

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU MOIS DU 26 MAI 2011

REVENDEICATIONS DEPOSEES PAR : CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL :

Sanitaire

Nous demandons de rajouter un rouleau essuie-mains dans le sanitaire B1 (Proche finition vilebrequins) et à la salle d'essais.

Une vérification sera faite, et si cela est nécessaire un rouleau essuie-mains sera rajouté.

Boissons/Aire de repos

- a) Nous demandons de créditer deux boissons supplémentaires par jour, en plus de celles existantes, pour la période de juin à septembre.
- b) Nous demandons de vérifier le fonctionnement de toutes les fontaines à eau (notamment aire de repos C10, C13, A1)
- c) Nous demandons l'installation d'un appareil à friandises dans toutes les aires de repos.
- d) Nous demandons de fournir une clé à boissons pour les salariés des entreprises extérieures qui sont dans l'établissement en permanence ou pour de longues missions.

a) Cela n'est pas prévu, mais en fonction des températures, nous pourrions envisager de mettre les boissons d'Août sur le mois de Juillet.

b) Une vérification des fontaines à eaux est faite régulièrement par la Société qui gère les appareils à boissons.

c) Nous sommes actuellement en phase de démarrage avec l'Entreprise PATOUILLET et nous étudierons avec eux votre demande.

c) Il n'est pas prévu d'attribuer une clé à boissons aux salariés des Sociétés Extérieures, mais les responsables de ces sociétés peuvent se mettre en contact avec le prestataire pour en acheter.

Récupération de matériel :

Suite aux interventions de la toiture B1, nous demandons que les salariés puissent bénéficier des chutes de tôles en alu laquées isolantes.

Ces tôles sont de la propriété de l'entreprise ayant réalisé les travaux. Une partie de celles-ci seront prévues pour réutilisation.

D'autre part, certaines de ces tôles ont été vendues par la Société propriétaire à des particuliers et à des Sociétés. Une personne interne à notre Entreprise a été chargée de les récupérer pour les sortir de notre site, et les remettre aux clients acheteurs, en toute transparence.

Réponse tellement limpide et transparente de la Direction...alors qu'elle n'était même pas au courant des faits lors de la réunion DP. Si l'on résume la situation, l'Entreprise a donc acheté des tôles, entre parenthèse qui ne sont pas de la bonne longueur, et par conséquent qui n'appartiennent pas à FPT. On appelle ça de la location...non !? Et pourtant, une partie sera réutilisée par l'Entreprise. Cette affaire est brouillonne. Mais au fait, qui a payé ces tôles ??? Enfin, nous comprenons que le cadre de l'entreprise, en plus de sa fonction, est devenu commercial pour des entreprises extérieures. On n'arrête pas le progrès !!!

Au cours de cette réunion, la CGT a indiqué que les salariés FPT pouvaient bénéficier de ces tôles puisqu'un cadre de l'entreprise se servait gracieusement. On peut penser que cette situation soit délicate pour l'Entreprise. Rendez-vous compte, des fouilles inopinées mais bien ciblées contre les « petits salariés » sont réalisées, dès 5 heures du matin, par le responsable de la sécurité en dehors de ses horaires habituels de travail. Mais le week-end, pas de cadre pour contrôler la sortie du matériel...entreposé une fois dans une semi-remorque, une autre fois dans une remorque de tracteur.

Conclusion : Est-ce que la Direction cautionne de telles pratiques et celles que l'on ignore ?

Blocs :

Quelles sont les raisons de la présence d'un écran au dessus de l'anneau 2 des blocs ?

Ce système existe déjà dans l'anneau 1 des blocs, mais sur PC.

Cela permet de vérifier le bon fonctionnement de la ligne.

Défense du salarié :

Nous demandons à la direction de rappeler à sa maîtrise que chaque salarié a le droit d'être assisté par un représentant du personnel lors d'un entretien.

Il faut rappeler que les entretiens demandés par la Maîtrise ne sont pas seulement des entretiens de sanction, où cette présence est prévue légalement, et qu'un responsable peut demander à un salarié de discuter avec lui de certains sujets. Dans ce cas, la présence d'un représentant du personnel n'est pas prévue.

Enfant malade :

Nous demandons au service paie de consulter le salarié quand il y a un doute sur la journée « enfant hospitalisé » avant d'imposer la pause d'une journée de congé.

Un Accord existe sur le sujet, et il précise les documents à fournir pour bénéficier éventuellement de cette journée. A la présentation de ces éléments, les règles sont appliquées.

Par contre, certains salariés ne présentent pas l'ensemble des documents ou ils les remettent en retard, et un congé est posé sur la journée concernée.

Nous sommes disponibles à étudier le dossier de certaines personnes qui auraient pu se trouver dans ce cas.

Primes :

Nous demandons le maintien de toutes les primes pour les salariés habituellement postés qui travaillent en horaire normal suite à la demande de leur hiérarchie. (ex. personnels qui usinent des pièces à l'école pour l'entreprise)

Dans le cas d'un changement de poste, sur le court terme, les primes sont exceptionnellement maintenues (sauf concernant la nuit, où seule la prime d'équipe est maintenue, car le paiement de la prime de nuit, des paniers et des heures de nuit est très encadré et est lié exclusivement à un travail de nuit). Sur le long terme, une prime de dégressivité est appliquée. Les paiements sont effectués conformément à une demande écrite de la maîtrise.

Promotion/développement

Quels sont les critères retenus pour un changement de coefficient ?

Les critères généraux retenus sont : la capacité ; la polyvalence ; la disponibilité ; l'assiduité, ainsi que la motivation.

Evolution de carrière:

Nous demandons un véritable déroulement de carrière pour l'ensemble du personnel basé notamment sur l'expérience et les compétences. Certains salariés font les fonctions de polyvalents, team expert et même Rute et n'ont pas les coefficients correspondants.

Lors de l'attribution des Augmentations Individuelles, un point spécifique sera fait sur ces métiers.

Suivis école et hors-école :

Combien de salariés seront concernés par le suivi école et hors-école sur le mois de juin 2011 ? Quels seront les critères d'application ?

Le suivi école et hors-école concernera environ 300 salariés.

Nous appliquons également les critères indiqués plus avant : la capacité ; la polyvalence ; la disponibilité ; l'assiduité, ainsi que la motivation.

Fouille :

En cas de fouilles à la loge, nous demandons que les pompiers ne soient pas pris comme témoins.

Nous n'envisageons pas de modifier la procédure actuelle.