



POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET POUR NOS EMPLOIS : UNE NOUVELLE ACTIVITÉ PLUTÔT QUE DU CHÔMAGE !

Vendredi 15 novembre 2013

La réunion extraordinaire du CE de cette semaine a donc, entre autres choses, confirmé que nous subirons des périodes de chômage partiel pour 2014. Ce n'est évidemment pas une bonne nouvelle et c'est déjà une faille dans l'accord du 24 mai 2013 qui actait l'engagement de Ford sur les 1000 emplois actifs.

De son côté, la direction essaie de positiver la situation disant que ce chômage sera « à un niveau très inférieur » (250 000 au lieu de 480 000 heures) et que l'usine est bien dans « une perspective d'amélioration de nos résultats commerciaux et financiers ». Certes, malgré les retards importants et les volumes à produire plus petits que prévus, on peut dire que les activités se mettent en place progressivement. Mais le problème de fond reste qu'à moyen terme, nous n'avons pas de visibilité sur la pérennité du site et sur le maintien de l'ensemble de l'effectif.

Ford répète à chaque réunion qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir. Ce mardi, il a été même dit clairement que « si les volumes des activités sont là alors les 1000 emplois seront occupés » ou encore qu'à « 160 000 unités produites (la 6F35) on gagnera très bien notre vie » voulant dire par là que l'usine sera rentable et fera des bénéfices rien qu'avec les volumes prévus. D'un autre côté, elle dit qu'il y a des recherches pour d'autres projets. En vrai, on ne sait pas où nous en sommes. Et la direction ne semble pas non plus maîtriser la situation, se contentant à priori de répéter ce que Ford Europe lui dit.

NON AU CHÔMAGE PARTIEL !

En attendant, ces nouvelles périodes de chômage partiel ne sont pas acceptables. Dans son compte rendu la direction a bizarrement « oublié » de donner le résultat de la consultation du Comité d'Entreprise. Tous les syndicats ont répondu qu'ils ne donnaient pas d'avis favorable, contestant plus ou moins la politique de la direction.

La CGT a pris position contre. D'abord parce que cela signifie que les salariés concernés (on ne sait pas combien ni à quelle dose) devront subir encore des baisses de salaires. Mais cette fois-ci ce sera plus dur car la loi a changé et les conditions de rémunérations du chômage partiel passe de 75 % à 70 % du salaire brut de base.

La direction ose dire que les salariés ne sentiront rien parce qu'ils passent en 2x8 et 3x8. C'est faux ! Des salariés sont aujourd'hui endettés ou connaissent d'énormes difficultés financières. Alors oui, une perte 80 euros par mois ou même moins, cela devient vite insupportable.

Nous dénonçons aussi ce réflexe patronal de demander de l'argent aux pouvoirs publics dès qu'ils se disent en difficulté. Après avoir acquis une aide de 35 millions d'euros, voilà que Ford demande 1,8 millions d'euros de plus ! Et il faut rajouter les exonérations de cotisations sociales ! C'est d'autant moins acceptable que Ford est une multinationale qui va bien, qui fait des bénéfices et qui affiche des ambitions pour l'avenir. La direction a reconnu dans la réunion que même la trésorerie de Ford Europe était très bonne !

Cette annonce de chômage partiel est incompréhensible au regard de la désorganisation actuelle dans beaucoup de secteurs qui se traduit par le manque de personnel, les heures supp du samedi matin, les mutations à tout va, alors que des collègues sont en chômage actuellement.

Enfin, nous pensons que plutôt que mettre les gens au chômage, il faudrait renforcer le plan de formation. Car les besoins sont très loin d'être satisfaits en réalité. Tous le monde, opérateurs, conducteurs, agents de maintenance, techniciens ... ont besoin d'être formés.

La direction acte le désaccord des syndicats mais ne change rien à sa politique. La CGT a demandé à la direction de maintenir au moins la rémunération à 75 %, elle a refusé. Alors nous avons envoyé un courrier aux organisations syndicales présentes en CE pour proposer une rencontre sur ce sujet. Il faut imposer au minimum le maintien des salaires.

DES RÉORGANISATIONS QUI DÉSORGANISENT !

A côté de ces problèmes de chômage partiel, il y a la politique globale de la direction dans cette période de redémarrage de l'activité. C'est aussi une politique qui vise à externaliser des activités dites occasionnelles comme le tri de pièces et donc à faire disparaître des emplois ! Et puis il y a les réorganisations de certains secteurs.

Les réorganisations de services en cours (service qualité -7, maintenance -17, par exemples) se traduisent par des suppressions de postes ! A chaque fois, le sureffectif est déclaré sans que la direction ne s'en explique réellement. Il n'y a pas d'estimations chiffrées des charges de travail et très peu de détails concernant les futures organisations du travail. La direction est seulement obsédée par le trop grand nombre de salariés.

Le résultat est facile à prévoir. Comme pour l'activité des racks ou la logistique, les démarrages se feront difficilement faute de moyens suffisants. Malgré les alertes émises par la CGT et le CHSCT, la direction gère comme elle sait faire ... avec pour seule boussole le chiffre des coûts. Au final, ce sont les salariés qui trinquent ! Pressions, surcharges de travail, mutations forcées, santé dégradée, accidents du travail, douleurs et maladies professionnelles, conditions de travail pénibles ...

Forcément, pour la Maintenance ou pour le Service qualité, on imagine des redémarrages tout aussi compliqués car il n'y pas la prise en compte de toutes les difficultés réelles, de la réalité du travail sur le terrain, de nos conditions de travail : nouvelles technologies, nouvelles tâches, nouvelles pièces, reprise de l'activité après 2 ans de transition, besoins importants en formation ... C'est pour cette raison que le CHSCT a voté une expertise pour mettre à plat la réorganisation à la maintenance et pour défendre les conditions de travail, a voté une enquête au Repacking-Logistique suite à des alertes de souffrance au travail et demande une nouvelle réunion extraordinaire concernant la réorganisation du Service qualité.

IL Y A NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ... ET L'AVENIR DES EMPLOIS

En fait, les conditions du redémarrage répondent à un objectif dicté par Ford Europe : réduire les coûts au maximum et cela passe forcément par des économies sur le personnel. Pour cela, la direction veut imposer du chômage partiel et en même temps met la pression sur tous les salariés, les met en situation de précarité, les fait se sentir inutiles ou en trop, les salariés « handicapés » sont aussi visés car moins polyvalents.

Nous avons une bataille à mener pour un redémarrage de l'activité respectueuse de l'ensemble des salariés, pour nos conditions de travail, pour ne plus être au chômage mais être formés le mieux possible. Partout, il nous faut résister contre les pressions, les chantages, les menaces ou intimidations qui existent parfois. Mais ça ne suffit pas !

En plus de défendre notre quotidien à l'usine, il est évident que, pour la CGT-Ford, de l'activité supplémentaire est nécessaire pour pérenniser le site et les emplois. En effet, les 1000 emplois « garantis » par Ford dépendent officiellement des volumes à pleine capacité, ce qui reste très aléatoire. Ford nous refait le coup des volumes fluctuants or c'est une ou des activités supplémentaires qu'il faut.

Ford en a largement les moyens : les moyens financiers, les perspectives industrielles même en Europe et il y a suffisamment de place dans l'usine pour recevoir de nouvelles lignes de fabrications.

La CGT va rencontrer les élus locaux, le préfet pour alerter une fois encore. Mais nous, salariés, devons d'une manière ou d'une autre nous remobiliser pour changer la donne.

Comme le dit si bien Ford dans ses publicités « Allons plus loin » ... Tous ensemble !