

CGT

Unité fonderie

Mardi 23 janvier 2018

Situation très tendue à la fonderie.

Mardi 16 janvier, les salariés de l'atelier entretien des moules, dans l'équipe de l'après-midi ont cessé le travail.

La goutte d'eau qui a fait déborder le vase : Les salariés du 4165 ont appris qu'un de leur collègue ne serait pas embauché, pourtant, ce salarié a suivi la formation Renault pendant 2 ans, a vu son contrat renouvelé jusqu'en juillet 2018, fait son boulot...

Les salariés ont cessé le travail et ont demandé à être reçus par la direction de la fonderie. Les salariés ont remonté une liste de revendications, qui s'ajoute au problème d'embauche de leur collègue.

Résumé des revendications et problèmes remontés

- Motif de non embauche de leur collègue, 2 ans en formation Renault, contrat renouvelé 2017, 07/2018. Pas de problème avec son travail.
- Problème de temps passé à former les nouveaux intérimaires pour, au final ne pas les embaucher, alors que les outilleurs sont en compétences critiques. Problème de rapatriement des moules. Besoin d'explications sur des opérateurs «soudeurs». Sécurité, Où s'arrêtera-t-on ? 5 cadenas !! Sécurité : fermeture des moules au marteau, où est la sécurité ? Petite presse à présenter : un an déjà et toujours pas d'informations. Lenteur de la presse à présenter. Délais d'approvisionnement des pièces de rechange très longs. Moules neufs, anneaux de levage M24, M20, élingues etc. Problèmes avec les supports de moules. Manque 2ème laveur moules. 1 seul groupe hydraulique au 4165. Potence 1 tonne condamnée. Problème d'équipement des caisses des nouveaux arrivants. Pas d'infos sur le nouvel atelier. etc

Des problèmes il y en a, c'est quand même incroyable d'être obligé de se mettre en grève pour réclamer des informations et de quoi travailler !!! A 18H, le CA, le RH et le chef de département ont reçu 2 salariés et l'élu CGT du secteur.

Un échange a eu lieu sur tous ces sujets : dysfonctionnements, conditions de travail...

Des sujets qui concernent l'ensemble des salariés de la fonderie.

Concernant l'apprenti : Il aurait loupé «l'entretien». Un entretien très subjectif, avec des questions parfois «étranges». Tout repose **sur le bon vouloir et le seul jugement de deux personnes, un RH en retraite, qui ferait mieux d'y rester et un CA.**

Aucun respect pour les salariés qui passent des jours à former leurs collègues pour, qu'au final, ils ne soient pas embauchés.

Gros problème : personne n'est en mesure de lui dire pourquoi son embauche est refusée (RH, société SPRING, hiérarchie...), .

La direction a dit prendre en compte les demandes et informera les salariés au sujet de l'embauche de leur collègue.

Grève et arrêt de la fonderie dans la nuit du 19 au 20 janvier.

Un collègue de maintenance, aux compétences et à l'expérience reconnues de tous, a appris le 19 qu'il ne lui restait plus qu'une nuit à faire à la fonderie !!!

Dans la nuit du 19 au 20, l'équipe de maintenance s'est mise en grève, rapidement suivie par l'ensemble des salariés de nuit pour demander l'embauche de leur collègue. Que ce professionnel ait été prévenu la veille pour le lendemain passe également très mal, aucun respect pour les salariés.

Nous nous sommes donc rassemblés au réfectoire et avons fait le point sur la situation et décider des actions à engager :

Vers 22H15, et c'est une première, le chef de département, devant l'ampleur du mécontentement, est venu discuter au réfectoire avec les grévistes.

Très bonne initiative, cela lui a permis de recueillir «en direct» les revendications. (Un élu CGT l'avait déjà prévenu dans l'après midi que «ça chauffait» et qu'il allait falloir agir)...

- Les salariés l'ont rappelé : «nous ne pouvons pas nous passer de ses compétences», pas question de le laisser partir.

Le mal est plus profond et ça commence à énerver tout le monde.

La maintenance, par exemple, est dans un état déplorable :

Un seul mécano dans certaines équipes, des professionnels de nuit qui, devant l'ampleur des dégâts, ont accepté (au volontariat?) de descendre de nuit pour 2 mois, de faire des équipes «à rallonge» à tour de rôle, avec les risques que cela comporte pour leur santé. Dans le même temps, voir partir des professionnels compétents, ne passe pas.

Le chef de département à pris note, est bien conscient que c'est compliqué, va regarder en début de semaine et tiendra les salariés informés.

Il va également remettre en place les comités d'écoute : être écouté c'est une chose, être entendu en est une autre. Lors des derniers comités d'écoute, les salariés n'avaient eu que très peu de retours.

Est-ce que cela va enfin avancer? Allons-nous avoir des réponses? Une chose est sûre, les salariés ont pris la décision de ne pas se laisser faire et sont prêts à remettre ça.