



Compte-rendu réunion consultation CHSCT sur le PSE Jeudi 24 février 2011

La réunion débute par un « one man show » du commercial de la direction. A propos des « 1000 » : Ford s'engage pour 1000 emplois, pour après le PSE. Ford travaille fortement sur un projet. La direction pose le problème de la difficulté de reclasser une partie du personnel, notamment les réserves médicales, les handicaps et les collègues les moins qualifiés. Soit 200 personnes "environ". Plusieurs acteurs dans le domaine : le service médical (comprenant l'ergonomie), le manufacturing (ME), la formation (avec les services de l'Etat).

Présentation d'un document = analyse de la situation, solutions proposées mais avant il y a eu une « dispute » sur le **problème des « mutations » et de la méthode de la direction qui impose ces « mutations »**. Il ne s'agit pas de « volontariat » mais bien de désignations après avoir exercé pressions et intimidations individuelles. La direction se plaint de l'attitude des syndicats qui ne « l'aident pas à gérer la situation ». Elle aimerait bien que des tracts soient écrits pour accompagner sa politique ! C'est osé mais au moins c'est dit ! Elle déclare qu'à FAI il n'y a pas de travail et qu'à GFT il y en a beaucoup et en 2x8. « Vous demandez du travail et bien voilà on vous en donne ! ». Il y a eu une rencontre entre les dirigeants FAI et GFT pour améliorer la situation. La direction affirme qu'il ne s'agira pas de transferts de contrats même s'il pourrait y avoir des opportunités plus tard (entre 45 et 50). Mutations prévues jusqu'à l'été.

Si les « désignés » refusent d'y aller, la direction verra se qu'elle fera. Face aux sous-entendus de la direction sur le fait que les collègues refuseraient le « travail », nous avons précisé qu'il y a un vrai problème de confiance, que les collègues en ont ras le bol d'être baladés. Nous ne faisons plus du tout confiance dans cette direction FAI.

Nous avons dénoncé le fait que des intérimaires qui seront « virés » suite à ces mutations alors qu'officiellement il s'agit d'une hausse de production. Alors pourquoi ? Nous dénonçons ce qui est une opération de réduction des coûts pour GFT et non pas un souci de préserver les emplois.

Nous avons aussi dénoncé la politique de la direction qui met les contremaîtres en porte-à-faux avec les salariés. La politique de la direction aggrave les risques psychosociaux.

Nous avons aussi dénoncé l'escroquerie au sujet des « 1000 ». Nous ne serons plus les « 1000 » calculés dans le document PSE dès les semaines qui vont suivre, ne serait-ce qu'avec les départs dits naturels (retraites, démissions, autres ...). Le chiffre de 1000 est un mensonge.

Nous passons ... enfin à la présentation : La direction parle « d'employabilité » à maintenir pour les salariés pour une population cible de 200 dite "population fragile".

Une réponse ergonomique = outil de reclassement. Généralités sur les études de postes de travail, sur les caractéristiques de l'activité de travail, processus d'affectation de poste. Présentation des outils qui existent déjà et qui sont en amélioration continue. « *Il s'agit de développer ces outils* » dicit la direction. Travail sur l'incapacité de travail. Il s'agit en fait des obligations des entreprises en permanence. Quel rapport avec le PSE et ses impacts sur les conditions de travail ?

Nature et répartition des restrictions d'aptitude (par âge, par secteur). Il y a des restrictions postures et charges.

Le médecin insiste sur les réserves de nombreux collègues, sur l'usure des organismes de certains anciens et ... reconnaît même qu'il leur sera impossible de travailler ailleurs ! Nous avons rappelé l'importance pour que les préretraités partent dans des conditions décentes. Ce n'est pas le cas avec le PSE version actuelle.

La formation pour tous ceux qui n'ont pas de qualification (avec un « indice d'adaptabilité faible »). Une cellule/atelier sera mise en place. Formation avec AFPA = assembleurs, conducteurs d'équipements industriels, ...). Validation des acquis, etc ... du classique !

On est hors sujet. Cette réunion n'a pas été une consultation du CHSCT sur l'impact du PSE sur les conditions du travail et sur la santé des salariés. La direction a seulement présenté des outils qui relèvent des obligations des entreprises au quotidien. Quelle pourraient être les éventuelles réorganisations du travail dans les secteurs qui seront touchés de manière différentes en fonction du nombre de départ ? Quelles conséquences dans le travail suite aux départs des anciens et de leurs compétences ? Quelles actions pour remédier à ce problème (formation, quelle transmissions du savoir-faire) ? Quelles actions pour préserver la santé des salariés (psychologique notamment) ? Quels outils seront mis en place contre les risques psycho-sociaux ? Quelles actions pour maintenir les conditions de sécurité ? Quels problèmes de sécurité pourraient être posés ?

Quelle articulation entre l'accord GPEC de 2008 et le PSE ? Quelle articulation l'accord travail seniors de 2009 et le PSE ? La direction est incapable de s'expliquer sur ses contradictions passées et actuelles ! Quelle vision a la direction sur les lendemains qui, d'ailleurs, ne chanteront pas forcément. La direction le reconnaît elle-même au cours d'une énième dispute « *on ne sait pas quel sera le projet structurant ni quand il arrivera. Il n'y a pas d'indice aujourd'hui. Nous croyons en Macfarlane !* ». Il n'y a aucune vision de l'usine même à court terme. La direction bricole et lors de chaque réunion nous en sommes toujours plus convaincus. Et dans ces conditions, nous comprenons parfaitement que la direction n'a pas les moyens de nous « consulter » sur l'impact du PSE.

La direction fait les choses à l'envers : une grosse erreur stratégique de la direction. Pourquoi faire un PSE avant d'en savoir plus sur l'avenir ? Oui la direction n'est pas en capacité de consulter réellement ni le CHSCT ni le CE en ce qui concerne les conséquences du PSE n'ayant aucune visibilité pour les mois qui viennent !

Le jeudi 24 février 2011