécurité.

❖ **AMIANTE**

Au vu du nombre de situations démontrant la continuité de l'exposition des personnels à la fibre d'amiante à DCNS, nous demandions à la direction (l'employeur) si celle-ci avait rempli son obligation en faisant une demande d'inscription auprès du ministère de la défense. Il nous a été répondu que d'après le ministère du travail, et au vu des pièces fournies par DQHSE, il n'y avait aucune présence d'amiante « significative », hormis la présence « accidentelle » ! L'inscription auprès du ministère de la défense, pour les PMAD n'ayant pas été faite.

Les élus ont demandé à avoir une copie des courriers de demande d'inscription envoyés par DCNS Cherbourg.

Au vu des conséquences de cette fibre sur la santé des personnels, nous n'en resterons pas là.

A Cherbourg, le 30 mars 2014

Nos comptes-rendus sont consultables sur le site : www.cgt-arsenal-cherbourg.org



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