

Dans l'indifférence quasi-totale, la direction déroule ses nombreuses attaques envers les droits et les conquies des personnels : évolution à la baisse avec les postes repères et les niveaux de responsabilité, main basse sur nos congés avec les fermetures imposées, suppression d'acquis et de bonifications, ...

Dark RH n'a pas été, comme à son habitude, très convaincante et il est grand temps pour les personnels de renverser COLLECTIVEMENT le pouvoir impérial.

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

❖ Postes Repères et Niveaux de Responsabilité

La réunion plénière s'est ouverte avec de nombreuses interrogations sur les postes repères et les niveaux de responsabilité. La CGT souhaitait avoir un point sur les contestations et les réclamations faites lors de la commission locale du 16-11-2017 sur les aberrations rencontrées par les personnels dans les services et ateliers du site.

Dixit la DRH, la synthèse de cette commission a été envoyée en central pour examen des demandes fin novembre et saisie dans l'outil SeaRH au mois de décembre, ceci pour une prise en compte des modifications lors des EAA début 2018.

Pour la CGT, les explications n'ont convaincues personne, c'est trop fouillis, nébuleux, obscur, Les commissions se passent entre « initiés » et loin d'être en phase avec les attentes légitimes des personnels. Nous pensons que ce cafouillage est organisé pour que les niveaux de responsabilité soient le SeaRH de l'avancement.

❖ Remise à niveau des seuils minimaux de rémunération

Bon nombre de personnels Convention Collective ont reçu un courrier les félicitant d'une augmentation de salaire.

ATTENTION cette revalorisation des seuils mini est une OBLIGATION légale, c'est donc bien en dehors du périmètre des NAO. Ce n'est absolument pas une reconnaissance de votre travail de la part de votre hiérarchie, bien que le courrier reçu par les personnels concernés tente de faire croire le contraire.

Cette revalorisation n'est en aucun cas une Augmentation Individuelle.

❖ Primes de panier revalorisées

La CGT demandait à la direction si toutes les primes de panier ont été revalorisées et ce de façon rétroactive.

La DRH nous confirme que la régularisation a été faite sur la paie de septembre pour la période du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2016.

Aux personnels concernés de bien vérifier leurs feuilles de paie.

❖ Maladie pendant les congés pour Convention Collective

Sur quels textes se base la direction pour ne pas octroyer les journées de congés perdues à un personnel CC tombé malade pendant ses congés ?

L'environnement social s'appuie sur une jurisprudence et sur interprétation du CSPGAP pour justifier ces pratiques,

En dégainant l'article D3143-3 du code du travail non respecté pour tous les personnels CC concernés, la CGT a laissé bouche bée la direction. Nous allons donc être très attentifs à la réponse écrite de la direction.

❖ Bonification tourniquets Laubeuf

La bonification des 6 minutes par jour de tourniquets pour les personnels de Laubeuf doit être recreditée pour la période du 04 septembre à aujourd'hui et la CGT a réclamé que ce temps soit remis sur le compteur RCR et non pas sur le compteur crédit/débit écrêté en fin de mois. Cette bonification devrait être remise en place jusqu'à la fin des négociations des postés.

Dixit la DRH, la demande a été faite au CSPGAP pour mise sur le compteur RCR.

Comme nous nous en doutions, ce temps a bien été crédité le 20 novembre mais sur le compteur crédit/débit qui va engendrer une nouvelle fois des erreurs et surement du temps perdu car écrêté à la fin du mois. N'hésitez pas à vous faire connaître auprès de votre RRH.

❖ Temps partiel

A ce jour, rien n'a été fait pour débrider les compteurs et informer les personnels en temps partiel malgré la demande de la CGT à la réunion plénière d'octobre 2017 pour que les règles relatives aux horaires variables soient les mêmes que les personnels à temps complet.

La DRH nous annonce que ces problèmes sont en cours de régularisation et que les GAP de proximité vont faire le nécessaire auprès de ces personnels.

Toujours un réel manque de réactivité de la DRH à traiter les problèmes connus et reconnus.

❖ Travaux salissants à la Métrologie

L'accord d'entreprise spécifie au §4.3.7.1 que les personnels exécutant des travaux salissants bénéficieront d'une compensation financière au temps passé au lavage de mains en lieu et place d'une bonification de temps.

Après analyse faite par les N+1 et N+2, ces activités ne justifient plus l'octroi de cette compensation.

A la métrologie comme ailleurs, certains auraient pu croire que la transformation des minutes de lavage de mains en prime était un moindre mal sauf que la direction en a profité pour supprimer cet acquis dans différents services.

Suite à cette décision, les personnels de la métrologie ont décidé COLLECTIVEMENT de ne plus se salir les mains.

❖ Prime d'été pour fermeture estivale

Du fait des fermetures estivales imposées, la CGT exigeait que la direction instaure une prime d'été à verser à tous les personnels obligés de partir en congés quand les tarifs des locations sont les plus élevées.

Pour la DRH, ce n'est pas prévu.

Au vu de leur sourire narquois, la direction n'a que faire des problèmes du petit personnel.

❖ Missions à l'étranger

D'après le code des impôts article 5 B-15-06 ligne 25, les personnels sous-traitants comme les PMAD sont exonérés totalement de leurs indemnités de missions. Dans un souci d'équité, la CGT a demandé que ce traitement s'applique également aux personnels CC de Naval Group.

La DRH prend note de cette demande et la remonte en central.

Diviser pour mieux régner a encore toute sa place à Naval Group.

❖ Bleus de corvée

Avec la montée en puissance des mises en installation, les personnels de chantier réclament d'avoir à disposition des bleus de corvée.

Réponse de la DRH : « C'est quoi un bleu de corvée ? »

Cette réponse pourrait faire sourire mais montre bien le peu de connaissance des réalités de terrain et les bleus sont un exemple parmi beaucoup d'autres.

Alors comment sortir dans les temps un sous-marin sans donner les moyens nécessaires aux personnels ?

❖ Vestiaires et armoires pour le tertiaire

Pourquoi les demi-armoires installées dans les vestiaires du tertiaire sont devenues le standard en vigueur à Naval Group Cherbourg ? Pour information, l'article R4228-6 du code du travail, toujours en vigueur, précise que les armoires doivent comprendre une séparation entre les vêtements personnels et professionnels.

Pour la DRH, les activités du tertiaire ne sont pas salissantes.

On n'est pas à la piscine ! Encore une fois, une profonde méconnaissance de la réalité de nos travaux.

Juste la place pour y mettre sa petite veste en tweed mais quid du casque de chantier, des chaussures, du casque 2 roues, des tenues de pluie ?



Que le rapport de force soit avec nous !

Nos comptes rendus sont consultables sur le site : 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