



APRÈS LE CHÔMAGE PARTIEL ... DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPOSÉES : NE LAISSONS PAS FAIRE LA DIRECTION FAISONS RESPECTER NOS DROITS

Consultez notre site internet : www.cgt-ford.com

Mercredi 21 janvier 2015

L'année commence fort avec une direction qui semble avoir décidé de faire comme elle veut. Ce sont essentiellement les collègues du Double Embrayage qui en font les frais pour le moment. Tout en sachant que d'autres services ou secteurs risquent fort de subir les conséquences de cette « gestion » spéciale : TTH (changement d'horaire en suspens), lignes d'assemblage (avis de tempête sur les océans, arrêts et RTT imposés), maintenance (chasse au sureffectif), services labo, qualité, méthodes (restructurations ou plutôt déstructurations en cours) ...

Une situation qui exige de notre part, celle des syndicats comme de l'ensemble des salariés, une vigilance accrue pour défendre nos conditions de travail dans l'immédiat et, encore bien sûr, nos emplois pour demain.

SUREFFECTIF SURESTIMÉ ET MANQUE DE PERSONNEL !

La direction l'avait bien dit : 2015 sera une année sans chômage. Ce n'est pas que la question de la sous-activité soit réglée, non c'est seulement que le sureffectif « déclaré » est traité d'une autre manière : un certain nombre de collègues étant poussés à partir momentanément (dans un premier temps !) vers GFT. Après avoir encaissé les aides publiques correspondantes aux longues périodes de chômage partiel, la direction fait le ménage.

Trop de monde partout ! C'est le slogan officiel de Ford. On ne connaît pas encore le chiffre réel mais ça tourne autour de 50 personnes. Ce chiffre correspond pile-poil à l'objectif de rentabilité : il s'agit pour Ford de faire des gains d'efficience qui traduction faite en terme d'effectif serait de 55 salariés à faire partir. La chasse est donc ouverte !

Nos « penseurs » financiers qui s'y connaissent très peu en travail dans les ateliers calculent et recalculent ce qu'il est possible de mettre dans les équipes. Tout est donc imposé au minimum ». Le RTO c'est la méthode scientifique qui détermine les besoins en personnel dans les secteurs tenant compte des volumes de production et ... des gains en productivité.

Le « sureffectif » déclaré n'est donc pas le nombre des collègues en trop dans l'usine par rapport aux besoins du travail. Tant pis pour les conditions de travail et pour la santé des salariés. Le personnel étant calculé au minimum, c'est en effet la garantie d'une surcharge de travail, de cadences plus importantes, de stress, de pressions et d'heures supplémentaires pour atteindre les objectifs.

Au final, c'est la garantie d'une désorganisation du travail tout devenant urgent, chaotique car ingérable rationnellement. Au final, ce sont les salariés qui payent la note.

Et c'est déjà ce qui se passe.

DCT : UN DÉMARRAGE DE FORCENÉ ... MAIS SANS SURPRISE

A peine 3 jours après la reprise, la direction change l'organisation du travail : samedis travaillés, heures supplémentaires le soir, nuits supplémentaires et astreintes, du jamais vu ! Tout cela imposé sans discussion. La direction argumente par l'urgence à ravitailler l'usine de Valence en Espagne qui risque de voir s'interrompre l'assemblage des véhicules faute de livraisons suffisantes de DCT. Le problème ne provient pas d'un raté mais bien d'un manque de moyens donnés pour réussir la hausse de production.

En réalité, cela fait des mois que Ford Europe ne donne pas les moyens suffisants pour lancer la fabrication du Double Embrayage : ni techniques, ni en formations, ni en personnels. Tout est chaotique depuis le début, ce qui explique en partie le gros retard de lancement.

En fin d'année, la pression était déjà mise sur les collègues du secteur. Les tensions et les pressions se multipliaient en même temps que la désorganisation semblait s'aggraver. A tel point que les membres CHSCT avaient demandé une réunion extraordinaire pour poser le problème des conditions de travail dégradées et pour demander des comptes sur une organisation du travail défectueuse. La direction avait présenté une nouvelle organisation renforçant les équipes, assurant la formation des nouveaux. C'était 3 jours avant les vacances d'hiver.

A la reprise, la direction impose une nouvelle organisation comme si le CHSCT de décembre n'avait pas eu lieu. Elle n'informe-consulte même pas le Comité d'Entreprise comme la loi l'y oblige. Elle considère qu'un simple mail suffit. Comptant sans doute aussi sur le nouveau directeur de production tout fraîchement promu qui a tenu à rencontrer les syndicalistes, histoire de dialoguer, de se comprendre et de s'assurer que tout le monde acceptait la situation.

DÉFENDRE NOS DROITS ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le hic c'est qu'imposer des samedis, des nuits, des heures supplémentaires aux salariés du DCT et des astreintes à des salariés de services comme les Labos, ça ne passait pas. La direction a refusé la souplesse demandée en favorisant le volontariat. La direction veut passer en force, c'est donc logiquement que ça coince.

FO et la CGT lancent d'abord un appel à la grève des jours et heures supplémentaires pour permettre aux collègues de se libérer des contraintes pour préserver leur santé et leur vie sociale. La direction dit ne pas comprendre, conteste la légalité de la grève et demande que nous retirions l'appel qu'elle reconnaît de ce fait comme légal.

Dans un second temps, la CGT demande à la fois la suspension de la réorganisation et une réunion extraordinaire du CE, tout simplement pour respecter le droit d'être informé et consulté sur la réorganisation du DCT, pour expliquer le comment et le pourquoi des changements, pour mettre à plat les problèmes posés par les salariés du secteur, pour aborder les questions de vie sociale et de santé au travail. Ce qui nous paraît fondamental.

La direction même prise en flagrant délit de faute, tient à ne pas reculer. Elle refuse nos demandes. Nous avons proposé aux syndicats de faire ces démarches et de saisir ensemble le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour faire respecter nos droits. Ils ont décliné. La CGT fera la démarche seule. Pour nous il est important de ne pas laisser faire n'importe quoi.

NE LÂCHER SUR RIEN, C'EST ASSURER NOTRE AVENIR

Nous souhaitons fortement, comme tout le monde, que les productions soient atteintes, que les commandes soient honorées. Nous avons une conscience professionnelle avec les mêmes exigences de qualité. Oui nous voulons que ça marche, que l'usine ait un avenir à long terme. Donc pas de faux procès ! « Réussir » cela ne signifie sûrement pas donner carte blanche à une direction qui ne pense que trop « rentabilité ».

Il est fondamental de faire respecter nos droits, de défendre notre santé et notre vie sociale. Il ne peut y avoir de chantage ou de donnant-donnant là dessus. Nous rejetons absolument tout ce discours ultralibéral qui veut que le sacré soit la compétitivité. Plus les patrons se sentent forts, plus ils se croient tout permis, plus ils s'attaquent à nos intérêts. On le voit bien, il n'y a pas de limite à l'exploitation et aux reculs sociaux.

Alors il nous faut résister. C'est ce que notre équipe syndicale CGT essaie de faire. Et ce serait mieux et plus efficace si nous étions plus nombreux à la faire.