



Revendications FAI octobre 2011

Les textes en gras sont des remarques des élus CGT

Revendications

Réponses

	Revendications	Réponses
1	<p><u>Direction :</u> Pouvez-vous afficher sur Aquitrans le menu malin de la semaine comme cela est fait pour les autres menus ?</p>	Oui.
2	<p><u>Racks :</u> Concernant l'analyse d'air demandée au mois d'Août sur le secteur des racks, nous aimerions avoir les résultats de celle-ci, si toutefois elle a été effectuée.</p>	<p>Les prélèvements seront effectués lorsque le temps de soudage sera représentatif de l'activité réelle de travail. Pas avant fin novembre. <i>Rien interdit de faire deux analyses. Une aujourd'hui puis une lorsque l'activité sera à plein régime, car en attendant, les collègues ne sont pas en apnée.</i></p>
3	<p><u>Racks :</u> Les équipements de protection définitifs pour les soudeurs suite aux essais effectués ne sont toujours pas à disposition, quand le seront-ils ?</p>	<p>De nouvelles chaussures sont en cours de commande, les essais se feront sur 3 personnes, la validation se fera en début d'année 2012. Une tenue plus adaptée (veste plus longue, dos en toile ignifugée) est en cours de mise à position et devraient être distribuée au plus tard début Novembre. Nous n'avons pas eu d'autres remontées concernant le reste des EPI. <i>Début novembre était un peu optimiste puisque les collègues attendent encore.</i></p>
4	<p><u>Racks :</u> Pouvez-vous nous donner l'effectif global du secteur des racks à ce jour ? Comment cet effectif est-il réparti (maintenance, soudeurs, etc..) ?</p>	<p>Je ne peux répondre que pour l'effectif de production, qui est à aujourd'hui de 51 personnes réparties comme suit : Formation soudeurs 10 et atelier de fabrication 41. (salariés affectés au CC des racks : 44) <i>D'autres collègues se sont vus affectés en renfort sur le secteur depuis, ils ont été prévenus au dernier moment encore une fois.</i></p>
5	<p><u>Direction :</u> Nous demandons à nouveaux que les promotions pour les formations qualifiantes (type CDSPA) soient budgétisées à part, c'est à dire en dehors de celles prévues lors des NAO.</p>	<p>Non <i>La direction veut des salariés qualifiés mais à condition que les formations soient financées par la collectivité (nos impôts) et sans payer les collègues selon leurs diplômes alors que c'est pourtant prévu par les accords de la métallurgie !</i></p>

<p>6 <u>Direction :</u> Avez-vous des nouvelles du rescrit (primes de départ en préretraite) ?</p>	<p>Nous n'avons toujours pas de réponse pour le rescrit. <i>La direction nous a dit verbalement depuis avoir eu une réponse. Les primes seraient bien défiscalisées. Nous reposerons la question en novembre pour avoir une confirmation écrite.</i></p>
<p>7 <u>Direction :</u> Sur le chantier des démonteurs, pour des raisons de sécurité, il faudrait avoir à disposition casques et chasubles pour les visiteurs (ex : élus du personnel).</p>	<p>Suite à la présentation faite du démontage au dernier CHSCT en date du 13 octobre 2011, il est formellement interdit de pénétrer sur le site. Deux Membres élus du CHSCT (Bernard de Souza et Carlos Abrantes) ont été désignés pour suivre ce projet démontage au nom du CHSCT : eux seuls ont accès à ce type de chantier. Ils peuvent, bien évidemment suivant leurs prérogatives, communiquer toute information à l'ensemble des Représentants du Personnel. <i>Voilà une méthode pour écarter les délégués du personnel. Nous rappelons que chaque instance représentative du personnel a sa mission propre et la direction ne peut s'opposer à aucune d'entre elles.</i></p>
<p>8 <u>Direction :</u> Pourquoi les salariés se sont vus imposer des congés d'ancienneté antérieure pour la semaine 52 alors que l'accord de substitution prévoit des congés payés ?</p>	<p>Parce qu'il faut solder tous les compteurs avant de bénéficier de l'APLD <i>L'accord d'entreprise dit de substitution prévoit la pose de jours de congés la semaine 52. Les salariés qui souhaitent que cet accord soit appliqué pourront poser des congés et leur hiérarchie ne peut pas s'y opposer. Dans le cas contraire, se rapprocher immédiatement d'un élu CGT.</i></p>
<p>9 <u>TTH :</u> Comment se fait-il qu'il y ait des congés, RTT, etc.... imposés semaine 50 alors que ce secteur n'est pas concerné par l'APLD ?</p>	<p>Comme l'a expliqué M. Genot le mardi 25 octobre en CE, le TTH sera concerné par l'APLD en 2012, nous allons renforcer l'équipe du TTH pour permettre une rotation travail/chômage comme le souhaitaient les représentants du personnel. En fonction de l'effectif actuellement disponible, la rotation a déjà commencée, c'est pour cela que certains salariés sont en congés. <i>Nous serons vigilants sur ce point.</i></p>
<p>1 0 <u>Direction :</u> Quel est le nombre de salariés prêtés à GFT ainsi que le nombre d'avenants aux contrats de travail ?</p>	<p>Nous aurons 50 salariés prêtés à GFT début novembre. 40% à ce jour ont un avenant, tous les nouveaux prêts font l'objet d'un avenant.</p>
<p>1 1 <u>Direction :</u> Selon l'article L8241-2 modifié par la loi du 28 Juillet 2011, le prêt de main d'œuvre requiert l'accord du salarié concerné. Est ce que tous les salariés actuellement prêtés à GFT sont volontaires et ont-ils été clairement informés de cette modification de loi ?</p>	<p>Les salariés prêtés signent un avenant à leur contrat de travail. <i>Nous avons encore des retours de collègues qui nous disent que la direction ne leur demande pas leur accord pour pouvoir les muter à GFT. Pour rappel, c'est une obligation légale ! La direction nous répond que si les salariés signent l'avenant à leurs contrats de travail, elle en déduit qu'ils sont volontaires. Une méthode qui cherche à éviter les refus. C'est pourtant le sens de la modification de la loi que de donner le choix aux salariés d'accepter ou de refuser ces prêts de main d'œuvre.</i></p>

<p>1 <u>Formation :</u> 2 Combien de personnes ont été en formation pour le mois d'octobre et qu'elles ont été ces formations ?</p>	<p>Question qui sera abordée en Commission formation prévue le 27/10. <i>Cela ne dédouane pas la direction qui doit répondre à chaque instance représentative du personnel plutôt que de les mépriser !</i></p>
<p>1 <u>Direction et service formation :</u> 3 Combien de personnes seront en formation (hommes, femmes, salariés COTOREP et avec réserves médicales) pour le mois de Novembre et quelles seront les formations ? Le plan de formation ayant changé (la planification, la durée, etc.... ont été modifiés) pouvez-vous nous communiquer le nouveau ?</p>	<p>Question qui sera abordée en Commission formation prévue le 27/10. <i>Cela ne dédouane pas la direction qui doit répondre à chaque instance représentative du personnel plutôt que de les mépriser !</i></p>
<p>1 <u>Direction et service formation :</u> 4 Dans le cadre de l'employabilité, 108 personnes ont été conviées à des réunions d'informations, qu'en est-il pour les 62 personnes restantes ?</p>	<p>Question qui sera abordée en Commission formation prévue le 27/10. <i>Cela ne dédouane pas la direction qui doit répondre à chaque instance représentative du personnel plutôt que de les mépriser !</i></p>
<p>1 <u>Direction et service formation :</u> 5 Les formations CEI avaient une partie atelier, qu'en est-il pour les futures sessions ?</p>	<p>Question qui sera abordée en Commission formation prévue le 27/10. <i>Cela ne dédouane pas la direction qui doit répondre à chaque instance représentative du personnel plutôt que de les mépriser !</i></p>
<p>1 <u>Direction et service formation :</u> 6 A combien se monte l'enveloppe budget formation VAE et CEI pour cette année ? Combien de salariés sont concernés ?</p>	<p>Ces deux dispositifs font partie des solutions identifiées pour les salariés non qualifiés dans la métallurgie, ils concernent donc éventuellement les 173 salariés inclus dans le dispositif "employabilité" <i>Cela ne répond absolument pas aux questions posées.</i></p>
<p>1 <u>Direction :</u> 7 Dans le cadre de la période de sous activité, pouvez-vous nous préciser le fonctionnement exact pour les représentants du personnel (pour les journées de réunions, pour les prises d'heures de délégations, quelle procédure pour modifier le passeport...)?</p>	<p>Lorsque les représentants du personnel sont convoqués pour une réunion (DS, CE; DP; CHSCT), ils sont présents dans leur planning, ils doivent donc être présents de 6h à 14h, sauf s'ils souhaitent compléter le temps de présence en réunion par des heures de délégation. Pour prendre des heures de délégation : nous ne savons pas le faire sur des journées de congés si ces heures ne couvrent que partiellement le temps de travail habituel. Mais nous pourrons le faire à l'heure sur les périodes indemnisées en chômage. Nous invitons les représentants du personnel à consulter le service des relations atelier en cas de questions ou de difficultés. <i>Lors de la période de chômage partiel de 2008, lorsque les élus venaient en réunion, ils étaient payés la journée entière. C'est donc dans le domaine du possible.</i></p>

<p>1 <u>Direction :</u> 8 Lundi 17 octobre, des caristes se sont vus enlever leur engin, s'en est suivie une grosse désorganisation des productions, voir des arrêts. Comment a été prise cette décision et pour quelle raison ?</p>	<p>A la fin de la fabrication de la 5R55S, nous avons diminué le volant de chariots élévateur en circulation. La désorganisation occasionnée a été solutionnée en quelques heures. <i>Même si elle ne répond pas complètement à notre question, pour une fois, la direction reconnaît une désorganisation de la production. Nous lui rappelons toutefois qu'organiser c'est prévoir !</i></p>
<p>1 <u>Direction :</u> 9 - Dans les questions DP du moi de juin et de septembre, nous posions cette revendication : « La prise en charge de l'entretien des vêtements de travail a été réaffirmée par la cour de cassation le 21 mai 2008 dès lors que le port est obligatoire, fût-ce à simple titre commercial ». Par ailleurs les articles L1221-1 du code du travail et 1135 du code civil impliquent que les frais exposés par le salarié, pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise sont supportés par l'employeur. Comment comptez-vous appliquer cette mesure ? Vous répondez : Nous avons pris connaissance de la jurisprudence du 21 mai 2008. Nous avons aussi contacté M. Kervern à GFT pour envisager un traitement identique de cette problématique dans nos deux établissements. Une rencontre est prévue à la rentrée pour aborder plus précisément ce point avec lui. Nous demandons aujourd'hui une réponse immédiate à cette revendication avec une indemnisation rétroactive car nous estimons qu'il est trop facile de jouer la montre.</p>	<p>La jurisprudence en la matière n'est pas si simple et n'engage pas forcément l'employeur comme vous le suggérer à une indemnisation. Nous n'avons pas oublié votre demande. <i>Nous nous doutons bien que la direction n'a pas oublié notre demande, nous pensons par contre qu'elle l'ignore et joue la montre. Le résultat de sa longue réflexion sur le sujet en dira beaucoup sur sa politique sociale. Il nous tarde de connaître sa proposition !</i></p>
<p>2 <u>Direction :</u> 0 La direction de FOE recherche un ou des projets supplémentaires afin d'atteindre l'objectif des 1000 emplois minimum, où en est-elle ? Quand est ce qu'un représentant de FOE rencontrera les représentants du personnel ?</p>	<p>La direction de FoE est toujours active dans la recherche de nouvelles activités (notamment G. Inden qui est régulièrement présent sur notre site). Il n'est pas prévu de nouvelle rencontre prochainement entre les représentants du personnel et la direction de FoE. <i>Suite à l'insistance de la CGT, une réunion devrait bien avoir lieu dans les tous prochains jours.</i></p>
<p>2 <u>Direction :</u> 1 Nous demandons un point sur l'avancement de l'entretien annuel sur les matrices de compétences ? Si il y a du retard, comment comptez-vous le rattraper avec la période de sous activité ?</p>	<p>Les zones qui utilisent la matrice de compétences ont globalement un bon taux de réalisation des entretiens, en dehors de la zone d'assemblage. Nous l'avons rappelé aux responsables de cette zone. <i>Ça va être encore plus difficile de rattraper en période d'APLD.</i></p>