

Avec la mise en place du fameux logiciel « SeaRH », pas moins de 30 questions ont été posées depuis la fin d'année 2014 sans compter les multiples questions des personnels eux-mêmes exaspérés par les lenteurs administratives de la DRH pour résoudre tous ces problèmes du quotidien.

Il faut bien distinguer les nombreux dysfonctionnements et le mauvais paramétrage orchestré par la DRH centrale afin de contourner l'application des acquis des accords d'entreprise et d'Organisation du Temps de Travail.

Dans le contexte actuel, les personnels n'avaient vraiment pas besoin de ce nouvel outil de gestion.

Nous appelons les personnels à la plus grande vigilance et à surveiller leurs feuilles de paie.

Exceptionnellement, principales réponses de la DRH aux différentes questions posées :

« On prend note » « On prend acte » « On fait remonter » « Pas disponible »

« Pas encore disponible » « Je n'ai pas de réponse » « Le problème reste en suspens »

Et le meilleur pour la fin, « question suivante » et cetera ...

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

❖ Portail SeaRH

Comment peut-on consulter facilement (comme nous pouvions le faire sur TIEMPO) les heures IRPOS et autres (rch, rcj, ...) que nous avons pu poser lors du mois de Janvier 2015 ?

Même si la demande est remontée au projet, il est **URGENT** de mettre à disposition des personnels un moyen de visualiser ce qu'ils posent et vérifier leurs prises en compte par le logiciel pour éviter que les personnels aient de gros problèmes sur leurs bulletins de paie.

Pouvez vous nous indiquer quand les congés hors période seront disponibles et jusqu'à quand les personnels pourront les prendre ?

Pourquoi le solde des jours RTT n'est il pas conforme pour l'ensemble des personnels ?

Quid des bonifications pour lavage de mains, temps de douche et accès Laubeuf ?

❖ Suivi des astreintes

Les réponses en réunion plénière de janvier ne nous satisfont pas, vous avez obligation selon l'accord d'entreprise article 5.4.7 de fournir aux personnels concernés, un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

Nous exigeons le suivi des astreintes de novembre et décembre pour les personnels concernés.

❖ Formations Retraites

Pouvez-vous nous indiquer les prochaines dates de formation à la retraite ?

A demander lors des EDP.

❖ Relevés Individuels Mensuels

Suite à votre réponse à la question n°30 de Janvier 2015, l'annexe prévue fin janvier au bulletin de paie n'a pas été fournie aux personnels. Pourquoi ce relevé n'a pas pu être fourni ? Cela a-t-il un lien avec le portail SeaRH et la difficulté de visualiser les informations ?

Comment disposer des détails (postés, trop perçu, congés, arrêt de travail, ...) importants pour la compréhension du bulletin de paie et ainsi s'assurer de la justesse de celle-ci ?

Nous exigeons la mise à disposition des RIM de novembre et décembre 2014.

Toujours pas la priorité.

❖ Antenne MNAM ou HFP

L'antenne située à l'ambulance est fréquemment fermée. Pourquoi ?

Pouvez-vous indiquer aux personnels par flash rapido les jours et horaires d'ouverture ?

Infos disponibles sur Navista.

❖ **Personnels DCNS Research**

La CGT exige que les personnels de cette entité aient les mêmes droits que les personnels de DCNS Cherbourg : respect des accords mais aussi de la mise à disposition d'outillages, de vêtements de travail, des travaux insalubres si besoin, ...

Accords appliqués si personnel DCNS.

❖ **Badges cassés ou défectueux**

Existe-t'il un formulaire à remplir par le biais de Lotus et de le signer à réception du nouveau badge pour éviter de se déplacer ? En effet, le service "Sécurité" au bâtiment Infra Log est difficilement accessible.

Seul le formulaire papier est disponible.

❖ **Vestiaires féminins**

Du fait d'une certaine lenteur à répondre aux revendications des personnels (déjà 6 questions à ce sujet depuis Février 2014 et toujours rien), la CGT exige de votre part qu'un recensement soit fait auprès des diverses entités pour que l'adéquation personnels féminins / nombre de vestiaires soit respectée conformément aux articles R4228-1 et R4228-2 du code du travail.

❖ **Arrêt maladie**

Pouvez-vous fournir à tous les personnels (PMAD et CC) les démarches à effectuer lors d'un arrêt maladie ?

❖ **Plan d'économies et politique d'achats**

Comment pouvez-vous parler de plan d'économie aux personnels alors que votre politique d'achats de matériels à l'extérieur perd en ce moment même 10 à 30 millions d'Euros à cause de matériels non conformes pour les clients de DCNS car ils ont été mal spécifiés à la commande ?

Pour information, en plus des 35 millions d'Euros déjà perdus avec la plateforme du Havre et du plan d'urgence lancé en juin 2014 par l'ancien directeur.

❖ **Avenir de DEQ (Direction Equipements)**

Comment peut-on annoncer aux personnels de DEQ qu'il y a un avenir après le 01 Juillet et qu'il faut être motivé, alors que l'on sait que seulement 5 machines (sur 20) sont homologuées pour usinage de précision et que la fabrication des équipements pour BAR2 ne pourra pas être faite à DEQ faute d'investissements et de moyens de planification appropriés ?

Pour information, la fabrication du Sas Vide Ordures BAR2 est entièrement sous-traitée.

❖ **Pérennité de DCNS**

Comment comptez vous "faire progresser la performance de DCNS de manière pérenne afin d'assurer son développement et donc son avenir" sans redonner du sens au travail, sans maintenir les compétences, sans investissements productifs, sans revaloriser les salaires, sans assurer la reconnaissance des personnels, ... sans être à l'écoute des personnels qui connaissent et vivent le travail ?

❖ **Indemnité de déplacement vélo**

La CGT demande que les salariés qui viennent au travail à vélo puissent bénéficier d'une valorisation en terme numéraire ou horaire.

Il n'est pas prévu de prendre cela en charge mais on le note.

❖ **Poste dans l'USID (Unité de Soutien de l'Infrastructure de la Défense)**

Si un personnel PMAD employé à DCNS Cherbourg souhaite essayer un poste dans l'USID Cherbourg.

Quels sont les accords signés avec DCNS et le PMAD concernant ce genre de situation, y a-t-il un accord global ou bien faut-il négocier au coup par coup ?

Si le poste ne correspond pas aux attentes du personnel ou inversement, quel est le délai de la période d'essai de manière à pouvoir revenir sur DCNS Cherbourg ?

Pas d'accord particulier, à voir au cas par cas.

❖ **Pression sur les personnels TFN**

Les élus CGT, interpellés par les salariés de TFN au regard des pressions exercées par leur hiérarchie pour leur faire accomplir des tâches de nettoyage dans un délai complètement inapproprié, nous demandons qu'un point soit fait en urgence sur les conditions de travail et les fiches de poste de l'ensemble des salariés de TFN sachant que des négociations concernant le renouvellement de marché entre DCNS et TFN seraient à l'origine de cette pression.

Question remontée au responsable de la prestation.

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