

Une énième fois nous avons alerté la direction sur leurs responsabilités en lui faisant remarquer que la plupart des questions que les personnels nous remontent ne trouvent pas ou peu de réponses et ce dans des délais très longs. Que ce soient les compteurs SeaRH, les bulletins de paie, les heures travaillées et bien d'autres sujets, généralement à Naval Group ces problèmes s'enlisent. C'est extrêmement pénalisant pour tous ceux que nous représentons. Nous avons posé cette question à la DRH : « comment croyez-vous que les personnels vivent ces situations ? ». Nous, on connaît la réponse : cela crée de la désillusion, du désenchantement, de l'amertume, de la colère, de la démotivation, de la méfiance voire de la défiance. Des sentiments pas très positifs il faut se l'avouer. En cela notre direction est coupable. A elle de revoir son attitude et de trouver les solutions dans les plus brefs délais ...

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

❖ **Primes HV2, habillage, ... pour les PMAD**

La CGT demande à la direction comment fait un PMAD pour savoir si ses primes HV2, habillage, ... ont bien été versées sur sa paie ?

Pour les ouvriers d'état, les primes de postés seront incorporées à la prime de rendement et les indemnités de temps d'habillage/douche, d'HV2 ...seront payées en heures complémentaires. Cela sera visible sur l'annexe de fiche de paie d'avril.

Nous avons demandé le détail de ces deux lignes car on devine très vite que les personnels vont avoir du mal à retrouver leurs petits.

❖ **Missionnaires**

Plusieurs personnes en postés (2x8, 3x8, ...) nous font remonter que lorsqu'ils sont en mission, ils perdent leurs primes de postés. Quelle est la position de Naval Group sur ce sujet ?

Une sensibilisation va être refaite auprès des managers pour qu'ils n'oublient pas de cocher la case correspondant au profil posté du personnel qui est amené à partir en mission. Il y aura une régularisation sur la paie d'avril.

Grace aux personnels qui nous ont fait remarquer cette « anomalie » l'ensemble des salariés concernés vont être régularisé. Comme quoi se parler entre nous peut servir les intérêts de tout à chacun.

❖ **Prime tourniquets alternants**

La CGT souhaite savoir quand les alternants présents à Laubeuf remplissant les conditions d'attribution de cette prime pourront la percevoir.

La DRH a échangé avec un seul signataire du nouvel accord sur les deux, la décision finale sur l'attribution ou non sera prise fin mars.

A suivre...

❖ **Abris pour agents Fiducial**

Vu les conditions météorologiques de ces derniers mois (pluies abondantes, vent et températures glaciales), la CGT vous demande d'étudier la mise en place rapidement d'abris couverts, chauffés et ventilés pour les agents Fiducial à tous les accès du site où cela est nécessaire.

Dixit la DRH, il est prévu d'équiper la porte Chantereyne.

C'est un début mais il ne faut pas oublier les accès piétons et vélos de la porte des 3 Hangars.

❖ **Parcours d'intégration**

De jeunes salariés diplômés Convention Collective, ayant été embauché avant le nouvel accord du 11-04-2017, ne bénéficient toujours pas du parcours d'intégration conformément à l'accord appliqué lors de la signature de leur contrat. La CGT exige que Naval Group respecte son propre accord d'entreprise..

La DRH confirme que pour les nouveaux embauchés diplômés avant le 1er octobre 2017, l'évolution reste automatique comme stipulé dans l'ancien accord.

Si vous êtes dans ce cas là, manifestez vous auprès de votre manager et si besoin contactez vos élus CGT.

❖ **Journée spécial recrutement à Cherbourg**

A quand une journée spécial recrutement à Cherbourg (comme à Nantes Indret le 16-03-2018) pour attirer de nombreux ouvriers de production (usineurs par exemple) que l'on a du mal à recruter et dont le besoin est réel pour conserver nos confections en interne ?

La DRH répond que ce n'est pas pertinent par rapport à notre bassin d'emploi enclavé et à une population OETAM. "on réfléchit à une formule plus adaptée".

On est d'accord c'est dur de recruter avec des critères professionnels de niveau très élevés et une grille de salaire peu attrayante. Du temps de l'école de formation des apprentis, il n'y avait pas de problème de recrutement. La solution servie sur un plateau ?

❖ Véhicules de service

Est-il envisagé d'acheter des véhicules électriques en remplacement des véhicules de service diesel en fin de vie ?
D'après la DRH pour l'ensemble du parc ce n'est pas envisagé seul le remplacement du taxi est à l'étude.

Dommage qu'un grand groupe comme Naval Group ne soit pas plus impliqué à la défense de l'environnement.

❖ Maladie conjoint

Depuis quelques temps Naval Group refuse aux PMAD les certificats médicaux stipulant la présence obligatoire du conjoint rédigés par le médecin alors que les instructions n'ont pas changé. Pouvez-vous nous donner la procédure ?
Dixit la DRH, c'est toujours en discussion par rapport à l'interprétation des textes avec le CSPN.

Nous attendons rapidement une réponse favorable par rapport aux attentes des personnels concernés.

❖ Prime de rendement

Que veut dire sur les fiches de paie "prime de rendement rappel années antérieures"? La CGT exige un détail de la prime de rendement sur les annexes aux feuilles de paie.

Pour la DRH, depuis le 1er janvier 2017, la formule de calcul a été revue pour la prise en compte de la prime à 16% sur le calcul du 5ème échelon (au lieu du 1er). La prime de posté étant aussi incluse dans la prime de rendement, il y a eu des rappels d'effectués.

C'est bien pour comprendre nos feuilles de paie que la CGT réclame des explications détaillées?? CQFD

❖ Sécurité des missionnaires au Brésil

Les personnels envoyés en mission au Brésil sont de plus en plus inquiets, la CGT exige que la direction mette les moyens nécessaires à leur sécurité.

Il n'est pas possible de diminuer l'enveloppe affectée à la sécurité des missionnaires. La CGT exige, dans un premier temps, le rétablissement des voitures individuelles pour tous les déplacements des personnels à la place des mini vans.

Dixit la DRH, après consultation du service sûreté et de la DRH internationale, il n'y a pas eu de retour significatif.

Le risque existe même s'il leur est conseillé de ne pas trop en parler pour retourner en mission...Nous avons rappelé à la direction qu'il existe un passif (Karachi en 2002) et qu'il ne fallait pas lésiner sur la sécurité des personnels.

❖ Navista

Depuis notre question n°27 de février 2018, l'accès à Navista est de plus en plus difficile. Pourquoi et comment comptez-vous y remédier ?

La DRH nous assure que l'équipe DSI est mobilisée et mettra tout en œuvre pour améliorer la fluidité du réseau.

La patience est de rigueur mais il y a un bateau à finir...

❖ Réfectoires

Suite à votre réponse à notre question n°17 de février 2018, pouvez-vous nous expliquer comment un sous-traitant fait pour se changer, se rendre au réfectoire, manger, revenir, se recharger le tout en une demi-heure lorsqu'il ne travaille pas dans la zone du terre plein du village entreprise ?

Pour la DRH, le problème a été remonté à l'entreprise IDEA pour qu'elle organise au mieux ce temps de pause méridienne.

Naval group soustrait les activités mais pas les problèmes... HEUREUSEMENT, en octobre 2017, la DRH autorisait ces personnels à manger dans le réfectoire le plus proche de leurs activités, dont acte!

❖ Gestion des personnels

Naval Group fait régulièrement des erreurs sur les salaires des personnels qui se traduisent par des trop perçus sur les feuilles de paie sans aucune explication ni détails.

Naval Group met trop souvent dans l'embarras ses personnels et la CGT exige que tout soit fait rapidement pour que cela cesse et que les moyens nécessaires soient donnés et mis en œuvre au CSPN et aux GAP de proximité.

Pour la DRH, les personnels rencontrant ces erreurs doivent se faire connaître...

Une bonne gestion des personnels doit être la priorité du groupe pour éviter les désagréments redondants. C'est le choix de Naval Group d'externaliser cette activité. C'est au groupe d'en assumer les conséquences et d'en tirer les leçons pour trouver une solution. La CGT propose une équipe renforcée du GAP de proximité...

❖ Accueil Naval Group

La CGT exige que le nombre d'hôtes d'accueil soit revu à la hausse pour permettre de bonnes conditions de travail comme cela se faisait à l'époque du SNLE NG.

La DRH renvoie la balle vers la société Fiducial qui doit gérer le nombre de personnel nécessaire pour répondre au contrat.

Si Naval Group souhaite continuer à avoir un accueil de qualité, il va falloir écouter les personnels et revoir à la hausse le contrat !

❖ Stationnement 2 roues

Malgré l'amélioration de votre Flash Info du 14/03/18 par rapport à celui du 09/03/18 en ce qui concerne le nombre de places sous le bâtiment Archimède, il s'avère néanmoins qu'une partie des stationnements est mal adaptée car certains 2 roues restent exposés à la pluie et au vent.

Et aujourd'hui, quelles sont les règles de circulation pour rejoindre ces stationnements ?

Le sujet sera traité à la prochaine commission infra / voirie en avril 2018.

A suivre...