

Compte-rendu de la rencontre des syndicats

du vendredi 25 février 2011

Voici le mail d'invitation à une rencontre que nous avons envoyé à tous les syndicats :

*"Ce courrier a pour objectif de préciser le contenu de notre rencontre de **ce vendredi 25 février à 9 heures salle du CE.***

Voici les sujets qui sont, à notre avis, nécessaires à discuter :

- **la question de la désignation d'un avocat** (ou avocate !) spécialisée dans le « contentieux collectif ». C'est un outil juridique à notre disposition qui complète l'intervention du cabinet Sécafi. Nous pensons qu'il faut agir vite.

- **la question de notre « stratégie » pour la réunion CE du 4 mars** : nous souhaitons poursuivre la discussion sur le fait de donner ou pas à la direction de commencer les entretiens individuels des pré-retraitables avant la fin du processus de consultation du CE. Nous souhaitons discuter aussi de « l'étanchéité » qui nous semble nécessaire entre des différentes phases (pré-retraites, volontaires). Ceci pour empêcher de mettre en « concurrence » les salariés par une pression supplémentaire.

- **la question d'une expertise pour aider le CHSCT à donner un avis** sur l'impact du PSE sur les conditions de travail, sur la santé des salariés. Nous proposons une discussion entre les syndicats avant de la mener au CHSCT. Cette expertise, là encore, nous semble nécessaire, c'est un outil dont on ne doit pas se passer, à notre avis.

- **enfin, nous vous proposons de voir si nous pouvons agir ensemble** le jour de la réunion du 4 mars. Nous souhaitons défendre ensemble des revendications pour améliorer les conditions de départ de nos collègues « anciens ». Nous sommes convaincus qu'il est possible de s'entendre et surtout nous en avons absolument intérêt.

En espérant aider à la discussion, à demain. La CGT-Ford"

Cette réunion a donc bien eu lieu avec la participation de tous les syndicats.

Nous ne pourrions pas résumer complètement l'ensemble des discussions. Mais voici les décisions prises qui correspondent aux points d'accords :

1 - Nous étions tous d'accord (à part la CGC) pour contacter un avocat qui assure le travail juridique sur le document du PSE. C'est une aide importante dans l'objectif de protéger l'ensemble des collègues concernés par le PSE : ceux qui partent comme ceux qui restent.

2 - Il y a eu accord de tous pour ne pas permettre à la direction de commencer les entretiens des pré-retraitables avant la fin de la consultation du PSE comme c'est prévu par la loi. L'objectif est de protéger les collègues. En effet, les entretiens doivent se dérouler quand la "consultation-négociation" du PSE est bouclée. C'est logique. Il peut y avoir des changements jusqu'au 24 mars. Pour éviter toute confusion, toute incompréhension, il est nécessaire que tous les collègues aient exactement la même information. De plus, les négociations sur la complémentaire retraite est en cours et donc il n'est pas possible d'avoir toutes les informations nécessaires pour faire le choix de partir ou pas. C'est rappelé par le directeur DDTE dans son courrier à la direction. C'est dire toute l'importance de ne pas se précipiter et de prendre le temps qu'il faut à la réflexion. La direction semble vouloir au contraire accélérer le processus, c'est un piège pour nous tous. Cela ne signifie pas que les collègues devront partir plus tard.

Discussion sur la nécessité que les phases soient "étanches" : nous avons défendu ce qui nous apparaît primordial : la phase 1 doit être achevée avant de commencer la phase 2. Il s'agit d'éviter de mettre les collègues concernés par les différentes phases en concurrence et d'éviter de mettre les "anciens" sous pression inutile, sachant que le choix sera déjà suffisamment difficile. La phase 2 ne doit commencer qu'une fois le nombre de pré-retraités ayant choisi le départ soit connu. Le nombre de "dossiers" pour

départs volontaires doit être fixé dès le début de la phase 2, ceci pour que chacun sache exactement ce qu'il en est et pour éviter les "bousculades" en fin de phase, à savoir que des collègues ayant fait les démarches ne puissent pas partir. Il faut cadrer sérieusement tout le processus. Les autres syndicats n'étaient pas particulièrement convaincus.

3 – Accord de tous les syndicats au sujet d'une aide apportée au CHSCT. Une demande a donc été faite officiellement pour l'organisation rapide d'une réunion extraordinaire du CHSCT ayant pour ordre du jour le recours à une expertise pour mesurer l'impact du PSE sur l'organisation du travail et sur la santé des salariés (ceux qui restent pour l'essentiel).

4 – Nous avons proposé d'organiser une action pour le vendredi 4 mars, jour de la deuxième réunion légale du PSE. A la fois pour défendre les conditions de départ des préretraitables (75 %, 1500 euros mini, augmentation de la pension en fonction de l'évolution du coût de la vie). Nous avons insisté sur le fait que la direction n'a pas l'intention de négocier quoique ce soit, à part de rajouter une prime (du type de celle prévue dans le mort-né "accord de garantie") et peut-être de donner 70 % au lieu de 50 % de la prime de mise à la retraite comme c'était le cas en 2006, une tactique classique selon le scénario habituel pour faire croire que les réunions sont utiles et que la direction est sensible aux revendications. Non, la direction n'aura pas le César du meilleur scénario !

Nous avons insisté sur l'importance de la mobilisation des salariés en plus des outils les syndicats mettent en place (expertises, avocat). Il ne se passera rien dans les réunions si nous n'agissons pas. Malheureusement, les syndicats tout en reconnaissant que la direction nous mène en bateau et n'ayant aucune illusion sur l'issue des réunions, refusent d'appeler à l'action au moment du CE. Seule la CFTC proposait une AG de compte-rendu après la réunion. Pour nous c'est en dessous de ce qu'il faut pour essayer de satisfaire nos revendications. D'ailleurs, il semble que les revendications des syndicats ne soient pas clairement établies. Impossibilité de mettre en place une plateforme commune. Seule la CGT avait précisé ses revendications.

Nous avons dit aux syndicats que nous regrettons fortement leur refus de s'engager dans un bras de fer avec la direction. Nous ne comprenons pas pourquoi ils se refusent à agir ensemble alors que notre intérêt est d'être dans l'action le plus tôt possible. Nous avons aussi dit que nous n'abandonnons pas l'espoir d'être ensemble pour exiger l'amélioration des conditions de départ et des engagements fermes de Ford pour l'avenir.

La cgt-ford