

**Malgré les nombreuses annonces faites par la direction locale et/ou centrale sur le bien fondé de leurs plans successifs et réorganisations, les personnels ne voient toujours rien venir et leur quotidien est bien loin de s'améliorer.**

**La CGT s'oppose toujours aussi fermement à ce plan global de performance dont il n'est plus permis de douter après les rapports d'expertise SYNDEX et ORSEU qu'il aura des conséquences sociales effroyables sans apporter d'amélioration organisationnelle, tout en nous menant vers la déchéance industrielle.**

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

### ❖ **Travaux Dangereux Pénibles Insalubres et Salissants (TDPIS)**

Depuis octobre 2015, la CGT demande à la direction de porter, comme pour les PMAD, les codes TDPIS appliqués aux nuisances auxquelles sont soumis l'ensemble des préparateurs Convention Collective. Par souci d'équité, la CGT exige que la direction fasse le nécessaire pour régulariser rétroactivement cette situation qui perdure depuis 2008 pour certains.

*Dixit la DRH, l'étude à ce sujet menée et restituée au CHSCT fin 2015 sera véritablement finalisée fin mars 2016.*

**La CGT veillera au respect des droits des personnels et de l'application de la rétroactivité.**

### ❖ **Avancement PMAD (Personnel Mis A Disposition)**

Suite aux essais professionnels datant du 26-11-2015, les PMAD concernés sont toujours dans l'attente d'un courrier officiel validant ces essais ou non. *La DRH nous assure que le courrier est en cours d'envoi.*

**Pour la propagande DCNS, pas de retard voire une diffusion en plusieurs exemplaires : on vous laisse apprécier l'attention portée aux personnels.**

### ❖ **Parcours d'intégration**

Les évolutions automatiques des parcours d'intégration ayant lieu après la distribution des NAO courant mars – avril *doivent se faire au 1<sup>er</sup> du mois anniversaire.* C'est-à-dire qu'au bout de 6 mois, tout personnel (nouvellement embauché avec diplôme) doit passer au niveau n+1 puis après 12 ou 18 mois, il pourra être proposé au niveau n+2.

**Soyez vigilant et parlez-en à vos élus.**

### ❖ **Rémunération des heures supplémentaires de nuit et du dimanche**

Pour un personnel CC en horaire normal, la rémunération des heures supplémentaires de nuit et du dimanche doivent se faire suivant la Convention Collective de la Métallurgie article 17 : pour celles de nuit, majoration d'inconfort de 25% **s'ajoutant** aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires – pour celles du dimanche, majoration d'inconfort de 100% **incluant** les majorations pour heures supplémentaires.

**DCNS n'applique pas cette convention : quid de l'application et de la rétroactivité.**

### ❖ **Jours HP acquis pour 2015**

Le cspgap informe les personnels que les jours HP acquis pour 2015 peuvent être pris jusqu'au 30-04-2016. La CGT a demandé à la direction de nous confirmer cette information. *Pour la DRH, c'est oui.*

**Enfin une réponse positive.**

### ❖ **Congé exceptionnel pour hospitalisation conjoint**

L'article 5.18 de l'accord d'entreprise est soumis à interprétation du RRH qui octroie ou non ce congé exceptionnel en fonction de sa sensibilité. Cet article ne s'applique qu'aux Conventions Collectives.

**Pas ou peu de compassion de la direction à ce sujet.**

## ❖ Jours fériés travaillés pour les missionnaires à l'étranger

*Analyse en cours, pas de réponse avant fin avril 2016. Un bilan sera adressé par le cspgap à chaque missionnaire.*  
**A surveiller quand même.**

## ❖ Gestion des compétences à DCNS

Pour pallier à l'absence d'embauches, DCNS utilise l'alternance et l'intérim comme variable d'ajustement et laisse partir ces personnels en fin de contrat avec nos compétences. La CGT s'inquiète de cette dérive et exige de la direction que l'embauche de ces personnels soit la priorité. *Pour la DRH, 45 à 50% des embauches réalisées sont des alternants et des intérimaires.*

**La CGT se bat toujours pour l'embauche de tous les alternants et intérimaires formés à nos outils et nos métiers.**

## ❖ Avenir de DCNS

Depuis trop longtemps, les personnels et leurs représentants alertent en local et en central en exigeant la ré internalisation de nos fabrications, une organisation claire du travail, l'arrêt du travail dans l'urgence, la prise de risques industriels, des moyens industriels et humains, la reconnaissance des personnels. La CGT demande à la direction de prendre en compte ses demandes. *Cela est discuté en CE et la direction nous promet monts et merveilles avec leur plan de progrès et de performance.*

**Quand on voit le peu de résultats sur le terrain, la CGT ne peut que douter de cette vision.**

## ❖ Qualité de Vie au Travail

Article L4121-1 du Code du Travail : « L'employeur doit prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » La CGT demande à la direction ce qu'elle compte faire concrètement et rapidement pour remédier aux Risques Organisationnels du Travail, aux Risques Psychosociaux qui engendrent une baisse de motivation des personnels.

*C'est un sujet qui préoccupe beaucoup la direction et qui compte beaucoup sur la commission QVT.*

**Rappelons que la commission QVT est une émanation du CHSCT qui a émis un avis DEFAVORABLE majoritaire contre les conséquences locales des 2 premiers accords.**

## ❖ Plateforme Logistique Chantier

Dixit la DRH, les travaux au local Magasiniers de la PLC à Laubeuf prévus et budgétisés vont être réalisés fin février 2016. Pour l'étanchéité de la toiture PLC, les travaux sont aussi prévus mais en attente de conditions météo favorables.

**Pour la CGT, la protection des personnels doit être la priorité de la direction et elle restera attentive à la réalisation de ces travaux.**

## ❖ Verrière accès Laubeuf

Suite à notre énième demande, la direction nous informe que l'intervention pour le remplacement de la verrière est prévue le 27-02-2016.

**Pourvu que la météo ne s'en mêle pas.**

## ❖ Recyclages Sauveteurs Secouristes du Travail

*Dixit la DRH, toutes les sessions proposées sont complètes jusqu'en mai 2016. D'autres sessions sont à venir pour 45 places dont déjà 39 de pourvues.* Depuis la mise en place de SeaRH, les recyclages ne sont plus systématiques et doivent être demandés lors des EDP.

**Pensez à vous faire recenser auprès de votre N+1.**

## ❖ Passerelles de développement professionnel

*La direction reconnaît que du travail reste à faire et qu'il faudra enrichir ces passerelles au fur et à mesure.*

**Pour la CGT, ces passerelles doivent aussi être source d'évolution professionnelle.**

Nos comptes-rendus sont consultables sur le site : [www.cgt-arsenal-cherbourg.org](http://www.cgt-arsenal-cherbourg.org)



### Vos élus DP CGT :

AUVRAY Stéphane : 21185 / DEBREUILLY Denis : 55739 / DESSALLE Hervé : 22714 / FAVRE Dominique : 06.65.37.11.13 / HEBERT Géraldine : 56975  
HUREL Karine : 55791 / GAUDIN Arnaud : 06.62.31.12.18 / JEANNE Antony : 56073 / LECARPENTIER Morgan : / SOINARD Arnaud : 55671  
TESSON Stéphanie : 21439 / TRAVERT Eric : 21540 / TRUFFAUT Fanny : 56137 / TURMEL Pascal : 23925