



COMPTE RENDU CGT CSE du 26 septembre 2019



1) Consultations des élus CSE.

La direction a soumis au vote (totalement consultatif !) les rapports concernant sa politique financière et économique et ses orientations stratégiques notamment en matière d'emplois et de formation. Voici la déclaration CGT exprimée en réunion CSE :

« La politique d'investissement de la direction, en partie financée par l'argent public, permet aujourd'hui d'entretenir et de maintenir le site en état de dégager des bénéficiaires, qui sont eux, toujours privés.

Si l'investissement matériel correspond bien à une réalité que tout le monde peut vérifier, en bien ou en mal, l'investissement humain et social reste en deçà des attentes des salariés.

Les objectifs de la direction en matière d'embauche, déjà insuffisants pour la CGT, ne seront sans doute pas atteints à échéance. Pire, face aux embauches réelles constatées, de trop nombreuses démissions sont constatées aussi !

Les délégués CGT, à partir du terrain, font remonter à la direction la faiblesse des salaires, le peu d'évolution de carrière, la surcharge de travail et des moyens parfois inefficaces comme explication du phénomène.

La direction nie la faiblesse des salaires et met en avant une politique sociale de qualité. Pour elle, les démissionnaires le sont pour des raisons personnelles le plus souvent. Ce n'est pas audible !

Les moyens financiers existent pour relever le niveau des taux horaires. Ce n'est pas le choix de la direction qui n'utilise d'ailleurs même pas pleinement

tous les leviers possibles pour ouvrir des vannes temporaires tel que l'intéressement. Les primes de présentéisme rajoutent à l'injustice de la faiblesse des rémunérations, l'injustice des aléas de la vie, la direction n'en sort pas gagnante en terme d'image, même si ce n'est pas son but.

Concernant la formation, nous attendons tous l'ouverture de l'école de formation interne et les embauches à suivre.

Nous relevons toutefois que la direction se préoccupe de «navaliser» la formation.

Nous portons l'attention sur le fait qu'il ne faudrait pas cacher derrière ce néologisme de « navalisation », l'accaparement des fonds liés à la formation professionnelle, pour les orienter un peu plus vers les besoins spécifiques et exclusifs de l'entreprise plutôt que de former des salariés individuellement à part entière.

L'utilisation du compte personnel de formation pour des formations internes à l'entreprise en anglais, peut être une illustration déjà concrète de cela.

Pour toutes ces raisons, la CGT émet un vote défavorable aux deux consultations à l'ordre du jour »

Vote contre : CGT 9 voix

Vote pour : CFE-CGC 7 voix et CFDT 5 voix

Vote abstention : FO 7 voix

2) Actionnariat

Fincantieri a déposé son dossier de notification à la commission européenne ce mercredi 25 septembre.

La commission a 4 semaines pour approuver ou non, elle peut prolonger ce délai de quelques mois.

Les prochaines nouvelles auront donc lieu au 30 octobre.

3) Effectifs

Les effectifs au mois d'août 2019 sont de 818 cadres, 1229 atam, 1036 ouvriers, 57 alternants soit **3140 salariés**.

Effectifs navires :

G34= 169 CdA et 840 sous-traitants

K34= 137 CdA et 1313 sous-traitants

H34= 73 CdA et 764 sous-traitants

4) Investissements et entretiens

- 120T, réfection couverture =120 000€
- Hall K, (Tissot porte 1), création de ligne PRS, prépré... EMR= 1 million500€
- Achat de 110 licence SM3D= 1 million485€
- Gestion de la provisoire sous SAP= 267 000€
- Bâtiment CB, travaux menuiserie, électricité, mobilier... 125 000 €
- Bâtiment école chantier affectation supplémentaire de 250 000€

5) Modification horaires

- UPS : 2*8+quart de nuit
- Panneaux-plans: ouverture dimanche nuit au volontariat pour la fin d'année
- Les équipes partie MECA (environ 45 personnes) actuellement en 3x8 longs vont passer en 3x8 courts à compter du lundi 7 octobre. Le VSD est maintenu.

**Prochaine réunion du Comité Social et Economique :
le jeudi 31 octobre.**

6) Questions de la CGT au CSE du 26 septembre.

Quel plan d'embauche pour le BE Coque Métallique ? A quelles échéances ? Quelle est la valeur cible pour ce service ?

Réponse de la direction : 7 CDI ont été réalisés, reste 6 CDI à pourvoir.

Commentaire CGT : Face à la charge dans ce service, on voit bien que ces moyens sont insuffisants, tout particulièrement dans la spécialité des dessinateurs où les besoins criants sont compensés par des ressources extérieures. Si l'on veut maintenir les compétences, la seule solution est l'embauche en fixe !

Nous demandons un bilan de développement du logiciel SM3D. Combien de temps et quel budget dépensés ? Quel est l'objectif fixé pour le bon fonctionnement de ce logiciel ?

Réponse de la direction : Nous n'apporterons pas de réponse sur l'aspect financier.

Commentaire CGT : Après 10 ans de développement, ce logiciel n'apporte toujours pas satisfaction... Rien d'étonnant que la Direction refuse de donner le bilan en temps et en argent de ce projet.... Surtout, quand dans cette période de pleine charge, et même de surcharges, la Direction élude la question de l'investissement dans l'humain !!!

Nous demandons une remise en état général des douches avec mitigeur et en nombre supérieur.

Réponse de la direction : ces travaux ne sont pas à l'ordre du jour cette année.

Commentaire CGT : la direction indique que le problème est à l'étude, reste qu'aucun jalon n'est donné. Des mitigeurs existent à Brais et des salariés savent les monter, mais dire ça, c'est sûrement être simpliste ! Pas de solutions concrètes de la direction.

Nous demandons à ce que le chauffage soit déclenché à partir des températures constatées plutôt qu'à des dates fixes.

Réponse de la direction : C'est déjà le cas, l'enclenchement des chauffages se fait à partir des températures constatées.

Commentaire CGT : le tout est de savoir ce qui se passe entre le moment où quelqu'un constate des températures froides à son goût et le moment où les chauffages sont déclenchés. Encore une fois pas de solutions concrètes de la direction.

Nous constatons que des nouveaux embauchés quittent rapidement l'entreprise. Quel est leur nombre depuis trois ans ? Pour chacun de ces nouveaux embauchés nous demandons leur ancienneté dans l'entreprise.

Réponse de la direction : Les démissions ne sont pas si nombreuses, 90% des salariés choisissent de rester dans l'entreprise. Sur 59 démissionnaires (35 atam, 8 ouvriers, 16 cadres), deux personnes seulement ont déclaré à la direction quitter l'entreprise sur la question salariale.

Commentaire CGT : que la question salariale ne soit pas abordée ouvertement lors d'un entretien RH ne veut pas dire que cette question n'existe pas. Les démissionnaires superviseurs ou techniciens notamment tiennent entre deux et quatre ans avant de considérer qu'un meilleur avenir est possible ailleurs.

Des salariés constatent la non-défiscalisation des heures supplémentaires sur leur bulletin de paie. Quelles échéances pour leur régularisation ?

Réponse de la direction : La régularisation se fera sur la période depuis janvier 2019. Elle aura lieu sur la paie d'octobre versée en novembre.

Nous demandons l'ouverture de négociations sur le reclassement dans l'entreprise et les départs en retraite anticipés des salariés.

Réponse de la direction : le sujet du maintien dans l'emploi et du handicap va être abordé ces prochaines semaines. Concernant les départs anticipés, on ne va pas dans ce sens, il n'y aura donc pas de négociation.

Commentaire CGT : la CGT continuera de poser régulièrement la question car les conséquences de possibles reculs d'âge de départ en retraite vont être lourdes ces prochaines années. La direction, comme avec le scandale de l'amiante, n'envisage visiblement pas de solutions sans qu'un rapport de force avec les salariés ne l'y contraigne.

Des salariés intérimaires font leur demande d'embauche, se voient refuser cette embauche et pour certains d'entre eux n'ont pas eu même de réponse écrite. Combien d'intérimaires ont postulé depuis 2014 et combien se sont vu refuser une embauche ?

Réponse de la direction : Nous ne donnerons ces statistiques.

Commentaire CGT : refus de réponse au CSE. Ces données sont pourtant utiles car nous considérons à la CGT qu'un collègue intérimaire apte à travailler en intérim doit être embauché, surtout lorsque sur la même période, la Direction affirme faire face à un manque de postulants à ses offres d'embauches.