

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## **Commission d'enquête relative aux causes du projet de fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord et à ses conséquences économiques, sociales et environnementales et aux enseignements liés au caractère représentatif qu'on peut tirer de ce cas**

– Audition, ouverte à la presse, de M. Michel Dheilly, directeur de production de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et M. Laurent Dussuchale, directeur des relations sociales de Goodyear Dunlop Tires France. .... 2

Mercredi

18 septembre 2013

Séance de 17 h 00

Compte rendu n° 7

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2012-2013

**Présidence  
de M. Alain Gest**  
*Président*



*L'audition commence à dix-sept heures cinq.*

**M. le président Alain Gest.** Après avoir reçu, au cours de nos précédentes réunions, les syndicats des usines Goodyear d'Amiens-Nord et Sud, nous poursuivons nos travaux en auditionnant la direction de l'entreprise Goodyear. Nous accueillons aujourd'hui M. Michel Dheilly, directeur de production de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et M. Laurent Dussuchale, directeur des relations sociales de Goodyear Dunlop Tires France.

Cette audition est ouverte à la presse écrite et audiovisuelle. Comme les précédentes, notre réunion est retransmise en direct et en téléchargement, tant sur le canal interne que sur le portail vidéo de l'Assemblée nationale.

Un compte rendu de nos débats sera établi dans les jours qui suivent notre réunion. Il vous sera soumis, messieurs, pour vous assurer qu'il correspond exactement aux propos que vous aurez tenus, puis il sera publié sur le site internet de l'Assemblée nationale.

Conformément à nos habitudes de travail, je vous donnerai d'abord la parole, messieurs, pour un exposé introductif d'une vingtaine de minutes. Ensuite, notre rapporteure, Mme Pascale Boistard, pourra poser une première série de questions. Enfin, les autres membres de la commission d'enquête interviendront, pour un débat approfondi.

Votre audition de ce jour, messieurs, sera suivie la semaine prochaine de celle d'autres dirigeants du groupe Goodyear, ainsi que, le jeudi 10 octobre, d'une visite des deux usines Goodyear d'Amiens-Nord et Sud, à laquelle sont conviés tous les députés membres de la commission d'enquête.

Nous avons entendu, de la part du syndicat majoritaire d'Amiens-Nord et d'un syndicat minoritaire, une mise en cause de la responsabilité de la direction de l'entreprise dans la situation actuelle, caractérisée par l'annonce, en janvier dernier, de votre décision de cesser l'activité et de fermer le site. Il a même été dit hier que vous portiez une part de responsabilité dans la dégradation du dialogue social.

Nous serions très intéressés d'écouter votre point de vue sur le déroulement des événements passés, notamment depuis 2007, qui ont conduit à la situation actuelle. Quelles sont les raisons qui vous ont amenés à décider la fermeture du site, avec comme conséquence 1 150 licenciements ?

Pourquoi la situation respective des usines d'Amiens-Nord et Sud a-t-elle autant divergé ?

Comment se passe le dialogue social dans l'usine d'Amiens-Nord – et, si vous pouvez nous le dire, dans l'usine d'Amiens-Sud ?

Quelle est votre appréciation sur la situation actuelle et son évolution ?

Nous sommes d'autant plus intéressés par votre point de vue que des violences ont été évoquées par les personnes auditionnées précédemment.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, je vais vous demander de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Michel Dheilily et M. Laurent Dussuchale prêtent serment.)*

**M. Michel Dheilily, directeur de production de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord.**

J'ai quarante-sept ans et travaille dans le groupe Goodyear depuis plus de vingt ans. J'ai intégré le groupe Dunlop à vingt-cinq ans, pour une mission à Paris dans le cadre de la réorganisation des moyens de stockage et de distribution des pneumatiques. Point important, j'ai eu l'occasion de travailler sur les deux sites.

Pendant plus de quinze ans, j'ai exercé la mission d'homme de production au cœur des ateliers, au contact des opérateurs, ce qui m'a permis d'être à leur écoute et de connaître l'ensemble des équipements. J'ai en effet travaillé dans tous les secteurs de production de l'usine, où j'étais chef de centre.

Pendant une période, j'ai été détaché pour remplir les fonctions de chef de projet dans le cadre du projet de complexe unique. Le groupe souhaitait créer à Amiens une unité de production destinée à devenir sinon numéro un, du moins numéro deux en Europe. Je tiens à exprimer ici toute ma fierté d'avoir travaillé avec l'ensemble des salariés sur des projets touchant au cœur de l'atelier dans le cadre d'une mission de gestion de flux. D'un commun accord, nous étions convenus d'avoir la même approche, les mêmes types de projets pour les deux usines. Il s'agissait d'une vraie démarche participative, à laquelle étaient associés les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Comme beaucoup, j'ai cru à ce projet de complexe unique.

Installé à Amiens-Nord depuis 2001, j'ai donc repris mes fonctions de chef de centre à la fin de l'année 2008 dans un secteur que je ne connaissais pas, puis, au milieu de l'année 2011, je suis devenu responsable de production de ce site, mais également président du CHSCT. Depuis le début de l'année, je suis directeur de production à Amiens-Nord.

Je suis donc en mesure de vous relater l'histoire de ce site, telle que je l'ai vécue. Pour ce faire, j'aborderai trois domaines : la production, la formation et la prévention des risques, en particulier psychosociaux, à l'usine d'Amiens-Nord.

La fabrication d'un pneu comprend trois étapes : la fabrication des mélanges et la préparation des composants, l'assemblage, la cuisson et l'inspection des produits finis. Le procédé est identique pour les pneus tourisme et les pneus agricoles. Les équipements peuvent être mixtes ou réservés à une ligne de produits.

Notre capacité à fabriquer la gomme est primordiale. Il faut en effet commencer par confectionner les mélanges qui constitueront le produit. Mais notre capacité à répondre aux exigences de nos clients grâce aux évolutions technologiques n'est pas moins importante. En la matière, deux notions sont essentielles : la taille des pneumatiques – nous parlons de « diamètre d'accrochage » – et leur poids, sachant que plus les pneus sont gros, plus nous avons besoin de gomme pour les fabriquer. Actuellement, le poids moyen des pneus passagers produits à l'usine d'Amiens-Nord est de 7,5 kilos, contre 5 kilos il y a une dizaine d'années ; celui des pneus agraires a doublé pendant la même période, passant de 80 kilos à 150 kilos, voire 400 kilos pour certains. Les exigences pour les pneus tourisme s'apprécient en termes de

résistance au roulement, d'adhésion sur sol mouillé et de confort – ces caractéristiques figurant désormais sur l'étiquette du produit commercialisé. Les produits agraires présentent des contraintes de charge et de vitesse. Sur les routes de campagne, la vitesse des engins agricoles est passée de 20 à 50 kilomètres à l'heure avec des charges bien supérieures à ce qu'elles étaient auparavant.

Actuellement, nous répondons à la demande commerciale en produisant en ligne tous nos pneus agraires. Ce n'est pas le cas pour l'ensemble des produits tourisme. De fait, à Amiens-Nord, la capacité à répondre aux critères techniques est un point clé. En effet, un outil de fabrication est adapté pour un certain *process*, mais, lorsque les exigences du client augmentent, il devient nécessaire de modifier un certain nombre de critères, à commencer par la fabrication des mélanges, d'où la nécessité de modifier nos équipements.

L'assemblage, deuxième étape de la fabrication d'un pneu, présente également des contraintes – précision, adaptation de la capacité des machines, etc. Sur le site d'Amiens-Nord en particulier, nous sommes contraints de revoir une grande partie de nos moyens de vulcanisation, de cuisson, pour les adapter aux nouvelles références, avec des particularités, par exemple le maintien des pneumatiques après un cycle de vulcanisation pour améliorer le refroidissement.

Au début des années 2000, Goodyear avait déjà investi plusieurs millions d'euros en équipements lourds dans l'usine d'Amiens-Nord, mais cela s'était révélé insuffisant pour assurer notre capacité à produire les nouvelles gammes demandées sur le marché. Une modernisation complète de l'outil industriel était donc indispensable. Dès lors, la direction a proposé le projet de complexe industriel consistant à réunir les deux usines d'Amiens, Dunlop et Goodyear, séparées par une rue, et destiné à devenir une référence en Europe.

Ainsi, en ligne avec son objectif de répondre à la demande des constructeurs automobiles, la direction a annoncé sa décision d'investir plus de 50 millions d'euros dans la modernisation des deux usines. Il s'agissait là d'un premier grand pas. Elle a également annoncé sa volonté de restructurer les deux usines en contrepartie de l'adhésion du personnel à un changement d'organisation du travail, à savoir le passage aux 4x8.

L'usine d'Amiens-Sud a accepté cette remise en cause de l'organisation du travail, ce qui lui a permis de bénéficier de 40 millions d'euros d'investissement pour moderniser son outil de production. Amiens-Nord, en refusant les 4x8, a conservé ses deux lignes de fabrication, les pneus agraires et les pneus tourisme. Mais, en ces années 2008-2009, ceux-ci ne répondaient déjà plus aux besoins du marché. Dans l'incapacité de développer les nouvelles références, comme le faisaient ses usines sœurs, elle s'est retrouvée avec une gamme de produits vieillissante. C'est alors que la direction a envisagé, pour sauver ce qui pouvait encore l'être, y compris les emplois, de céder la gamme agricole, en ligne à l'époque avec les besoins du marché, au groupe Titan.

Comme vous le savez, ce projet de cession s'est heurté à une fin de non-recevoir. Nous avons donc dû faire face à de grandes difficultés. D'une part, la restructuration des effectifs dans l'usine était totalement bloquée, en particulier dans le secteur tourisme. D'autre part, les contraintes de stocks s'alourdissaient – il nous était demandé de donner du travail aux gens... –, notamment dans certaines références qui sont passées à plus de cent jours de stock, contre cinquante en moyenne pour des dimensions normales.

Nous avons tenté d'apporter des solutions par des restructurations et la remise en cause de nos produits. Aujourd'hui, plus de 50 % des pneus produits à Amiens-Nord correspondent à des dimensions nouvellement introduites – 60 % le seront dans les mois à venir –, puisqu'elles ont été rapatriées d'autres sites afin de préserver un minimum d'activité dans l'usine. De 12 000 à 9 000 pneus par jour, nous sommes passés à 6 000 pneus lors de la mise en place des plans de sauvegarde de l'emploi, car les partenaires sociaux nous demandaient de réduire l'activité en raison des risques psychosociaux. Actuellement, le volume de production s'établit à 3 000 pneus pour lesquels nous avons du mal à trouver des acheteurs.

Dans ce contexte, nous avons été confrontés à de réelles difficultés, liées à l'introduction des nouvelles dimensions et à la nécessité d'occuper notre personnel. Nous avons surtout dû faire face à un manque de polyvalence du personnel, que nous avons eu du mal à motiver pour changer de fonction. Nous avons tenté de mettre en place plusieurs solutions : le passage d'opérateurs du secteur de la construction au secteur agricole, avec le même métier ; des reconversions d'un secteur à l'autre dans la même ligne de produits ; des reconversions complètes, certains opérateurs de production ayant accepté de devenir professionnels de la maintenance. En même temps, nous avons proposé une prime incitative. Aujourd'hui, seules trente-cinq personnes ont fait l'effort de se remettre en cause sur un poste de production dont il était stratégique qu'il soit occupé afin de garantir le *process* de fabrication.

La formation est une réponse à la problématique que je viens d'évoquer, à savoir la sous-utilisation des salariés d'Amiens-Nord, occupés dans certains secteurs à 95 % et dans d'autres à moins de 50 %. Il est de la responsabilité de l'employeur de préparer l'avenir de ses salariés, et la polyvalence est une réponse. Pour nous, la formation est une manière saine d'occuper notre personnel. En 2013, plus de 32 000 heures ont été consacrées à la formation, soit trente heures par salarié. Le budget formation représente 1,2 million d'euros, soit 3,35 % de la masse salariale – contre 2,5 % auparavant, soit largement plus que ce que la loi nous impose. Notre politique de formation s'inscrit donc dans la continuité.

Nous avons mis en œuvre des formations générales, avec l'acquisition des savoirs de base, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, la sensibilisation à l'entrepreneuriat, la mise en place de bilans professionnels.

En matière d'hygiène et de sécurité, nos salariés ont été formés aux moyens de manutention et de levage, dont le développement est lié à l'augmentation du poids des pneus, et aux produits chimiques.

Des formations ont également été dispensées dans le cadre des certifications aux postes de travail. J'ai personnellement tenu à associer tous les salariés à la prise en charge de leur poste de travail.

Les formations DIF ou CIF ont obtenu l'adhésion totale de la direction. Toutes les demandes de formation ont reçu une réponse. Pour satisfaire l'ensemble des demandes, nous avons même pris en charge le financement des formations lorsqu'il avait été refusé par l'organisme.

En outre, en lien avec le projet de fermeture en cours, nous mettons en œuvre cette année un large panel de formations : renforcement des savoirs de base ; gestion du stress ;

préparation à la retraite ; sensibilisation aux risques psychosociaux – formation destinée aux agents de maîtrise et aux secouristes ; communication orale, estime de soi, etc.

Sur le plan organisationnel, notre difficulté est de parvenir à compléter les heures d'inactivité des salariés par des heures de formation. Il ne s'agit pas de sortir un opérateur de son poste pour le former pendant trois jours, mais de lui dispenser une formation au quotidien pour compléter ses quatre heures de présence.

J'exprimerai un regret : nous n'avons pas réussi à convaincre nos partenaires sociaux dans les différentes instances pour la mise en place d'un point d'information-conseil.

La sécurité, autrement dit la réduction du nombre d'accidents, est une priorité du groupe Goodyear. La prévention des risques à Amiens-Nord s'articule autour de trois axes : le management participatif, qui vise à inciter les salariés à l'autocontrôle, à garantir leur propre sécurité ainsi que celle de leurs collègues ; des antennes de sécurité, consistant en des audits réalisés par nos salariés auprès de leurs collègues afin de connaître les difficultés qu'ils rencontrent et d'identifier les risques dans les ateliers – nous avons beaucoup travaillé avec les secouristes, qui réalisent un travail remarquable dans l'usine, de même que les pompiers volontaires – ; la mise en conformité – modification des équipements, adaptation des moyens de levage aux postes de travail, etc.

En 2009, après l'annonce des premiers plans de sauvegarde de l'emploi, nous avons réalisé un travail très important sur la prévention des risques psychosociaux. Cette question a été prise très au sérieux par le groupe, comme par les membres du CHSCT de l'usine avec lesquels nous avons signé, en 2010, un accord sur la base d'un rapport Secafi de 2009 qui appelait notre attention sur les services médico-sociaux, les formations et la mobilisation du personnel. Nous avons donc engagé plusieurs démarches, à commencer par l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER), en particulier de la partie relative aux risques psychosociaux. À l'occasion des visites à l'infirmerie dans le cadre de la médecine du travail, les services médicaux ont mené des interrogatoires sur les niveaux de stress. Des formations ont été dispensées sur la détection des salariés en souffrance. Des groupes de parole ont été mis en place. Les horaires de l'infirmerie ont été allongés, avec une ouverture sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, afin de permettre aux salariés de chaque équipe de trouver un interlocuteur à tout moment. Une psychologue clinicienne est venue compléter les actions du médecin du travail.

En outre, des réunions ont été organisées entre les services du conseil général et nos salariés rencontrant des problèmes de surendettement, ce qui a permis la signature d'une convention avec l'association Cyprès et l'embauche d'une assistante sociale. Nous avons également mis en place des groupes autour des addictions. Depuis l'annonce du projet de fermeture, nous avons renforcé l'action des services médico-sociaux, avec la mise en place de permanences au service des équipes de week-end en particulier, mais également l'ouverture d'une ligne d'écoute. En relation avec le médecin du travail, nous avons installé un comité de reclassement pour l'ensemble des salariés déclarés partiellement inaptes, afin que leur soit proposée une activité adaptée.

L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'un suivi assuré par un comité de veille des risques psychosociaux, qui se réunit une fois par semaine, et grâce auquel nous adapterons au mieux l'ensemble des mesures prises par l'entreprise en association avec tous les acteurs des ressources humaines et des services médico-sociaux, y compris le secrétaire du CHSCT.

**M. Laurent Dussuchale, directeur des relations sociales de Goodyear Dunlop Tires France.** Je suis le directeur des relations sociales de Goodyear Dunlop pour la France. J'ai intégré le groupe en décembre 2008 en tant que juriste chargé des relations sociales dans les deux usines d'Amiens. Mon parcours s'est poursuivi au siège social, avec des fonctions plus larges, ce qui m'a permis de constater que le dialogue social à Amiens-Nord est différent de celui des autres établissements.

Compte tenu de mes fonctions, mon intervention portera essentiellement sur trois sujets : l'exposition des salariés aux produits chimiques ; le dialogue social, en particulier dans le cadre du projet actuel ; le projet de modernisation mis en œuvre dans l'usine d'Amiens-Sud. Dans la mesure où, comme vous l'avez souligné, monsieur le président, d'autres membres de la direction vont prochainement être auditionnés, nous avons choisi de structurer nos interventions en tenant compte de nos prérogatives respectives.

L'exposition des salariés aux produits chimiques a été traitée au cours des précédentes auditions, mais je pense que certains points méritent d'être précisés. Ce sujet est mieux connu depuis quelques années, ce qui a conduit à une réponse de plus en plus précise du législateur, du pouvoir réglementaire et des industriels en matière de politique de prévention. En 2001, un décret a renforcé l'information des salariés sur leur exposition aux produits chimiques. Il a été complété par un décret en 2003, puis par une circulaire en 2006, preuve de la complexité de ce sujet mêlant aspects d'hygiène industrielle et médicaux.

En ce qui concerne l'usine d'Amiens-Nord, un plan d'action a été mis en œuvre dès 2007 pour permettre la mise à disposition de fiches et d'attestations d'exposition, conformément à la réglementation. Ces fiches permettent de retracer pour chaque salarié et chaque poste de travail l'exposition aux produits chimiques. Nous sommes d'ailleurs allés au-delà de ce que la réglementation impose, puisque nos fiches remontent à 1998. Je souhaite préciser que les salariés de l'usine d'Amiens-Nord bénéficiaient, avant la mise à disposition de ces fiches et attestations d'exposition, de fiches de données de sécurité mentionnant les risques chimiques – elles ont toujours été disponibles à l'infirmerie de l'usine – et d'une formation aux risques chimiques.

La condamnation de Goodyear en 2011 concernait une carence dans les modalités d'information des salariés pour omission d'établissement d'attestation d'exposition. La situation est depuis lors régularisée.

S'agissant du dispositif de prévention, des mesures ont été mises en place à Amiens-Nord : l'évaluation du risque – ce que Michel Dheilly vous a dit pour les risques psychosociaux est également valable pour le risque chimique – ; la suppression ou la substitution de produits chimiques et la diminution des solvants ; des prélèvements biologiques et des mesures atmosphériques, réalisés à intervalles réguliers ; des mesures de protection collective, avec l'installation d'introducteurs d'air, de bâches pour canaliser les fumées de vulcanisation, d'extracteurs d'air, de mécanismes d'aspiration des poudres. En outre, des équipements de protection individuelle sont mis à la disposition de l'ensemble des salariés concernés.

Dans une démarche de transparence, l'usine d'Amiens-Nord mène depuis l'année 2010 avec le centre hospitalier universitaire (CHU) d'Amiens une étude épidémiologique qui a pour objet de comparer les constats médicaux observés sur les salariés de l'usine avec un registre départemental tenu par le CHU. Cette étude novatrice, dont les résultats seront disponibles au second semestre de 2014, nous fournira les analyses scientifiques dont nous ne

disposons pas aujourd'hui, portant notamment sur les aspects de lien de causalité. Lors des réunions de CHSCT, l'inspection du travail comme la médecine du travail ont en effet indiqué que, s'il était possible d'appréhender les expositions à un certain nombre de risques de manière précise sur le plan scientifique, il était nécessaire d'aller au-delà.

Vous le savez, le projet de fermeture de l'usine d'Amiens-Nord que nous avons été contraints d'annoncer le 31 janvier 2013 intervient à la suite du constat de l'impossibilité de mettre en œuvre les différents projets qui visaient au maintien de l'emploi à Amiens-Nord : d'une part, en 2007, le projet de complexe unique, avec plus de 2 000 salariés concernés ; d'autre part, le projet de reprise des activités agricoles par Titan, qui aurait permis le maintien de 537 emplois sur le site et qui était accompagné, en 2012, d'un plan de départs volontaires (PDV) qui était proposé par la direction et qui offrait à chaque salarié la possibilité de faire un choix sur son avenir professionnel.

Depuis cette annonce et le début de la procédure d'information et de consultation, nous constatons une obstruction systématique de la part de certains représentants du personnel. Elle se manifeste de plusieurs façons : une majorité des représentants du personnel n'assistent pas aux réunions que nous organisons ou quittent la salle avant la fin sans aucune raison ; des réunions d'instance sont organisées en notre absence ou à quelques heures d'une réunion que nous avons nous-mêmes régulièrement convoquée, avec pour seul objet de régulariser, avant que tout dialogue n'ait pu avoir lieu, une délibération pour agir en justice ; les insultes et les violences verbales à l'encontre des autres représentants des salariés ou de la direction sont également monnaie courante dans le cadre de ces réunions.

Ces mêmes représentants refusent presque systématiquement, en particulier à travers leur secrétaire de CHSCT, de signer les ordres du jour des réunions, ce qui nous contraint à aller devant les présidents des TGI pour obtenir l'autorisation de convoquer ces réunions. Ces mêmes représentants du personnel proclament systématiquement la non-validité de la procédure – non-validité qui a fait l'objet d'une première décision du TGI de Nanterre le 20 juin dernier, lequel a remis en cause ces contestations nombreuses formulées depuis l'annonce du projet au mois de février.

Par ailleurs, dans la quasi-totalité des cas, les demandes d'information, pour la plupart sans lien avec le projet, sont formulées à travers une assignation en justice. Lorsque nous répondons aux questions posées, qui sont nombreuses, nos réponses ne sont ni écoutées ni lues puisque les questions sont souvent repostées dans les mêmes termes lors des réunions suivantes. Cela a encore été le cas lors de la réunion du comité central d'entreprise (CCE) du 30 août 2013 : dans le cadre d'une procédure judiciaire devant la cour d'appel de Versailles, plusieurs questions ont à nouveau été posées ; nous y avons répondu, mais la majorité des membres du CCE, arguant de faux prétextes, a purement et simplement quitté la salle en début de réunion.

En outre, des experts sont désignés dans le seul dessein manifeste de conforter cette manœuvre de blocage, ce qui a été sanctionné le 2 août 2013 par le TGI de Lyon. Hier encore, lors d'une réunion du CHSCT sur le projet de fermeture, qui s'est tenue à Amiens-Nord et à laquelle j'ai assisté avec M. Dheilly, la majorité des membres de l'instance a usé d'artifices procéduraux liés à l'ordre du jour et à sa rédaction pour ne pas traiter du sujet.

Il s'agit bien évidemment d'un projet difficile. Les réactions syndicales qu'il entraîne sont parfaitement compréhensibles, mais cette obstruction totale sacrifie tout dialogue sur l'autel d'une instrumentalisation systématique de la justice.

Compte tenu des conséquences de ce projet, je considère qu'une telle attitude est irresponsable. Toutefois, ma priorité, comme celle du directeur général de la société et de l'ensemble du comité de direction, est de permettre le reclassement des salariés, sachant que le bassin d'emploi en question offre peu de possibilités de reclassement dans le secteur industriel.

Le premier objectif du plan de sauvegarde de l'emploi que nous avons présenté est donc de proposer le maximum de reclassements internes au sein du groupe Goodyear en France ou, si les salariés le souhaitent, à l'étranger, où des postes de reclassement interne dans le groupe ont été identifiés.

Dans un contexte économique dégradé, en particulier dans le secteur de l'automobile, nous avons pris un engagement raisonnable, celui d'offrir au minimum 100 postes de reclassement en France, soit quarante-cinq postes dans l'usine de Montluçon et cinquante-cinq dans l'usine d'Amiens-Sud. Lorsque nous leur avons présenté cet engagement, les représentants du personnel de ces deux sites ont souligné la nécessité de ne pas trop augmenter artificiellement l'effectif de leur site respectif pour ne pas dégrader leur compétitivité. Ces mobilités internes seront encouragées par des primes incitatives comprises entre 5 000 et 8 000 euros.

À défaut de solution permettant un reclassement interne, nous avons présenté un projet de plan de reclassement externe ambitieux qui vise à adapter les actions d'accompagnement des salariés, en particulier les actions de formation, aux besoins qui seront identifiés sur le bassin d'emploi Amiens-Nord. C'est la raison pour laquelle nous avons commandé au cabinet Sodie une étude du marché de l'emploi dans le bassin amiénois. Réalisée notamment sur la base de l'étude annuelle de Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre, cette étude a identifié des besoins de main-d'œuvre dans les secteurs suivants : préparation de matières et de produits, revalorisation de produits industriels, manutention, magasinage, maintenance mécanique industrielle, secteur du transport et, enfin, bâtiment.

Une prospection beaucoup plus active sera réalisée directement auprès des entreprises du bassin d'emploi afin de proposer le maximum de postes de reclassement dans le cadre de ce dispositif de reclassement externe.

Pour permettre aux salariés qui seraient licenciés d'avoir un profil qui corresponde à ces besoins, nous avons prévu d'importants moyens. À commencer par un congé de reclassement pouvant aller jusqu'à quinze mois, pendant lequel la rémunération serait maintenue à hauteur de 75 %, soit au-delà de notre obligation légale. Nous avons par ailleurs prévu des budgets de formation importants, de 7 000 à 9 500 euros par salarié, budgets qui seraient mutualisables de façon à mobiliser davantage de moyens pour les salariés qui en ont le plus besoin.

Afin d'inciter les salariés à trouver une solution professionnelle, nous avons également prévu des mesures d'aide au retour à l'emploi salarié, en particulier une allocation temporaire dégressive compensant pendant quinze mois une éventuelle perte de rémunération chez un nouvel employeur. Par ailleurs, des salariés qui accéderaient plus rapidement à une nouvelle solution professionnelle et qui seraient amenés à quitter de manière anticipée le congé de reclassement bénéficieraient d'une prime de reclassement rapide, d'un montant de 2 000 à 3 000 euros, et de la capitalisation de leur congé de reclassement, correspondant à 50 % des allocations qu'ils auraient perçues jusqu'à la fin du congé s'ils n'étaient pas partis de manière

anticipée. Sont également prévues des aides financières à la reprise ou à la création d'entreprise, récemment portées de 15 000 à 20 000 euros.

Dans le cadre des récents CCE, des propositions ont été formulées par quelques représentants du personnel et ont permis de renforcer certaines mesures.

Bien évidemment, l'implication des salariés sera déterminante pour la réussite de ces actions. Ils doivent donc être aidés pour s'inscrire dans cette nouvelle dynamique.

Au mois d'août 2013, nous avons donc renforcé notre projet de plan de sauvegarde de l'emploi – nouveau projet transmis au CCE en vue de la dernière réunion du 30 août 2013 –, avec des mécanismes visant à favoriser l'implication des salariés à la suite notamment de préconisations reçues du ministère du Travail. Ces mécanismes consistent principalement en la mise en place d'ateliers collectifs de mobilisation à la transition professionnelle et d'une prime de mobilisation pendant les différentes phases du dispositif d'accompagnement.

Nous sommes conscients que le projet que nous avons présenté peut avoir des conséquences sur les sous-traitants – et sur les intérimaires, dont le niveau est cependant quasiment nul actuellement à Amiens-Nord. À ce titre, nous avons prévu un campus formation visant à offrir à nos sous-traitants la possibilité de bénéficier de formations, ainsi que d'un accompagnement de la plateforme de redéploiement que nous souhaitons mettre en œuvre.

Le reclassement des salariés, dans le cadre de la procédure que nous menons depuis le 31 janvier 2013, est notre priorité absolue. C'est pourquoi nous avons renforcé, même si nous ne parvenons pas à discuter des mesures qu'il prévoit, notre projet de plan de sauvegarde de l'emploi, que je tiens à votre disposition.

Le dialogue social – qui n'est manifestement pas possible dans l'usine d'Amiens-Nord – a néanmoins permis la mise en œuvre du projet de modernisation, à compter de l'année 2008, de l'usine d'Amiens-Sud où ont été réalisés des investissements à hauteur de 44 millions, soit au-delà de ce qui était initialement prévu dans la proposition de 2007. Ces investissements permettent aujourd'hui à l'usine d'Amiens-Sud de produire des pneumatiques haute performance qui répondent aux exigences actuelles des consommateurs en termes principalement de résistance au roulement, d'adhérence sur sol mouillé et d'efficacité énergétique.

Compte tenu de la signature de l'accord 4x8 à Amiens-Sud, l'organisation du travail au sein de cette usine a été modifiée. D'une organisation en 3x8 – trois équipes de semaine travaillaient huit heures chacune, avec des rotations soit du matin, soit de l'après-midi, soit du soir d'une semaine sur l'autre, et des équipes de week-end travaillaient douze heures par jour –, l'usine est passée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, à une organisation continue de quatre équipes effectuant chacune des rotations de huit heures dans le cadre d'un horaire hebdomadaire moyen de trente-cinq heures.

Les conditions de travail liées à l'organisation des 4x8 ont été, nous en sommes conscients, pointés du doigt depuis leur mise en œuvre. Néanmoins, le nombre d'accidents du travail est resté stable entre 2008 et aujourd'hui. Les premiers soins ont fortement diminué, passant cette année de cinquante à moins de vingt par mois. Le taux de présence s'est également amélioré, pour s'établir à 95 % en 2012, contre 93 % en 2009. Enfin, les absences pour maladie ont diminué, de 2,4 % en 2009 à 1,4 % en 2013.

Depuis la signature de cet accord, le statut social des salariés d'Amiens-Sud a été amélioré grâce à la signature, d'une part, d'un nouvel accord 4x8 le 23 décembre 2009, prévoyant notamment un complément 4x8 annuel – en plus du complément mensuel – et, d'autre part, d'un accord en 2012 avec les organisations syndicales permettant aux salariés de disposer plus souvent dans l'année de trois jours consécutifs de repos. Il s'agit là indéniablement d'une amélioration des conditions de travail, en particulier au regard de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Comme le montre l'exemple d'Amiens-Sud, le dialogue social est un facteur de progrès. Je pourrai naturellement répondre à vos questions sur le dialogue social dans les autres sites du groupe GDTF.

**M. le président Alain Gest.** Quel était le montant des aides financières prévues par le PDV ?

**M. Laurent Dussuchale.** Il prévoyait une indemnité de départ volontaire de 125 000 euros bruts pour un senior ayant vingt-cinq ans d'ancienneté, et de 178 000 euros bruts pour un senior avec trente-cinq ans d'ancienneté.

Pour un salarié ayant douze ans d'ancienneté, l'indemnité prévue était de 85 000 euros bruts, de 110 000 euros bruts pour un salarié ayant vingt ans d'ancienneté, et de 138 000 euros bruts pour un salarié totalisant vingt-cinq ans d'ancienneté.

**M. Michel Dheilly.** Après l'échec du complexe unique, un deuxième espoir a été offert aux ateliers. La majorité des salariés que je côtoyais alors considéraient que la mise en place d'un PDV était certainement une issue favorable, que ce soit pour ceux qui voulaient se reconverter et exercer un autre métier, pour ceux qui, grâce à la reprise de l'activité agricole, acceptaient un transfert vers un atelier qui répondait à une demande commerciale, ou pour ceux qui, approchant de la fin de leur carrière, voyaient là une solution idéale pour attendre confortablement l'heure de la retraite, dans des conditions qui, aux dires de tous, n'avaient jamais été aussi intéressantes.

**Mme Pascale Boistard, rapporteure.** Plusieurs dépêches nous apprennent que, dans le cadre d'une affaire d'accident du travail survenu en 2011, la direction du groupe Goodyear vient aujourd'hui d'être condamnée par le tribunal correctionnel d'Amiens pour défaut de formation et d'information de ses salariés. Pouvez-vous confirmer cette information ?

**M. Michel Dheilly.** Je ne peux confirmer cette décision de justice. Il s'est effectivement produit un accident en 2011 – je n'étais pas encore président du CHSCT ni responsable de production – et, comme chaque fois qu'il s'en produit un, nous avons été affectés par le fait qu'un salarié puisse se blesser dans nos ateliers. Nous avons dû nous pencher sur un certain nombre de points et sur les circonstances de l'accident. Pour l'heure, je n'ai pas envie de commenter cet accident en particulier et je respecterai les décisions de justice. Ce qui m'importe, c'est de renforcer globalement la sécurité dans les ateliers et de faire comprendre que la sécurité de chacun commence par le respect d'un ensemble de règles. Peut-être serons-nous jugés pour défaut de formation, mais nous avons bel et bien repris l'ensemble des dossiers de formation pour tous les postes de travail du site Amiens-Nord. Un important travail a été accompli, pour les postes de production comme pour les professionnels de maintenance.

**Mme la rapporteure.** Pourriez-vous nous faire parvenir la liste des formations que vous proposiez chaque année, et nous dire depuis quand et à quels salariés elles s'adressaient ? Il nous a été dit que certaines étaient réservées à des catégories de salariés bien définies.

En ce qui concerne les risques que présente la manipulation de produits chimiques, vous dites avoir mis en place, après un certain nombre d'années – vous pourrez d'ailleurs nous expliquer pourquoi vous avez tant attendu – des fiches à destination des salariés. Or il nous a été rapporté que de nombreux salariés avaient du mal à maîtriser la lecture. Comment avez-vous abordé ce problème ? Avez-vous proposé des formations plus concrètes pour les personnes éloignées de la lecture ? L'information des salariés sur ces risques était-elle suffisante ?

Par ailleurs, chacun s'accorde à dire que la production de pneus agraires de l'usine d'Amiens-Nord est très rentable. Pourquoi Goodyear tient-il à se séparer d'une activité lucrative, qui a de plus des retombées positives dans la région Picardie, notamment dans le domaine de la construction de tracteurs ?

**M. Michel Dheilly.** En ce qui concerne l'exposition aux produits chimiques, des fiches de données de sécurité sont accessibles à l'ensemble des salariés à l'infirmerie, qui est ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept. Mais, comme de telles fiches de sécurité peuvent ne pas être assez claires pour tous les salariés, une formation aux produits chimiques est proposée à l'ensemble du personnel depuis plusieurs années.

**Mme la rapporteure.** Combien d'années exactement ?

**M. Michel Dheilly.** Cette formation a été mise en place avant 2007, peut-être même avant 2005. Les salariés étant différemment exposés à ces produits, nous ne nous contentons pas d'une information générale valable pour l'ensemble des salariés de l'usine, mais nous l'adaptions à chaque poste de travail. Le salarié doit prendre conscience, au moment de la recertification annuelle, qu'il a intérêt à s'assurer que les protections collectives sont en ordre de marche et que les protections individuelles sont à sa disposition.

Pour répondre aux problèmes liés aux difficultés de lecture, nous avons ajouté à ce module de formation diverses questions permettant de nous assurer que la personne est en mesure de lire le document. Nous avons pour cela mis en place un support interactif et ajouté des photographies. En outre, la recertification est pratiquée avec une seule personne, ce qui suppose un échange. Ainsi, nous devrions pouvoir cerner l'ensemble des problèmes liés à la formation.

**M. le président Alain Gest.** Quel est le niveau de formation du personnel de l'usine ? Quel est le nombre des personnes qui ont des difficultés de lecture ?

**M. Michel Dheilly.** Je ne suis pas en mesure de vous donner une réponse exacte, mais nous savons que, si la très grande majorité du personnel est dépourvue de diplôme, une très faible minorité de personnes ne savent ni lire ni écrire. C'est l'une de nos préoccupations. Il y a trois ans, dans le programme de formation 1001 Lettres, nous avons associé un module de formation complémentaire aux formations de base, en français et en mathématiques. C'est dans cet esprit que nous voulons encore renforcer le dispositif pour nous assurer que l'ensemble des opérateurs atteignent le niveau minimal requis.

**Mme la rapporteure.** Vous dites vouloir, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), proposer des formations – renforcement du savoir de base, gestion du stress, risques psychosociaux (RPS). Est-ce parce que vous considérez qu'il y a de sérieux problèmes ? Si vous envisagez des formations sur la gestion du stress, la communication orale et l'estime de soi, est-ce parce que vous avez décelé une certaine souffrance au travail ?

**M. Michel Dheilly.** Le programme de formation aux risques psychosociaux (RPS) ne date pas de 2013. Dès 2009, nous avons engagé une réflexion et décidé de reprendre les formations relatives à ces risques, et cette démarche a été renouvelée régulièrement et renforcée en 2013. À l'origine, pour identifier le plus rapidement possible les difficultés vécues par le personnel, nous avons travaillé essentiellement avec les agents de maîtrise et les secouristes – nous veillons en effet à organiser, au-delà de l'infirmier, un réseau de secouristes présents dans toutes les équipes de production. Aujourd'hui, nous entendons compléter la formation aux RPS en dispensant aux dirigeants de service, ainsi qu'aux secouristes et aux agents de maîtrise, des formations encore plus complètes afin qu'ils soient capables d'identifier au mieux les salariés en souffrance.

Ce dispositif est discuté dans le cadre des comités de veille RPS. J'interroge régulièrement les participants, en particulier les médecins, la psychologue, l'infirmier et l'assistante sociale, si le dispositif peut être encore amélioré. Certes, il y a toujours trop de personnes en souffrance, mais les chiffres montrent que le dispositif en place encadre le maximum de salariés en souffrance dans les ateliers.

**M. Laurent Dussuchale.** Il est bien normal que, avec tous les projets de restructuration présentés depuis six ans, les salariés ressentent de l'anxiété et de la crainte. C'est la raison pour laquelle, dès 2009, nous avons pris nos responsabilités en mettant en place ce dispositif que nous faisons évoluer constamment pour prendre en compte cette réalité.

Madame Boistard, vous souhaitez savoir ce qui motive le projet d'arrêt des activités agricoles de Goodyear dans la zone Europe Moyen-Orient Afrique (EMEA). Au cours de leur audition qui aura lieu la semaine prochaine, MM. Dumortier et Rousseau reviendront sur les problématiques économiques et financières du groupe. Le groupe Goodyear est particulièrement endetté...

**Mme la rapporteure.** Vous parlez de Goodyear monde ?

**M. Laurent Dussuchale.** Je parle de Goodyear monde, en effet, car, selon les derniers résultats diffusés, les chiffres de la zone EMEA sont les moins bons du groupe.

Compte tenu de cet endettement et de sa faible capacité d'investissement, le groupe Goodyear a effectivement décidé de se concentrer sur ses activités stratégiques et de se désengager de son activité de production de pneumatiques agricoles. Pour mémoire, ce désengagement est déjà intervenu en 2005 en Amérique du Nord et en 2011 en Amérique latine. Nous avons proposé la reprise des activités agricoles dans la zone EMEA, et le groupe Titan s'était porté acquéreur à la fin de l'année 2010.

**Mme la rapporteure.** Est-ce le même opérateur qui a repris cette filière dans les autres zones du monde ?

**M. Laurent Dussuchale.** Bien sûr. C'est le groupe Titan qui a repris l'activité en Amérique du Nord et en Amérique du Sud.

Souhaitant nous concentrer sur nos activités stratégiques, nous avons décidé de présenter le projet d'arrêt de l'activité agricole dans la zone EMEA. Nous aurions naturellement préféré qu'elle soit reprise, mais l'option d'achat que le groupe Titan avait déposée en 2010 a pris fin en novembre 2011 et, malgré diverses démarches – notamment de la part des pouvoirs publics –, l'échec des négociations a été constaté à la fin de septembre 2012.

**M. Jean-Louis Bricout.** Je suis heureux de vous auditionner, messieurs, vous qui jouez, dans le cadre de vos responsabilités professionnelles, un rôle au plus près des salariés.

Quel regard portez-vous sur les accords passés au sujet des 4x8 dans l'usine d'Amiens-Sud et dans quel état d'esprit entendez-vous aborder la renégociation qui devrait intervenir l'année prochaine ?

Notre commission d'enquête reçoit l'ensemble des syndicats. Au cours de son audition, et également en dehors de ces murs, la CGT a défendu son projet alternatif de SCOP, dont elle affirme que la direction l'a rejeté après trois jours sans l'avoir réellement étudié. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Les syndicats ont également évoqué le souhait d'un autre projet. Comment la direction l'accueille-t-elle ? Quelle collaboration pouvez-vous y apporter ?

**Mme Barbara Pompili.** Je reviens sur l'exposition des salariés aux produits cancérigènes, en particulier les fameux hydrocarbures aromatiques polycycliques / cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (HAP/CMR). Outre la procédure d'information des salariés que vous avez évoquée, quelles mesures susceptibles d'abaisser les taux d'exposition avez-vous prises ?

Il existe des produits de substitution à ces produits polluants employés dans le processus de fabrication des pneus et que vous étiez manifestement les seuls à utiliser. Pourquoi avez-vous continué à les employer si vous pouviez vous en procurer d'autres ?

Audition après audition, nous découvrons les difficultés qui existent dans l'usine d'Amiens-Nord en matière de dialogue social. Vous venez d'affirmer que vous transmettez des informations qui ne sont même pas lues. Il me semble pourtant que les décisions de justice qui suspendent les différents plans mis en place par la direction portent justement sur le manque d'informations. Pouvez-vous vous expliquer sur ce point ?

Enfin, que répondez-vous à ceux qui vous accusent de vouloir délocaliser la production dans des usines à bas prix, notamment au regard des baisses d'investissement qui ont eu lieu à la suite de l'achat d'une usine en Pologne dans les années 1990 ?

Vous abandonnez la production de pneus agricoles, secteur pourtant rentable. Une zone tout entière sera totalement abandonnée, mais à qui ?

**M. le président Alain Gest.** Vous avez rappelé qu'Amiens-Sud avait bénéficié de 44 millions d'euros d'investissements. Certains considèrent que cette somme est dérisoire par rapport aux centaines de millions investis dans l'usine polonaise. Est-ce la vérité ? À quoi sert

d'investir des centaines de millions dans une usine si l'on ne consacre que 50 millions à la modernisation d'une usine existante ?

**M. Laurent Dussuchale.** Monsieur Bricout, l'accord qui a été conclu en 2008 pour Amiens-Sud est très positif. Les organisations syndicales ont fait le choix de signer cet accord alors que le 4x8 était très critiqué. La majorité des salariés ont accepté la modification de leur contrat de travail puisqu'ils étaient moins d'une centaine à refuser le passage à cette nouvelle organisation du travail.

Le regard que je porte sur cette usine est très positif. Les délégués syndicaux de la CFTC en ont certainement mieux parlé que moi, mais je constate effectivement que des investissements ont été engagés et que les salariés, malgré les idées reçues, n'ont pas l'air malheureux. Et, dans les instances auxquelles je participe, de manière formelle ou informelle, ainsi que dans mes relations avec les organisations syndicales, je constate que le dialogue est possible, même si j'ai face à moi des organisations syndicales qui défendent leur position avec fermeté.

**M. le président Alain Gest.** Vous intervenez sur les deux sites – Amiens-Nord et Amiens-Sud – malgré la séparation juridique ?

**M. Laurent Dussuchale.** En effet, puisque j'ai la responsabilité des sites situés en France.

**Mme la rapporteure.** On nous a dit que l'usine ne faisait plus partie de Goodyear France mais qu'elle était devenue une filiale rattachée à un siège situé au Luxembourg et appartenant au groupe international Goodyear.

**M. Laurent Dussuchale.** En ce qui concerne la renégociation de l'accord sur les 4x8, celui du 23 décembre 2009 étant à durée indéterminée, aucune renégociation n'est prévue.

**M. Jean-Louis Bricout.** Sauf si les syndicats le demandent.

**M. Laurent Dussuchale.** L'accord peut être en effet dénoncé par l'une ou l'autre partie, qui peut alors susciter une renégociation ou rédiger un avenant pour améliorer l'accord ou son économie générale, mais aucune renégociation du statut social et de l'organisation du travail des salariés d'Amiens-Sud n'est prévue.

Madame Boistard, le site d'Amiens-Sud est une entité juridique à part entière qui dispose de ses propres instances représentatives du personnel et dont la société mère est la même que celle de la société Goodyear Dunlop Tires France.

**Mme la rapporteure.** Mme Catherine Charrier nous a expliqué qu'elle n'était absolument pas au courant des conséquences des 4x8, car, depuis la différenciation entre les deux entités juridiques, aucune information ne circule entre Goodyear France et cette entité juridique qui est rattachée au Luxembourg, mais appartient à la même société mère.

Vous nous dites aujourd'hui que, dans le cadre de vos fonctions, vous y rencontrez, de façon formelle ou informelle, les représentants des salariés. Où vous situez-vous réellement ?

**M. Laurent Dussuchale.** Madame Boistard, nous ne sommes pas là pour parler de moi, mais je vais répondre à votre question. Je suis le directeur des relations sociales de Goodyear Dunlop Tires France, salarié de la société GDTF. Néanmoins, les deux sociétés

sont liées par un contrat de prestation de service et GDTF fournit certaines activités à la société GDTAS, notamment les ressources humaines et l'animation des relations sociales.

**Mme la rapporteure.** Vous rencontrez donc le CCE de cette entité.

**M. Laurent Dussuchale.** J'ai en effet des contacts avec les représentants du personnel d'Amiens-Sud.

**Mme la rapporteure.** Vous avez donc des informations quant aux conséquences éventuelles sur la santé et la vie sociale des conditions de travail des salariés d'Amiens-Sud.

**M. Laurent Dussuchale.** Les personnes d'Amiens-Sud ont plus d'informations que moi.

**Mme la rapporteure.** Nous n'avons pas réussi à les entendre : c'est pourquoi je vous pose la question.

**M. Laurent Dussuchale.** Je suis prêt à répondre en toute transparence à vos questions.

**Mme la rapporteure.** J'imagine que vous devez évaluer tout nouveau dispositif ou tout nouveau mode de travail pour l'améliorer et éventuellement le corriger. D'ailleurs, à la fin de l'année 2014, les signataires auront la possibilité de renégocier l'accord sur les 4x8. De votre point de vue, ce dispositif a-t-il eu des conséquences sur les conditions de travail des salariés, notamment sur leur vie sociale ? C'est la question que j'ai posée hier aux représentants de la CTFC.

**M. Laurent Dussuchale.** Ils vous ont répondu en partie hier. Le travail en continu, comme en semi-continu, est une modalité contraignante pour la santé, nous le savons. D'ailleurs, diverses dispositions, notamment en matière de rémunération, sont prévues pour en tenir compte, même si, j'en conviens, la rémunération n'est pas l'élément essentiel.

Les 4x8 ont peut-être un impact plus important que les 3x8 sur la vie sociale. M. Récoupé l'a fort bien dit hier : au début, ce rythme lui a semblé difficile ; aujourd'hui, les salariés ne parlent quasiment plus des 4x8. Les indicateurs concernant l'hygiène et la sécurité que je vous ai commentés dans mon exposé liminaire montrent que la situation ne se dégrade pas. Par ailleurs, les enquêtes menées auprès des salariés dès la signature de l'accord font apparaître que cette organisation du travail fait l'objet de très peu de plaintes. Elles proviennent pour la plupart de salariés appartenant aux équipes du week-end, qui exercent peut-être une autre activité pendant la semaine et ne peuvent se satisfaire de cette nouvelle organisation du travail.

**Mme la rapporteure.** Vous avez indiqué que le nombre des accidents du travail était resté stable. Or, hier, quelqu'un nous a dit qu'ils avaient diminué. Vous voudrez bien nous transmettre les chiffres exacts par écrit.

**M. Michel Dheilly.** J'en viens au projet de SCOP, qui a été présenté à la direction pour remplacer la proposition de Titan. Ce n'est pas moi qui peux décider de céder une activité : c'est la direction du groupe, dans le cadre d'une stratégie globale, et je respecte la décision des dirigeants. Nous devons fabriquer d'un bout à l'autre de la chaîne des produits agraires : cette chaîne commence par l'activité de recherche et développement, sans laquelle les produits ne correspondraient plus à la demande du marché et l'activité périliterait. La cession de l'activité agraire à la société Titan présentait un avantage important : Titan avait

l'intention bien réelle d'installer à Amiens un siège social et une unité de recherche et développement. Une fois que l'usine a transformé les matières premières en suivant les spécifications qui ont été déterminées, il faut encore assurer la commercialisation des produits. Or les modules de distribution et de vente ne figuraient pas dans l'offre de la SCOP, qui n'était donc pas équivalente au projet de reprise de l'activité agricole présenté par Titan à Goodyear.

Par ailleurs, je ne me ferai pas le porte-parole des salariés – il y a des représentants du personnel pour cela –, mais j'ai discuté de la SCOP avec un certain nombre de salariés et je ne suis pas convaincu que ce projet rassurait l'ensemble du personnel, car il ne contenait aucune précision sur la façon de préserver les activités et les salariés.

**M. le président Alain Gest.** Nous poserons la question aux membres de la direction, mais ce que vous venez de dire est à peu près similaire à ce que le représentant de Sud nous a indiqué il y a quelques jours.

**M. Michel Dheilly.** En ce qui concerne les produits cancérigènes HAP/CMR, je peux dire, en tant que président du CHSCT, que la première étape consiste à substituer à un produit dangereux un produit qui l'est moins ou qui ne l'est pas du tout. À cet égard, Goodyear monde a mené une véritable politique en remplaçant un certain nombre de produits. Ainsi, chaque usine du groupe a dû recourir, avant une date butoir, à une gamme de produits déterminée. S'agissant des huiles aromatiques, par exemple, nous avons remplacé, à la fin de 2010, les huiles injectées dans les mélanges. Quant aux HAP, ils se dégagent lors de la fabrication des mélanges et lors de la cuisson des pneumatiques, deux opérations qui produisent des fumées. Dès le début des années 2000, ont été installés sur chaque poste de travail des hottes aspirantes et des introducteurs d'air, qui envoient de l'air frais vers le salarié tout en chassant l'air contaminé vers les extracteurs de fumée.

De même, nous avons remplacé les encres qui contenaient des composés organiques volatils (COV) par des encres à l'eau.

Nous montrerons à ceux d'entre vous qui visiteront l'usine d'Amiens les aspirations qui ont été mises à la disposition des salariés à différents stades de la fabrication. Au niveau de la pesée des poudres, étape préalable à la préparation des mélanges, des aspirations collectives ont été installées. Aux moyens collectifs de protection, il convient d'ajouter les protections individuelles et des contrôles annuels de l'atmosphère destinés à améliorer la sécurité et l'hygiène de chaque poste de travail.

**Mme Barbara Pompili.** Les salariés d'Amiens-Nord bénéficient-ils des mêmes conditions de sécurité et de la même protection que ceux des autres usines de France et d'Europe ?

**M. Michel Dheilly.** Pour ce que j'en sais, la réponse est oui, sauf que les équipements ont été modifiés et les équipements neufs ont été adaptés en éliminant un certain nombre de contraintes. Le site d'Amiens-Nord ne bénéficie pas, malheureusement, des équipements modernes permettant de travailler la gomme à froid. Or, le réchauffage de la gomme entraîne des fumées, ce qui oblige à installer des aspirations. Les nouveaux équipements, en termes d'ergonomie, de conditions de travail et d'hygiène, sont beaucoup plus simples.

**Mme Barbara Pompili.** Selon vous, la législation relative au respect de la santé des salariés est-elle respectée dans l'usine d'Amiens-Nord ?

**M. Michel Dheilly.** Il reste à régler la question des vestiaires, qui se pose depuis plusieurs années et qui a déjà été évoquée par le CHSCT. Je sais que Mickaël Wamen est excédé par la qualité des vestiaires proposés. M. Wamen le sait aussi bien que moi, la question est très complexe. Nous faisons des propositions – pour les vestiaires comme pour les protections individuelles –, mais nous avons parfois du mal à imposer certaines règles sans prendre de mesures disciplinaires. Toutefois, l’objectif étant de donner aux salariés la possibilité de se protéger, ceux qui occupent les postes les plus exposés ne devraient pas avoir le choix. Nous avons voulu installer de nouveaux casiers dans le vestiaire le plus critiquable de l’usine, qui se situe au niveau de la pesée des poudres et des mélanges. Chaque employé devait pouvoir disposer d’un casier pour ses vêtements de travail et d’un autre pour ses vêtements de ville. Malheureusement, nous avons eu le plus grand mal à gagner l’adhésion du personnel : Mickaël Wamen sait qu’il est difficile de changer les habitudes.

Lorsqu’un opérateur se rend en tenue de travail au restaurant d’entreprise, nous avons deux possibilités : soit nous lui en interdisons l’accès, et il va se plaindre de ne plus être admis au restaurant d’entreprise, soit nous essayons de trouver un compromis. En réalité, nous n’avons pas trouvé le bon équilibre.

**Mme Barbara Pompili.** En tant que parlementaires et législateurs, nous ne saurions accepter que l’application des réglementations, qui découlent des lois que nous votons, dépende du bon vouloir des particuliers. Une loi doit être respectée : le port de la ceinture de sécurité ne se discute pas. J’ai donc du mal à suivre votre discours.

**M. Laurent Dussuchale.** Madame Pompili, pour les salariés les plus exposés aux fumées ou aux poudres, nous sommes extrêmement vigilants quant au respect de la réglementation sur le port des équipements de protection individuels. Un système de double vestiaire a été aménagé, conformément à la réglementation, pour le personnel qui effectue les travaux les plus salissants – notamment avec les mélanges. Cependant, les salariés ne les utilisent pas forcément, et si je partage votre souci du respect strict de la règle, le contexte ne nous permet pas toujours d’envisager des sanctions disciplinaires. En effet, depuis 2008, ce type de décisions nous vaut des accusations de harcèlement ; aussi sommes-nous souvent amenés à prendre des demi-mesures, suivant le risque et toujours dans l’intérêt du salarié.

Les décisions de justice intervenues en 2009 concernaient l’avenir de l’activité agricole. En mai 2009, nous avons annoncé notre projet de nous en désengager, sans disposer à l’époque d’un projet de reprise concret, Titan n’ayant fait parvenir qu’une lettre d’intention en ce sens. La justice a alors statué que l’avenir du site engageait un seul et même projet, nous enjoignant de fournir aux représentants du personnel l’ensemble des informations. En 2011, Titan ayant présenté son offre, deux décisions de justice ont conclu à l’insuffisance de son *business plan*. Même si les efforts pour transmettre aux représentants du personnel tous les éléments concernant le projet de reprise ont considérablement ralenti les plans de restructuration, leur souhait de rester informés était évidemment légitime. C’est pourquoi les médiations et les discussions de 2012 ont duré si longtemps.

Actuellement, nous prenons soin de mener une procédure de consultation exemplaire et de répondre à toutes les questions posées par les membres du CCE – qui nous arrivent par voie d’assignation plutôt que par courrier ou au moment des réunions. Même si – comme vous pouvez le constater – le dialogue social apparaît donc un peu spéculaire, même si les questions n’ont pas toujours de lien direct avec le projet de restructuration ou qu’elles nécessitent de remonter jusqu’en 2004 pour trouver les informations exigées, nous nous efforçons à chaque fois d’y répondre. Pourtant, nos réponses ne sont pas toujours écoutées. Prenons l’exemple de

la réunion du CCE du 7 mars 2013 consacrée à la présentation, par le cabinet Secafi – mandaté par le CCE –, de son rapport sur notre projet de fermeture. Les membres du CCE – notamment les représentants du personnel d’Amiens-Nord – avaient posé des questions en début de réunion ; mais, avant même que l’expert ait fini d’exposer son analyse, les élus quittent la salle, se désintéressant de la suite. Ceux qui restent – et qui se taisaient jusque-là – osent alors enfin poser des questions ; je vous laisse en tirer les conclusions.

Le procès-verbal de la réunion – que je mettrai à la disposition de la Commission – mentionne quelques échanges instructifs. Ainsi, à la page 62, on peut lire que, alors que je réponds à une question, l’un des représentants du personnel interpelle M. Dumortier, directeur général de GDTF et président du CCE : « Vous êtes élégant aujourd’hui, monsieur Dumortier : cravate à pois, la cravate du meilleur grimpeur ! » M. Dumortier rétorque : « Je note que nos réponses à vos questions vous intéressent énormément ! », et entend alors : « J’en ai rien à branler, si vous voulez tout savoir ! » Autre exemple, tiré de la même réunion : lorsque, la réponse que l’on vient d’apporter n’ayant pas été écoutée, la même question est reposée par les mêmes représentants du personnel, nous leur opposons que, si nous voulons bien être diligents et répondre à toutes les questions – même les plus absurdes et sans lien avec le projet –, nous ne pouvons pas passer les réunions à nous répéter. En réaction, nous entendons : « Vous êtes diligents ; est-ce vous, l’histoire du cheval dans les lasagnes ? » – propos sans rapport avec l’objet de la réunion. De nombreux exemples similaires montrent qu’aucun dialogue social n’est possible, même les échanges de questions et de réponses ne se révélant pas constructifs.

**M. le président Alain Gest.** Nous avons demandé communication des comptes rendus du CCE ; nous pourrions également consulter ceux du CHSCT.

**M. Laurent Dussuchale.** À ce propos, le 2 septembre 2013 s’est tenue une réunion convoquée à la demande de deux membres du CHSCT. Surpris par leur intérêt soudain pour le sujet, nous avons fini par comprendre que la réunion avait pour seul objet de régulariser le mandat du secrétaire pour agir en justice. À la fin de la réunion, l’un des membres du CHSCT revient sur le dispositif renforcé du PSE présenté quelques jours auparavant en CCE, pour soulever la question des petits-déjeuners thématiques – simple détail du dispositif global qui prévoit notamment des ateliers collectifs. Lorsque je prends acte de son manque d’intérêt et note qu’aucun échange n’est possible en CCE sur ce projet de mesures sociales d’accompagnement, je reçois de nouveau comme réponse : « Non, nous n’en avons rien à branler. » C’est édifiant !

**M. Michel Dheilly.** S’agissant de l’abandon de l’activité agricole, ce n’est pas à moi que revient le pouvoir de décision, et ce point vous sera mieux expliqué par mes supérieurs hiérarchiques. En tout état de cause, il faut parler de cession, et non de délocalisation de cette activité.

Le terme de « délocalisation » est tout aussi infondé pour les pneus tourisme. À quoi bon délocaliser une production pour laquelle il ne reste plus de marché ? Les nouveaux produits ne peuvent pas être fabriqués avec les technologies du site d’Amiens-Nord, et les gammes que nous y produisons ne trouvent plus preneur, ce qui entraîne des surstocks. N’étant plus en mesure d’assurer l’écoulement des produits, on est forcé d’arrêter la production. Seule une petite partie des pneus a été transférée ailleurs, à la demande des constructeurs automobiles – notamment Renault – qui souhaitent en rapprocher la fabrication de leurs sites d’assemblage polonais et turcs. Ce transfert représente 20 % de baisse d’activité sur le site d’Amiens-Nord.

**M. le président Alain Gest.** Pour revenir à la question de l'investissement, nous voudrions comparer les 44 millions d'euros dont bénéficie le site d'Amiens-Sud et les sommes investies en Pologne. On nous a parlé de centaines de millions d'euros, et il serait intéressant de connaître la réalité des chiffres.

**M. Laurent Dussuchale.** S'agissant de ces données plus globales, impliquant les sites européens, je vous invite à poser la question à MM. Dumortier et Rousseau la semaine prochaine.

**Mme la rapporteure.** Confirmez-vous que le refus des salariés de valider les 4x8 a eu une incidence sur le niveau de production des pneus tourisme à l'usine d'Amiens-Nord ?

**M. Michel Dheilly.** Les deux sites devaient partager une enveloppe d'investissement de plus de 50 millions d'euros. Il ne s'agissait d'ailleurs que d'un point de départ : ainsi, Amiens-Sud – qui devait recevoir 26 millions – en est aujourd'hui à quelque 44 millions. Ce n'est pas le refus des 4x8 qui nous a conduits à sanctionner l'usine d'Amiens-Nord en la privant de pneus ; mais sans les 4x8, nous n'avons pas pu obtenir les investissements liés au projet de réorganisation du temps de travail, qui devaient permettre l'adhésion du personnel. Or, sans investissements, nous en restons à une gamme de pneus vieillissante qui ne correspond plus aux besoins du marché, et ne pouvons plus produire les pneus à haute valeur ajoutée pour lesquels il existe une demande.

**Mme la rapporteure.** Les trois références de pneus GT3 sont-elles fabriquées à Amiens-Nord ?

**M. Michel Dheilly.** Elles font partie des dimensions que nous livrons aux constructeurs automobiles et qui ont fait l'objet d'un transfert sur d'autres sites – en Turquie et en Pologne, à Debica.

**M. Laurent Dussuchale.** Cela a été fait à la demande des constructeurs, pour rapprocher la production de l'usine d'assemblage de véhicules.

**Mme la rapporteure.** À partir de 2008, la production de ces pneus – fabriqués à Amiens-Nord – a donc été transférée en Pologne et en Turquie.

**M. Michel Dheilly.** Je ne saurais dire si cela s'est produit en 2008 ou en 2010. Nous vous transmettrons le tableau – fourni aux représentants du personnel – qui récapitule les dimensions ayant fait l'objet d'un transfert vers d'autres sites de production. En même temps, pour soutenir l'activité d'Amiens-Nord, on y a rapatrié une quinzaine d'autres références, produites ailleurs. Rien que sur le dernier trimestre de cette année, quelque 60 % du volume de production de l'usine seront réalisés avec des dimensions qui n'y étaient pas fabriquées auparavant.

**Mme la rapporteure.** Soyons précis. Les trois références GT3 ont été envoyées en production en Pologne et en Turquie ; en contrepartie, d'autres références sont arrivées à Amiens-Nord. D'où venaient-elles ?

**M. Laurent Dussuchale.** D'autres usines. Entre 2008 et 2012, Amiens-Nord a connu une baisse de la production, liée à 80 % à l'obsolescence des produits qui y étaient fabriqués et à 20 % à des transferts vers d'autres usines – essentiellement celui des GT3, effectué à la demande des constructeurs qui voulaient rapprocher la production de ces pneus de leurs usines d'assemblage. L'exemple des GT3 a été particulièrement médiatisé, voire judiciairisé,

mais le mot de *best-seller* qu'on y accole souvent est exagéré : les GT3 représentent aujourd'hui moins de 2 % de la production européenne de pneus de tourisme.

**Mme la rapporteure.** De quelles usines viennent les autres références arrivées à Amiens-Nord ?

**M. Michel Dheilly.** Sava en Slovénie, Dębica en Pologne et Amiens-Sud.

**Mme la rapporteure.** Il y a donc eu des échanges.

**M. Michel Dheilly.** Si l'on veut. Obligés de transférer hors Amiens-Nord l'équivalent de 20 % de sa production, nous avons dû y rapatrier quelques dimensions réalisables sur le site. Mais l'on ne pourra pas répéter cette opération éternellement puisque, plus on avance dans le temps, plus les gammes de pneus d'il y a sept ou huit ans deviennent obsolètes. N'ayant pas obtenu les investissements nécessaires pour en produire de nouvelles, Amiens-Nord ne pourra un jour plus fabriquer un seul pneu tourisme – à moins de les stocker à l'infini.

**M. Laurent Dussuchale.** Madame Boistard, nous nous sommes longuement expliqués sur ce point en réunions du CCE ; surtout, le 20 juin, le Tribunal de grande instance de Nanterre a clairement affirmé qu'il n'y avait pas eu de transfert massif de production. Quant aux transferts qui ont eu lieu, nous en avons exposé les raisons.

**Mme la rapporteure.** Je n'ai pas parlé de transferts « massifs ».

**M. Laurent Dussuchale.** Ce mot revenant souvent, je préfère le préciser.

**Mme la rapporteure.** Le transfert intervient vers 2007 ou 2008 ; comment expliquez-vous que, entre 2008 et 2009, la production de pneus tourisme ait chuté à Amiens-Nord de plus de 50 %, alors que ce n'est le cas dans aucune autre usine Goodyear ? La crise – qui touche tout le monde – n'explique pas tout.

**M. Michel Dheilly.** Le contexte économique n'était pas favorable, mais c'était le cas pour toutes les usines.

**Mme la rapporteure.** Notamment pour celle d'Amiens-Sud, de l'autre côté de la rue.

**M. Michel Dheilly.** En 2009, lorsque nous avons envisagé un PSE, l'usine produisait 9 000 pneus tourisme par jour. À la demande des partenaires sociaux, on a baissé l'activité du personnel de 30 %, ce qui a eu pour conséquence de diminuer la production de 30 % également. Du jour au lendemain, mi-2009, on est donc passé de 9 000 à 6 000 pneus produits.

**M. Laurent Dussuchale.** La crise a fait le reste.

**Mme la rapporteure.** Mais la crise ne s'est pas arrêtée aux frontières de Montluçon. Pour Amiens-Sud, on pourrait encore alléguer le miracle de l'accord 4x8 ; mais Montluçon n'a pas subi de réorganisation du travail.

**M. Laurent Dussuchale.** Montluçon a également enregistré une baisse de la production.

**Mme la rapporteure.** Pas dans les mêmes proportions. La crise peut évidemment expliquer une diminution de la production ; mais, de toutes les usines – y compris celles de Pologne ou d’Afrique du Sud –, seul le site d’Amiens-Nord connaît une chute aussi vertigineuse. De plus, si la baisse de l’activité de 30 % n’est intervenue qu’à la mi-2009, cette chute s’est donc en grande partie opérée sur six mois.

**M. Michel Dheilly.** On avait longtemps maintenu un niveau d’activité permettant d’allouer un volume de travail raisonnable à l’ensemble des salariés. Mais, en 2007, lorsque démarre le projet de complexe unique, le besoin de changer de gamme de production se fait déjà sentir et les stocks s’accumulent. Sans transition vers de nouvelles gammes, on ne bénéficie pas du renouveau que connaît le marché ; et, pour couronner le tout, on baisse l’activité. Combinez crise économique, gammes vieillissantes et baisse de l’activité du personnel, et vous obtiendrez une large part des 9 000 pneus.

**Mme la rapporteure.** À propos du PDV, les montants qui avaient été colportés par la rumeur – contribuant à entretenir un climat particulier – sont bien plus importants que ceux que vous avez cités. Quelle est la valeur juridique de ce que vous nous avez lu ?

Pourquoi avoir choisi une négociation hors cadre pour ce PDV et pour le projet de reprise de l’activité agricole, dans un tête-à-tête avec un syndicat ? Ce choix fragilise votre crédibilité, car aucun tiers ne peut confirmer votre version des faits ; c’est votre parole contre la leur.

**M. Laurent Dussuchale.** Les négociations de 2012, autour du projet de PDV, ont connu deux phases. Compte tenu de l’engagement, long de plusieurs années, de la CGT dans le combat pour le site d’Amiens-Nord, nous avons d’abord travaillé exclusivement avec ce syndicat. Cette phase a permis de poser les jalons du projet de PDV et du plan plus global qui aurait permis la reprise du site par Titan. Au mois de juin, alors que la discussion avait suffisamment avancé, nous avons présenté le projet d’accord de méthode en groupe de négociation réunissant l’ensemble des délégués syndicaux centraux et en CCE. Les chiffres que je vous ai cités – mentionnés à l’époque dans des notes d’information que nous avons diffusées dans l’entreprise – sont issus de ce document.

Si Goodyear n’a pas mis en œuvre ce projet de PDV sans la signature de la CGT, c’est d’abord parce que l’exigence avancée par celle-ci d’obtenir sept – et non plus deux – ans de garantie d’emploi a conduit Titan à se désengager. Surtout, la justice nous ayant signifié que l’avenir de nos activités constituait un seul et même projet, nous ne pouvions envisager une mise en œuvre unilatérale de PDV sur l’une d’entre elles sans donner toute la clarté sur l’autre. Quant à la possibilité – parfois évoquée – de le faire par voie de référendum ou par dérogation administrative, elle ne correspond à rien sur le plan juridique.

**Mme la rapporteure.** J’aimerais vérifier quelques détails évoqués dans les auditions précédentes. Est-il exact que tous les salariés de l’entreprise ne bénéficient pas de l’évaluation annuelle individuelle ?

**M. Laurent Dussuchale.** L’évaluation annuelle des salariés a bien lieu, sous des formes qui tiennent compte de l’histoire de chaque établissement. À Amiens-Nord, elle concerne tant le personnel de maintenance que les cadres et les collaborateurs chargés de la production.

**Mme la rapporteure.** Tout le monde a donc été évalué chaque année.

**M. Laurent Dussuchale.** La question se pose surtout dans le cadre de la mise en œuvre des augmentations individuelles, que l'évaluation annuelle permet de justifier. Nous avons pris soin de faire le nécessaire pour toutes les populations concernées.

**Mme la rapporteure.** On nous a parlé de la souffrance dans l'entreprise – que vous reconnaissez. Est-il vrai que les salariés convoqués le matin sont parfois renvoyés chez eux sans travailler, ou bien attendent toute la journée pour ne travailler en définitive que deux heures ? Des propos désobligeants à leur rencontre – dépeignant le futur de l'usine ou mettant en doute leur utilité à l'entreprise – ont également été évoqués.

**M. Michel Dheilly.** Directeur du site depuis le début de l'année, ayant longuement côtoyé le chemin des ateliers, j'ai travaillé sur des projets dont certains salariés étaient très demandeurs. En matière de risques psychosociaux, j'ai par exemple contribué à aménager une organisation en 2x8 dans un secteur. Nous parvenons donc parfois à agir, et il arrive que les choses se passent bien.

Je garde le droit de traverser les ateliers de l'usine et de serrer les mains. Beaucoup de salariés – dont j'ai été, par le passé, le chef direct – m'appellent encore par mon prénom ; cette proximité avec les opérateurs n'est d'ailleurs pas étrangère au choix de me confier la direction du site. Dans ce contexte, me voir accuser de harcèlement parce que je réponds à leurs questions – au mois de juillet, le sujet a été abordé devant l'inspection du travail par les partenaires sociaux et les membres du CHSCT – me blesse profondément. Les salariés de l'atelier qui me demandent où on en est dans la procédure ont le droit de connaître la vérité. Pour eux, l'incertitude ne fait que trop durer ; depuis des années, ils voient se succéder une restructuration, un projet de réorganisation, un PSE, un PDV – et ce dernier leur a été présenté comme un véritable succès. En juillet 2012, on leur a promis la signature d'un PDV pour septembre, au retour des congés – signature finalement annulée. Rien d'étonnant à ce que des tensions finissent par apparaître à la longue.

**M. le président Alain Gest.** Qui leur a promis ce PDV ?

**M. Michel Dheilly.** Au-delà de Mickaël Wamen qui a tenu ce discours, toute la section syndicale est en cause.

On m'accuse aujourd'hui de faire mon travail de directeur en répondant clairement aux questions des salariés – et, pour venir régulièrement le week-end, je côtoie aussi ceux qui ne bénéficient pas des horaires de bureau classiques. Mais il est légitime de leur dire la vérité : la procédure avance et le projet de fermeture du site progresse. Certes, il peut encore se trouver stoppé, comme l'ont été plusieurs PSE, mais, pour l'heure, la procédure suit son cours et, si elle est menée à son terme, le site sera fermé. Faut-il le cacher aux salariés ? Cela dérange visiblement certains que l'on puisse leur dire que nous sommes passés à côté d'un projet de complexe unique. J'y avais travaillé, j'y avais cru ; en tant que chargé de projet, responsable de production, vous ne souhaitez qu'une chose : faire fructifier votre outil industriel, voir l'usine transformée, satisfaire toutes les attentes des salariés – et, pour commencer, leur donner du travail. Aujourd'hui, je regrette – comme certainement nombre d'entre eux – que l'on ait manqué cette occasion, que la reprise du site par Titan n'ait pas abouti, alors qu'elle prévoyait la préservation de 537 emplois – sans parler des emplois induits – et une sortie honorable, avec possibilité de reclassement, pour l'ensemble des salariés. Considère-t-on qu'un directeur ne doit pas dire la vérité ? Pour ma part, je continuerai à discuter avec mes salariés comme que je le fais aujourd'hui, en essayant de leur répondre de la manière la plus honnête possible ; sans honnêteté, je n'occuperais pas ce poste aujourd'hui.

On m'a opposé à de nombreuses reprises le fait de ne pas avoir été élu, mais nommé directeur d'usine. On a incité des salariés à déposer une plainte contre moi à cause des propos que j'ai tenus en discutant avec eux, et on m'a demandé de reporter la réunion du CHSCT pour m'expliquer sur un cas de harcèlement. J'ai accepté, de manière que les partenaires sociaux – en l'occurrence la CGT – puissent mener l'enquête. Or, deux mois plus tard, il s'est avéré que deux personnes seulement avaient affirmé se sentir harcelées. Sans entrer dans un débat juridique, reconnaissons qu'on est loin de la véritable définition du harcèlement. Même si cela dérange, mon devoir reste de dire les choses telles qu'elles sont, sans dramatiser la situation.

**Mme la rapporteure.** Mais qu'en est-il du temps de travail sur la journée ?

**M. Laurent Dussuchale.** Michel Dheilly l'a souligné : comme les salariés refusent les mobilités au sein de l'atelier, on n'arrive pas à répartir la charge de travail de manière égalitaire. Dans certains départements, elle est donc beaucoup moins lourde que dans d'autres. Nos propositions de mettre les bonnes personnes aux bons postes afin d'équilibrer les charges de travail sont rarement acceptées, malgré une incitation financière. La définition des postes dans les contrats de travail nous empêche de parvenir à une répartition plus satisfaisante des tâches. C'est pourquoi, face à ce niveau d'activité – les chiffres ont été transmis, en toute transparence, au CHSCT et à l'inspection du travail –, nous essayons de développer au maximum les activités de formation pour occuper le temps libre des salariés.

**Mme la rapporteure.** Ces activités sont-elles d'ores et déjà mises en place ?

**M. Laurent Dussuchale.** Un plan de formation pour l'année 2013 est en cours de mise en œuvre ; demain après-midi, une commission de formation se tiendra à Amiens-Nord, où seront présentées toutes les mesures que Michel Dheilly vous a citées. Cette commission – qui apparaît comme une instance positive de dialogue social dans l'usine – formule souvent des propositions de valeur, ce qui laisse espérer la possibilité de multiplier les actions en ce sens.

**M. le président Alain Gest.** Notre commission d'enquête est « relative aux causes du projet de fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord et à ses conséquences économiques, sociales et environnementales » – enjeux auxquels toute cette audition a été consacrée. Mais nous nous intéressons également « aux enseignements liés au caractère représentatif qu'on peut tirer de ce cas ». Pourriez-vous – directement ou par l'intermédiaire de vos supérieurs que nous auditionnerons la semaine prochaine – nous faire part de ce que vous inspirent les événements que vit l'usine ? Que disent-ils du fonctionnement d'une entreprise en difficulté économique, qui choisit d'envisager la fermeture d'un site ? Quels enseignements en avez-vous tirés, en termes de relations sociales ? Nous aimerions connaître votre point de vue sur les évolutions nécessaires.

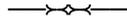
**M. Laurent Dussuchale.** Notre directeur général aura certainement des éléments de réponse à vous apporter. Loin d'être représentative, cette situation – marquée par un affrontement extrême – me semble tout à fait unique en France. Pour autant, on peut en tirer quelques enseignements, et la majorité actuelle a déjà commencé à le faire en votant la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Un point de détail mériterait d'être corrigé : le refus d'un secrétaire de CHSCT de signer l'ordre du jour impose aujourd'hui de passer par l'autorisation d'un magistrat, alors

même qu'il s'agit d'une procédure obligatoire. Pourquoi ne pas appliquer au CHSCT ce qui est prévu pour le CCE et le CE ?

**M. le président Alain Gest.** Messieurs, je vous remercie pour vos réponses.

*L'audition s'achève à dix-neuf heures trente-cinq.*



**Membres présents ou excusés**

**Commission d'enquête relative aux causes du projet de fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et à ses conséquences économiques, sociales et environnementales et aux enseignements liés au caractère représentatif qu'on peut tirer de ce cas**

Réunion du mercredi 18 septembre 2013 à 17 heures

Présents. – Mme Pascale Boistard, M. Jean-Louis Bricout, M. Jean-Claude Buisine, M. Alain Gest, Mme Véronique Louwagie, Mme Barbara Pompili