



COMPTE RENDU DE LA RÉUNION CE ORDINAIRE DU 27 JUIN 2011

<http://cgt-ford.com>

Lundi 27 juin 2011

Rapport des comptes du Comité d'Entreprise pour l'année 2010 : présentation faite par l'expert comptable du CE, les comptes sont sains. Le DRH commente « *bravo pour la gestion du CE, il y a manifestement un redressement entre 2009 et 2010, j'espère qu'on pourra faire aussi bien* » (en parlant des compte de FAI).

Marche de l'entreprise :

Augmentation de la E et baisse de la S suite à des difficultés de livraison avec des fournisseurs. Donc décision de privilégier la E qui fournit une usine plutôt que la S qui est fabriquée pour le stock. Fin de production de la S toujours prévue pour le 16 septembre.

Préretraités : la direction n'a toujours pas de réponse officielle des services de l'état compétents sur l'exonération, ou pas, de cotisations sociales sur les primes. Pour la première paye des préretraités partis en mai, elle fait comme si les primes étaient exonérées (sauf CSG-RDS), mais attention ce n'est pas un cadeau : elle se laisse le droit de récupérer le trop perçu (si les primes n'étaient pas exonérées) sur les 50% restant à payer de la prime de départ en retraite (la partie que les préretraités toucheront le jour de leur retraite). Ford n'a décidément pas l'intention de faire de cadeaux aux préretraités !

Avancement des projets :

Racks : Ford hésite encore sur le modèle de racks à fabriquer, 6 ou 8 moteurs par racks. Le but pour FAI, même si les premiers racks ne seraient pas le bon modèle, est de valider les procédés de fabrication rapidement. Le Job 1 reste le 16 août même si des modifs d'implantation restent à faire. En effet la machine à découpe laser doit être installée sur une dalle anti vibratoire qui n'avait pas été prévue.

Carter moteur Fox : Une machine Heller fera les premières pièces, les autres machines sont en commande. 1 RMO est parti en formation chez Heller. A ce sujet, il devait y avoir deux RMO pour suivre cette formation, mais au dernier moment un des deux n'a pas pu partir. D'après la direction, pour tous les voyages se faisant en avion, l'autorisation de Macfarlane est obligatoire. La demande a du être faite au dernier moment (comme beaucoup d'autres choses ces temps-ci), l'autorisation du grand patron n'étant pas arrivée, du coup, un seul salarié a pu partir se former ! Ford se posait beaucoup moins de questions quand ils étaient au conseil de surveillance pour les voyages en Chine et les déplacements de Maennel et Cie...

Double embrayage : Le contrat cadre (comprenant les grandes lignes) est signé. Reste que le contrat précis avec les volumes et tout... est toujours en cours de discussions. La direction dit que les discussions devraient aller dans le bon sens, laissant entendre que des volumes supplémentaires pourraient être décidés (70 000 pour de nouveaux clients dont on nous avait déjà parlé)

BV 6F35 : D. Lamaud et quelques ingénieurs sont aux US depuis deux semaines (usine de Van dyke) pour voir l'atelier qui fabrique déjà la 6F35. Il y est aussi pour établir la liste des fournisseurs de machines neuves (car il y aura aussi des machines rénovées) pour FAI qui seront les mêmes qu'aux US. Suite à notre interrogation sur les compatibilités des machines entre les US et l'Europe, la direction précise que toutes les machines dans le monde Ford sont aux normes Européennes, même en Chine ! Le process que FAI utilisera pour la 6F sera un copier/coller de celui de Van dyke. Des ingénieurs américains viendront à FAI pour la mise en place de la 6F35 et resteront au moins 2 ans, jusqu'au lancement de la BV et peut-être plus. Tous les frais seront couverts

par le budget 6F35. Même si le volet technique semble avancer, au cours de la discussion la direction dit qu'il faudra beaucoup de flexibilité sur ce projet, et quand la direction parle de flexibilité... le volet social est à surveiller de près. On a déjà vu les « efforts » que Ford nous impose sur les augmentations de salaire pour les 3 ans à venir.

Retour sur le projet Racks : suite aux inquiétudes des salariés affectés à ce projet quant aux risques pour leur santé, la direction précise que le risque majeur sont les fumées dues à la soudure mais que des aspirations très performantes et aspirant 100% des fumées seront installées. Les EPI les plus performants seront aussi prévus pour chaque soudeur. La direction dit que les examens médicaux complémentaires seront prévus pour les soudeurs si c'est nécessaire. Le sujet du salissement et de la possibilité pour les salariés d'avoir 1/4 d'heure de douche est abordé ainsi que la pénibilité du métier et la demande d'une prime, la direction dit noter ces points et ne pas être fermée à la discussion. Nous parlons de l'intitulé sur la feuille de paye des soudeurs, le point est aussi noté. Pour l'évolution de carrière des salariés la direction répond que la matrice des compétences est là pour ça. Le chef de service et le directeur de production se sont engagés, au bout de trois mois, à ce qu'il y ait une discussion sur la redéfinition des postes. L'employabilité des seniors et les réserves médicales seront prises en compte pour le travail en équipe. Pour l'APLD et la « protection » contre un licenciement des salariés, la direction dit que c'est une protection collective et pas que pour les salariés impactés. C'est un point à éclaircir car le Directeur du Travail parlait, lui, de protection par secteurs. La majorité de ces points sera repris par le CHSCT tant sur les risques pour la santé que sur la pénibilité.

Races : La production de races supplémentaires est toujours d'actualité mais n'avance pas facilement. Dernièrement, les bruts étaient attendus ; ils sont arrivés mais sont tous à trier car les packagings ont souffert du transport. Pourra-t-on en récupérer ? La suite au prochain épisode...

Information - consultation du CE sur la présentation de l'organisation de l'usine pendant la période de sous activité : la direction démarre en disant « *sachez que le document va évoluer parce qu'on ne sait pas tout* » Et il faudrait que les élus CE rendent un avis ?!!! Un document « confidentiel » de 13 pages nous est remis. Un peu léger ! D'entrée, dans la liste des effectifs par service, on s'aperçoit que le service CPQS n'apparaît plus. Le directeur de production nous explique que ce service ne disparaît pas mais qu'il est inclus dans les effectif du service production. Le lien est fait avec ce qui a été dit aux Dippeurs (et que certains nous ont rapportés), qu'ils réintégraient la production définitivement. Le directeur de production précise qu'il a décidé de les remettre en production seulement jusqu'au mois de septembre car il manque de personnel momentanément... Problème de communication ???

Tous les services sont passés en revue avec impact par le chômage partiel ou pas et quelques détails sur les compétences nécessaires pendant la période de sous activité. Une exception : le service de maintenance n'apparaît nulle part dans le document. La direction ne sait pas encore ce qui va se passer pour eux, si ce n'est qu'ils participeront à certaines opérations de démantèlement et seront mis massivement à contribution pour l'installation de nouvelles machines précisant même qu'ils allaient travailler pour les monteurs. Rien de plus précis.

Au 16 septembre la direction prévoit que le personnel saura à quel secteur d'activité il sera affecté, sur quel projet et avec quelle maîtrise à quelques erreurs près...

Même si l'avis des élus CE a été repoussé à la réunion du 6 juillet, on ne voit pas comment on pourrait rendre un avis fondé avec aussi peu de précision sur l'organisation pendant cette période.

La rentrée sera bien chargée car la direction a prévu pour entre août et la fin décembre des négociations sur les accords RPS, comité de groupe, participation aux bénéfiques, égalité hommes/femmes, GPEC et pénibilité, rien que ça.