



ET MAINTENANT ?

DÉFENDONS LA PLATEFORME COMMUNE

CONTRAIGNONS FORD À ASSURER L'AVENIR DE TOUS

Mercredi 6 avril 2011

Nous sommes le 6 avril et voilà déjà deux semaines que le PSE aurait dû être bouclé. Que se passe t'il donc ? La direction affirme dans son « tract » que ce sont les syndicats qui par leur « obstination » bloquent le processus et empêchent même les collègues « volontaires » de se préparer au départ. Un mensonge qui n'a convaincu personne ... à part ceux qui le croyaient déjà bien sûr ! Nous le redisons quand même, il n'est pas question pour nous d'empêcher les départs des anciens.

La nouveauté de cette semaine, c'est la visite de la direction de Ford Europe sur le site pour rencontrer d'abord les syndicats (15h30) puis les élus locaux à la Préfecture ... sans les syndicats (19h). Pourquoi vient-elle ? Pour faire une annonce importante, une pré-annonce ou pour faire patienter ? Quoi qu'il en soit, c'est un rendez-vous important.

Après quelques jours agités (actions des 4, 15, et 17 mars), depuis 3 semaines la situation dans l'usine est redevenue plutôt calme. Aujourd'hui, la question se pose à nouveau de la suite à donner à notre mobilisation si Ford ne change pas sa politique, du comment nous pouvons maintenir la pression sur Ford Europe. Il s'agit bien d'éviter de se faire « endormir ».

UN PSE INCOHÉRENT ET DANGEREUX POUR L'INTÉRÊT COLLECTIF

Dans son courrier du 30 mars, la direction a été obligée de reconnaître que les syndicats font leur travail ! Effectivement, notre rôle depuis la remise du document PSE a été de mettre en évidence les contradictions et les dangers de ce PSE. Pour cela, nous avons été largement aidés par les experts que nous avons choisis (de la Sécafi pour le CE et plus récemment, de Cidecos pour le CHSCT) sans oublier l'avocate choisie elle aussi par les syndicats pour nous aider sur le terrain juridique. Tous ont été surpris par un PSE incohérent et qui ne respecte pas la législation. Ce PSE est tout simplement qualifié de dangereux pour l'ensemble des salariés, ne garantissant en rien l'avenir de ceux qui veulent partir comme de ceux qui resteraient.

Voici nos deux arguments essentiels :

Une fausse consultation, un non respect de la législation

Le chiffre de « 1000 » emplois à sauvegarder correspond seulement à un objectif comptable et non pas à une réalité économique comme cela devrait être le cas. Un PSE ce n'est pas seulement combien d'emplois sont supprimés, c'est aussi l'obligation d'avoir une visibilité économique pour la suite. Or Ford est aujourd'hui incapable de dire ce qu'il y aura demain. Entre le document daté du 9 février et aujourd'hui, il y a déjà beaucoup d'informations erronées. Ford aurait dû aussi présenter la future organisation du travail, une évaluation des risques concernant les conditions de travail et de sécurité, les besoins en compétences et en effectifs dans les différents secteurs.

Conditions financières et garanties largement insuffisantes

Un PSE doit offrir des conditions de départs en adéquation avec la santé financière de l'entreprise. Or Ford qui fait plus de 6 milliards de profits et qui a des perspectives très optimistes (ventes, productions, bénéfices), se contente du minimum pour les pré-retraitables refusant même toute « négociation ». Pour les départs volontaires, les conditions sont aussi inférieures à bien des exemples comparables. Ford veut supprimer des emplois à moindre coût.

Au bout du compte, ce PSE est inacceptable tant il met l'ensemble des salariés dans une situation à risque. Le rôle des syndicats est bien de protéger, de défendre les intérêts de l'ensemble des salariés. C'est ce que nous faisons même si cela doit froisser la direction.

C'EST BIEN LA DIRECTION QUI SUSPEND SON PSE !

C'est parce qu'elle sait très bien que son PSE n'est pas défendable qu'elle l'a de fait « suspendu ». C'est elle-même qui a transformé la dernière réunion en réunion dite « technique ». C'est elle qui refuse pour l'instant de fixer la date de dernière réunion.

Alors c'est vrai que le CHSCT a refusé de rendre un avis les 11 et 17 mars malgré l'insistance agressive de la direction. C'est vrai que le CE est en droit d'attendre l'avis du CHSCT avant de rendre le sien. C'est vrai que nous considérons ce PSE comme mauvais.

Mais si la direction considère, comme elle le laisse entendre dans son courrier, que les syndicats abusent de leurs droits et qu'ils entravent le fonctionnement des CE et CHSCT, alors Ford peut aller au bout et finaliser son PSE. Si ce n'est pas fait, c'est que la direction reconnaît tout simplement qu'elle s'est plantée et que son PSE pose de gros problèmes.

La direction refuse de le reconnaître et essaie une nouvelle fois de retourner les salariés contre les syndicats. Sauf que les syndicats n'ont pas ce pouvoir d'empêcher les départs. Ce que Ford ne dit pas non plus, c'est qu'il aurait été possible de lancer un plan de départs volontaires hors cadre PSE. Et là il n'y avait pas besoin de consulter ni le CE et ni le CHSCT. Ford a choisi la « formule » PSE sûrement pour profiter d'avantages fiscaux et la « formule » départs volontaires pour réussir à supprimer des emplois dans le calme.

La direction a spéculé sur l'écoëurement et la résignation des salariés, sur le ras le bol général qui poussent les collègues les plus fragilisés à partir. Mais il y a eu cette unité des syndicats qui l'a surprise et la remobilisation des salariés. Et c'est là que ça coince.

UNE SITUATION INÉDITE : AGISSONS POUR CHANGER LES CHOSES

Nous avons contrarié les plans de la direction et de Ford, ce qui donne une situation bizarre où les réunions continuent avec une direction qui refuse toujours de négocier quoique ce soit mais qui ne peut pas conclure. Mais il n'est pas question de laisser passer le temps sans rien faire. La bataille unitaire des syndicats a permis de déstabiliser Ford et son fidèle serviteur, la direction de FAI. La question est de savoir rapidement comment nous pouvons profiter de ces quelques jours supplémentaires. Il n'y a pas d'autre solution que mener la bataille.

Il y a deux enjeux cruciaux : celui de l'arrivée imminente d'un projet structurant et les conditions de départs des anciens.

Nous ne savons pas si Ford joue une nouvelle partie de bluff quand il écrit que l'annonce du projet est imminente. Le fait est qu'il y a un changement dans son positionnement et dans son calendrier : de fin juin, on est passé à fin mai puis, peut être, à courant avril.

Ford doit prendre la décision maintenant de mettre en place un vrai projet industriel assurant du travail pour tous « ceux » qui le souhaitent. Ford doit s'engager fermement sur la pérennité du site et la sauvegarde des emplois. Ford doit accepter d'améliorer vraiment les conditions financières des volontaires au départ. Nous refusons que les collègues anciens partent avec des pensions de 1100 ou 1200 euros. Ils doivent tous avoir un revenu qui permette de vivre dignement sans serrer encore un peu plus la ceinture. Les conditions actuelles sont inadmissibles.

Ford a largement les moyens de financer le projet comme les pensions. Il suffit de voir Mullaly et Ford engranger chacun 26 millions de dollars et les 6,5 milliards de profit pour 2010. De plus Ford vient de fêter sa place retrouvée de n°1 aux Etats-Unis ! Oui, la plateforme commune élaborée en intersyndicale est complètement légitime.

Nous proposons à tous ceux qui le souhaitent de se retrouver devant la salle Lobby (lieu de la rencontre avec Ford Europe) à 15h30 : rappelons nos exigences et faisons le point dès la fin de la rencontre. Les dirigeants veulent-ils éviter les salariés et une éventuelle mobilisation ? Quoiqu'il en soit, ne laissons pas les élus seuls dans une usine quasi-déserte.

DÉFENDONS NOUS ENSEMBLE, LE PLUS NOMBREUX POSSIBLE ! NE LÂCHONS RIEN.