

Naval Group vers une germination ?

Réunion du 20 février 2018

Mais que faut-il faire pour enfin espérer améliorer le quotidien de tous les personnels ?

Les accès à l'entreprise, les conditions de travail, l'évolution professionnelle, les bonifications, les primes, le respect de nos sous-traitants ... rien n'est fait pour répondre aux attentes légitimes des personnels.

Alors on peut fermer les yeux et se boucher le nez, mais lorsque l'on a un cerveau et une certaine empathie, peut-on réellement accepter au 21^{ème} siècle ces pratiques ?

Seule l'implication de tous contraindra la direction à mettre les moyens nécessaires afin que les personnels soient entendus par le biais de vos élus.

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

❖ Evolution Professionnelle

La CGT demande à la direction s'il existe des critères d'âges pour qu'un ouvrier Convention Collective puisse passer du niveau 9 au niveau 10, du 10 au 11 et enfin du 11 au 12.

Pour la DRH, il n'y a évidemment pas de critères d'âge.

Malgré ses dires, dans nombre de services c'est l'argument qui est donné pour refuser de l'évolution professionnelle à certains salariés. Avec le nouvel accord, la disparition de la matrice de contribution et l'arrivée des postes repères, il est très difficile d'avoir une évolution correcte. Si en plus, l'encadrement invente des règles où va-t-on !

On en a marre de cette évolution pro qui nous divise, qui n'a pas de sens et qui nous met à mal. Nous réclamons une véritable négociation salariale ainsi qu'une commission paritaire. Refuser ces revendications, c'est se mettre à dos les salariés. A bon entendeur !

❖ Prime tourniquets Laubeuf

La CGT exige que les alternants présents à Laubeuf remplissant les conditions d'attribution de cette prime la perçoivent. La CGT a aussi fait la demande pour les femmes en congé maternité à cette période.

La DRH répond qu'elle va solliciter les signataires de l'accord (CFDT/UNSA) pour échanger à ce sujet avant d'apporter une réponse pour les alternants. Pour les femmes en congé maternité, elles vont bien en bénéficier.

Ça sent pas bon pour les alternants ...

❖ Prime des temps de bonification et Repos Compensateur de Remplacement

Certains personnels ont été payés de leur temps de bonification, d'autres non, et ce, souvent dans la même équipe. D'autres personnels ont un compteur RCR en négatif. Le CSPN a basculé toutes leurs heures dans le compteur RCR en jour alors que la journée entière n'était pas encore atteinte. La CGT exige des explications et les régularisations au plus vite par le CSPN.

La DRH s'engage à revoir ces problèmes avec le CSPN avec exemples à l'appui.

On ne le répétera jamais assez mais on ne peut pas faire confiance à notre direction, oui ce n'est pas normal mais à l'heure actuelle, c'est à nous d'éplucher nos compteurs et feuilles de paie pour savoir si on ne se fait pas arnaquer ...

❖ Prime de postés

Suite à la question n°5 de janvier 2018 (perte de la prime en cas de changement d'horaire occasionnel), la CGT rappelle que la prime de posté est versée dès lors que la personne a effectué : - au moins un poste aux horaires du posté 1x8, - au moins un cycle de 2 semaines avec alternance matin et après-midi en 2x8, - au moins un cycle de 3 semaines avec alternance matin, après-midi et nuit en 3x8 et demande où en est l'analyse de l'accord d'entreprise faite par la DRH.

La DRH va réunir l'encadrement concerné afin de définir les modalités de suppression de prime de postés dans le cadre du nouvel accord.

Pour la CGT, dans le cadre de l'accord, tout changement d'horaire dans le cycle, à la demande de l'employeur ou du personnel, doit systématiquement entraîner le versement de cette prime. S'il y a le moindre doute ou aucune garantie (écrite) il faut dire NON.

❖ Réfectoire de Laubeuf

Malgré de nombreuses relances à la cellule SVP infra, le problème persiste au réfectoire de Laubeuf. Le personnel mange dans un froid glacial et certains préfèrent même ne pas y aller manger. La CGT exige que la direction mette immédiatement les moyens nécessaires au bon fonctionnement du chauffage du réfectoire et n'attende pas le printemps pour agir.

Dixit la DRH, suite à la demande en novembre dernier, la consigne de chauffage a été remontée de 3°C. Une nouvelle demande à DES a été faite pour aller voir.

Ce n'est pas acceptable d'être dans le froid ou d'avoir un plafond défoncé au-dessus de nous pour manger. Voilà un bel exemple de ce qu'Emile Zola aurait pu décrire dans Germinal ! La CGT exige URGEMMENT l'amélioration des conditions d'accueil de ce réfectoire.

❖ **NEF 4 Magasin Sud**

Il n'y a pas d'éclairage à l'extérieur de la nef 4 ce qui pose des problèmes de sécurité lors de déchargement de camion le matin. La CGT vous demande d'installer un éclairage extérieur de toute urgence.

La DRH annonce que le problème est identifié et pris en charge.

La sécurité doit rester la priorité et nous resterons vigilants à l'installation de cet éclairage.

❖ **Ouverture des tourniquets du restaurant**

Suite à notre question en janvier 2018 (travaux à la porte de la saline et des embouteillages générés), la CGT demande l'ouverture des tourniquets du restaurant sur les plages variables et un point sur l'analyse faite par la DRH

La DRH répond que l'analyse a bien été faite et qu'il n'y a pas de préconisations pour les ouvrir.

La démonstration qui nous a été faite c'est que personne n'utilisait ces tourniquets ... fermés LOL ! La vraie raison on la devine c'est surtout pour ne pas payer un gardien en plus...

❖ **Navista**

Chemin pour accéder aux accords d'entreprise : la CGT vous demande une communication aux personnels afin de les informer.

Accès à Navista de plus en plus difficile voire impossible : la CGT demande ce que compte faire la DRH pour rendre moins compliqué le travail des personnels sur ces applications.

La DRH nous a communiqué le chemin à suivre pour les accords et a remonté les difficultés rencontrées.

En ce qui concerne le chemin d'accès, c'est loin d'être si facile et pour les applications utilisées quotidiennement au travail, il est grand temps de les rendre plus accessibles. La DRH a même émis l'idée d'un onglet sur la page d'accueil. Comme c'est une bonne idée il y a de grande chance que ça n'aboutisse pas !

❖ **Sanitaires féminins**

Il n'y a pas de sanitaires féminins en nef CA nord. Les personnels féminins sont obligés de traverser la nef pour s'y rendre. La CGT vous demande d'installer des sanitaires en nef CA nord pour améliorer la qualité de vie au travail de ces femmes.

D'après la DRH une demande est en cours d'analyse.

Enfin bon sang c'est pitoyable ce genre de situations. Avec juste un peu de bon sens et de dignité cela devrait se régler...

❖ **Accueil des alternants**

Est-il possible à Naval Group d'anticiper la venue des alternants pour faciliter leur installation (bureau, PC, logiciels, accès, ...)?

Dixit la DRH, l'estimation des besoins est faite avec la DSI pour avoir le matériel nécessaire.

Dans les faits, de nombreux alternants arrivent sans avoir de bureau attribué, de PC avec les logiciels nécessaires à leur formation et doivent attendre quelques semaines avant de pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Bonjour l'image de Naval Group que ces personnes colporteront à l'extérieur !

❖ **Validation de service pour les PMAD**

Du fait du transfert des dossiers de tous les personnels au CSPN en 2013, comment fait un PMAD pour récupérer les documents relatifs à la validation de service ?

Quelle personne du bureau « Carrières publiques » du CSPN doit on contacter pour obtenir dans les meilleurs délais ces documents ?

Pour la DRH il suffit de faire une demande via l'espace RH sur SeaRH.

C'est dramatique mais malgré de nombreuses demandes il est aujourd'hui très difficile voire impossible de récupérer ces documents.

❖ **Congé exceptionnel pour évènement familial**

Pourquoi un PMAD se voit refuser un congé exceptionnel pour évènement familial alors que son médecin traitant lui a fourni un justificatif médical précisant que sa présence est obligatoire auprès de son conjoint ?

Le CSPN est amené à refuser ces demandes car le justificatif médical n'atteste pas la maladie grave.

Encore une nouvelle interprétation du CSPN. On joue avec les mots pour refuser des droits. Alors on peut se poser la question à quoi ça sert de rajouter de l'anxiété à des personnes qui ont autre chose à faire et penser que de retourner voir leur médecin pour changer une tournure de phrase ?

❖ **Problème trop perçu sur paie PMAD**

La CGT demande que le CSPN établisse systématiquement un récapitulatif précis en cas de trop perçu et exige que le remboursement puisse être étalé pour un traitement plus humain.

La DRH assure que le CSPN fournit un récapitulatif détaillé à la Trésorerie Générale.

Dans les faits, seule une ligne « Trop perçu » apparaît sur les feuilles de paie sans aucune information précisant la nature de ses retraits sur la paie. Pour la CGT, les feuilles de paie doivent être les plus lisibles possible et surtout compréhensibles par tous les personnels.

De plus la DRH nous apprend que le CSPN lui a dit qu'un étalement est systématiquement pris en compte lors de trop perçu ou de remboursement. Bon alors c'est qui qui ment ?

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

