



# Revendications FAI Mars 2012

Réunion du mardi 27 mars 2012

*Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT*

## Revendications

## Réponses

<p><b>1</b> <u>Direction :</u> Suite à une visite médicale, que veut dire « restriction médicale <b>définitive</b> » inscrit sur le papier qui est remis aux salariés ?</p>	<p>Les libellés des restrictions d'aptitude ont été modifiés dans notre logiciel de suivi médical. Le médecin du travail doit entrer une durée s'il indique que la restriction est temporaire (3mois/ 6 mois...) dans le cas contraire la restriction apparait comme définitive. <b><i>Nous en prenons acte et nous reviendrons sur ce point très bientôt... A suivre...</i></b></p>
<p><b>2</b> <u>Direction :</u> Lors de sa visite, le vice-président de Ford Europe a prétendu que des raisons juridiques s'opposent au retour du logo Ford. Quelles sont ces raisons juridiques ?</p>	<p>Il ne s'agit pas de raisons juridiques au sens où vous le mentionnez. La réponse de M. Flewitt est restée la même que celle de M. Heller ou de M. Macfarlane il y a plusieurs mois « tant que les activités nécessaires au maintien dans l'emploi d'au moins 1000 salariés n'ont pas été totalisées, il convient de garder toutes les options, y compris celle d'un travail pour un autre constructeur ». <b><i>Encore du baratin ! La thèse de la raison juridique ayant été rapidement démontée, la direction locale patauge pour rattraper une évidente erreur de Ford dans sa communication.</i></b></p>
<p><b>3</b> <u>Direction :</u> L'équipe de démontage de la maintenance est localisée aux ateliers de maintenance des zones C et D. Hors, le remplacement du savon et des dérouleurs pour s'essuyer les mains n'est plus fait. Il faudrait remettre ces ateliers dans le contrat GSF.</p>	<p>Rappel des modalités du contrat envoyé à la société GSF : « Passage une à deux fois par semaine sur des zones sensibles comme les zones de maintenance A, B, D, G, TTH, Le pôle Affûtage / Tool-Room, le garage audit, le garage Aprolis, la chaufferie et l'atelier module (changement des rouleaux d'essuies mains et les flacons de savon) » <b><i>Le constat est là, il n'y a pas de passage dans les zones de maintenance. Nous verrons si dorénavant, il y aura un changement.</i></b></p>

<p><b>4 Utilités :</b>  Malgré nos précédentes remarques, la désorganisation des horaires de travail perdurent dans ce secteur. Des salariés se voient travailler de matin, d'après-midi et de nuit dans la même semaine alors que ça n'était pas prévu dans la grille d'horaires originale. Pire, il arrive que le temps de repos légal de 11 heures entre deux changements d'équipe ne soit pas respecté. Comment expliquez-vous cette situation et que comptez-vous faire pour y remédier ?</p>	<p>La grille 5*8 en place actuellement aux Utilités est une grille disponible et autorisée par HR (la même que celle du Service Surveillance / Incendie). Le contrat avec GFT étant en renégociation cette situation pourrait évoluer. Le CE sera bien sûr informé avant la mise en place d'éventuelles modifications.</p> <p><b><i>FAI enfreint la loi en ce qui concerne les 11 heures entre deux changements d'équipe. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la direction n'y répond pas par écrit alors qu'elle l'a nié oralement ! Quant à la comparaison de la grille 5*8 avec un service qui ne vit pas un manque récurrent de personnels, elle est hasardeuse. Pour finir, sur la désorganisation, la grille présentée en début de mois subie tellement de modification en cours de mois qu'elle ne veut plus rien dire. La direction ferme clairement les yeux sur cette désorganisation et sur les dysfonctionnements de ce service !</i></b></p>
<p><b>5 Racks :</b>  Des salariés de ce secteur reçoivent des mails de reproches sur la qualité de leur travail. Ces mails proviennent toujours du même agent de maîtrise. Est-ce une nouvelle méthode de management ? Nous évoquons dans nos revendications précédentes le manque de communication et la non prise en compte de l'avis des salariés sur l'organisation et les conditions de travail. Cette méthode montre une dégradation de la communication alors même que les salariés s'en plaignent. Comment comptez-vous remédier à ça ?</p>	<p>Il n'y a ni pression ni manigance ni utilisation de mail, mais seulement des réactions basées sur des faits.</p> <p>Néanmoins, je considère effectivement que la forme a son importance, c'est pourquoi, j'ai eu une discussion avec les trois agents de maîtrise afin d'identifier et de mettre en place des points d'amélioration dans notre communication.</p> <p>De plus, les problèmes de qualité sont abordés lors du passage des consignes à chaque début d'équipe.</p> <p>Afin d'améliorer les conditions de travail, nous procédons en ce moment à une revue détaillée de chaque cabine de soudage. Lors de ces réunions de travail, les opérateurs sont partie-prenante dans la réflexion ainsi que dans le choix des améliorations à mettre en œuvre.</p> <p><b><i>Assez de mensonges. Il y a bien eu des mails, les collègues les ont reçus, ils ne sont pas fous ! Il y a un ras le bol qui se généralise et le manque de respect envers les salariés du secteur n'ira pas dans le sens d'une amélioration. D'ailleurs, dans notre question, à aucun moment nous ne parlons de pression ou de manigance et pourtant, la direction en l'intégrant dans sa réponse les reconnaît. Relisez Freud !</i></b></p>

<p><b>6 Racks :</b>  Les salariés demandent légitimement le droit à un quart d'heure de douche payé sur leur temps de travail. Ils ne comprennent pas la réticence de la direction et nous partageons cette incompréhension. Faut-il rappeler ce que l'usine doit à ces salariés qui non seulement réussissent à produire des racks de qualité alors que ça n'était pas le cœur de métier de l'entreprise mais en plus se démènent pour atteindre les objectifs fixés. Ne pas accorder ce quart d'heure de douche est ressenti à juste titre comme du mépris par ces salariés. Comptez-vous satisfaire leur demande ?</p>	<p>Les travaux de l'activité des racks ne font pas partie de la liste de l'arrêté du 30/07/1947 fixant les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants (réponse déjà donnée en août 2011).  L'institution d'un 1/4h de douche systématique n'est donc pas prévue, cependant et comme déjà mis en œuvre par les responsables des racks, de la maintenance, des utilités, etc.. les salariés qui effectuent des travaux particulièrement salissants peuvent être autorisés par leur agent de maîtrise à quitter leur poste durant la journée de travail pour se laver.  <b><i>Extraordinaire ! La direction se retranche derrière une loi de ... 1947 !!! Bien entendu, il y a 65 ans, le législateur assisté par Madame Irma avait prévu que des salariés allaient fabriquer des Racks dans l'usine FAI de Blanquefort.</i></b>  <b><i>Le ¼ d'heure de douche relève du bon sens, pas du législateur qui visiblement ne porte que peu d'intérêt envers les ouvriers pour ne pas revenir sur une loi aussi ancienne. Quand un membre de la direction va faire du squash 30 minutes, il est bien content de prendre une douche ! Et bien qu'il aille souder 7,5 heures durant !</i></b></p>
<p><b>7 Racks :</b>  Des salariés nous rapportent qu'ils n'ont toujours pas eu le changement d'intitulé sur leurs bulletins de salaire. Pourquoi ?  A quelle date ça sera fait ?</p>	<p>Le changement a été réalisé le 23 février, il apparaîtra sur le bulletin de salaire du mois de mars.  <b><i>Il aura fallu maintenir la pression pour que ce changement se fasse. Nous ignorons pourquoi ça a mis autant de temps alors que ça va beaucoup plus vite dans d'autres cas... A ça, la direction préfère ne pas répondre.</i></b></p>
<p><b>8 Racks :</b>  Nous voudrions connaître les taux d'absentéisme sur ce secteur pour les mois de janvier et de février 2012. Combien y'a-t-il eu d'arrêt de travail pour raison médicale ?  Par ailleurs, nous voudrions savoir combien de consultations, d'entretiens, de visites, a eu le médecin du travail pour des blessures, tendinites, ou autres symptômes, même bénins, dû à l'activité sur ce secteur.</p>	<p>Absentéisme au 4075 / 2076 :  5.38% en janvier  6.24% en février  Depuis le début de l'année 2012, 4 premiers soins liés à l'activité des racks (+1 pour accident de trajet)  <b><i>Absentéisme en hausse, premiers soins en hausse. Voilà des chiffres qui révèlent des problèmes évidents sur la santé sur ce secteur. Le CHSCT aura à s'emparer de ce dossier.</i></b></p>

<p><b>9</b> <b><u>Racks :</u></b> Les collègues se plaignent de ne jamais être autorisés à poser leurs jours de RTT. Les besoins du service ne pourront pas être une éternelle excuse à ce refus. Comptez-vous enfin les laisser poser leurs jours de récupération ?</p>	<p>En général, les RTT ou COP, sont autorisés suivant les règles élémentaires de gestion de l'absentéisme. Si vous faites référence à la semaine 9, nous avons posé de L'APLD sur les deux jours d'arrêt aux personnes n'ayant plus de droits aux congés 2011, comme demandé par la note de direction. Il n'y a pas eu de différence de traitement pour le personnel des racks. <b><i>Nous parlons des jours de RTT. Les salariés ne peuvent jamais les poser, y compris les 4 dont la direction n'a pas la jouissance. Par ailleurs, le peu de fois où ils pourraient le faire, la direction préfère imposer de l'APLD. C'est une situation anormale !</i></b></p>
<p><b>1</b> <b><u>Racks :</u></b> <b>0</b> Au poteau U2 (atelier peinture), il y a un trou dans la cloison extérieure qui crée des courants d'air à l'atelier montage où ont été installés des radiateurs. Faites le nécessaire pour boucher ce trou.</p>	<p>Ce trou a été percé pour permettre le passage des gaines du chauffage thermique d'appoint pour la zone peinture des racks lors des grands froids. Cette période étant terminée, nous allons reboucher proprement ce trou.</p>
<p><b>1</b> <b><u>Racks :</u></b> <b>1</b> Pourquoi n'y a-t-il pas de rotation entre salariés sur des postes (assemblage, pliage...) qui ne nécessitent pas de formation spécifique ou longue, alors que les ¾ des salariés de l'usine sont en APLD ?</p>	<p>Nous faisons quelques rotations avec les personnes qui viennent ponctuellement en assistance. En ce qui concerne le personnel attiré au CC, il n'est pas possible aujourd'hui d'organiser des périodes d'APLD, nous nous efforçons de permettre aux salariés de prendre leurs congés restants s'ils le souhaitent, mais la priorité reste le travail. <b><i>C'est bien là le problème. Pour nous, la priorité reste la santé des salariés et pas seulement le travail ! Quand un salarié fatigué demande une période de repos à laquelle il a légitimement droit et qu'il se la voit refuser, il y a un grave problème qui est révélé plus haut par l'augmentation des arrêts de travail dus à la fatigue des corps et aux premiers soins dus à la fatigue physique et aux conséquences sur la concentration. Nous tenons à avertir la direction sur les conséquences de ses choix de priorité !</i></b></p>
<p><b>1</b> <b><u>CHSCT :</u></b> <b>2</b> Par mail nous vous avons demandé d'organiser de nouvelles élections CHSCT. Vous ne nous avez toujours pas répondu. Quand comptez-vous les organiser ?</p>	<p>Ce point sera abordé durant le CHSCT ordinaire du 11 avril 2012</p>

<p><b>1</b> <u>Communication :</u>  <b>3</b> Pouvons-nous utiliser la messagerie interne de l'entreprise pour diffuser des informations afférentes à notre site internet : www.cgt-ford.com</p>	<p>Non (voir modalités d'accord NTIC)  <b>Dont acte.</b></p>
<p><b>1</b> <u>Ponts :</u>  <b>4</b> Qu'est ce qui sera posé pour les différents ponts : RTT, COP, CLD... ?</p>	<p>Solde des congés 2011 (COP/SCA) puis APLD pour les 30 avril et 7 mai.  RTT pour le 18 mai</p>
<p><b>1</b> <u>Maintenance :</u>  <b>5</b> Les emplois du temps des salariés de maintenance affectés au démontage sont de moins en moins fiables et changent tout le temps.  De ce fait les salariés ne savent jamais s'ils vont travailler ou pas d'une semaine à l'autre.  Tous ces chamboulements créent des difficultés d'organisation dans la vie de chacun.  Une meilleure planification et une rotation du personnel en APLD seraient souhaitables pour le bien de tous.</p>	<p>La planification du personnel dédié à la consignation des machines et des équipements dépend de l'avancement des sociétés extérieures pour le démontage complet des machines.  Nous adaptons nos ressources en fonction du travail à réaliser. Pour des raisons de sécurité (connaissances du processus de démontage) nous nous appuyons sur une équipe expérimentée et efficace.  L'équilibre de la prise des jours d'APLD sera maintenu sur l'année en cours.  <b>Contrairement à ce qui avait été convenu, des collègues se plaignent à juste titre d'un manque de rotation entre les périodes d'APLD et les périodes travaillées. Par ailleurs, si des collègues sont affectés à plein temps au démontage, ce n'est pas pour des raisons de sécurité mais parce que la direction a limité sa politique en terme de permis nacelle. Devenus peu nombreux, ceux qui ont ce permis en subissent aujourd'hui les conséquences.</b></p>
<p><b>1</b> <u>Chiffons :</u>  <b>6</b> Aucun secteur n'est approvisionné en chiffons propres. Chaque secteur qui travaille, que ce soit en production, maintenance, graissage... a besoin de chiffon pour travailler dans de bonnes conditions.  Il faut que le nécessaire soit fait pour remédier à ce problème.</p>	<p>La distribution des chiffons lavables est toujours en service mais réduite aux zones en activité, si des secteurs sont oubliés, merci d'en faire la remarque au service environnement.  Un passage progressif aux chiffons jetables est prévu dans les prochaines semaines.</p>
<p><b>1</b> <u>GFT :</u>  <b>7</b> Combien de salariés ont refusé, à ce jour, d'être prêtés à GFT ?</p>	<p>Pour l'heure nous n'avons eu aucun refus de signer l'avenant au contrat de travail, nous rappelons ici qu'il s'agit, pour la plupart des salariés, d'une période de travail de 10 semaines qui vient interrompre le chômage partiel de longue durée.  Sur les 74 salariés en prêt à GFT à la fin du mois de février, 14 étaient des femmes.</p>
<p><b>1</b> <u>Racks :</u>  <b>8</b> Suite à l'arrivée de la dernière session de soudeur, vous deviez mettre en place une rotation APLD. Qu'en est-il ?</p>	<p>Le dernier groupe de soudeurs n'a pas été prévu pour gérer L'APLD mais pour gérer l'<b>absentéisme</b> !  <b>Les salariés et les représentants du personnel à qui la direction avait dit tout l'inverse apprécieront cette réponse du PTM du secteur !</b></p>