



Rabâchage en milieu stérile

Comme chacun peut le constater, la gestion du personnel se gère de plus en plus par l'informatique. Les logiciels passent aussi rapidement que les directeurs. Mais à chaque changement, ou évolution, c'est une perte de nos droits qui est souvent constatée et qui devient difficile de remettre en place. Ces logiciels, achetés sur étagère, créent plus de problèmes qu'ils n'en résolvent et on repart souvent à zéro.

Il est vrai que la tendance va plutôt aux dépens du personnel, ce qui arrange bien nos dirigeants puisque ceux-ci ne cherchent qu'à diminuer le coût du travail. A cela s'ajoute une direction RH qui tourne en rond à chaque question en prétextant des manques d'effectifs afin de ne pas apporter des réponses à nos réclamations.

Accompagner la réduction des moyens pour effectuer notre travail dans le cadre d'un certain respect, voilà à quoi le travail confié aux responsables des ressources humaines.

Le « plan d'économie » voulu par la direction centrale ne peut que nous enlever davantage le peu qu'il nous reste. Les dernières années n'ont vu que des dégradations de conditions de travail et de reconnaissance des personnels. La (soi-disant) négociation annuelle obligatoire met en évidence les véritables objectifs de nos dirigeants et les réunions avec les représentants du personnel sont devenues très rapidement stériles. Sans exigences plus fortes des travailleurs, le pire nous attend.

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

❖ Parcours d'intégration

La CGT exige que le titre 3 de l'accord d'entreprise relatif au parcours d'intégration des personnels sous convention collective soit respecté. *Pour la DRH, il l'est mais si problèmes il devait y avoir, il ne faut pas hésiter à les signaler pour régulariser la ou les situations.* N'est-ce pas à la direction de se préoccuper de « ses » carences ?

❖ Evolution professionnelle et rémunération

Ayant fait le constat que certains salariés à convention collective bénéficiaient d'un passage à un niveau supérieur sans augmentation ou évolution de salaire, la CGT exige l'application de l'accord d'entreprise sur le principe d'une réelle évolution de rémunération. *Pour l'environnement social, tant que le salaire n'est pas en dessous du seuil minimum, il n'y a pas de soucis.*

❖ Entretien Annuel d'Appréciation (EAA) et Entretien Développement Professionnel (EDP)

Pour la CGT, il est impératif que ces entretiens et les commentaires inscrits soient partagés par le N+1 et surtout par le personnel. La validation doit se faire par les deux parties pour éviter toutes modifications à l'insu du personnel. *Dixit la DRH, il n'y a pas possibilité de signature informatique pour les OETAM non managers.*

❖ Plan de formation

Suite aux nombreux refus de demandes de formation indispensable aux postes de travail et à l'accomplissement de leurs missions par les personnels, nous réclamons que les économies sur le plan de formation soient réfléchies pour assurer la pérennité de notre entreprise. *La DRH nous assure que ce plan a été traité en commission GPEC et soumis à l'avis du CE.*

Ce plan a été contesté par l'ensemble des organisations syndicales et ce à tous les niveaux de DCNS du fait qu'il a été rabaissé de moitié. A partir de ce constat, les besoins réels exprimés sur le terrain ne peuvent pas être toujours pris en compte.

❖ Temps de douche

Avec le passage en horaire HV2 à Legris, la CGT demande un temps de douche à 24 minutes à la journée au lieu des 12 minutes actuelles. *En attendant une remise à plat fin janvier 2015, la DRH laisse la main aux N+1 pour mettre, ou non, le temps nécessaire aux personnels concernés.*

❖ Convention DCNS / DRH-MD pour la gestion des Personnels Mis A Disposition

Après une nouvelle demande de notre part (question déjà posée en novembre dernier), il nous a été répondu qu'il n'était pas possible de consulter cette convention : *c'est un document confidentiel tenu secret !*

Pourquoi tant de mystères ?

❖ Vestiaires et sanitaires féminins

De nombreuses fois, la CGT exige que les demandes des personnels féminins (vestiaires en nombre, sanitaires adaptés, ...) soient prises en compte et que le code du travail (articles R4228-1 et -2) soit respecté. *Enfin, l'environnement social envisage d'aller voir sur place à Lavarec, DE et Girousse.*

Si d'autres secteurs sont concernés, n'hésitez pas à nous en faire part.

❖ Registre du personnel

Afin de pouvoir contrôler les entrées et les sorties de contrats (CDD, intérimaires, ...), la direction a l'obligation de mettre à disposition des Délégués du Personnel le « registre unique du personnel ». *La DRH nous informe que la personne en charge est actuellement absente.* Bien que nous comprenions qu'il y ait des indisponibilités, la baisse des effectifs administratifs empêche un fonctionnement correct de la gestion des personnels.

❖ Disques réseaux partagés

La part croissante des outils informatiques dans notre travail quotidien nous oblige à anticiper l'augmentation de la capacité de stockage des données. Aujourd'hui, un certain nombre de salariés ne disposent pas de ce volume nécessaire pour effectuer leur travail. *Il nous a été répondu que les personnels n'avaient qu'à faire du clair dans leurs dossiers.* Encore une fois, les personnels sont désignés comme responsables !

❖ Portail SeaRH

Avec le remplacement de Tiempo par SeaRH, chacun voit bien que de nombreux problèmes vont apparaître. D'ailleurs le nombre important de questions posées par les élus n'ont pas vraiment trouvé de réponses claires. Comme à son habitude, la responsable RH a annoncé : *« l'outil va s'adapter à nos besoins »*. Pour la CGT, il ne faut pas être dupe, l'expérience démontre que seuls des postes GAP de proximité dans les différents secteurs permettent d'accompagner efficacement les personnels.

A Cherbourg, le 17 Décembre 2014

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



Vos élus DP CGT :

DIGUET Patrick : 55397 / DEBREUILLY Denis : 55739 / HUREL Karine : 55791 / JEANNE Antony : 56073 / MOREL Philippe : 55225 / SURBLED Sylvie : 55224 / TROUDE Robert : 06.61.19.71.72 / TRUFFAUT Fanny : 56137 / TURMEL Pascal : 23925