

## QUESTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DU SYNDICAT CGT

1°) Les questions posées par les délégués du personnel doivent recevoir une réponse écrite et motivée dans un délai qui ne peut dépasser 6 jours. Le mois dernier, la direction n'a pas respecté la loi. Il s'agit d'un délit d'entrave. Article L2315-12 : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

**Réponse** : Nous n'avons pas été en mesure de communiquer le compte rendu de la réunion du 23 Mai dernier dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion du fait que nous attendions des compléments de réponse d'une personne qui était en congé la semaine de la réunion ainsi que la semaine suivante. Cependant, l'essentiel des questions avait été traité et avait fait l'objet de réponses lors de la réunion.

2°) La CGT prend acte du refus de la direction locale d'appliquer l'accord portant sur le droit syndical ainsi que l'usage permettant la récupération des heures de réunion. Nous nous engageons donc vers une autre méthode de résolution du contentieux. Il s'agit d'un délit d'entrave.

**Réponse** : Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises ( cf courriers du 27/02/12 et du 30/01/13 ), la règle n'est pas la récupération des heures de réunion pour les salariés en équipe de suppléance. D'autre part, l'accord sur le droit syndical, que vous évoquez dans votre question, précise que « Le temps passé aux réunions convoquées par la Direction ou son représentant est rémunéré comme du temps de travail effectif ou ouvre droit à récupération **conformément aux pratiques en vigueur au sein des établissements**, et ne s'impute pas sur les crédits d'heures. » Ainsi, l'accord se réfère aux usages et pratiques locales rappelés dans les courriers précités.

3°) Remise d'un exemplaire de la convention collective aux délégués du personnel. Avec un minimum d'anticipation, la direction connaissant la date du renouvellement des élections professionnelles et le nombre d'élus découlant de l'application des textes, nous ne devrions pas avoir à attendre plusieurs mois ce texte de référence. Il s'agit d'un délit d'entrave.

**Réponse** : Peu après les élections de 2011, lors de la réunion DP du 28 Avril 2011 précisément, vous avez demandé la « Remise à chaque élu de la CGT d'un exemplaire de la convention collective nationale du caoutchouc. R2232-2. » Nous vous avons alors répondu « Comme déjà répondu, lors d'une précédente réunion il y a quelques mois, des conventions collectives sont à disposition au Service RH pour les délégués du personnel. Article cité erroné. » Cependant, seules quelques personnes sont venues retirer un exemplaire de convention collective. Ceci explique donc cela. Nous n'avons pas anticipé notre commande du fait que nous avons commandé pour rien 2 ans auparavant. Les conventions collectives que nous avons commandées à la suite de votre demande le mois dernier devraient être disponibles au Service RH à la fin du mois de Juin.

4°) Les salariés peuvent être reçus individuellement ou collectivement avec leurs représentants syndicaux, du comité d'établissement, du CHSCT ou leurs délégués du personnel. Le refus, comme le report successif est consécutif d'un délit d'entrave.

**Réponse** : Nous sommes prêts à recevoir la délégation de la vérification le 26/06/2013 à 11H00 en Salle n°1. Concernant les salariés du quai, ils ont déjà été reçus collectivement au mois de Février 2012.

#### **Classification et grilles de salaire :**

5°) Application de la grille de salaire de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT. ( jointe en annexe ) Quelle est la réponse de la direction ? Précision apportée en réunion : Remise de la grille FNIC CGT non jointe en annexe aux questions DP CGT.

**Réponse** : Des grilles de salaire ( opérateurs & collaborateurs ), qui évoluent en fonction des augmentations générales, sont en place au sein de notre Établissement, nous ne prévoyons pas de les revoir.

6°) Les salariés de l'atelier confection et le syndicat CGT Dunlop demandent que le principe de travail égal, salaire égal soit appliqué. Une négociation d'une grille spécifique sur cet atelier doit donc s'ouvrir. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Des négociations concernant chacun des secteurs de l'usine ont eu lieu en 2010, la confection en faisait partie, il n'est pas prévu à ce jour d'ouvrir d'autres négociations en local sur ce sujet.

7°) Les salariés de maintenance demandent une négociation de grille spécifique à leurs métiers. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Des négociations concernant chacun des secteurs de l'usine ont eu lieu en 2010, la maintenance en faisait partie, il n'est pas prévu à ce jour d'ouvrir d'autres négociations en local sur ce sujet.

8°) Le syndicat CGT Dunlop demande l'ouverture de négociation concernant la classification des collaborateurs dans le cadre de l'article L 2241-7 du code du travail. Un courrier de notre délégué syndical a été remis à la direction sur ce sujet. L'article L 2241-7 du code du travail : Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Au cours des derniers mois, nous avons réalisé la rédaction et/ou la mise à jour des fiches descriptives d'emploi et nous avons pondéré, en collaboration avec le Cabinet ACTUFORM, l'ensemble des postes de la catégorie des collaborateurs. Une réunion de restitution devrait avoir lieu d'ici la fin du mois de Juin – début du mois de Juillet, nous verrons à ce moment là si des ajustements doivent être réalisés. À noter qu'une grille de salaire pour les collaborateurs est en place depuis le 1<sup>er</sup> Octobre 2011.

9°) Le syndicat CGT demande le respect des dispositions de l'accord de branche relatives à la classification professionnelle du 20 Avril 1984, Article 5 et document III. Article 5 En vigueur étendu. Les conditions d'accès des titulaires d'un diplôme professionnel à la classification correspondante sont précisées par le document III annexé au présent accord. Diplômes professionnels. En savoir plus sur cet article... En vigueur étendu Le titulaire d'un diplôme professionnel pourra accéder à la classification correspondante, sous réserve que son emploi exige, dans les travaux qui lui sont confiés, l'utilisation des connaissances requises pour l'obtention de ce diplôme. CLASSIFICATION : Niveau I DIPLOME PROFESSIONNEL (A TITRE JALONS) Certificat de formation professionnelle des adultes, premier degré. CLASSIFICATION : Niveau II DIPLOME PROFESSIONNEL (A TITRE JALONS) Certificat d'aptitude professionnelle. CLASSIFICATION : Niveau III DIPLOMES PROFESSIONNELS (A TITRE JALONS) Brevet professionnel. Brevet de technicien. Baccalauréat de technicien. Brevet d'enseignement industriel. CLASSIFICATION : Niveau IV. DIPLOMES PROFESSIONNELS (A TITRE JALONS) Brevet universitaire supérieur. Diplôme universitaire de technologie. À partir du niveau V les diplômes professionnels relatifs aux ingénieurs et cadres sont désignés dans la définition.

À la lecture de cet accord et des fiches descriptives d'emploi réalisées par la direction, il apparaît qu'un certain nombre de salariés sont sous classés. Nous vous demandons de reclasser ces salariés en leur attribuant la rémunération correspondante avec rappel de salaire sur 5 ans. Sont notamment concernés les salariés titulaires d'un BTS ou d'un DUT occupant un poste ou les descriptifs métiers (FDE) font état de ces diplômes ( réglers presses, mécaniciens, électromécaniciens, agents qualité, ... ) Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Depuis 1984, les postes ont beaucoup évolué, ils ne sont pas forcément plus complexes mais les tâches réalisées sont différentes. Vous indiquez que les FDE des postes de réglers presses, mécaniciens, électromécaniciens et agents qualité font état de ces diplômes, ceci n'est pas vrai pour tous les postes cités. En effet, les FDE de certains de ces postes ne font pas du tout état du BAC + 2 et, de toutes façons, il ne s'agit en aucun cas d'un minimum requis, nous n'exigeons pas de posséder un BAC + 2 pour accéder à ces postes là, le minimum requis est le BAC pour la plupart, voire même le BEP avec plusieurs années d'expérience.

10°) Le syndicat CGT demande que l'accord du 07 Février 1985 soit appliqué notamment pour ce qui concerne la classification des agents du laboratoire, des agents qualité, etc. L'accord de 1985 est déposé au greffe des prud'hommes de Montluçon et n'a jamais été dénoncé, il doit donc s'appliquer. Doivent donc être considéré comme collaborateurs, les salariés travaillant au laboratoire, dans les services qualité, au magasin général, les services administratifs, etc. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Depuis 1985, les postes ont beaucoup évolué, les exigences ne sont plus du tout les mêmes. Nous verrons en fonction des résultats des pondérations si ces postes là nécessitent d'être réévalués.

11°) Alternants et apprentis : Les alternants et apprentis ont un niveau de qualification de plus en plus élevé. La direction à la recherche de leurs compétences et qualifications en bénéficie. Quelles sont les règles de rémunération de ces salariés. La CGT demande que ces salariés reçoivent en rémunération le pourcentage légal de la rémunération de grille et non du SMIC. La CGT demande que ces salariés reçoivent une rémunération au moins équivalente à un SMIC.

**Réponse** : Nous avons 4 alternants à ce jour, leur rémunération est calculée sur la base du SMIC, du SMH ou du TEG, en fonction de leur âge, du diplôme préparé et de l'avancée dans le cursus ( 1<sup>ère</sup> année, 2<sup>ème</sup> année,...). Nous sommes plus avantageux que ce que prévoit la loi pour les apprentis de moins de 21 ans et nous respectons les dispositions légales pour les autres. Nous ne prévoyons pas de réévaluer la rémunération de nos alternants en fonction de la grille applicable à notre établissement. Concernant votre demande que ces salariés perçoivent une rémunération au moins équivalente à un SMIC, c'est le cas pour au moins 2 de nos alternants, conformément aux dispositions légales.

12°) Classification sénior : La direction a accepté le principe d'une valorisation de l'ancienneté au travers de la grille avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> Janvier 2013. Compte tenu de la multitude de cas professionnel, le syndicat CGT Dunlop propose que le coefficient 215 voire 240 soit attribué par une commission sur dossier ouvert aux salariés de plus de 25 ans d'ancienneté et 50 ans d'âge. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Nous sommes plutôt favorables à la mise en place d'une telle commission. Cependant, certains n'ont pas la capacité d'évoluer, ça ne sera donc pas forcément automatique. Nous pourrions éventuellement nous réunir une fois par an. Nous devons donc en définir le cadre et les modalités. Nous traiterons de cela au cours du 2<sup>ème</sup> Semestre 2013.

13°) Grille de classification VK-VF : Le syndicat CGT demande que la grille VK-VF intègre le poste de pressage des joints moto comme polyvalence supplémentaire permettant d'accéder aux coefficients supérieurs. Précision apportée en réunion : certains opérateurs en VKVF vont au décrochage.

**Réponse** : Le poste de pressage des joints Moto n'existe plus, il s'agit donc, a priori, du poste de décrochage carcasses. Les polyvalences qui sont dans les grilles de classification sont des polyvalences régulières. Les opérateurs de la VKVF qui ont travaillé au décrochage l'ont fait de façon très exceptionnelle. Il n'est donc pas question d'ajouter ce poste à la grille de classification VKVF.

### **Rémunération :**

14°) Nous demandons la présence du Directeur concernant plusieurs sujets directement débattu avec lui et qui posent problèmes au Service RH. ( ICT, classification sénior, prime de qualité, etc).

**Réponse** : Présence du Directeur à partir de 11H15.

15°) Le syndicat CGT Dunlop négocie la prime de qualité pour l'ensemble du personnel. Nous revendiquons que soit attribuée une prime de 150 Euros brute pour la qualité et 150 Euros brute pour la production. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Des négociations ont été ouvertes sur le sujet le 16/05 dernier et se poursuivent ( Réunion du 16/05/13 : Ouverture des négociations - Réunion du 28/05/13 : Présentation - Réunion du 04/06/13 : Secteur Mélanges - Réunion du 11/06/13 : Secteur Préparation - Réunion du 25/06/13 : Secteur Confection... ) pour une issue prévue d'ici la fin du mois de Juillet. Nous nous orientons vers une prime sectorielle, en contrepartie d'une baisse significative des rebuts.

16°) Le syndicat CGT Dunlop demande le versement d'une prime de retour sur gain concernant les économies faites dans le cadre de la politique de réduction des rebuts. Le syndicat CGT Demande que 33% des économies réalisées soient reversées aux salariés. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Sujet à traiter dans le cadre des négociations de la prime qualité ( cf réponse ci-dessus ).

17°) Prime ICT : La prime ICT négociée par la CGT n'a pas été appliquée selon les principes établis par le Directeur. Comme la présentation faite par le directeur, le 13 Juillet 2012 en atteste page 4, le calcul de se forfaitiser au niveau horaire pour ne plus prendre en compte un pointage horaire détaillé mais la journée de travail dans son ensemble soit 8 H soit 12 H selon les cas.

La CGT demande donc que le calcul se fasse sur une base de 8 H ou 12 H de temps de travail et non sur le temps passé à telle ou telle opération. Le nombre de points attribués étant celui du poste titulaire.

**Réponse** : Le calcul qui apparaît sur la présentation est un exemple d'une personne qui effectuerait 8H00 au même poste. Si nous avons pris l'exemple d'une personne qui travaille à différents postes, nous aurions calculé les points ICT en fonction du temps passé à chaque poste. Le système que vous proposez risque de favoriser certaines personnes au détriment d'autres personnes qui seront défavorisées puisqu'elles seront titulaires à des postes qui donnent droit à 2 points ICT et qu'elles devront parfois travailler quelques heures par jour ou même des postes complets sur des postes à 4 points ICT. Ceci risque donc de créer des problèmes dans les polyvalences car nous risquons de nous heurter à des refus... Le système actuel est le plus équitable pour tous. Cependant, compte tenu des problèmes rencontrés dans certains secteurs, nous vous proposons de rappeler les règles de pointage à chacun. Concernant une majoration éventuelle des ICT, après vérification, il s'avère qu'il n'y a pas de majoration des ICT pour les ES.

#### **Accord travail de nuit :**

18°) Point sur le respect de toutes les dispositions relatives au travail de nuit ( Boissons chaudes et froides / Visites médicales semestrielles / RCN, etc.) Monsieur DUSSUCHALE, négociateur de cet accord pour la direction, a été averti des difficultés que nous rencontrons dans les sites industriels sur le contrôle de l'aptitude des salariés au travail de nuit sur une fréquence qui ne peut dépasser 6 mois. Pour autant la direction a maintenu cette disposition dans l'accord sur les contreparties du travail de nuit, dispositions légales : Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de travail de nuit, puis au moins tous les six mois. Le médecin du travail examine alors le salarié et établit une fiche d'aptitude à un poste de travail de nuit. Pourquoi cette disposition n'est elle pas appliquée aujourd'hui ? Combien de salariés considérés travailleurs de nuit ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2013 ? Combien y a-t-il de salariés considérés comme travailleur de nuit ?

**Réponse** : Nous avons actuellement 577 personnes en surveillance particulière ( bruit, nuit, handicapés, CMR, plomb,...) dont 333 personnes travaillant de nuit. Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2013, le Médecin du travail a vu 117 personnes qui font les nuits. Nous avons eu l'occasion d'écrire et de rencontrer, à plusieurs reprises, la Médecine du travail à ce sujet là. Il en est ressorti qu'ils n'étaient pas en mesure de nous mettre à disposition les ressources suffisantes pour respecter ces dispositions légales.

19°) Le Directeur s'est engagé à ce que les salariés de nuit puissent bénéficier de boissons froides en canette. La période estivale approche, il est donc urgent de mettre en application ce droit spécifique au travailleurs de nuit. Pouvez-vous mettre en œuvre cette disposition et palier à vos difficultés en fournissant par vos propres moyens cette boisson froide ?

Qu'en est-il des dispositions relatives à la surveillance des parkings ? Article 7 : Renforcer la sécurité des travailleurs de nuit : sécurité sur les parkings. Une attention particulière est réservée à la sécurité sur les parkings et les biens des salariés (rondes régulières des agents de sécurité, airage, installation de caméras de vidéo surveillance, etc.)

**Réponse** : Concernant les boissons froides, comme nous vous l'avons indiqué dans notre précédent compte-rendu de réunion DP, APPAREILLAGE AUTOMATIQUE se heurtent à des problèmes techniques pour la mise en place des boissons gratuites tel que cela a été décidé en réunion de CHSCT : 2 boissons chaudes ou 1 boisson froide. Il faut que nous changions tous les systèmes de paiement, une programmation spéciale doit être réalisée en Italie. Des tests ont été réalisés au cours de la semaine 23. Cependant, nous savons d'ores et déjà que le matériel pour l'ensemble de l'usine ne sera pas disponible avant la fin du mois de Juin au minimum. Concernant la sécurité sur les parkings, nous avons identifié une solution qui était de demander aux gardes de la loge de faire le tour des parkings plusieurs fois au cours de la nuit mais ceci pose des problèmes au niveau de la sécurité, notamment en cas de déclenchement de l'alarme incendie. Nous pensons donc plutôt demander l'installation de caméras sur les parkings extérieurs, nous allons demander un chiffrage.

### **Questions générales :**

20°) Lecture de la motion de la FNIC CGT concernant la défense des intérêts des salariés de la branche du caoutchouc. Précision apportée en réunion : La lecture est finalement repoussée au mois prochain.

**Réponse** : Pas de réponse à apporter.

21°) Qui est le représentant de la société GOODYEAR-DUNLOP-TIRES-FRANCE au niveau du SNCP dans les négociations de branche. Nous demandons à le rencontrer.

**Réponse** : Pour les sujets concernant l'entreprise, contacter Laurent DUSSUCHALE, Directeur des Relations Sociales.

22°) Départ en préretraite financé par l'employeur des salariés ayant 55 ans et ayant travaillé sur des postes pénibles. ( Aujourd'hui, la direction utilise les ruptures conventionnelles ).

**Réponse** : Non prévu. Ce sujet n'est pas d'actualité et ne fait partie de nos priorités.

23°) Embauche du personnel intérimaire suivant la demande de l'inspecteur du travail saisi par la CGT.

**Réponse** : Il ne reste plus que deux intérimaires à ce jour au sein de notre Établissements. Plus aucun intérimaire n'a plus de 18 mois au sein de notre établissement.

24°) La date d'embauche devant être prise en compte pour les droits que les salariés tiennent de leur ancienneté doit être celle du 1<sup>er</sup> contrat établi, peut importe que celui-ci fut conclu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire.

**Réponse** : Nous appliquons les dispositions légales ( Art. L. 1251-38 ), c'est-à-dire que nous tenons compte des missions accomplies au sein de l'entreprise au cours des 3 derniers mois pour le calcul de l'ancienneté.

25°) Le régime de prévoyance lourde doit être revu, il est discriminatoire envers les ouvriers qui ne bénéficient pas des mêmes droits que les salariés aux coefficients > 255.

**Réponse** : Nous n'avons pas la main pour négocier sur ce sujet en local, à traiter dans le cadre des négociations, en central. Nous leur transmettons votre requête.

26°) Embauche de salariés pour faire face aux manques de main d'œuvre dans les ateliers.

**Réponse** : L'effectif est suffisant pour la commande que nous avons à réaliser actuellement. Il est même supérieur au besoin théorique sur certaines équipes.

27°) Mise en place d'une reconnaissance de la polyvalence et des compétences additionnelles spécifique aux femmes discriminées par des conditions de travail d'un autre siècle. ( Voir PV de Décembre 2012 du CE )

**Réponse** : Merci de bien vouloir nous communiquer le PV parce que nous ne retrouvons pas ce qui est indiqué ci-dessus. Concernant, la polyvalence des femmes au sein de l'établissement, il ne s'agit pas de la seule possibilité d'évoluer au sein de l'établissement, nous avons également régulièrement des postes qui s'ouvrent au sein de services supports, sans aucune contre-indications de port de charge ou autre ( Ex : Poste de leader laboratoire ouvert actuellement ).

28°) Formation des salariés ES sur le temps de travail, cela est tout à fait possible les Lundi matin. L'inspecteur du travail a clairement donné raison à la CGT sur ce point.

**Réponse** : Pour des raisons d'organisation de l'atelier, les formations ne peuvent pas systématiquement être organisées sur le temps de travail des salariés en ES. Cependant, nous nous efforçons d'en programmer lorsque cela est possible. Depuis le mois de Février, 6 sessions ont d'ores et déjà été organisées des lundi matin pour les ES. La baisse d'activité et le basculement en équipe K de toutes les équipes ES va probablement nous permettre d'en planifier plus que d'habitude.

29°) Mettre du sirop de Citron et Orange aux fontaines.

**Réponse** : Nous avons principalement du sirop de menthe et de grenadine parce que ce sont des goûts communs au plus grand nombre. Nous avons déjà mis du sirop de citron mais certains se plaignaient qu'il avait un goût de liquide vaisselle, nous avons donc arrêté. Nous avons également déjà installé des bobonnes de sirop mais cela avait généré beaucoup de plaintes car le sucre attire toute sorte de petites bêtes... Notre réponse est donc négative.

30°) Les freins du véhicule 406 (la verte) de l'usine ont ils été révisés (dangereux et signalé) ?

**Réponse** : Le contrôle technique de la voiture a été fait le 22 Mai dernier.

31°) Pouvez-vous mettre à disposition des ventilateurs dans les endroits isolés d'air. Précisions apportées en réunion : à la plateforme mélange, au 2<sup>ème</sup> étage mélange, au 3<sup>ème</sup> étage mélange, au tri, en VKVF, entre les calandres et la gomme de flanc, dans les vestiaires.

**Réponse** : Demande prise en compte, nous devons étudier si cela est adapté aux différents endroits indiqués.



32°) Il existe un problème avec le planning du personnel pour les vacances : seuls les salariés en vérification ont leur planning qui comporte beaucoup d'irrégularités. Précision apportée en réunion : le planning affiché du mélange est faux.

**Réponse** : Le planning a été affiché dès le 07/06 au Mélange, il est également affiché en préparation. Concernant la confection il le sera très bientôt mais en attendant, si nécessaire, les salariés peuvent demander à leurs responsables directement. Concernant la précision qui a été apportée en réunion, le planning n'est pas complètement faux, il s'agissait d'une erreur sur l'ES 8 qui était 2 fois de nuit, la rectification a été effectuée.

33°) Vente de pneumatique aux salariés. Le mois derniers, la direction invoquait, une gestion trop lourde et compliqué comme raison de refus. La CGT propose donc que la direction vende ses pneus à une coopérative d'achat des salariés qui pourrait être gérée par le Comité d'Etablissement. La direction peut elle s'engager à vendre ses pneus au prix coutant, c'est-à-dire sans marge ?

**Réponse** : La gestion lourde n'est pas la seule raison invoquée. Pour mémoire, veuillez trouver ci-après la réponse apportée dans le compte-rendu du mois dernier « Compte tenu des mesures déjà en place, des difficultés juridiques et de la complexité du système à mettre en place, ceci est non prévu ». Notre réponse est inchangée.

34°) RTT Tombant un jour férié, la victoire juridique de la CGT confirme son expertise dans ce domaine puisqu'elle a depuis 5 ans au moins gagné 100% de ses dossiers devant le conseil des prud'hommes comme en appel. Quand allez-vous payer le personnel non régularisé, n'attendez vous pas la transposition de l'accord MEDEF CFTD dans la loi pour vous soustraire à vos obligations de régularisation sur 5 ans ?

**Réponse** : Comme vous le savez, puisque nous vous l'avons déjà indiqué verbalement à plusieurs reprises, le paiement des RTT tombant un jour férié qui n'ont pas encore été régularisés interviendra au mois de Juin. Nous respecterons notre engagement de régularisation sur 5 ans.

#### **Mélange :**

35°) Problème d'approvisionnement des coins boissons à la plate forme du 1<sup>er</sup> étage. Précision apportée en réunion : plus de sirop dans les fontaines.

**Réponse** : L'approvisionnement est du ressort de la production, nous allons leur rappeler.

36°) Problème d'approvisionnement des distributeurs de boissons. Précisions apportée en réunion : nous avons appelé dimanche dernier ( 16/06 ) mais personne n'a répondu et personne ne s'est occupé du message que nous avons laissé.

**Réponse** : Le problème nous a été signalé le 12/06, APPAREILLAGE AUTOMATIQUE est intervenu rapidement après notre appel, tout est rentré dans l'ordre. Le problème dans ce secteur est que personne ne vient informer l'approvisionneuse des dysfonctionnements rencontrés au cours de l'utilisation. Un affichage en ce sens a donc été réalisé par APPREILLAGE AUTOMATIQUE. D'autre part, il existe un numéro à contacter en cas de problème le week-end, une astreinte technique peut se déplacer si nécessaire, il ne faut pas hésiter.

Concernant la précision qui a été apportée en réunion, nous avons pris contact avec APPAREILLAGE AUTOMATIQUE qui nous a indiqué avoir fait des recherches mais ne pas avoir trouvé trace de cet appel.

37°) Refaire le toit de l'ascenseur N°4.

**Réponse** : Nous allons demander un devis à OTIS.

38°) Réparer les cellules de l'ascenseur N°2 qui sont tenues par des morceaux de gommés.  
Précisions apportées en réunion : Hier ( 19/06 ), le gars est venu, il a signé et il est reparti...  
L'ascenseur est très rapidement retombé en panne. Pourquoi n'installe-t-on pas une rampe ?  
Le techniciens viennent de Moulins... Embauche d'un ascensoriste GDTF ?

**Réponse** : Après avoir relancé à deux reprises OTIS sur le sujet, nous avons contacté directement le responsable qui nous a indiqué que le monte-charge n°2 serait remis en service le 26/06. Une carte de contrôle des manœuvres était HS. Dans le même temps, il est prévu qu'OTIS règle provisoirement les cellules intérieures qui tiennent avec de la gomme. OTIS a commandé des fixations de renfort pour que le problème soit définitivement réglé. Réception prévue le 02/07 prochain avec installation immédiate. Concernant l'installation d'une rampe, nous n'avons pas le budget pour entreprendre de tels investissements. Concernant l'embauche d'un ascensoriste, ceci n'est pas prévu, nous avons un contrat d'entretien avec OTIS.

39°) Réparer les réfrigérateurs du réfectoire.

**Réponse** : Le réfrigérateur en panne a été réparé.

40°) Fournir un calendrier RTT conforme pour les salariés afin qu'ils puissent poser leur congés. Précision apportée en réunion : celui qui est affiché est faux.

**Réponse** : Le planning a été affiché dès le 07/06 au Mélange. Concernant la précision qui a été apportée en réunion, le planning n'est pas complètement faux, il s'agissait d'une erreur sur l'ES 8 qui était 2 fois de nuit, la rectification a été effectuée.

41°) Réparer le store et l'interrupteur du réfectoire.

**Réponse** : Une commande est en cours, le moteur est HS.

42°) Contrôler, nettoyer les aspirations de fumées, situation dangereuse, source de maladies professionnelles graves. Précisions apportées en réunion : Il n'y aucun suivi des aspirations, il devrait y avoir un registre de vérification.

**Réponse** : Toutes les aspirations de l'atelier sont contrôlées une fois par an. Nous avons un registre qui est détenu par la maintenance qui réalise les contrôles. Si un dysfonctionnement apparaît entre temps, il faut le signaler à l'agent de maîtrise pour qu'une demande SAP soit réalisée et que la maintenance intervienne.

43°) Remplacer le local du quai.

**Réponse** : Compte tenu du coût que les travaux représentent, nous allons, dans un premier temps, investir dans du mobilier ( bureau, caisson, chaise ).

44°) Réparer les lanterneaux du Banbury 1 et du Banbury 2.

**Réponse** : Une demande de devis a été réalisée.

45°) Déboucher le tout à l'égout de la plate forme utilisé pour vider les eaux usées.

**Réponse** : Demande pris en compte.

**Préparation :**

46°) Arrêt des relèves injustifiées au vue de la commande. Précisions apportées en réunion : Comment justifiez-vous des relèves aux coupes alors que la machine est éteinte après parce qu'il n'y a pas de besoin de production ? La ERMAFA a été installée pour supprimer à terme les PIRELLI et les PIRELLI fonctionnent actuellement avec les relèves...

**Réponse** : Les relèves sont faites que lorsque cela se justifie, en fonction des besoins. Pour le cas dont vous parlez précisément, il se peut qu'il y ait besoin de faire des relèves parce que les pièces produites sont attendues par les personnes qui reçoivent notre production et que cela ne peut pas attendre une heure de plus, sans quoi nous prenons du retard et risquons la rupture. Concernant les PIRELLI, nous en avons toujours besoin notamment parce que tous les codes ne sont pas développés sur la ERMAFA. Si nous réalisons des relèves sur les PIRELLI, c'est pour les mêmes raisons qu'indiqué ci-dessus.

47°) La fontaine située entre les calandres et la Gomme de Flanc a disparu. Nous vous demandons d'en remettre une.

**Réponse** : La fontaine est en place, elle a même été testée lors de la visite CHSCT du 18/06.

48°) Mettre à disposition des bennes de rebuts textiles et métalliques adaptées pour les équipes ES comme en 3X8.

**Réponse** : La méthode d'enregistrement et d'évacuation des rebuts est en cours de modification. À terme, nous aurons même trop de bennes puisque chaque équipe devrait vider ses propres bennes. Donc 2 bennes suffiraient pour tous les postes.

49°) Coupe 70° : il n'y a pas d'espace entre les bandes comme sur les autres machines de coupes. Mettre un rouleau d'application au niveau du jointage pour décoller les bandes.

**Réponse** : Merci de vous rapprocher du responsable de Secteur SVP afin d'expliquer précisément votre demande.

50°) Chariot élévateur: malgré le signalement de nombreuses détériorations par les salariés rien n'est fait. Pouvez-vous réaliser les travaux ? Précision apportée en réunion : Les feuilles de suivi ne sont pas du tout exploitées correctement, les demandes SAP qui devraient être faites à la lecture de ces fiches ne sont jamais faites. Nous demandons que les chariots de la préparation soient équipés d'une plateforme pour emmener les rouleaux en camionnette. De plus, le crochet pour tirer les chariots n'existe plus : Pourquoi ?

**Réponse** : Le crochet du chariot n°12 a été réparé le 18/06 dernier. Concernant les feuilles de suivi, nous allons voir ce qui pose problème pour y remédier.

51°) Pélissier VMI : les couteaux de la rampe sont de mauvaise qualité et se détériorent rapidement. Trouver une solution. Précision apportée en réunion : Changement réalisé toutes les semaines en ce moment.

**Réponse** : Des tests sont en cours. Malheureusement, ils ne sont pas concluants pour le moment.

52°) Gomme de flanc : Fuite d'eau (vis 120), fuites d'huile sous la tête. Précision apportée en réunion : Que comprend le budget de 450 000 Euros.

**Réponse** : La fuite d'eau est provoquée par une corrosion importante au niveau du corps de la vis. L'ensemble vis + tête est à changer. Une demande budget de 450 000 Euros a été réalisée pour 2014. Les fuites d'huile vont être regardées par la maintenance. Délai : semaine 30. Le budget de 450 000 Euros comprend la tête d'extrudeuse ainsi que la vis. Aux dernières nouvelles, l'approbation pourrait finalement être plus tôt que prévu, elle pourrait intervenir cette année.

53°) Gomme de flanc : Fuite d'eau lorsqu'il pleut. Changer les vitres du toit.

**Réponse** : Le nécessaire a été fait.

54°) Protecteur : Fuites d'huile sous la tête.

**Réponse** : Les fuites d'huile vont être regardées par la maintenance. Délai : semaine 30.

55°) Protecteur : Plaque tôle à changer à côté du breaker signalé mais pas fait.

**Réponse** : Ceci a été signalé à la maintenance, le nécessaire devrait être fait en semaine 27.

56°) WC : Odeur insupportable à proximité. Trouver une solution.

**Réponse** : Le nécessaire a été fait, un siphon de cour a été rebouché.

57°) Extrusion protecteur : Fumées irritantes, les fumées de gommes chaudes à la sortie de la tête d'extrusion et sur le tapis roulant irrite les yeux, la gorge et les poumons des salariés. Conformément aux principes de prévention établis à l'article L4121-1 du code du travail, le syndicat CGT Dunlop demande que les moyens de captation des fumées soient installés au plus près de la source et renforcés. Les locaux à pollution spécifique doivent être ventilés et le débit d'air déterminé en fonction de la nature et la quantité des polluants selon le code du travail. La direction a une obligation de sécurité et de résultat en matière d'hygiène et de sécurité. Les salariés sont gênés par les fumées, vapeurs de gommes extrudées et demandent à la direction de renforcer les aspirations des polluants à la source et le recyclage de l'air des locaux. Précision apportée en réunion : Il ne s'agit pas de ce qu'il peut y avoir dans l'air mais plutôt de la gêne occasionnée par la fumée.

**Réponse** : Les mesures d'hygiène de l'air à la boudineuse protecteur, effectuées sur 2012, sont en dessous des seuils limite d'exposition réglementaire. Nous n'avons aucune information à ce sujet par les équipes 3X8, nous vous proposons donc de communiquer les codes problématiques au responsable de secteur qui viendra constater sur le terrain, en présence du QTECH et du Service Sécurité. Nous pouvons fournir aux personnes concernées les EPI nécessaires ( JUPITER ou masque respiratoire + lunettes de protection ).

## **Secteur Confection :**

58°) Les chariots carcasses crues sont trop bruyant, trouver une solution. Précision apportée en réunion : les pneus sont beaucoup trop rigides, des pneus gonflables seraient plus adaptés.

**Réponse :** Des essais ont été réalisés pour limiter le bruit en installant du caoutchouc sur le timon d'un chariot. Les essais ont démontré que lorsque l'allée est correcte, il n'y a pas de bruit. Par contre, lorsqu'il y a des imperfections dans le sol, le bruit est présent. Les chariots vont être équipés de ce système en caoutchouc pour limiter le bruit malgré tout. Les charriots ont des roues pleines afin de supporter la charge. Il faut étudier le sujet des roues gonflables ( charge, entretien des roues,...).

59°) Arrêt des relèves injustifiées au vu de la commande. Précisions apportées en réunion : Des relèves sont effectuées tous les jours sur la F4, même en week-end. Chantage.

**Réponse :** Les relèves qui sont faites en confection sont sur des machines qui fabriquent du scooter car la demande est forte dans ce produit et les quantités journalières sont difficilement atteintes, nous sommes en retard dans les livraisons. Elles sont donc justifiées. Les seules relèves sur F4 sont lorsque il y a deux opérateurs à la machine, ce qui est rare en semaine.

60°) Plusieurs placards du vestiaire confection sont HS, le syndicat CGT demande leur remplacement.

**Réponse :** Il faut que nous allions voir sur place le nombre de placards nécessaires.

61°) L'évacuation des eaux de la fontaine de ce secteur est bouchée.

**Réponse :** Le nécessaire a été fait.

62°) Douche : Changer la pomme de douche cassée (1<sup>ère</sup> allée 2<sup>ème</sup> douche individuelle)

**Réponse :** Le nécessaire a été fait.

63°) Fumoirs : Ajouter des chaises ou mettre des bancs.

**Réponse :** Des chaises ont été rajoutées le 21/06.

64°) Décrochage moto : La machine à traiter ne fonctionne pas comme normalement. Trouver une solution. Précision apportée en réunion : Ceci a déjà été signalé à plusieurs reprises, la machine ne traite pas tous les pneus. Parfois 1 pneu sur 2-3 est traité, c'est aléatoire.

**Réponse :** Cette machine est en cours de remise à niveau. Un agent de la maintenance travaille sur le sujet. Il s'agirait d'un dysfonctionnement dans le circuit de lavage.

65°) Mettre une personne en renfort au décrochage lorsque toutes les machines sont en productions ( cas de l'ESK ). Précision apportée en réunion : le gars n'a pas le temps de tout faire. Toutes les machines moto sont occupées en ce moment.

**Réponse :** Non prévu. Nous avons déjà connu le même niveau d'activité auparavant avec, en plus, le pressage des joints, ce qui ne se fait plus maintenant. Les opérateurs ont donc bien le temps de tout faire.

79°) Refaire les douches en BTA maintenance.

**Réponse** : Non prévu en 2013 car nous n'avons pas le budget.

80°) Risque d'accident lors de réparation sur la toupie : Manque de luminosité la nuit, risque de chute car grille au sol en mauvais état.

**Réponse** : Une enquête CHSCT est programmée le 25/06 prochain à 11H00.

81°) Les délais de réception des pièces de maintenance sont de plus en plus long avec pour conséquence, une désorganisation du travail.

**Réponse** : Aucune précision n'ayant pu être apportées en réunion, nous ne pouvons pas répondre précisément à cette question.

82°) Depuis la tentative de transfert de salariés ES de maintenance non concerné par le projet de la direction par les responsables du service maintenance et mise en échec par la CGT, nous constatons que des travaux irréalisables ont été demandé aux salariés ayant refusés le transfert ; que les mêmes salariés soumis au BIP ont subi l'entretien de manière négative, reproches infondés, culpabilisations irrationnelles, etc. Que compte faire la direction pour rétablir un climat social serein dans ces équipes ? Les risques psychosociaux ne sont toujours pas évalués et aucune mesure de prévention contre les harceleurs n'est mise en place aujourd'hui. Que compte faire la direction pour tenir son obligation de sécurité et de résultats? Précisions apportées en réunion : Tous les ES revenus en semaine ont été reçu pat la Service RH alors que ceux ne la maintenance ne l'ont pas été.

**Réponse** : Il ne faut pas faire de cas particuliers une généralité, le climat social en maintenance est serein. Une personne a refusé de faire un chantier, le responsable a été contraint de le sous-traité. Le travail a été réalisé très rapidement et sans aucune difficulté par l'entreprise sous-traitante. Ceci aurait tout à fait pu être réalisé en interne, c'est dommage. Concernant les ES revenus en semaine, il ne s'agit pas là de la faute du responsable mais plutôt d'un défaut de communication de notre part, nous nous en excusons.

### **Montage Moules Membranes :**

83°) Les élus CGT ainsi que les salariés de l'équipe 2 du Montage Moules Membrane ont été reçu collectivement par Monsieur LESAGE. À cette occasion, une prime de gratification exceptionnelle a été demandée pour les opérateurs du Montage Moules Membranes de l'équipe 2. Quelle est la réponse de la direction ?

**Réponse** : Nous ne sommes pas opposés à verser une prime aux personnes du MMM qui sont venues prêter main forte en cuisson. Le montant ainsi que la liste des personnes concernées reste à définir. Ceci est tout à fait exceptionnel et n'a pas vocation à être appliquer dès que nous demanderons des remplacements ponctuels.

84°) Les nouveaux équipements doivent faire l'objet d'une information du CHSCT avec une visite de l'équipement. La machine de nettoyage des moules du secteur réparation dégage des fumées, qu'en est-il au niveau de la sécurité des salariés ? Précision apportée en réunion : Il s'agit de la machine à vapeur en location.

**Réponse** : Il ne s'agit pas d'une machine à vapeur mais d'une laveuse qui fonctionne avec de l'eau chauffée à 60°C. C'est la même que celle utilisée à la réparation. Nous ne voyons pas ce qui pourrait poser problème en terme de sécurité.

85°) Affichage des informations CE dans le secteur réparation des moules. Par ailleurs la direction va devoir rappeler que les affichages syndicaux ou des membres du CE comme des délégués du personnel ne doit pas être déplacé par des tiers. Est il possible d'avoir un panneau à la réparation des moules pour les activités du CE ?

**Réponse** : Nous nous permettons de vous rappeler que les affichages syndicaux n'ont pas vocation à être affichés sur les panneaux du Comité d'Établissement. Des panneaux prévus à cet effet existent. Concernant votre demande de panneaux supplémentaires, les opérateurs de la réparation au MMM ont accès très facilement à ceux situés au sein de l'atelier MMM, il n'est pas prévu que nous en installions d'autres.

86°) Les salariés de l'équipe 2 souhaitent être en RTT le lundi 23 décembre 2013. Le syndicat CGT Dunlop demande de respecter le choix des salariés qui souhaitent être en RTT comme cela doit être prévu par le cycle. Précision apportée en réunion : Il s'agit, en fait, de l'équipe 3 qui travaille au lieu d'être en RTT.

**Réponse** : Nous sommes trop tôt dans l'année pour pouvoir vous répondre. Nous verrons cela à la rentrée, lorsque nous connaissons plus précisément nos besoins en matière de production.

### **Hygiène et propreté des locaux :**

87°) Un décapage des WC et douches de toute l'usine s'impose.

**Réponse** : Un nettoyage de fond aura lieu cet été, ceci est prévu dans le contrat.

88°) L'usine est envahie d'insectes ( moustiques ) qui rendent le travail pénible surtout la nuit. Que fait la direction ? Précision apportée en réunion : Avant, on chassait les nappes d'eau pour éviter que les insectes ne prolifèrent.

**Réponse** : Ce début d'année a été exceptionnellement très humide.

89°) Remise en état des Insectaflash dans les WC.

**Réponse** : Des Insectaflash ont été installés à certains endroits mais ils ont disparu... ainsi que des lampes...

90°) Les urinoirs des ateliers sont sales et bouchés. Procéder à un décapage et débouchage.

**Réponse** : Pour ce type de travaux, il faut faire une demande SAP pour que les Services Généraux interviennent.

91°) Pourquoi avez-vous stoppé de nombreux travaux de réfections des douches et vestiaires dans de différents secteurs ( Bungalow de maintenance, douche de la préparation, WC secteur nord, ... ) ?

**Réponse** : Les travaux n'ont pas été stoppés. Cependant, il ne serait pas logique d'entamer des travaux dans les vestiaires compte tenu de notre projet de centralisation...

### **Question diverses :**

Où sont les cahiers de réclamations ? À qui doit-on les donner ?

**Réponse** : Les cahiers de réclamation sont disponibles aux bureaux des agents de maîtrise. Lorsqu'une question est posée, il faut soit le remettre à l'agent de maîtrise qui remet à la personne qui doit faire la réponse, soit l'emmener directement à la personne qui doit faire la réponse.

Toilettes EMO : ampoules à changer + problème porte.

**Réponse** : L'éclairage a été vérifié : les ampoules grillées vont être réparées très rapidement mais il manque deux appliques qui ont été volées... Pour la porte, la serrure sera enlevée.

Heures de délégation : les ICT sont-elles maintenues ?

**Réponse** : Les heures de délégation sont paramétrées de sorte le maintien des ICT soit assuré selon le code opération du poste titulaire. Même chose pour les heures de réunion.

### **Calendrier des réunions 2013 :**

Jeudi 17 janvier 2013

Jeudi 21 février 2013

Jeudi 21 mars 2013

Jeudi 18 avril 2013

Jeudi 23 mai 2013

Jeudi 20 juin 2013

Jeudi 18 juillet 2013

Jeudi 19 septembre 2013

Jeudi 24 octobre 2013

Jeudi 21 novembre 2013

Jeudi 12 décembre 2013