Accueil

Actualité militante

Revue de presse

Les "Bonnes nouvelles"

Nos tracts et affichages

Photos d'archives

Vidéos d'archives

Droit, DP, salaires...

Elus-Pouvoirs publics

Forum, contact et liens

Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !

Remarques de la CGT-Ford au sujet du document d'information et de consultation du CE sur le projet de fusion par absorption de Ford Aquitaine Industries par First Aquitaine Industries

Page 2 :

Document : « FIRST AQUITAINE INDUSTRIES avait été constituée par FORD AQUITAINE INDUSTRIES en 2009 dans le cadre du projet de cession par cette dernière de sa branche d'activité de transmissions automatiques à la société HZ HOLDING France SAS. »
CGT : **C'est faux : Ford AI avait constitué la société FIFO dans laquelle Ford transférera sa branche d'activité de transmissions automatiques. HZ HOLDING fera l'acquisition des titres de FIFO. C'est HZ HOLDING qui créera First AI et qui y transfèrera les titre et les actifs de la société FIFO. Le but pour Ford était déjà à l'époque de faire disparaitre le logo et la marque FORD de l'opération qui s'avèrera douteuse plus tard. Nous le dénoncions à l'époque et nous voilà obligés de recommencer aujourd'hui.**

Document : « Dans ce contexte, le projet qui vous est présenté aujourd'hui consiste à faire absorber la société FORD AI par FIRST AI qui deviendrait ainsi une filiale directe de FMC Automobiles SAS pour revenir à une configuration correspondant à celle existant avant la transaction avec HZ HOLDING France SAS. »
CGT : **C'est faux : pour revenir à une configuration correspondant à celle existant avant la transaction avec HZ, il faudrait que Ford AI fusionne avec First AI par absorption de First AI.**
La principale différence se faisant dans le nom même de l'entreprise : Le nom de First AI ayant été créé par HZ HOLDING représente encore un traumatisme pour de nombreux de salariés. C'est une des raisons pour lesquelles nous revendiquons un changement de raison sociale en passant de First à Ford.

Pages 4 et 5 :

CGT : **A la lecture de ces pages et devinant l'argumentaire sur lequel Ford va se baser pour imposer l'absorption dans un sens**

que nous rejetons, nous voulons le détail des actifs et des passifs des deux entités. Sachant que Ford AI détient 15,83 % des titres de FordGetreib qui détient elle-même 50 % des actions de GFT GMBH.
Nous souhaiterons également disposer du modèle de contrat de la fusion par absorption entre les deux sociétés FAI.

Page 6 :

Document : « …La coexistence de ces deux sociétés n'a plus de raison d'être et leur fusion correspond à une simplification de la structure juridique du groupe Ford en France. »
CGT : **Dans ce cas, rien ne s'oppose à ce que la fusion se fasse par absorption de First AI par Ford AI.**

Document : « …le choix de FORD AQUITAINE INDUSTRIES comme société absorbée s'impose dans la mesure où elle permet notamment d'avoir des coûts inférieurs à ceux d'une opération inverse, l'ensemble des moyens industriels et humains relatifs à l'exploitation de l'usine se situant au niveau de FIRST AQUITAINE INDUSTRIES. »
CGT : **Nous rappelons ici que les coûts pour Ford du fiasco HZ HOLDIND se comptent par dizaines de millions d'euros. La somme que représenterait une fusion par absorption de First AI par Ford AI paraitrait bien dérisoire à côté. Cet argument financier ne doit pas prévaloir à la volonté, la santé et au bien-être des salariés, surtout après les expériences que Ford leur a fait vivre ces quatre dernières années. Ford n'aura qu'à mettre ce budget sur l'ardoise du préjudice moral.**

Document : « En conséquence de cette fusion, FIRST AQUITAINE INDUSTRIES deviendrait donc une filiale à 100 % de la société FMC AUTOMOBILES. »
CGT : **Ford détient déjà 100 % des actions de sa filiale First AI même si c'est actuellement au travers de Ford AI. D'ailleurs, il en a la responsabilité juridique, la direction locale l'a répété à maintes reprises, y compris en mass-meeting devant tous les salariés.**

Page 8 :

Document : « Cette opération de fusion pourrait être réalisée fin décembre 2011 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2011 pour faciliter les opérations de clôture comptable. »
CGT : **Ne s'agirait-il pas surtout de faciliter une réduction d'impôts ?**

Document : « Elle permettra en outre la réalisation d'économies en terme de coûts administratifs de fonctionnement. »
CGT : **Qui s'occupe actuellement de la gestion administrative de Ford AI ? Il n'y aura pas d'économies si ce sont déjà les services administratifs de First AI qui gèrent Ford AI. Il pourrait y en avoir s'il y a doublon Mais est-ce vraiment le cas ?**

Document : « Aussi, la fusion souhaitée en 2010 par le CE au moment du rachat de First est désormais possible car elle présente un intérêt économique. »
CGT : **Jamais les élus CE ne se sont exprimés en souhaitant la fusion actuellement proposée. Les élus voulaient et veulent une absorption inverse car nous revendiquons le retour du logo Ford sur cette usine et c'est une des solutions qui avait été avancée en CE. Ce détournement historique n'est pas digne de la multinationale Ford.**

Page 9 :

Document : « Les accords d'entreprise de First AI ne seraient pas mis en cause par cette fusion. »
CGT : **Nous avons déjà entendu cette promesse dans un passé récent et elle n'a pas été tenue. La confiance n'y est plus. Ce que nous savons, c'est que la loi le permet.**

Conclusion de la CGT :

L'objectif de Ford nous semble plus que clair. Il s'agit de faire disparaitre le logo et la marque du site. Et Ford n'en est pas fier, c'est ce que nous fait penser son attitude et le choix du jour de l'annonce en CE le mardi 25 octobre. En effet, Ford a attendu que les salariés commencent à être en chômage partiel, donc hors de l'entreprise. D'ailleurs la première réunion de consultation du Comité d'Entreprise est prévue le 4 novembre, c'est un indice supplémentaire puisque nous serons au début d'un pic de chômage partiel. Peur de la réaction potentielle des salariés ?
Ensuite, Ford a attendu le lendemain du conseil régional du 24 octobre qui se réunissait ce jour-là pour voter le déblocage des aides publiques. Peur d'un doute de cette assemblée et d'un retournement ? En tout cas, ils ont voté ces aides sans être informés de ce choix de Ford qui aurait pu avoir une influence sur leur décision.
Pour la CGT, First qui est une création de HZ, reste un traumatisme pour les salariés et leurs représentants. Cette page aurait dû se tourner depuis longtemps mais Ford préfère visiblement protéger son image. Cela ne nous rassure pas sur ses intentions pour le futur de l'usine. La confiance retrouvée n'est pas pour demain.
FORD AQUITAINE INDUSTRIES est une possibilité simple de remettre le logo sur le site. Enlever cette équation nous apparait comme un frein énorme pour que cela se produise un jour. Les représentants de Ford Europe déclaraient que le retour du logo FORD n'était pas une priorité car ils travaillaient d'abord sur les projets. Ils en ont, par contre, fait une de sa disparition. C'est un énorme retour en arrière et une immense déception.

La CGT-Ford le vendredi 4 novembre 2011

***

Questions et demande de documents des élus CE sur le projet de fusion par absorption de Ford AI par First AI

1- Les motivations du projet

Quel est le détail :
- d'une part, des économies prévues (frais de personnel et administratifs) du fait de la mise en place de ce projet ?
- d'autre part, des frais de cette opération estimés à 50 000€ ?
- et, enfin, du coût de l'opération en sens inverse (absorption de First AI par Ford AI) ?

Existe-t-il d'autres motivations à cette fusion que celles citées dans le document d'information/consultation ?

2- Les modalités et les conséquences de l'opération

Documents demandés :

- bilan et compte de résultats détaillés et liasses fiscales des 2 sociétés Ford AI et First AI, et bilan et compte de résultats prévisionnels après fusion
- projet de traité de fusion (ou traité d'apports)
- comparatif des accords d'entreprise en vigueur dans les 2 entités

Les préretraites restant à payer sont-elles provisionnées au passif de Ford AI ?
La société Ford AI dispose-t-elle de la trésorerie nécessaire au paiement de ces préretraites et cette trésorerie serait-elle apportée à First AI ?

Quelle est la situation fiscale précise de chacune des 2 sociétés (fiscalité latente, existence de déficits reportables…) et ces 2 sociétés sont-elles intégrées dans le groupe fiscal Ford France ?
Quelles seraient les conséquences fiscales de cette fusion et quelles seraient les conséquences fiscales d'une fusion dans l'autre sens ?

Quels sont les contrats existants entre Ford AI et GFT et que deviendraient ces contrats ?

Un changement de dénomination sociale de First AI en Ford AI serait-il envisageable et, si oui, est-il prévu (et avec lui, le retour du logo Ford) et à quelle échéance ?

Les élus CE avec l'assistance du cabinet Sécafi

*****

CONSEIL RÉGIONAL D'AQUITAINE
SEANCE PLÉNIÈRE DU lundi 24 octobre 2011

Alors que l'engagement de Ford de maintenir au moins 1000 emplois à FAI n'est toujours pas tenu à ce jour, les aides publiques ont été votées par la Région en séance plénière lundi 24 octobre. Où sont les contreparties ?

Plus inquiétant, comme nous l'écrivions dans le dernier "Bonnes nouvelles", FORD Europe a attendu que ce vote soit effectif pour annoncer le lendemain l'élimination de Ford Aquitaine Industries en la faisant absorber par First Aquitaine Industries. C'est la réponse de Ford à notre revendication sur le retour du Logo. Ce n'est pas l'attitude d'une entreprise qui n'a rien à cacher.

Cliquez sur le lien ci-dessous pour lire la délibération du Conseil Régional d'Aquitaine :

DÉLIBERATION DU CONSEIL REGIONAL D'AQUITAINE

La CGT-Ford le dimanche 30 octobre 2011

*****

Encore des fermetures pour FAI...
et des doutes...

• D'autres fermetures se prévoient pour FAI : les deux fournisseurs Baud et Schaeffer seraient toujours dans l'incapacité à honorer leurs engagements. Afin d'éviter des arrêts incessants de production, la direction prévoirait le nouveau calendrier suivant :
Les 2 et 3 novembre seraient travaillés : assemblage et usinage de E.
Les 4/7/8/9/10 novembre : arrêt de l'assemblage et de l'usinage E.

L' activité de l'usine sera réduite au minimum, à l'image de ce qui est fait pour le vendredi 28 octobre (Racks, TTH, minimum pour les services supports).
Les 14/15/16 novembre : fin de la production E.
La direction semble avoir bien du mal à finir la production de la transmission E. A moins que tout ceci ne soit qu'un alibi pour éloigner les salariés de l'entreprise au moment de discuter de la fusion absorption de Ford AI par First AI. Ce qui pourrait être une tentative de faire disparaitre toute trace de FORD sur le site. Ou bien les deux.

• D'autre part, à l'initiative de la CGT, les élus CE de First Aquitaine Industries ont demandé à avoir **le procès verbal du dernier Comité de Groupe Européen** par la voix (par mail) du secrétaire du CE. Il y aurait eu des discussions au sujet de FAI, nous devons en être informés.
Dans le même mail, nous exigeons de faire un point sur la situation du Site de Ford Blanquefort à ce jour. Le personnel est très inquiet de ce qui se passe et les bruits de couloirs qui se développent font penser à certains que l'on se moque d'eux, et leurs inquiétudes sont justifiées. **Il devient donc urgent d'avoir une réunion CE extraordinaire, le plus rapidement possible avec Mr Heller et Mr Inden pour éclaircir tout ça.**

La direction, par son DRH, a répondu et dit ne pas savoir ce que nous entendons comme bruit de couloirs. D'après elle, il n'y aurait rien de nouveau, à ce jour, concernant les projets ou autres qui ne nous ait été expliqués en détails mardi matin en CE.
En ce qui concerne notre demande de rencontrer Mr Heller et Mr Inden le plus rapidement possible, elle dit transmettre cette demande immédiatement.

Pour être clair : les doutes tournent autour de l'engagement de Ford de maintenir 1000 emplois minimum à FAI et sur ce qui se cache derrière la volonté de Ford de faire disparaitre Ford Aquitaine Industries alors que nous revendiquons le retour du logo. Nous reviendrons largement sur ces points bientôt. Les consultations du CE sur la fusion par absorption de FAI par FAI sont prévues les 4 et 14 novembre, en l'absence des salariés sur le site.

Information diverse :

• La prochaine réunion du comité de suite du plan de formation FAI par le Conseil régional d'Aquitaine aura lieu le 2 décembre 2011, à la direction de la formation professionnelle. Info provenant du service Mutations Economiques et Accompagnement des Entreprises.

La CGT-Ford le vendredi 28 octobre 2011

*****

Bonnes nouvelles n°183

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 183 (jeudi 27 octobre 2011)

Bonnes nouvelles

(galère pour achever la production, galère pour commencer les prochaines)

Décidément, la fin de production des transmissions se déroule dans des conditions plutôt mouvementées. Récemment, officiellement, ce sont des problèmes de ravitaillement en pièces qui provoquent une rupture d'approvisionnement et ... l'arrêt de toute l'usine ou presque ce vendredi 28 octobre.

La direction ne s'embarrasse pas avec la convention APLD qu'elle a entre les mains, elle met tout le monde à la maison. Même les salariés qui sont dans les secteurs où il y avait les moyens de produire. C'est plus simple pour elle.

Seuls quelques services supports, le TTH qui travaille pour GFT et le secteur des Racks qui cherche désespérément à fabriquer ses premiers modules en série ont « le privilège de travailler ».

Globalement, la direction a toujours autant de difficultés à organiser la production sans accrocs. Même à quelques jours de la fin de la production, même avec seulement quelques pièces à produire ! Entre les départs du PSE, les mutations vers GFT, les formations, l'encadrement ne réussit pas à avoir le personnel suffisant ... pendant que des collègues sont en congés imposés !

Il était cocasse ce lundi de voir la ligne d'assemblage en incapacité de tourner ... faute de personnel. Cocasse aussi la semaine dernière quand la décision d'arrêter la location de quelques engins a provoqué dans les heures qui ont suivi l'arrêt de secteurs d'usinage et d'assemblage ... faute d'approvisionnement.

Alors étant données les difficultés rencontrées par la direction et sa hiérarchie dans la phase d'arrêt des anciennes productions, on se dit que les démarrages des prochaines activités vont être rocambolesques.

Nous en avons une petite illustration avec le secteur des Racks. Les débuts sont plus compliqués que prévus, les objectifs de production sont loin d'être atteints et surtout très en retard. Logique car la direction ne s'est pas donnée les moyens pour démarrer dans les meilleures conditions. Au lieu de s'appuyer sur toutes les compétences, elle s'en est débarrassée par le récent PSE. C'est un handicap qu'elle paye forcément aujourd'hui, pressée qu'elle était de réduire les effectifs pour faire des économies, plutôt que de mettre toute l'énergie pour assurer l'avenir.

La prime de l'entourloupe

Au printemps dernier, le gouvernement annonçait la « prime sur les dividendes » de 1000 euros, qui devait concerner 4 millions de salariés du privé et c'était une mesure censée augmenter notre pouvoir d'achat.

Force est de constater, qu'une fois de plus, malgré cette annonce, le pouvoir d'achat des salariés n'a pas augmenté, loin de là. En effet, cette prime ne concernerait plus qu'un salarié sur dix du privé, et elle est loin des 1000 euros ou des 700 euros de moyenne comme annoncé. Par exemple , c'est 3.5 euros et 6 euros qui sont proposés chez Sécuritas et Ipsos. Quelle honte !

Pendant ce temps là, le patronat continue à s'attaquer aux revenus des ouvriers en minimisant les augmentations de salaires, en les gelant, aux Fonderies du Poitou c'est carrément une baisse de 25% du salaire, la multiplication des mesures de chômage partiel chez les constructeurs automobiles (Renault, Peugeot, Ford...) comme pour cette fin de semaine. Pendant ce temps là, l'inflation continue à se maintenir aux alentours des 2%.

Nos 1% d'augmentation générale sont loin d'être suffisant, avec les pertes que nous subissons (prime de matin : moins 3,25 %, APLD, ...). La prime de 1000 euros, nous ne l'aurons pas puisque FAI ne dégage pas de bénéfice. C'est pour cela qu'il faut que l'on se prépare à mener une nouvelle bataille pour les NAO 2012.

Un contact à maintenir

Les militants de la CGT-Ford vont assurer une « permanence » pendant la période de congés imposés et de chômage. Nous organiserons notamment une réunion ouverte à tous les salariés qui souhaitent garder un contact avec les collègues, avoir des informations et échanger sur la situation.

Ce sera tous les mardi de 14 à 15 heures. Rendez-vous pour la première, le mardi 15 novembre.

RÉTROSPECTIVE : IL Y A 3 ANS, ÇA CHAUFFAIT SUR LE PARKING !

Le 24 octobre 2008 fut une journée très spéciale que nous n'oublierons pas. C'était un jour de CE extraordinaire mais surtout le dernier jour de travail avant 9 semaines de fermeture d'usine. En effet, la direction avait annoncé à peine 2 jours avant que la période de chômage technique passait de 5 à 6 puis à 9 semaines. Le contexte était particulièrement inquiétant car à ce moment là, l'usine n'avait pas d'avenir. Nous étions alors en pleine bataille pour sauver l'usine et l'ensemble des emplois.

Le climat était très tendu. Nous venions de refuser un plan de licenciements dit « accord de garantie ». La direction nous promettait la catastrophe, « *à cause de la CGT, vous serez licenciés avec rien !* »., « *Ford reprendra l'argent et il ne reviendra pas* » … Nous avions droit à ce genre de menaces et de chantages. Nous avons vu par la suite ce qu'il en a été : Ford est revenu racheter l'usine après 4 ans de lutte.

Dans le même temps, il y avait les premières visites de repreneurs potentiels, rien de sérieux mais c'était le deuxième effet « kiss cool » du refus de « l'accord de garantie ». Ford modifiait sa stratégie et cherchait alors à se débarrasser du site pour faire sous-traiter sa fermeture. C'est devenu quelques mois plus tard l'aventure HZ/Hay.

Mais revenons à ce 24 octobre. Nous avions appelé à une mobilisation pour dénoncer le chômage et les pertes de salaires. Nous exigions les 100 % ! La direction prise à partie par les collègues en colère s'est retrouvée du coup bloquée sur le parking, obligée de reprendre la réunion CE. Elle tente alors un gros coup en faisant intervenir ses nervis, son encadrement, de manière musclée. Comme dans une mêlée de rugby, pour faire un passage, ils foncent dans les collègues regroupés qui empêchaient la direction de sortir. Et ce devant les médias, les gendarmes, l'huissier … Ça a chauffé mais on a tenu bon. Au bout de quelques minutes, la direction a fini par s'échapper au travers du grillage découpé par le gardiennage. Quel exploit pour une direction méprisante et sourde à nos inquiétudes.

La direction n'avait pas eu de mots assez durs pour accuser la « violence », « l'extrémisme » et le « terrorisme » des salariés en colère. Nous avions répondu que la violence était du côté de la direction : c'est elle qui condamnait au chômage, aux baisses de salaires, aux craintes du lendemain. C'est elle qui avait utilisé une bande de « gorille » pour foncer dans le « tas » d'ouvriers. La direction avait bien donné une véritable leçon de respect.

Ces jours-ci nous repartons dans une période de chômage mais nous ne sommes pas du tout dans la même situation. D'abord nous ne perdrons pas grand-chose financièrement et puis surtout, à priori, nous avons un avenir même s'il reste précaire, nous allons revenir travailler dans cette usine.

Si nous en sommes là, c'est parce que nous avons résisté toutes ces années et notamment parce que nous avions mené cette bataille du parking du CE, ce 24 octobre 2008.

POUR LES PATRONS, C'EST SIMPLE : LES OUVRIERS DOIVENT ENCORE PAYER !

Jeudi dernier, lors d'une réunion CE extraordinaire ayant pour sujet la mutuelle et la prévoyance, le représentant de Filhet-Allard n'a pas fait le déplacement pour rien. Il est venu annoncer des augmentations de cotisation.

D'après lui, il y a un manque à gagner pour Aprionis Cela vient de la diminution de la masse salariale, des salariés qui sont partis en préretraite et qui cotisent à hauteur de leurs revenus soit 65% du salaire.

Il s'agit d'une double sanction : d'un côté les collègues anciens partent avec des pensions insuffisantes et de l'autre, en conséquence, c'est l'ensemble des salariés qui se retrouvent à payer la différence; le « manque à gagner » !

Globalement c'est cette politique de baisse des salaires, de rigueurs imposées aux salariés par le patronat qui provoquent les diminutions des rentrées d'argent dans les caisses sécurité sociale et autres mutuelles.

Et c'est toujours les mêmes qui trinquent.

Mais c'est pas fini ! La deuxième raison du manque à gagner pour Aprionis (on parle bien de manque à gagner et pas de perte, vous noterez la différence !), toujours d'après le représentant de Filhet-Allard, c'est qu'il y a trop d'ouvriers en arrêt maladie. L'ouvrier qui se fatigue, s'use au travail et qui fini parfois malade et en arrêt de travail pose un problème à Aprionis. Une complémentaire santé ne voudrait donc assurer que des gens en bonne santé, ça rapporterait plus !

Nous dénonçons cette situation et ce mépris social envers les salariés. C'est aux patrons de payer et de faire en sorte que nous soyons soignés dans de bonnes conditions.

FAI ABSORBE FAI

Ford veut modifier les structures juridiques des deux FAI. Ford Aquitaine Industries serait fusionnée et absorbée par sa filiale First Aquitaine Industries.

La direction a attendu le moment opportun pour faire cette annonce mardi en CE. D'abord, beaucoup de salariés ne sont plus sur le site, d'ailleurs, nous serons encore moins nombreux au moment de la première consultation du CE prévue le 4 novembre. Ensuite, la direction a attendu que les aides publiques soient votées pile la veille de cette annonce ! Nous revendiquons le retour du logo : Ford veut le faire disparaître. C'est une provocation ! Nous en reparlerons !

*****

Journal 20 Minutes du 26 octobre 2011

Ford à Blanquefort, coûte que coûte

Créé le 26/10/2011 à 03h38 -- Mis à jour le 26/10/2011 à 03h38 0 commentaires

L'usine vit une période de transition : en décembre seuls 150 salariés sur 1 000 auront du travail, selon la CGT. — S.ORTOLA/20 MINUTES

économie Les collectivités financeraient FAI, filiale de Ford, à hauteur de 7,5 millions d'euros

«Seuls 680 emplois sur les 1 000 annoncés au départ par Ford sont garantis pour l'instant. Mais nous avons voté favorablement pour l'enveloppe de 7,5 millions d'euros, afin d'envoyer un signal à Ford », explique Joan Taris, conseiller régional et conseiller municipal de Blanquefort, membre de Forces Aquitaines. Le soutien financier des collectivités (région, département et CUB) a été voté lundi en séance plénière, à l'hôtel de région. Seul le parti du front de gauche s'y est opposé. Pour rappel, Ford a repris le site industriel, qui produit des boîtes de vitesses, en 2010 après l'avoir vendu en 2009 à HZ Holding dont les projets de fabrications d'éoliennes ont échoué. Les collectivités s'étaient alors engagées pour éviter une délocalisation de l'activité industrielle en Chine. La direction de Ford estime que ce soutien public constitue la mise en acte du plan d'investissement convenu et ne souhaite pas commenter. « Pour nous c'est profondément insatisfaisant car l'aide avait été calculée sur la base de 1 000 emplois sauvegardés », pointe Philippe Poutou, représentant CGT du site FAI, First Aquitaine Industrie. Mais Francis Wilsius, conseiller régional et ancien secrétaire général du CE de Ford précise que « les subventions seront accordées à condition que les 1 000 emplois soient conservés ». Selon lui, ce serait plutôt 900 emplois garantis avec les cadres et les employés en arrêt maladie. « Il faut bien comprendre que si les collectivités n'apportaient rien, Ford ne revenait pas à Blanquefort et le site fermait », martèle t-il. Et de préciser qu'il s'agit de 15 millions, avec l'Etat, sur les 113 au total du projet.

Vers la diversification des activités

La fabrication de boîtes à six vitesses, pour 2013, de carters de moteurs, de doubles embrayages sont prévus pour relancer l'activité sur le site. FAI ne se contentera plus des transmissions automatiques. « Il faut laisser un peu de temps à cette réorganisation. Des

secteurs entiers sont démontés dans l'usine », relève Francis Wilsius. La CGT estime ces projets sérieux mais s'inquiète pour les emplois qui restent menacés. Environ 3 000 emplois indirects seraient concernés. Le chômage partiel a commencé la semaine dernière et va s'accentuer en décembre.

— **elsa provenzano**

*****

COMPTE RENDU DU CE DU 25 OCTOBRE 2011

Racks : nous sommes actuellement sur un temps de cycle de 20 Racks par semaine et il faut monter en cadence à 100/semaine d'ici la semaine 48. Au début du projet, les prévisions du ME étaient d'atteindre 185 Racks/semaine vers la semaine 40. Ces chiffres de production avaient été calculés sur des bases de temps de cycle de soudure impossibles à atteindre. A ça se rajoute que c'est un nouveau métier pour l'usine, que nous devons acquérir de l'expérience, que les modes

opératoires se définissent au jour le jour et que des difficultés techniques apparaissent comme la distorsion de la base des racks lors du soudage. Tous ces paramètres n'ayant pas été pris en compte à la conception de ce projet, nous risquons de ne plus pouvoir fournir suffisamment de Racks pour le moteur Fox à nous seul et passer à côté de la production des Racks pour l'usine de Valence (moteurs I4). 3,3 millions d'euros ont été utilisés sur les 4,5 prévus. Les Racks occupent 44 emplois directs actuellement et bientôt 51.

Double embrayage : le point bloquant : retard dans la fabrication des prototypes en lien avec les fournisseurs. Les difficultés viennent de changements de dessin suite à des essais non satisfaisants faits par GFT. 10 millions d'euros ont été engagés et des commandes sont en cours. Livraisons des machines prévues 2ème et 3ème trimestres 2012. Volume prévu : 190 000/an (120 000 pour Ford + 70 000 pour un client de GFT). Volume d'emplois : 84 équivalent temps plein.

Fox : réception de la machine Heller chez le fabriquant cette semaine. Elle devrait être installée la semaine prochaine dans l'usine. Il s'agit de la machine qui fera les premières pièces. 8 machines de marque MAG arriveraient mi 2012. Suite à un changement de process de l'usinage (en deux passes au lieu d'une), l'objectif est d'optimiser le temps de cycle. Il pourrait y avoir recourt au SD. Il faudra surement prévoir une ou deux autres machines mais sans dépassement de budget. 7 millions d'euros ont déjà été engagés sur les 8 prévus. La capacité de production sera de 350 000 carters mais il ne s'agit que de capacité et non de volume, ce dernier étant encore inconnu. D'ailleurs, la direction nous prévient que la montée en cadence sera progressive et que les 32 emplois que ce projet apporte est estimé en pleine capacité.

6F35 : beaucoup de commandes machines sont passées, de l'ordre de 48 millions d'euros. Un travail est en cours sur l'emballage et le réemballage : pour des raisons de contamination, l'utilisation du carton sera proscrit dans l'usine, et donc, toutes les pièces qui arriveront des fournisseurs (notamment asiatiques et américains) dans des cartons seront reconditionnées dans des emballages durables. Une équipe de 6 américains sont présents sur le site et un septième arrivera l'été prochain. Le volume annoncé sera de 130 000 BV/an. Nous avons redemandé des explications sur les variations des volumes d'emplois du projet, chose que nous demandons depuis le mois de juin. En effet, sur l'usinage des pièces en aluminium, on est passé de 167 emplois à seulement 66 et sur l'assemblage, on est passé de 234 à 277 emplois. Aujourd'hui c'est encore mieux : aucun chiffre ne nous a été donné !

LES 1000 EMPLOIS MINIMUM : nous sommes évidemment revenu sur ce point. Réponse très évasive de la direction nous disant que G. Inden y travaille et que ça avance sans aucune autre information que ça, et il faudrait y croire. En attendant, d'après nos derniers calculs que la direction n'a d'ailleurs pas remis en question, nous sommes à 680 emplois sur les nouveaux projets + 100 pour le TTH. Il manque aujourd'hui 220 emplois pour que l'engagement de Ford soit tenu !

La « E » : l'arrêt de la production est toujours prévu pour le 4 novembre. Il y aura encore de l'activité ensuite sur certains secteurs dont le main control qui finirait en dernier vers janvier/février.

Races US : la nouvelle matière n'est toujours pas arrivée. Les Races 47 fabriqués et stockés sont toujours probablement mauvais. A suivre…

Fermeture de l'usine vendredi 28 : suite à un manque d'approvisionnement de fournisseurs, la direction a fait le choix de fermer l'usine ce vendredi. Seuls le TTH, les Racks et quelques services supports travailleront.

Prêt GFT : la direction a pour objectif de répondre à la demande de GFT soit 77 personnes. 40 dès lundi.

Démonteurs de l'extrême : l'équipe de démontage de FAI travaille en ce moment sur les secteur 2021 et 2027. Les zones suivantes seront le 2071, le 2072 et le 2051. L'objectif annoncé est d'utiliser au maximum les compétences des salariés de l'usine plutôt que de faire appel à des sociétés extérieures. Ces dernières seront sollicitées pour l'enlèvement des machines. A ce jour et contrairement aux prévisions, aucune machine n'a été vendue.

APLD : au TTH, il y aura de l'APLD. C'est comme ceci que la direction justifie la pose de jours de congés pour ce secteur. C'est un changement de stratégie que reconnait la direction car ce n'est pas ce qui était prévu et ce qui nous avait été dit en CE, DP et CHSCT ainsi que dans un compte-rendu CE de la direction.

D'autre part, nous avons dénoncé l'utilisation des SCA pour la semaine 52 alors que les accords prévoient des COP.

Organisation des utilités : Il y avait eu une information/consultation des élus du CE sur ce sujet au mois de mai. La direction nous avait présenté et demandé notre avis sur une réorganisation qui n'a jamais vu le jour. Par contre, elle en a mis une autre en place qui désavantage encore plus les salariés puisqu'ils auront des journées normales (sans prime d'équipe) dans la rotation 5x8. A la demande de ces collègues, nous l'avons dénoncé. Nous constatons une fois de plus une entrave au CE. C'est encore les salariés qui font les frais des choix de la direction.

PSE : 67 départs volontaires + 269 préretraités = 336 emplois supprimés.

Fusion par absorption de FAI par FAI : c'est une des grosses infos du jour mais plutôt agaçante. Nous demandons depuis des mois le retour du logo FORD et là, la

direction nous apprend que Ford envisage de faire absorber Ford Aquitaine Industries par First Aquitaine Industries. Tout l'inverse de notre revendication ! C'est un véritable foutage de gueule ! Une provocation de plus ! Un document nous a été remis et la première réunion sur ce sujet aura lieu le 4 novembre, pile au début de la période d'APLD.
Autres : participation aux bénéfices, comité de groupe, local CHSCT et prise en compte du nettoyage des vêtements de travail par l'employeur, quart d'heure de douche pour les soudeurs : la direction n'y répond toujours pas.

La CGT-Ford le mardi 25 octobre 2011

*****

FAI en partie fermée vendredi 28 octobre

D'après la direction, FAI a un problème important d'approvisionnement de pièces en provenance des sociétés Baud et Schaeffler. L'usine devrait produire 5X400 Transmissions E mais la défaillance des deux fournisseurs obligerait à revoir les prévisions de production à 4X400. L'usine sera donc fermée le vendredi 28/10, à l'exception du TTH et des racks et d'un minimum de personnes des services supports. *"Les deux sociétés devraient ensuite pouvoir nous fournir à nouveau les pièces dont nous avons besoin pour terminer la production dans les délais prévus initialement"*.

Les pièces manquantes sont les pions BDF qui se montent sur le carter à la crosse et les roulements pour les supports center.

La CGT-Ford le lundi 24 octobre 2011

*****

Prochaine réunion CE : mardi 25 octobre :

CONVOCATION

Vous êtes invité(e) à la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise qui se déroulera le :

Mardi 25 octobre 2011 à 09h00

(Salle CE)

1. Approbation de PV CE ordinaire du 28/02/2011
2. Marche de l'entreprise
   - Avancement des projets :-pour chaque projet le nombre d'emplois et les dernières données sur l'évolution des investissements et des prévisions de volume de production.
3. Libération des m2 dans l'usine/démantèlement.
4. Questions diverses

*****

Presse : Ford : long tunnel pour FAI

SUD OUEST.com

*****

FAI en partie fermée vendredi 28 octobre ?

Par manque de pièces, il semblerait que l'usine FAI soit en partie fermée le vendredi 28 octobre. Des secteurs comme le TTH et les Racks ne seraient pas concernés.

Nous manquons encore de précisions pour en dire plus. Nous n'écririons évidemment pas ces lignes si l'information n'était pas fiable. Nous vous informerons plus en détails d'ici ce soir si possible. Sinon, il faudra attendre lundi.

La CGT-Ford le 21 octobre 2011 à 17h10

*****

La CGT-Ford soutien les salariés des Fonderies Du Poitou Alu : 7ème semaine de grève !

Le conflit qui oppose depuis 7 semaines les salariés des fonderies du Poitou au groupe Montupet est emblématique. En effet, les salariés refusent de se voir appliquer une baisse des salaires de 25% alors que le groupe réalise pour les 6 premiers mois de l'année 30% de chiffre d'affaires en plus et améliore son résultat financier de 25%.

Plus que jamais, les métallos de cette entreprise ont besoin de la solidarité. La fédération CGT des travailleurs de la métallurgie avec les syndicats de l'automobile (dont la CGT-Ford), l'union locale de Châtellerault, les unions départementales CGT de la région Poitou-Charente ont appelé à un rassemblement puis à une manifestation le jeudi 20 octobre à 14h30 devant la mairie de Châtellerault.

Une délégation de la CGT-Ford s'est rendue sur place pour soutenir les salariés en lutte. A cette occasion, nous avons remis à leur comité de soutien un chèque de 300€ suite à la collecte que nous avons organisé à FAI et à un geste supplémentaire de notre syndicat.

Par ailleurs, le groupe de patrons voyous Montupet a jeté l'éponge. L'usine à été mise en cessation de paiement et un administrateur a été nommé pour chercher un repreneur. Comme chez nous à FAI (= Ford), cette usine avant d'être vendu était la propriété d'une multinationale : Renault ! Les salariés revendiquent donc naturellement aujourd'hui leur réintégration dans le groupe. Ils produisent des culasses essentiellement pour Renault à + de 85%.

A noter que Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT a rencontré les salariés des Fonderies du Poitou et a manifesté avec eux à Châtellerault.

La CGT-Ford le 21 octobre 2011

*****

Négociation accord GPEC

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Aujourd'hui ce tenait la 2ème réunion de négociation sur un accord de GPEC.
Suite à la demande des organisations syndicales lors de la première réunion, la direction nous a fournis une nouvelle liste de documents de travail (cartographie des métiers et cartographie employabilité). Il nous

manque toujours un document essentiel : la cartographie des futurs métiers liés aux projets qui se mettrons en place sur les trois ans à venir. Pour nous, un tel document est indispensable afin d'élaborer un accord GPEC. D'ailleurs, c'est une demande qui est répétée par les élus CGT à chaque réunion CE sans obtenir satisfaction.

La CGT avait envoyé lundi dernier à la direction une liste non exhaustive de propositions que voici :

1)
L'efficacité, à notre sens, d'un dispositif GPEC est étroitement lié à la connaissance de la stratégie de l'entreprise puisque c'est cette dernière qui conditionne notamment les besoins d'emplois et de compétences pour l'avenir.
Nous demandons donc que les documents suivants nous soient communiqués : stratégie produits, marchés visés, politique de recherche /développement, politique financière et business plan.

2)
Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :
- il doit permettre d'établir les emplois actuels et la main d'œuvre disponible (volume et compétences). Il faut donc répertorier l'ensemble des métiers existants dans l'entreprise et les compétences requises pour chacun (une commission métier pourrait se créer pour faire ce travail).
- il faut une étude des besoins futurs : évolution ou disparition de métiers, compétences nouvelles en fonction des futurs projets.
- l'engagement de Ford étant de maintenir au moins 1000 emplois à FAI, et à la vue des documents fournis lors de la réunion du 12 octobre 2011, nous faisons le constat d'une prévision de sous-effectif d'environ 55 emplois d'ici à 2014. Ces futurs nouveaux emplois seront à intégrer dans le dispositif GPEC.

Des besoins, qui nous le rappelons, sont complètement dépendant de la stratégie de l'entreprise.

La confrontation entre main d'œuvre actuelle et besoins futurs aboutira à définir les mesures d'accompagnement du dispositif GPEC, notre troisième point.

3)
Les mesures d'accompagnement du dispositif GPEC :
Nous faisons le lien avec l'article L6321-1 qui oblige l'employeur à veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Les dispositifs de formation professionnelle apparaissent comme les éléments essentiels pour respecter cette obligation. Il faut définir le rôle de la commission formation du CE afin que les besoins de formation de chaque salariés soient pris en compte.
Mais maintenir l'adaptation des salariés à leur poste de travail passe aussi par l'amélioration des conditions de travail, l'étude des postes, la pénibilité des postes. Eviter de rendre les salariés physiquement ou mentalement inaptes à leur poste ressort de l'obligation d'adaptation.

4)
La commission de suivi de l'accord GPEC :
Elle doit être composée des organisations syndicales représentatives et de la direction. Il faut déterminer la fréquence des réunions. La commission devra évaluer l'efficacité du dispositif GPEC et améliorer les points repérés insatisfaisants.

5)
Les modalités d'information et consultation du comité d'entreprise :
Le comité d'entreprise et les délégués syndicaux devront être informés et consultés sur les points suivants :

Mensuellement :
- Rapport sur la situation de l'entreprise : évolution de la production et des stocks de boîtes de vitesse, perspectives trimestrielles, résultats des ventes.
- Analyse des effectifs et du temps de travail : départs, mutations, heures supplémentaires.
- Avancement des projets et l'évolution des volumes d'emploi, de production et des investissements projet par projet.
- Présentation des projets de réorganisation liés à des transformations techniques ou organisationnelles.

Annuellement :
- Rapport de l'expert comptable/bilans financiers.
- Rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes (commission

égalité hommes femmes)
- Bilan salarial (documents présentés lors des négociations salariales annuelles)
- Bilan social
- Rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
- Rapport du médecin du travail
- Rapport relatif à la sous-traitance et aux travaux vacances
- Plan de formation

Autres informations / commissions :
- Bilan sur l'utilisation des NTIC par les représentants du personnel
- Commission de suivi du dispositif de gestion des emplois et des compétences (fréquence à définir)
- Commission logement
- Commission restaurant
- Cellule de reclassement (inaptitude médicale)
- Comité ergonomique local – bruit…

Nous avons fait d'autres propositions lors de cette 2ème réunion :

• Au sujet de la partie 4), nous avons précisé nos demandes. Etant donné les variables (incertitudes sur les techniques, les métiers, etc...) qui existent encore et perdureront plusieurs mois sur la mise en place des projets à venir, nous souhaitons que la commission de suivi se réunisse au minimum tous les 6 mois (prévu une fois par an sur l'accord 2008) et que les membres de cette commission, par la voix des Délégués Syndicaux de leurs organisations puissent modifier l'accord GPEC par avenant si le besoin s'en faisait sentir.
• Nous avons aussi rappelé dans un but d'égalité des chances que nous souhaitons la généralisation des appels à candidature sur les différents postes qui sont ou seront à pourvoir.
• Dans la même idée, nous avons aussi parlé de l'égalité hommes/femmes même si une négociation se fera bientôt sur le sujet puisque c'est une obligation légale.
• Une autre obligation de négociation, la pénibilité. Elle se fera en dehors de la GPEC. Nous voulons toutefois qu'elle y figure en bonne place.
• Un dernier point qui lui aussi fait parti d'un accord à part. Les séniors. Pour rappel, nous n'avions pas trouvé de terrain d'entente avec la direction sur ce sujet ce qui l'avait amené à mettre en place un plan d'action. Elles s'est d'ailleurs reniée en grande partie lors du PSE. Par exemple, nous revendiquions, par la reconnaissance de la pénibilité, des départs anticipés à 55 ans. La direction refusait pour finalement faire un plan de départ un an plus tard. Nous aurions de toute façon été en désaccord sur les conditions financières.

En fait, tous ces accords sont liés les uns aux autres, pourtant, ils se négocient séparément. C'est le choix du législateur, pas le notre.

La CGT-Ford le mercredi 19 octobre 2011

*****

Bonnes nouvelles n°182

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 182 (mardi 18 octobre 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Nous sommes en plein dedans, les productions des transmissions s'arrêtent. Après la « S », c'est le tour de la « E » dans 3 semaines. Conséquence, l'usine commence à se vider. Les collègues partent en congés forcés et en chômage partiel pour l'essentiel, certains sont mutés au TTH ou à GFT, d'autres partent en formation, enfin pas tous car il y a aussi des bilans de compétences (VAE).

La direction a mis en place un « passeport » qu'elle remet actuellement à l'ensemble des salariés, un passeport qui précise les jours de présence et d'absence d'ici la fin de l'année, la date du retour, la future affectation avec nom du secteur et du chef (pas toujours).

Ça c'est pour la façade. Pour les détails pratiques, on peut dire que les choses se passent sans trop de ménagement. Même si beaucoup de collègues ne sont pas mécontents de partir au « chômage » tant il y en a ras le bol de la situation. Le fait déterminant, c'est qu'officiellement, l'usine a un avenir, que des activités se mettent en place durant la période qui vient et que donc nous sommes tous censés retrouver du travail à l'issue de ce « repos » imposé. Cela fait donc des inquiétudes en moins.

Mais cela ne règle pas tout. La direction fonctionne comme elle sait faire, c'est-à-dire mal ! Elle bricole toujours autant et surtout sans se soucier du ressenti des salariés. On voit bien que l'encadrement fonctionne au plus facile pour lui et à la tête du client. Les « mutés » et les « chômeurs » auront à juste titre de quoi se sentir écartés d'une certaine manière.

Question formation, on sent bien que Ford qui reçoit des aides publiques pour ce plan de formation, a de l'argent et le consomme un peu n'importe comment.

Des collègues qui ont 30 ans de métiers comme opérateur se voient proposer une formation Conducteur d'Equipements Industriels ! Ceux qui sont à l'assemblage reçoivent une formation de quoi ... et bien de monteur-assembleur !

Depuis l'annonce de Ford officialisant la poursuite de l'activité, il y a eu une démobilisation compréhensible du côté des salariés. Pourtant, nous aurions tout intérêt à rester très vigilant, à ne pas laisser faire la direction et Ford. Nous devons maintenir un minimum de pression pour assurer à la fois nos emplois et nos conditions de travail. Ce ne sera pas facile dans la période qui vient mais c'est indispensable.

Les « survivants » écoeurés

Le PSE (336 suppressions d'emplois) arrive à son terme. De nombreux collègues anciens sont partis en préretraite et nous en connaissons quelques uns qui apprécient de ne plus se lever le matin pour se faire exploiter par Ford.

Mais il y en a d'autres, « anciens », qui auraient voulu partir et qui n'ont pas pu. En effet, pour des raisons financières, Ford a préféré faire partir des « licenciés volontaires » pour aller travailler ailleurs mais aussi et surtout pour aller galérer ailleurs. Ça coûte moins cher de « licencier » que d'assurer une préretraite.

En attendant, des collègues qui ont 30 ans d'ancienneté, certains usés par le travail, sont encore là.

Nous avions défendu au moment de la mise en place du PSE, l'idée que la priorité devait être donnée à tous les anciens avant le départ des « volontaires ». Nous revendiquions que les anciens soient traités avec respects notamment en finançant des pensions qui permette à tous de vivre décemment, c'est-à-dire avec 1500 euros net minimum.

Ford n'a rien voulu entendre. Malgré les aides de l'Etat, 336 emplois ont été supprimés tout en réduisant les coûts au maximum. Les actionnaires avant la vie des salariés !

Ne nous perdons pas de vue !

Comme fin 2008 (chômage technique), nous allons donner rendez-vous à tous les collègues qui souhaitent rester en contact pendant cette période de congés imposés et de chômage partiel. Une rencontre hebdomadaire aura lieu le mardi à 14 heures, salle Douat, à partir de novembre. Ce sera l'occasion de nous informer, d'échanger sur la situation. Ce sera aussi le moyen de rester vigilant, de garder l'œil sur ce qui se passe. Enfin, il s'agira de maintenir le lien social. C'est important.

Solidarité ouvrière nécessaire

Pour la pétition de soutien aux « Fralib » en lutte, nous avons obtenu 292 signatures. Nous remercions à nouveaux tous ceux qui y ont participé. Pour rappel, en 2008, lors de notre pétition pour FAI, nous en avions obtenu 21 000. Beaucoup de gens nous soutenaient et nous en étions bien heureux.

Pour la collecte de soutien aux collègues des Fonderies du Poitou en grève et donc sans salaires depuis 7 semaines, nous avons obtenu environ 100€. Là encore, merci à tous ceux qui ont apporter leur soutien. Souvenons-nous que les trains pour les mondiaux de l'auto de 2008 et 2010 ont coûté à eux deux 120 000€. A chaque fois, nous avions réussi grâce à des aides extérieures et pas seulement à notre investissement.

Face aux patrons, nous n'avons pas le choix, il nous faut renforcer la solidarité entre tous les ouvriers. C'est vital pour nous. Nous avons besoin de cette conscience collective, de ce sentiment d'appartenir à un camp social, celui des exploités. Le « tous ensemble » est la seule réponse qui nous permettra de changer la donne et de défendre réellement nos intérêts à tous.

D'autres aujourd'hui sont dans l'urgence, nous savons ce que c'est, alors n'hésitons pas à les aider.

Hop, à GFT ! T'es d'accord ?

Nous en parlions dans le dernier "Bonnes nouvelles" mais ça continue, les prêts de main d'oeuvre à GFT se feraient toujours sans que la direction informe les salariés de leur possibilité de refuser ou plus précisément de l'obligation qu'a l'employeur de demander l'accord des collègues.

Nous n'allons pas revenir sur les textes encore une fois (voir BN n°181) mais nous signalons que nous avions exprimé le souhait que la direction se positionne publiquement sur le sujet. Elle ne l'a toujours pas fait, et pour cause…

Un job reconverti

C'est acquis, nous ne travaillerons que pour Ford. Du coup, le directeur commercial dont la mission était de faire venir du travail d'ailleurs, prend aujourd'hui la responsabilité de faire partir les machines … ailleurs.

Les « démonteurs de l'extrême »

La direction prétend depuis longtemps qu'il sera difficile de remettre au travail les ouvriers habitués à ne rien faire (sous entendu, un ouvrier c'est un fainéant). Elle a tout faux et l'exemple vient de l'équipe spéciale des « démonteurs de l'extrême » (ils se sont auto-baptisés ainsi).

En effet le démontage va plus vite que prévu. A la direction de prouver maintenant qu'elle saura « remonter » les futures activités aussi bien et à temps.

APLD, et après ?

Nous sommes dans une ambiance bizarre à la veille de partir en chômage partiel. Des collègues y sont déjà, certains y seront bientôt et d'autres (les plus chanceux ?) n'en auront pas.

Il reste encore des "clandestins" car tout le monde n'a pas eu son passeport qui était initialement prévu pour la mi septembre. C'est loin d'être parfait. Entre les distributions à la volée, le manque d'infos transmises par les maîtrises et ceux qui ne l'auront pas avant la fin de l'année, c'est une vraie pagaille !

Des salariés partent en formation après 25 ans de disette, quelle générosité. Par exemple des formations CEI sont attribuées à des salariés qui travaillent à l'usinage depuis leurs débuts chez Ford. Ça donne l'impression de profiter d'un budget formation financé par les pouvoirs publics qu'il faut épuiser coute que coute. Et tant pis si ça manque de cohérence.

Quant aux futures affectations, ça paraît parfois être une vraie loterie. Le sureffectif est encore bien réel sur les futurs projets tant que l'engagement de Ford Europe sur l'objectif de maintenir au moins 1000 emplois à FAI n'est pas atteint.

La direction s'occupe de votre orientation professionnelle pour les mois à venir …

Chacun va savoir où il va … avec précision ??

Partage des sacrifices ?

Au TTH, il n'y aura pas d'APLD et c'est la direction qui le dit ! Pourtant, d'après les collègues, ceux-ci se voient imposés des congés d'ici à la fin de l'année. Mais là, la direction dit que c'est faux et nous conseille de vérifier nos sources. Les nôtres sont les collègues qui y travaillent et nous avons tendance à plus les croire eux qu'elle. Quant aux sources de la direction, on se permet d'y émettre quelques doutes !

Par ailleurs, la maîtrise justifie la pose de ces congés par une soi-disant "solidarité" qu'il faudrait qu'ils aient vis-à-vis de ceux qui sont en APLD. Elle est beaucoup moins solidaire lorsqu'il s'agit de partager la participation aux bénéfices à parts égales avec les ouvriers.

Cariste … mis à pied

La direction vient de prendre une décision bizarre : suite à l'arrêt de la boite « S », une partie des caristes, considérés comme inutiles, ont dû rendre leurs engins et ont été mutés sur d'autres postes. 5 caristes en moins ! Le résultat n'a pas tardé à se faire sentir. Les secteurs de production ne sont plus alimentés ni en pièces, ni en racks vides.

A peine 3 heures après, les secteurs s'arrêtent de produire. Pour faire des économies au niveau de la location d'engins et du personnel, encore une fois, la direction réussit à désorganiser la production. Il n'y a vraiment pas de secret : pour produire, les ouvriers en nombre suffisant c'est plus utiles que des cadres qui pensent mal.

*****

Manifestation nationale interpro du 11 octobre 2011

Il y avait 12 000 manifestants aujourd'hui dans Bordeaux. C'est un bon début. Nous attendons maintenant de savoir quelles suites vont être données à cette action.

A Ford, le mouvement a été peu suivi. Nous étions entre 40 et 50 collègues. Ce fut l'occasion de revoir pas mal de copains retraités ou préretraités qui sont venus défiler avec nous derrière la banderole des "Ford". C'était sympa et il nous tarde de les revoir lors d'une prochaine manif'. De nos jours, ce ne sont pas les raisons qui manquent pour descendre dans la rue, mais si en plus on y retrouve des compagnons de route, alors il n'y a pas à hésiter. Une bonne raison supplémentaire pour être plus nombreux la prochaine fois.

La CGT-Ford le mardi 11 octobre 2011

*****

MANIFESTATION MARDI 11 OCTOBRE

Journée Nationale d'action interprofessionnelle, pour une autre répartition des richesses créées.

Contre les plans d'austérité, pour la défense des emplois, de nos conditions de vie, des services publics, de la protection sociale ... la liste est longue ! Mais cela ne fait que souligner l'importance de cette journée d'action qui espérons-le ne sera que le début d'une grosse mobilisation.
Face à la brutalité de la crise, face aux remises en cause de nos conditions de vie, nous n'avons pas le choix, nous devons être des millions dans la rue pour inverser le cours des choses.

Nous appelons à une journée de grève ce mardi 11 octobre. Retrouvons-nous à la manifestation. Rendez-vous à partir de 11h00 place de la République à Bordeaux, derrière la banderole Ford.

Préparons la mobilisation générale !

Départ : 11H30 précise, Place de la république. Parcours : République, Gambetta, cours de l'intendance, allées Tourny.
Ordre de la manif : CGT, CFDT, UNSA, SOLIDAIRES, FSU, UNEF.

*****

Bonnes nouvelles n°181

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 181 (jeudi 6 octobre 2011)

Bonnes nouvelles

(anniversaire : il y a un an, nous étions au salon de l'Automobile)

Séquence souvenir : il y a un an, le 2 octobre 2010, nous manifestions pour la deuxième année au Salon de l'Automobile à Paris. A l'appel de la seule CGT-Ford, nous sommes montés en train à 400 environ. Nous étions allés dire clairement que Ford devait reprendre en main l'usine. Suite à l'échec du fantôme HZ, il était urgent que Ford assure directement l'avenir du site.

A l'époque, nous n'étions pas très nombreux à [illegible] ragarder l'espoir d'une issue positive au long combat que nous menions. Certains (dont la direction locale évidemment) nous affirmaient que nous étions irréalistes et que nous allions pour rien à Paris. Pire même, on nous disait que par cette action, nous pouvions « tout gâcher » et énerver les dirigeants de Ford Europe qui revenaient dans la discussion pour trouver une solution viable.

Nous écrivions dans le Bonnes Nouvelles du 1er octobre 2010, soit la veille (n° 141) : « Même si l'enjeu est énorme et que tout cela apparaît difficile pour nous tous, rien n'est perdu. Notre résistance a déjà permis de repousser les échéances. Nous sommes encore là et il n'y a pas de raison de baisser les bras. La manifestation à Paris ne sera pas un baroud d'honneur. C'est au contraire un message lancé à tous que notre bataille est loin d'être terminée. Nos emplois doivent être maintenus, Ford doit redonner de l'activité à tout le personnel, le site doit rester uni. »

LA LUTTE CONTINUE

La suite des évènements a montré que nous avions eu raison. Ford annonçait un mois plus tard son intention de racheter l'usine. Et depuis, les choses ont encore évolué dans le bon sens.

Certes, nous n'avons pas « sauvé » tous les emplois » car 336 sont passés à la trappe et l'avenir de l'usine n'est pas garanti. Mais nous avons bien fait changer la donne. Sans notre mobilisation depuis 2007, sans les deux manifestations au Salon de l'Auto, vous ne liriez pas ce « Bonnes Nouvelles ».

Par ce petit rappel historique, nous tenons à redire que, pour demain comme pour hier, c'est à nous, salariés, d'agir pour défendre notre avenir. Il y a de quoi garder le moral. Ça tombe bien car la bataille n'est pas finie.

Soutien financier aux grévistes des Fonderies du Poitou

Les ouvriers des FDPA sont dans leur 5ième semaine de grève contre le chantage de leur patron Montupet (groupe qui fait des bénéfices) : soit - 23 % du salaire, soit l'usine est menacée ! Cela a déclenché immédiatement la grève.

Depuis, il y a un véritable bras de fer. Les grévistes cherchent le soutien des salariés des autres entreprises, des pouvoirs publics, de la population. Ils bloquent ces jours-ci les entrées et sorties de l'usine.

L'issue est certainement dans l'extension de la lutte car partout les salariés sont menacés dans leur emploi ou attaqués sur leur salaire. Il est urgent de réagir tous ensemble.

En attendant, nous cherchons à les aider le mieux que nous pouvons. Après qu'une délégation de 8 militants CGT-Ford se soit rendue à leur manifestation à Châteauroux, la semaine dernière, nous tenons à leur apporter notre soutien financier et celui des salariés « ford » solidaires en organisant une collecte devant l'usine ce vendredi 7 octobre (embauche/débauche).

Manifestation mardi 11 octobre

Contre les plans d'austérité, pour la défense des emplois, de nos conditions de vie, des services publics, de la protection sociale ... la liste est longue ! Mais cela ne fait que souligner l'importance de cette journée d'action qui espérons-le ne sera que le début d'une grosse mobilisation.

Face à la brutalité de la crise, face aux remises en cause de nos conditions de vie, nous n'avons pas le choix, nous devons être des millions dans la rue pour inverser le cours des choses.

Débrayons et retrouvons-nous à la manifestation. Rendez-vous à 11h30 place de la République à Bordeaux, derrière la banderole Ford.

Préparons la mobilisation générale !

PETITS MENSONGES ENTRE « COLLABORATEURS » ?

Voici quelques exemples des fausses promesses ou du baratinage des dirigeants de Ford Europe :

- Les 1000 emplois au minimum ? Officiellement, Ford est à la recherche d'un projet supplémentaire pour atteindre le niveau d'emplois promis. Aujourd'hui, personne ne sait vraiment combien d'emplois sont « garantis ». Pas de chiffres, pas d'explications.

- Les dirigeants de Ford Europe s'étaient engagés à rencontrer les syndicats jusqu'à la garantie des emplois. Or depuis l'annonce du 6 mai concernant la transmission 6F, plus rien ! Heller, président de FAI devait succéder à Macfarlane mais nous sommes sans nouvelles.

- Et le logo ? Ford expliquait que ce n'était pas possible du fait que l'usine allait produire pour d'autres clients. L'absence du logo favoriserait même l'activité ! Aujourd'hui, nous n'avons que des activités pour Ford mais il n'est toujours pas question du logo. Pas le temps nous dit la direction.

Et certains osent parler de confiance ?

RÉTROSPECTIVE : IL Y A UN AN

Le 4 octobre 2010, Sud Ouest titrait « ***Pour que Ford revienne*** » parlant de la belle manifestation des salariés au Salon de l'Auto. Le 5 octobre, le même journal titrait « ***Ford, comme chez lui*** » annonçant que la multinationale « *n'excluait plus* » le rachat de l'usine. Il suffisait d'un coup de pouce ?

LE VOLONTARIAT : C'EST DANS LA LOI !

Les prêts de main d'œuvre à GFT reprennent de plus belle et comme par le passé, la direction ne demande pas leur avis aux salariés. Pourtant, la loi l'y oblige depuis le 28 juillet 2011. En effet, l'article L8241-2 du code du travail modifié par la loi n°2011-893 est à présent plus clair qu'il ne l'a jamais été puisque dès sa première phrase, il spécifie que le prêt de main d'œuvre requiert « 1° L'accord du salarié concerné ».

Nous encourageons vivement la maîtrise à tenir compte de cet article car c'est souvent elle qui fait le sale boulot. Mais en ignorant la loi, même sous les ordres de la direction, elle en devient son complice. Quant à la direction, nous l'encourageons à avoir une position transparente, écrite et diffusée aux salariés par voix de flash info (par exemple) pour clarifier cette situation.

Ces déboires en justice ces dernières années devraient suffire à la convaincre. Un de plus, ça la foutrait mal...

DRÔLE D'AMBIANCE

Après les vagues de départs de ces derniers mois (les anciens notamment), voici venu le moment des périodes de chômage partiel. La hiérarchie distribue peu à peu les fameux « passeports » aux collègues pour préciser les temps de présence, de formation, de congés, de chômage ... d'ici la fin de l'année.

Un certain nombre de collègues se voient mis en congés + chômage pendant 7, 8 semaines, voire 11 ou 12 semaines. D'autres devraient travailler presque tout le temps. Période délicate sans aucun doute car la vie sociale dans l'usine va en prendre un coup. C'est pour cette raison que l'équipe CGT-Ford organisera des AG hebdomadaires à la salle Douat comme nous l'avions fait en 2008.

NÉGOCIATIONS EN CHAÎNE

(ATTENTION AUX CADENCES INFERNALES)

Une fin d'année spéciale. Pendant que les collègues seront peu nombreux à l'usine, la direction va enchaîner les « négociations » à un rythme soutenu : la GPEC (Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences), le travail des seniors, l'égalité hommes-femmes. Les mercredis vont devenir en quelque sorte une permanence « négo ».

Les militants CGT feront pour le mieux, sachant que sans pression des salariés la « négociation » se finit quasi-toujours par un texte de la direction qui n'intègre pas les propositions des syndicats et plus précisément de la CGT.

Plan de formation "employabilité"

ACCORD RPS : ENCORE DES AUTOGRAPHES

Les négociations au sujet de la prévention des risques psychosociaux sont bel et bien terminées. Et encore une fois, parmi les syndicats représentatifs, seule la CGT ne l'a pas signée. Ce n'est pas une surprise diront certains, mais que tous les autres le fassent, pour nous s'en est une et une belle.

Car non seulement, nous ne pouvions nous satisfaire du peu d'intérêt qu'a portée la direction sur nos propositions, mais en plus et nous l'avions déjà dénoncé, il y a une perle dans cet accord : elle y écrit notamment que «*en tout état de cause, le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de la direction, d'organisation, et de sanction de l'employeur ou de son représentant*». Quel est le seuil tolérable et qui en décidera ? Les syndicats signataires ? Nous avons lu un paquet d'accords sur les RPS mais aucun qui a été signé avec une telle phrase.

Heureusement, encore une fois, la loi est claire et cet accord ne s'y substituera pas : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Cette phrase issue de l'article L 1152-1, la CGT a demandé à ce qu'elle figure dans cet accord et la direction s'y est opposée, pas besoin d'en dire plus. Ah si quand même : pas une fois ne figurent dans cet accord les mots « conditions de travail ».

*****

Affichage de la CGT GFT

S. Armstrong ne rassure pas !...

Lors de sa venue à Bordeaux le 28 septembre 2011, Mr S. Armstrong, président de GFT Europe, à bien essayé de rassurer les organisations syndicales sur notre avenir.

A en croire ses propos, notre production d'IB5 resterait sensiblement identique jusqu'en 2016 ! Il croit certainement que nous avons les yeux fermés, que nous ne savons pas voir ce que fait la concurrence, que nous ne regardons pas non plus les avancées technologiques en matière de consommation, d'émissions de CO2, de motorisations, de transmissions…

Alors que nous assistons à une évolution irréversible, il pense peut-être nous faire croire que nous pourrions aller seul à contre courant du progrès. Les études et la réalité le montrent bien, les prochains véhicules, même les plus petits, seront progressivement équipés de boites 6 vitesses et Power Shift. Automatiquement ça entrainera l'obsolescence de notre IB5.

A la fin de la réunion, lors de laquelle nous n'avons pas eu le temps de poser toutes nos questions, nous ne savions pas à partir de quel seuil de production d'Halewood Bordeaux fabriquerait l'IB6; Nous ne savions pas combien de versions du B-Max seront équipée avec les boites 6 et la Power Shift; Et idem pour la prochaine Fiesta.

Si comme il le prétend, notre avenir est assuré, pourquoi ne pas remplacer les

départs ? (22 depuis janvier). Pourquoi ce sous effectif chronique qui rend nos conditions de travail si pénibles ? Enfin, pourquoi à aucun moment Mr Armstrong ne s'est engagé sur un nouveau produit pour Bordeaux ?

Trop de questions restent sans réponses pour pouvoir faire confiance. Il est grand temps que la lumière soit réellement faite quand aux intentions de Ford et Getrag sur l'avenir de cette usine.

Seul un nouveau produit garantira la pérennité du site.

La CGT de GFT le 30 septembre 2011

*****

Prêt de main d'oeuvre à GFT
Le salarié doit être volontaire ! C'est la loi !

Article L8241-2

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 40

Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L.2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° **L'accord du salarié concerné** ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont

informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. **La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.**

*****

29 septembre 2011, visite de soutien d'une délégation de la CGT Ford aux salariés des Fonderies du Poitou en grèves depuis plusieurs semaines :

*****

Bonnes nouvelles n°180

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 180 (jeudi 29 septembre 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Les premiers « passeports » pour la fin de l'année sont en train de tomber. Les salariés apprennent par leurs chefs comment ils vont « travailler » durant les 3 prochains mois ... dans un premier temps car cela devrait en être ainsi jusqu'à début 2013. La fabrication des transmissions E et S s'arrêtant prochainement, c'est le début de la mise en place du chômage partiel.

Selon le secteur, les besoins en effectifs sont variables et les périodes chômées seront donc plus ou moins longues. Résultats, des collègues n'auront pas ou que très peu de chômage (au TTH ou aux Racks), d'autres se verront imposés les restants de congés accolés à des jours de chômage qui dépasseront les 5, 6 ou 7 semaines.

Il n'y aura pas de répartition du chômage égale entre tous et donc les collègues ne vivront pas la période qui vient exactement de la même manière. Et puis il y a ceux qui connaissent leurs affectations dans une des activités futures et d'autres pas encore, ce qui en rajoutera une couche sur les inquiétudes et les interrogations.

Cette période qui vient sera particulière et difficile. L'éclatement du collectif de travail va poser forcément des problèmes. Certains collègues vont se retrouver à l'écart, loin de l'usine pendant trop longtemps.

Car il y a encore de quoi être inquiet. Les « 1000 » emplois sont loin d'être garantis. Nous ne savons pas ce que seront au bout du compte les différentes activités. Combien d'effectifs seront nécessaires pour chacune d'entre elles ? Qu'en est-il du projet nécessaire qui manque ?

En fait, on n'a aucune garantie que l'APLD n'est pas un moyen de plus pour la direction de gagner du temps, de se faire payer une partie des coûts sans contrepartie réelle pour l'avenir. Les pouvoirs publics financent l'opération mais quels moyens ils se donnent pour contrôler le respect des engagements de Ford ?

On le sait, nous ne seront pas en meilleure position pour nous défendre quand en même temps nous serons éparpillés. Ceci-dit, il ne faudra pas laisser passer les mauvais coups. Il n'est pas question de faire confiance.

On est tous des « Fralib, Fonderies du Poitou, Still, Lafarge ... »

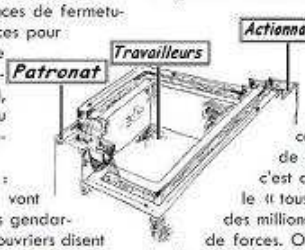
Pendant que politiciens et économistes parlent de la crise, d'autres sont en train de la vivre brutalement. Nous parlons des salariés, des ouvriers qui trinquent encore un peu plus ces derniers temps.

L'actualité redevient celle des annonces de fermetures d'usines et surtout celle des résistances pour s'opposer à l'inacceptable : après celle de Fralib à Marseille (184 salariés), voilà Still-Saxby dans l'Oise (255 salariés), Lafarge dans l'Yonne (74 salariés) ou encore la Raffinerie de Berre (370 salariés) depuis cette semaine.

Les coups de colère se succèdent : « séquestration » à Still où les patrons vont s'échapper par derrière avec l'aide des gendarmes, grève de la faim à Lafarge où 12 ouvriers disent vouloir aller au bout, révélateur aussi du désespoir, blocage et occupations d'usine à Fralib, à la raffinerie.

Il y a encore une grève totale depuis plus de 3 semaines aux Fonderies du Poitou. Là il ne s'agit pas d'une fermeture ... pas encore. Le patron fait un chantage incroyable : soit les ouvriers acceptent 23 % de salaires en moins soit l'usine est menacée de fermeture. Ceux qui refusent seront licenciés !

La colère et la révolte sont complètement légitime et les seules réponses à donner aux coups de massue. Mais cela ne peut suffire. Nous ne pouvons pas à tour de rôle réagir à des annonces de fermeture. Nous devons apprendre à riposter ensemble, à coordonner nos luttes, à créer des liens entre salariés de différentes entreprises. Car les patrons ne craignent pas tant une lutte aussi dure soit elle mais la contagion de ces luttes. Ils ont peur de la mobilisation générale. La solution c'est de passer à l'offensive, de construire le « tous ensemble ». Oui il nous faut être des millions ensemble pour changer le rapport de forces. Oui il faut que ça pète pour stopper les licenciements et les pertes d'emplois dans les régions.



Le 11 octobre est une première étape pour aller vers cette perspective. Nous ne pourrons pas nous contenter encore une fois de journées de manifestations successives. Il faut trouver les moyens de changer la donne. Alors soyons nombreux à ce rendez-vous. Nous appellerons à la grève pour aller à la manifestation de Bordeaux.

CHÔMAGE PARTIEL

La direction nous l'avait bien dit ... et bien elle ne le fait pas. Elle nous avait fixé à 5 semaines maximum les périodes d'absences liées au chômage partiel. C'était au nom de la protection des salariés. Il s'agissait de ne pas couper trop longtemps les salariés de leur milieu de travail, du lien social. D'ailleurs il y a une loi qui limite à 6 semaines la durée d'absence imposée et cela fait partie des conditions de l'APLD.

Ces longues périodes de chômage peuvent peser psychologiquement sur les salariés concernés. Plus la période d'absence est longue plus les risques sont importants. On sait aussi que malgré tout, l'usine ne manquera pas à de nombreux collègues ... et on le comprend très bien !

NETTOYAGE DES HABITS DE TRAVAIL

En réponse à une revendication CGT exprimée en réunion DP, la direction répond qu'effectivement, elle doit prendre en charge le coût de l'entretien des vêtement de travail. « c'est une mauvaise nouvelle pour nous, ça représente un coût supplémentaire ». Ben voyons !

La question est quand même à l'étude depuis ... le mois de juin, notamment avec la direction de GFT. Il faut savoir que cela fait des années que ces frais auraient dû être pris en charge. Ça rechigne mais il va bien falloir « respecter la loi » comme le dit si bien la direction.

A LIRE, À RENCONTRER ...

*Christian Corouge (ouvrier chez Peugeot Sochaux) et Michel Pialoux (sociologue), les auteurs du livre « **Résister à la chaîne - dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue** », seront présents à Bordeaux pour le présenter et débattre sur la situation et la dignité ouvrières.*

Le livre raconte le travail à la chaîne, l'entre-aide dans les ateliers et la vie quotidienne des familles ouvrières. A partir de l'histoire singulière d'un ouvrier, devenu porte-parole de son atelier sans jamais le quitter, sont abordés les difficultés de la constitution d'une résistance syndicale.

MARDI 4 OCTOBRE 2011 À 20H00
À L'ATHÉNÉE LIBERTAIRE
7 RUE DU MUGUET - BORDEAUX

UNE DIRECTION TOTALITAIRE

Aujourd'hui, nous avons une direction qui décide de tout dans tous les domaines. En effet, elle détermine qui aura, parmi les salariés, des mérites ou des promotions. Sur quel critère ? Comment fait-elle pour juger de notre travail ?

Les "vrais-faux passeports", c'est encore elle qui détermine les affectations. Des salariés subissent des mutations en 3x8 dans des délais de prévenance complètement inconvenables, qui entrainent des problèmes d'organisations familiales.

Dans le cadre des RPS, elle ne respecte pas le travail des organisations syndicales. Pourtant de nombreuses propositions ont été faites afin d'améliorer les conditions de travail à FAI. Le CHSCT est court-circuité, une fois de plus la direction veut imposer un accord qui va à l'encontre de l'intérêt des salariés.

Nous sommes au début d'une nouvelle ère. Nul doute que la direction a aussi la volonté de disperser, d'éclater les noyaux de copains. Nous lui avons prouvé à travers les différents mouvements (Sauvegarde de l'usine, les NAO, le PSE...) que nous étions capables de résister, de nous serrer les coudes ! Nos emplois sont à garantir pour l'avenir.

SOUTIEN AUX « FRALIB »

Merci aux 292 salariés qui ont apporté leur soutien aux « Fralib » en signant la pétition.

CONTRE LA POLITIQUE PATRONALE

Ce jeudi, une délégation de militants des syndicats CGT-Ford et GFT ira à la manifestation nationale de la filière automobile organisée notamment par la fédération des métaux de la CGT.

Elle aura lieu à Châteauroux pour soutenir la lutte des salariés des Fonderies du Poitou. Les ouvriers de l'usine d'Ingrandes (86) en grève actuellement essaient de faire le lien avec ceux de Châteauroux qui appartiennent au même groupe Montupet. Il s'agit de réagir ensemble tant qu'il en est encore temps.

A l'heure des profits patronaux, des dividendes à la hausse, des hauts revenus des dirigeants, nous devons défendre mordicus nos emplois et nos conditions de vie. La solidarité entre travailleurs est vitale mais cela va au-delà. Il faut prendre conscience que notre sort à tous est complètement lié.

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE CE ORDINAIRE DU LUNDI 26 SEPTEMBRE 2011

Organisation du site suite à l'arrêt de la « S » puis de la « E » : La gestion du temps sera faite de 3 mois en 3 mois. Les ponts et congés pour cette fin d'année sont : pont le lundi 30 octobre (RTT), fermeture les semaines 51, 52 et le lundi 2 janvier. La semaine 51 risque d'être travaillée dans certains secteurs, comme les racks.

La convention d'APLD signée avec l'État, pour la période du 15 juin 2011 au 14 juin 2012 (et qui sera renouvelable pour un an encore) comprend au maximum 627 000 heures d'APLD.

Pour gérer les périodes de sous-activité, la direction nous a présenté deux « outils ». Un outil de planification des temps de travail à FAI ou GFT, de formation, de chômage… de l'ensemble des salariés, puis une fiche individuelle appelée « passeport APLD » qui sera remise et expliquée à chaque salarié par sa maîtrise et qui lui permettra de connaitre son « planning » pour les mois d'octobre, novembre et décembre. Sur ce passeport sont indiqués la planification de chaque semaine, les formations proposées (pour ceux qui en auront), le projet d'affectation (à 150 erreurs près ; en effet tous les salariés seront affectés à un projet, sauf que pour l'instant il y a plus de salariés que d'emplois créés par les différents projets. Ces

affectations seront donc révisées au fur et à mesure qu'un autre ou que d'autres projets seront validés). Par contre, à ce jour, aucune nouvelle d'un nouveau projet, même si ceux qui cherchent se disent optimistes !
Toujours concernant les affectations sur les projets (sur les secteurs prévus en rotation 3x8), la direction promet qu'elle fera, dans la mesure du possible, le maximum pour proposer aux salariés une rotation 2x8 / nuit permanente pour éviter les 3x8, mais elle dit qu'au bout du compte il y aura toujours des salariés en 3x8, précisant qu'elle a une usine à faire tourner. On a bien vu comment ça s'est passé au secteur des racks !
Races US 2028 : « Tous les 47 fabriqués sont potentiellement mauvais, il risquent tous de finir à la poubelle ». Les salariés qui les fabriquent, dans des conditions de travail assez déplorables, vont être satisfaits de l'apprendre, même s'ils s'en doutaient un peu ! C'est la matière qui pose problème, pas les salariés, autant le préciser. Une matière d'un autre fournisseur devrait arriver cette semaine avec l'espoir de faire des pièces bonnes. Du coup et comme FCSD tient absolument à la fabrication de ces Races, les machines d'assemblage du double embrayage, vont être installées provisoirement sur l'actuel secteur du 2072 jusqu'à ce que la production des Races se termine. Ensuite, les machines seront déplacées définitivement au secteur actuel du 2028. C'est FCSD qui prendra les frais supplémentaires à sa charge.
Double embrayage : Toute la partie tribologie (les pièces de friction du dual clutch) sera achetée à l'extérieur plutôt que d'être fabriquée à FAI. Le volume initial de production qui était de 120 000 pièces/an va être augmenté de 60 000 pièces/an. Les deux changements précités font que les emplois sur ce projet devraient augmenter de 4. Pour rappel, au mois de juin dernier, la direction nous avait dit que l'augmentation de volume de 60 000 devait augmenter les emplois de 30.
Carter Fox : La machine Heller (première machine d'usinage du carter Fox) arrivera le 21 octobre. Enfin une nouvelle machine dans l'usine ! Les autres machines (MAG) qui usineront également le carter Fox sont attendues au moins 6 mois plus tard.
6F35 : Il y aura beaucoup moins de machines réutilisées que prévu initialement pour des raisons d'obsolescence de matériel électronique et en particuliers sur les commandes numériques. La dépense sera plus élevée mais restera dans le budget, la décision vient des US.
Glenn Oshell et son équipe (équipe américaine pour le développement de la 6F) seront à FAI à partir du 15 octobre et ce pour une période de trois ans.
Racks : Pour l'instant 2 racks (8 moteurs) ont été livrés, il en faut 22 au total. Puis la fabrication des racks 6 moteurs pour Valence débutera. Les racks 6 moteurs pour le moteur Fox seront fabriqués ensuite.
Nouveau(x) projet(s) : la direction ne dit rien à ce sujet, si ce n'est que les gens qui cherchent sont optimistes, mais nous ne les avons pas rencontré pour en juger… Ce qu'on peut dire c'est qu'on est encore loin du compte pour faire travailler tous les salariés et c'est sans compter les variations de volume d'emplois sur les projets avérés.
La CGT a revendiqué à nouveau le retour du logo Ford. Plus rien n'empêche son retour (ni les clients Chinois ni les clients autres que Ford, ni toutes les raisons plus ou moins bidons qu'on nous a servi jusque là) si ce n'est la volonté de Ford Europe de faire de FAI une vraie usine Ford. Nous ne lâcherons pas ! Ni sur le retour du logo, ni sur la promesse d'au moins 1000 emplois pour FAI.
Accord de participation : la CGT et la CFTC avaient revendiqué, dans une réunion précédente, que le partage de la participation se fasse à part égale entre chaque salarié de l'entreprise. Il nous semble tout à fait équitable qu'un ouvrier qui usine des pièces ou qui assemble des pièces ait la même participation qu'un cadre ou qu'un ETAM. La CGC et la direction (les gros salaires de l'entreprise) ne partagent pas ce point de vue et cette dernière répond à cette revendication en nous proposant le même partage qu'est fait à GFT qui, entre autres, conditionne une partie de la participation à l'absentéisme. Autrement dit, un salarié malade toucherait moins qu'un salarié qui a la chance d'être en bonne santé. Nous trouvons déplorable de penser que nous accepterons que des salariés en bonne santé puisse gagner de l'argent sur le dos des plus fragiles. Belle mentalité !!!
Accord sur les Risques Psycho-Sociaux : la direction impose la fin de la « négociation ». Suite à nos remarques et propositions (affichées dans nos panneaux) qui méritaient d'être encore discutées car peu d'entre elles ont été retenues ou pas complètement, la direction a bouclé la négociation en proposant « son accord » à signature des organisations syndicales. Elle n'a même pas fait l'effort de présenter sa dernière version au cours d'une réunion. Dans la même veine, nous n'avons eu aucune explication quant aux propositions que nous avons faites et qui n'ont pas été retenues. Nous avons demandé la poursuite de la « négociation », ce que la direction a refusé. Nous pensons que le texte proposé n'engage en rien la direction. C'est une déception car il y avait un véritable enjeu sur une vraie prise en compte de la souffrance au travail. Tout est fait dans ce texte pour éviter de remettre en cause les conditions et l'organisation du travail. Depuis

le début des discussions, la direction cherche à se déresponsabiliser des risques psychosociaux.

La CGT-Ford le lundi 26 septembre 2011

*****

Tous à l'offensive dans la filière automobile !

Ensemble gagner et réussir le 11 octobre

Les résultats du 1er semestre 2011 des deux grands constructeurs comme ceux des équipementiers et fournisseurs de rang 1 et 2 ont dépassé toutes les prévisions malgré l'effet Tsunami et la sortie des primes à la casse dans la quasi-totalité des pays européens.

	Bénéfices au 1er semestre 2011	Variation 1er semestre 2011 / 1er semestre 2010
Renault	1 253 millions d'euros	+ 52%
PSA	806 millions d'euros	+ 28.5%
Valeo	218 millions d'euros	+ 30%
Faurecia	185.8 millions d'euros	+ 82.3%

La restructuration de la filière automobile française orchestrée par Renault et PCA et appuyée par le gouvernement a continué de provoquer des menaces de fermetures de sites, des suppressions d'emplois, des pressions sur les salaires et les conditions de travail.

Que ce soit les révélations de la note secrète de PEUGEOT sur ses objectifs de réduction d'activités en France et des pertes d'emplois concomitantes, ou encore l'annonce de MONTUPET sur sa volonté de peser sur le tissu social de l'entreprise, c'est à chaque fois le lobby de la rentabilité financière qui s'exerce sur le monde du travail et les pouvoirs publics.

Ces annonces cachent aux médias l'ensemble de la restructuration en profondeur de la filière automobile qui continue à payer un lourd tribu. Les exemples ne manquent pas et parfois les déserts syndicaux ne permettent pas de prendre la contre offensive.

Dire STOP à ce saccage industriel et humain, c'est poser la question des enjeux industriels dans notre pays, c'est redonner des perspectives citoyennes aux entreprises qui utilisent l'ensemble des infrastructures et des fonds publics du pays. Il faut leur faire assumer leur rôle et prendre leurs responsabilités.

Pour autant les salariés n'ont pas baissé les bras.

Pour ne donner que quelques exemples, c'est le cas pour MBF à St Claude dans le Jura où les salariés se sont mobilisés et ont gagné le maintien de l'activité sur leur site.

C'est le cas des salariés de TRW qui ont contraint leur direction à venir s'asseoir à la table des discussions au ministère de l'industrie avec leurs élus en posant la question du devenir des sites et des fabrications.

C'est le cas des salariés de PCA qui ont dénoncé les projets du groupe et qui n'entendent pas baisser les bras afin d'obtenir la pérennisation des sites d'Aulnay et Sevelnord.

C'est le cas des salariés de Freescale qui se battent pour la réindustrialisation de leur site à Toulouse.

C'est le cas à Strasbourg où la direction de General Motors n'accepte pas le refus de la CGT de se plier à son chantage en multipliant les provocations.

Enfin, pendant la trêve estivale, c'est la provocation du groupe Montupet d'amputer de 25% les salaires des salariés de la fonderie de Châtellerault (FDPA ex fonderie Renault), pour masquer un vaste plan de restructuration et de mise en concurrence des salariés de ce groupe. Appuyés par la CGT Renault, les salariés demandent leur réintégration dans le groupe Renault.

Les moyens financiers existent !

Les entreprises du CAC 40 disposent d'une trésorerie de 156 milliards d'euros. En 2010, elles avaient réalisé 90 milliards de bénéfices.

Les salaires des patrons du CAC 40 dépassent les 98 millions d'euros. PSA comme depuis plusieurs années vient de nouveau de racheter pour plus de 220 millions d'euros d'actions afin de soutenir le cours de la Bourse à ses actionnaires, de son côté Valéo a pris le même chemin !

En moyenne, le salaire d'un patron du CAC 40 représente 150 fois celui d'un salarié au SMIC.

De toute part, quelque soit la taille des entreprises, monte un ras le bol face aux exigences patronales et au matraquage gouvernemental, chacun sentant bien qu'il y a urgence à dire stop et une volonté d'en découdre pour une autre stratégie industrielle dans notre pays et plus particulièrement la filière automobile.

Après plusieurs réunions, l'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA, FSU et Sud Solidaire) ont décidé de faire du 11 octobre 2011 une journée interprofessionnelle de mobilisations.

Faut-il perdre maintenant quelques heures de grève pour gagner au retrait des mesures d'austérité et des plans de désindustrialisation ou laisser faire et continuer à payer et subir ?

La CGT, ses élus et militants dans chaque entreprise vous appellent à relever le défi et à être en masse dans l'action le 11 octobre.

*****

RETRAITES

Information à diffuser largement autour de vous :

Rachats de trimestres pour départs anticipés carrières longues

-> A lire en cliquant ici <-

*****

Bonnes nouvelles n°179

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 179 (mercredi 21 septembre 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Nous approchons à grands pas des fins de production pour les transmissions E et S. Par la même occasion, ce sont les périodes de chômage partiel qui arrivent. Officiellement, ça devrait débuter en octobre. Les congés, les RTT devront être planifiés. Priorité devrait être donnée aux formations. Et enfin, pour les autres, ce sera les jours de chômage.

Logiquement, nous aurions dû aller en douceur vers cette période plutôt tranquille du point de vue de la charge de travail. Et bien non ! Décidemment rien ne se passe tranquillement dans cette usine.

Nous ne savons pas quelle mouche a pu piquer une partie de nos chefs mais depuis quelques temps, ils sont tout excités. Les voilà qui surveillent les heures d'embauche, de débauche, les temps passés à la pause, les temps de repas ...

Les objectifs de production sont largement atteints dans la plupart des secteurs ... et pourtant, nos chefs paniquent. Peut être se mettent-ils en situation pour mieux se préparer à la reprise de production dans 2 ans.

Dans d'autres secteurs, les chefs enlèvent les ordinateurs, essaient de condamner les bureaux devenus inutiles pour eux puisqu'aucun chef n'y passe du temps. Et il y en a qui jouent aussi à essayer de repérer les « meneurs » dès que ça râle un peu trop à leur goût. Faut bien occuper la hiérarchie !

La période est assez particulière pour ne pas en rajouter des couches de tensions inutiles. Le contexte que nous vivons est de toute façon difficile. Les périodes d'inactivité pour un certain nombre d'entre nous, couplées aux changements d'affectation liées aux futures activités seront certainement déstabilisantes.

C'est dans ce contexte que se discute (ou se discutait) un éventuel accord concernant les Risques Psycho-sociaux. Ça aurait pu être l'occasion de mettre en place des structures de protection des salariés et des relations sociales favorables à l'amélioration des conditions de travail et de vie. Cela n'en prend pas le chemin. Reste pour nous, salariés, à renforcer l'entre-aide nécessaire et à nous défendre au moindre coup reçu.

Pétition de soutien aux salariés de Fralib

Leur slogan de lutte, ce pourrait être « débarrassons nous des patrons ». En effet depuis deux semaines, les ouvriers mobilisés pour la défense de leurs emplois ont décidé d'occuper l'usine. Ils veulent ainsi montrer leur détermination et en même temps empêcher leur direction de sortir le thé produit, les matières premières et les machines évidemment.

Car Unilever, une grosse multinationale, propriétaire, a décidé de liquider le site, non pas parce qu'elle n'est pas rentable ou parce qu'elle n'a plus de besoins ... mais pour aller produire le thé et infusions Eléphant ailleurs. Du coup, par choix stratégique et financier, ce sont 182 salariés qui sont menacés sans compter les emplois induits.

Les ouvriers de Fralib ont élaboré un projet de reprise de l'usine. Le patron est incapable de la faire vivre, alors ils veulent démontrer que c'est possible. Une expertise et un gros travail ont été faits pour mettre au point le redémarrage de la production ... sans les patrons. Mieux même car il ont prévu de revenir aux bonnes vielles méthodes de fabrication concernant l'aromatisation.

Jusqu'à présent, les élus et les pouvoirs publics locaux soutiennent. Mais cela ne suffit pas. Il faut que cette bataille emblématique trouve un écho national. Au bout du compte, pour l'emporter, il faut absolument que les patrons craignent la contagion des résistances. Car il s'agit bien de résistances aujourd'hui pour refuser la fatalité d'une « crise » qui n'en est pas une car Unilever comme Montupet (les Fonderies du Poitou) ou chez nous à Ford, font des bénéfices.

Il faut plus que ça. Il faut passer à l'offensive, retrouver le moral pour se défendre partout et la confiance dans nos forces collectives. Les luttes des salariés doivent pouvoir se coordonner, s'unifier pour changer le rapport de force.

La journée du 11 octobre, à l'appel des 5 confédérations, pourraient servir de point de départ. En tout cas, il faut essayer, si nous voulons défendre notre avenir à nous salariés, nous n'avons pas d'autre choix que de nous battre.

En solidarité avec les « Fralib », nous vous proposons de signer la pétition du Comité de soutien national. Nous serons demain aux portillons embauche/débauche.

FAI NE VEUT PAS RACKER !

En réunion des délégués du personnel, nous avons demandé à ce que soit octroyé ¼ d'heure de douche pour les collègues du secteur des Racks. En effet, souder et meuler toute la journée est pour le moins salissant. Mais pas pour la direction qui estime que ça ne fait pas partie des "*conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel*".

Et pour appuyer son discours, elle se réfère à un arrêté de 1947 ! Fallait oser ! Encore un bon exemple de son manque de volonté d'améliorer les conditions de travail. Ça promet pour la suite ...

On s'est séparé d'un gendarme, il semblerait qu'un autre ait été formé...
...ça va pas pouvoir durer !!!

APPEL À CANDIDATURE

Nous recherchons toujours des jeunes ou moins jeunes collègues pour renforcer notre équipe militante syndicale. Nous sommes combattifs et avons plutôt tendance à ne rien lâcher. Pour être honnête, il faut avouer que la direction ne pense pas beaucoup de bien sur nous et qu'elle voit d'un mauvais œil ceux qui nous fréquentent de trop près. Ceci dit, nous le vivons très bien. En vous attendant.

RPS : FIN DES « NÉGO » ... SANS SUITE

La direction vient d'informer les syndicats que l'accord RPS est proposé à la signature. Ça veut bien dire que pour elle, la « négociation » est terminée. Le projet d'accord nous avait été présenté lors d'une réunion du 5 septembre, la CGT avait fait de nombreuses remarques puis envoyé des propositions pour tenter d'améliorer ce texte (affichés dans nos panneaux). La direction ne s'embarrasse pas : elle n'a tenu compte de quasi rien.

Le texte de « l'accord » dans l'état actuel n'engage à rien la direction. Il ne donne aucun moyen supplémentaire pour les représentants du personnel ou pour les salariés qui ne pourront pas plus agir sur leurs conditions de travail.

Nous demandons la poursuite de la « négociation ». Il faut absolument trouver des moyens de s'attaquer à la souffrance au travail. Il s'agit de notre santé, c'est primordial.

L'APLD EST ENFIN SIGNÉE

Il en aura fallu des mois pour une signature sur un bout de papier. Bien sûr, dans une période où cette convention est sensée ne plus exister, on peut imaginer que ça n'a pas dû être simple dans les couloirs des administrations de l'Etat pour la faire passer. Mais c'est une juste récompense de la lutte menée par les salariés de l'usine pour conserver leurs emplois et leur outil de travail même si il faut rappeler que l'APLD c'est aussi de l'argent public, celui de nos impôts. Ceci pour dénoncer le fait que Ford a créé cette situation mais que ce sont nos impôts qui vont être utilisés pour y remédier.

Il y a beaucoup de gens qui sont responsables du temps perdu et de la période de chômage partiel qui nous attend. Beaucoup de gens oui, mais eux ne risquaient pas de voir leurs salaires amputés d'environ 30% pendant des mois.

Comme ce n'est pas à nous de payer la crise actuelle par des plans d'austérité, ce n'est pas non plus à nous de payer les choix catastrophiques faits par d'autres. Nous n'avons pas choisi cette situation, nous n'avons rien lâché pour changer la donne et la donne a changé !

Nos revenus se maintiendront (du moins c'est ce que la direction nous promet), ce n'est pas un cadeau, c'est un dû !

RACKS EN VRAC !

Sur le secteur des Racks, on a déjà dit que c'était le bazar, et ça ne va pas en s'arrangeant. Un nouvel exemple cette semaine : il était prévu que les soudeurs tournent sur les différents postes et machines (plieuse, découpeuses, etc, ...) histoire de ne pas souder à plein temps, ceci pour atténuer les désagréments que ce métier engendre. Mais voilà, à l'instar du TTH à une autre époque, une certaine maîtrise utilise aujourd'hui le secteur des Racks comme punition.

Du coup, des collègues se voient mutés là-bas mais sans être formés à la soudure et ils ne travailleront par conséquent que sur machines. Du coup, les promesses de polyvalence de la hiérarchie tombent à l'eau.

La direction n'emploie vraiment pas la meilleure méthode pour mener à bien ce premier projet. Il serait temps pourtant qu'elle sorte enfin de sa stratégie de l'échec.

*****

Tract 4 pages CGT distribué le mardi 20 septembre 2011

Prospérité
pour les financiers,

Austérité
pour les salariés :

La mobilisation pour d'autres choix est une nécessité !
-> A lire en cliquant ici <-

*****

Un avant gout de la prochaine réunion CE

+ la convocation avec l'ordre du jour un peu plus bas

Suite à un mail du DRH adressé aux élus du CE, nous pouvons vous informer sur la teneur de quelques-uns des sujets qui seront abordés au prochain CE et vous fournir quelques informations utiles :

Lors du prochain CE ordinaire prévu pour lundi prochain, la direction devrait préciser l'organisation de l'usine pendant la période de sous-activité.

Pour ce faire, le calendrier des formations doit se mettre en place et celui des vacances est déjà à la disposition des services et sera complété si nécessaire. Pour les vacances il sera tenu compte des jours d'arrêt suivants :
• Lundi 31 octobre 2011
• Fin d'année : Semaine 51 et 52 + le lundi 2 janvier 2012

La direction transmet ces informations aujourd'hui à tous les responsables de pointage afin qu'ils puissent rentrer dans un outil développé à cet effet les données sur lesquelles ils travaillent depuis plusieurs semaines.

Lors du CE du 26 septembre, la direction nous informe qu'elle sera ainsi en mesure de nous apporter les informations suivantes :
• Règles d'utilisation du chomâge partiel et plus généralement l'organisation des temps pendant la période de sous-activité.
• Présentation de l'outil de gestion des temps et premières statistiques couvrant l'ensemble des départements de l'usine.

CONVOCATION

Vous êtes invité(e) à la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise qui se déroulera le :

Lundi 26 septembre 2011 à 09h00

(Salle CE)

1. Approbation de PV CE extraordinaire du 7 février 2011
2. Marche de l'entreprise
   - Avancement projets (projet par projet)
3. Organisation du site suite à l'arrêt de la transmission S, puis de la E (dans tous les services)
4. Accord de participation - discussion
5. Information/consultation du CE concernant le projet d'accord sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux
6. Questions diverses

La CGT-Ford le lundi 19 septembre 2011

*****

La convention d'APLD est signée

Ça y est, le DRH de FAI a confirmé que la convention APLD est enfin signée.

Il en aura fallu des mois pour une signature sur un bout de papier. Bien sur, dans une période où cette convention est sensée ne plus exister, on peut imaginer que ça n'a pas dû être simple dans les couloirs des administrations de l'Etat pour la faire passer. Mais c'est une juste récompense de la lutte menée par les salariés de l'usine pour conserver leurs emplois et leur outil de travail.

Il y a beaucoup de gens qui sont responsables du temps perdu et de la période de chômage partiel qui nous attend. Beaucoup de gens oui, mais eux ne risquaient pas de voir leurs salaires amputés d'environ 30% pendant des mois.

Comme ce n'est pas à nous de payer la crise actuelle par des plans d'austérité, ce n'était pas non plus à nous de payer les choix catastrophiques faits par d'autres. Nous n'avons pas choisi cette situation, nous n'avons rien lâché pour changer la donne et la donne a changé ! Nos revenus se maintiendront, ce n'est pas un cadeau, c'est un dû !

PS : suite à la remarque judicieuse de collègues, il faut

aussi rappeler que l'APLD c'est aussi de l'argent public, celui de nos impôts. Ceci pour dénoncer le fait que les actionnaires ont créé cette situation mais ce sont aussi nos impôts qui vont être utilisés pour "réparer" leurs mauvais choix.

La CGT-Ford le jeudi 15 septembre 2011
PS : le vendredi 16 septembre 2011

*****

Bonnes nouvelles n°178

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 178 (jeudi 15 septembre 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Ok, il y aura des gens pour dire que nous ne sommes jamais contents et que nous cherchons toujours un truc pour râler. Mais là quand même, à peine un mois après la reprise du travail, nous sommes assez remontés contre la façon dont se déroule la fin de production des transmissions S et E et la transition vers de nouvelles activités.

Nous avons déjà dénoncé la désorganisation du travail liée aux suppressions d'emplois et qui s'est traduite dans de nombreuses zones, comme à l'assemblage, par des heures supplémentaires, des samedis travaillés, des mutations ... enfin tout un bazar.

Aujourd'hui tout est dans le même style. La direction ayant échoué dans sa tentative d'externaliser les Utilités, attaque d'une autre manière en intégrant le service à la maintenance et en commençant une restructuration. Son problème ? Comment faire fonctionner un service en sous-effectif suite aux nombreux départs (PSE) ?

La polyvalence et les mélanges entre services sont censés pallier les manques de personnel mais aux prix d'une dégradation certaine de la qualité du travail et de la sécurité. Car les pertes de savoir faire ne se rattrapent pas ainsi. Une fois encore, la direction s'y prend très mal.

Le seul souci des dirigeants, c'est de réduire les coûts. Quitte à s'attaquer au niveau de compétence et à la qualité.

Dans des services comme la métrologie, c'est la moitié de l'effectif qui a disparu provoquant un grand n'importe quoi. Au 2028 (Races) là aussi le manque d'effectif aggrave une situation compliquée. Il est tout simplement impossible de faire le travail correctement.

Ce n'est pas tout : il y a la mise en place des futures activités comme celle des racks. Les premiers collègues sont mutés de secteurs où la production s'arrête progressivement. Résultat, des passages en 3x8 sont annoncés quasi au dernier moment. Tant pis pour l'organisation de la vie privée et sociale des collègues concernés.

En clair, la direction accumule les bourdes et les décisions qui compliquent la vie de l'ensemble des salariés. Par le CE, les DP et le CHSCT, nous essayons de limiter la casse mais rien ne peut remplacer l'intervention collective. En effet, la seule manière de se faire respecter reste notre mobilisation. Peut-être sommes-nous à la veille d'une nouvelle période de mobilisation.

Raz le bol de cette situation, il faut agir.

LA VRAIE SOLUTION CONTRE LA CRISE : DANS LA RUE LE 11 OCTOBRE !

Pas de doute, les spéculateurs, les banquiers, les patrons vont essayer de nous faire payer la crise de leur système. Les dettes grecques-espagnoles-portugaises, ce sont les peuples grecs, espagnol et portugais qui vont les payer. Pas de doute, le déficit et le « trou » de la sécurité sociale, c'est encore la population qui va les payer ... sauf si nous ne nous laissons pas faire.

Et c'est là le plus difficile ! Nous sommes pour la plupart conscients que la société actuelle est profondément injuste. Des milliards de profits d'un côté et une pauvreté qui augmente de l'autre. Pas besoin d'aller voir très loin. Ford qui fait plus de 6 milliards de profits, qui reçoit des dizaines de millions d'euros d'aides des pouvoirs publics continue de supprimer des centaines d'emplois comme à FAI et cherche à réduire les coûts encore et encore. Et devinez quoi ... c'est encore les salariés qui payent la note.

Sommes-nous destinés à toujours trinquer ? Nous répondons « non ». Il peut en être autrement mais cela signifie que les millions de salariés, que ceux qui travaillent comme ceux qui sont au chômage, les jeunes comme les anciens, nous tous, retrouvions la force de nous battre, le moral pour agir collectivement.

Pour le reste les moyens existent pour embaucher, pour augmenter les salaires, pour développer les services publics ... En 2010, ce sont 210 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires des entreprises non financières. Les exonérations fiscales et les aides publiques aux entreprises sont de 170 milliards d'euros ! C'est ce que coûterait la création de 9 millions d'emplois payés au smic !

La journée de mobilisation du 11 octobre pose le problème de lancer une véritable riposte contre les plans d'austérité qui sont là et les autres qui se préparent. On le sait, ce ne sont pas une, deux ou trois manifestations qui résoudront le problème même si nous sommes des millions dans la rue. Il faudra bien plus, un mouvement de lutte générale qu'il faut discuter et préparer dès maintenant. En attendant, il faut bien se lancer dans une riposte qui devra se généraliser. Pour stopper les licenciements, pour améliorer nos conditions de vie, pour une autre répartition des richesses, rendez-vous le mardi 11 octobre ... dans la rue.

L'OVALE, C'EST AUSSI FORD

Lundi en réunion CE, nous avons eu deux informations qui s'ajoutent à la longue liste des raisons pour lesquelles le logo Ford doit revenir sur le site :

Tout d'abord, la prochaine structure hiérarchique de l'usine reprendra le schéma des autres usines powertrain de Ford. Mais surtout, le service commercial disparaît ! Vous vous souvenez, c'était la seule raison à peu près "valable" pour laquelle on nous refusait le logo, pour trouver d'éventuels clients hors Ford. Et bien maintenant qu'on en cherche plus...

Tout publicitaire affirmera que l'image d'une entreprise tient beaucoup à son logo. Mais qu'est-ce qui pourrait bien motiver des actionnaires pour qu'ils cachent leur logo si leurs intentions sont louables ? A moins que...

Profitons de la coupe du monde...

...pour tenter la transformation !

VRAIES FAUSSES FORMATIONS

Pour pallier la sous-activité, la direction met en place un plan d'action, largement financé par l'argent public, pour la formation des collègues non diplômés !

Les collègues concernés sont souvent écœurés car pendant des années ils ont été « oubliés ». Pendant 20, 30 et plus, ils n'ont jamais suivi de formation. Et là tout d'un coup, la direction leur explique tous les bienfaits de la formation.

Enfin, formation c'est vite dit car pour un certain nombre il ne s'agira que de VAE (validation des acquis et expérience) ou de bilans de compétences. Ce qui n'est pas la même chose.

Au minimum, il faut de véritables formations mais pour développer les compétences dans l'usine ... pas pour préparer des départs vers l'extérieur comme cela a été fait ces dernières années.

PAS BIEN PAYÉS MAIS ON RIGOLE

L'humour des chefs est spécial. Récemment, l'un d'entre eux a tenté le cynisme lors d'une réunion avec des collègues qui cherchaient les horaires qui correspondaient le mieux aux souhaits de tous, à savoir 2x8 et nuit permanente plutôt que 3x8. Il s'est opposé aux nuits permanentes disant : « *il ne faudrait pas que les salariés s'habituent à gagner trop d'argent !* » ... « Je plaisante » rajoute t'il après un silence pesant. Ah bon, on avait cru un moment que c'était sincère.

A SAVOIR DU CÔTÉ DES RÉUNIONS

- En ce moment, un Comité de Groupe est en train de se mettre en place. Un peu comme à l'ancien temps avec les sites de Rueil et Estrée St Denis. Une négociation est entamée. A suivre...

- Encore une négociation en cours, celle sur la prévention des risques psycho-sociaux. La direction a présenté un projet d'accord largement insatisfaisant. Il n'y a aucun engagement, aucune véritable prise en compte de la souffrance réelle des salariés dans l'usine. Ça promet !

DU BOULOT OUI...
MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !

Petit à petit et très difficilement, l'activité de fabrication des racks se met en place. Plus d'un mois de retard mais on dira que c'est normal : la direction est en train d'apprendre à concrétiser un projet. C'est la première fois que ça lui arrive. Avant elle en parlait en CE et jamais ces projets ne voyaient le jour. Là, elle s'aperçoit que ça peut exister vraiment dans l'usine et avec de vraies machines.

Ceci dit, le plus compliqué arrive pour nous. C'est la question des conditions de travail. La direction ne s'embarrasse pas trop de considérations comme la santé des salariés, comme leur bien être physique ou moral. D'emblée pour une partie des collègues, ce sont les horaires en 3x8. Est-ce que ça se justifie ? Pas sûr. Comme d'habitude, la direction impose les choses par en haut. En ces temps de prise en compte des risques psycho-sociaux, ça fait drôle. Le discours de la direction soucieuse du stress des salariés prend là une autre dimension ... celle de l'hypocrisie.

Faudra quand même pas trop pousser le bouchon ! (un dicton populaire qui sonne bien).

C'EST QUAND QU'ON FINI ?

L'arrêt du « S » est prévu le 30 septembre.
L'arrêt du « E » est prévu le 12 novembre.
L'arrêt du « Q » est toujours au même endroit.

QUAND FAI A TOUT FO !

Ça y est, c'est officiel, FO n'est pas représentatif à FAI (moins de 10% sur l'ensemble des collèges) et n'a donc plus de Délégués Syndicaux. Souvenez-vous, nous l'avions dénoncé dès la fin des élections professionnelles de 2010 mais la direction refusait d'appliquer la loi, il aura fallu attendre deux tribunaux d'instance et une cassation pour que la justice nous donne raison.

Le Tribunal d'Instance de Libourne clôt donc le débat en condamnant le syndicat FO et la société First Aquitaine Industries et en annulant la désignation des DS de FO.

Une chose importante ressort de ce jugement : pour le collège ouvrier, dorénavant, seuls les syndicats UNSA, CFTC et CGT peuvent négocier un accord d'entreprise. Mais pour le valider par la signature, la direction a besoin d'une représentativité de 30% aux élections professionnelles. Sans plus rentrer dans le détail et en espérant que la direction ait enfin compris la loi de 2008, la CGT-Ford est l'unique syndicat qui a obtenu ces fameux 30%, les deux autres OS réunis n'additionnant pas ce seuil minimum légal.

Pour faire simple, la direction devra désormais considérer autrement la CGT lors des négociations. Mais attention, il ne faut pas oublier que l'entreprise n'est pas une démocratie et que malheureusement, nous en avons tous l'expérience, seule la mobilisation des salariés peut changer la donne !

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION CE EXTRAORDINAIRE DU LUNDI 12 SEPTEMBRE 2011

Réorganisation des services techniques 2012 (Maintenance/Utilités/ME)

Le service des utilités : il sera rattaché au service maintenance sans changement structurel. Géographiquement, l'objectif est d'intégrer ce service dans l'enceinte de l'usine. A ce jour rien est fait, ce rapprochement devra être opérationnel quand la nouvelle organisation de l'usine sera en place.

Le service PE méthodes travaux neufs : il sera rattaché au ME.

Nous avons demandé si Ford imposait ces changements d'organisation. La réponse est non mais la direction dit calquer cette organisation sur ce qui existe dans les autres usines powertrain et qui a fait ses preuves. Ils disent « ne pas avoir le temps d'inventer une organisation autre ».

La discussion s'est aussi portée sur les pertes de compétences suite au PSE. En effet, il manque à ce jour 6 techniciens et agents sur 20 postes. La recherche se fait uniquement en interne ce qui demandera des formations.

Au sujet des réorganisations, les membres CGT du CHSCT ont demandé une réunion extraordinaire sur la dégradation des conditions de travail constatée dans les services Métrologie, Utilités et Racks.

STA (assistance technique aux fournisseurs) : ce service fait le lien entre Ford et ses fournisseurs afin d'assurer la qualité, la sécurité, etc… Suite à une proposition de la direction de FAI, c'est l'ancien responsable du service

Énergie/Environnement (Utilités…) qui en prendra la direction pour la France. D'après la direction, ça permettra à FAI d'avoir un contrôle sur ses fournisseurs pour les projets à venir.

Service commercial (mis en place sous l'ère HZ pour vendre les BV en Chine, etc…) : ce service est abandonné mais ça ne concerne qu'une personne qui va changer de métier pour devenir ingénieur de production. L'objectif étant qu'il devienne PTM.

CHSCT : la CGT a demandé la réintégration du local CHSCT au sein de l'usine comme ça devrait être afin de faciliter l'accès aux salariés. C'est paradoxal que cette institution soit à l'écart de l'usine.

Questions diverses sur la marche de l'entreprise :

- La direction dit que le retard de production dû aux pannes machines est rattrapé suite aux heures supplémentaires.
- L'arrêt de la transmission « S » est prévu le 30 septembre.
- L'arrêt de la transmission « E » est prévu le 12 novembre.
- Races (2028) : sur tous les Races US produits, pas un n'a été vendu à ce jour pour des raisons de qualité. Mais on continue quand même à les produire ! En plus du manque criant de personnel pour cette fabrication, les salariés ont vraiment l'impression de travailler pour rien. Comme FAI risque de manquer de temps entre la fin de cette prod et la mise en place des nouveaux projets sur le secteur, FCSD envisagerait même de financer le déplacement des machines dans un autre secteur pour finir la production. Elles ont déjà du mal à fonctionner là où elles sont…. A notre question : est-ce qu'au moins le brut sera bon à l'avenir ? La direction n'en est pas sûr. Du bonheur en perspective pour nos collègues du 2028 !
- Convention APLD : la direction dit attendre le retour de la signature des services de l'État avant la fin de cette semaine . Mais il y a un petit changement, l'État a délégué sa signature au Préfet. Le chômage partiel devrait démarrer début octobre (après la fin de la « S »). Le DRH a tenu à préciser que la mise en chômage partiel est la dernière des solutions : il faut que tous les congés aient été posés, il y a la formation, le travail à GFT, le lancement des projets,…
- Défiscalisation des primes (PSE) : toujours pas de retour des services de l'État. Ça fait 259 collègues qui ne savent toujours pas de quel pécule ils peuvent disposer.
- Point sur le PSE : 1ère phase : 231 + 2ème phase : 69 + 3ème phase : 28 à ce jour.

La CGT-Ford le lundi 12 septembre 2011

*****

Du travail en plus avant le chômage

Un article datant du 31 aout du journal **20 minutes** qui nous avait échappé. Mais comme il n'est jamais trop tard pour bien faire, le voici :

Heures supplémentaires à FAI.

FORD

Du travail en plus avant le chômage

« Un de nos fournisseurs a pris du retard, ce qui explique le recours aux heures supplémentaires » explique t-on chez Ford. Pour la direction il s'agit « d'un aléa banal dans la vie de l'industrie », elle parle « d'un phénomène marginal car tous les employés ne sont pas concernés et précise que « les heures supplémentaires auront cours de manière limitée ». Du côté des salariés, c'est l'ahurissement si on en croit la CGT Ford : « alors que nous finissons les transmissions E dans deux mois et demi, voilà la direction qui panique, elle ne sait plus comment gérer la situation. Il faudrait venir le samedi matin à l'assemblage, alors que nous devrions être au chômage à la fin de l'année ». Actuellement 1 000 salariés travaillent sur le site de Blanquefort, au lieu de 1 350 il y a quelques mois. La production de boîtes automatiques à 6 vitesses ne commence que fin 2012, d'ici là la direction va recourir au chômage partiel. La CGT elle ne décolère pas : « il est intolérable de demander à faire des heures supplémentaires, alors que des emplois sont supprimés. » ■ E.P.

*****

Bonnes nouvelles n°177

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 177 (vendredi 9 septembre 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Depuis la « rentrée », tout laisse à penser que la direction est restée en vacances : pas de communication détaillée en ce qui concerne les mises en place des futures productions, pas de précisions sur les périodes de chômage partiel qui vont arriver, pas de nouvelle non plus des dirigeants de Ford Europe qui sont censés chercher au moins un autre projet important.

Pas d'inquiétude, la direction a bien repris le travail, comme nous. Il s'agirait donc juste d'une discrétion que nous avons toujours du mal à comprendre. Même lorsque que nous la rencontrons dans les réunions CE, DP, CHSCT, diverses négociations, nous avons des difficultés pour avoir les informations concernant de près notre avenir proche.

Il faut la plupart du temps poser la question : on en est-où avec l'APLD ? Les productions E et S s'arrêtent quand ? Et les convocations des salariés pour les congés et le chômage de fin d'année ? Et les racks, ça commence quand ? Et pourquoi les heures supplémentaires alors que des emplois sont supprimés ? ...

On n'en finit jamais. Rien ne sort naturellement de la direction. Il y a comme une incapacité à communiquer aux salariés.

Du coup, cela fait poser d'autres questions. Peut-on ou doit-on faire confiance dans une direction qui a avalé toutes les couleuvres de Ford et de HZ et qui, par la même occasion, a voulu nous les faire avaler ? Quelle confiance aussi dans une direction qui n'a jamais réussi à mettre en place une seule nouvelle activité ?

L'actuelle désorganisation du travail (mutations, heures supp, pressions diverses pour produire ...) renforce les doutes et les interrogations. Aujourd'hui, nous ne pouvons pas juger des intentions réelles de Ford. Nous n'avons que des déclarations d'intentions. Certes, des machines arrivent et même si c'est chaotique, l'activité « racks » se met en place. Mais cela ne suffit pas. La direction doit rendre des comptes précis sur l'évolution de la situation, à nous salariés comme aux pouvoirs publics qui « offrent » des millions d'euros à la multinationale.

Ford Europe doit respecter ses engagements : le maintien de 1000 emplois minimum et nous rencontrer tant que l'objectif ne sera pas atteint. Et puis, elle doit réintégrer l'usine FAI au système Ford, cela signifie le retour, plus que symbolique, du logo Ford.

Manifestation du 11 octobre : Préparons la mobilisation générale

L'intersyndicale nationale CGT-FSU-Solidaires-CFDT-UNSA (manque quand même FO-CFTC-CGC) a fini par se mettre d'accord en appelant à une journée d'action le 11 octobre pour s'opposer aux plans d'austérité.

Au moment où les discours sur la crise, le déficit, la dette publique envahissent les médias et servent à justifier les reculs sociaux et à renforcer un climat de résignation, il est vraiment temps de préparer la riposte.

Le patronat mène une véritable guerre de classe : les profits ont augmenté de 10 % début 2011 mais les licenciements continuent, les salaires restent gelés et globalement les conditions de travail se dégradent pour ceux qui ont la chance de garder leur emploi.

Du côté des salariés, des retraités, des chômeurs, il n'y a pas d'autre choix que de se mobiliser. Mais on le sait bien, ce n'est pas simple. Difficile de croire que nous pouvons changer la donne. Les coups portés toutes ces dernières années par le gouvernement et les patrons sont durs à encaisser. Il nous manque la confiance dans nos forces et le moral pour pouvoir mener la lutte qu'il faut.

Le déficit budgétaire résulte de l'insuffisance des recettes qui ont chuté du fait des cadeaux fiscaux aux plus riches, aux capitalistes. L'ensemble des aides, des subventions, des réductions d'impôts et cotisations, cela représente 160 milliards d'euros ainsi détournés chaque année.

Les suppressions de postes dans les services publics, les licenciements dans le privé, les salaires qui n'augmentent pas, tout cela coûte très cher à la société, car diminue d'autant les cotisations sociales et donc les rentrées d'argent.

Pour sortir de la crise, la CGT défend des mesures indispensables : il faut créer des emplois, augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux. Il faut augmenter les impôts sur les hauts revenus. Il faut créer un pôle financier public pour favoriser les investissements productifs et créateurs d'emplois. Il faut établir un salaire minimum dans les pays d'Europe et instaurer un droit social européen de haut niveau.

Ces solutions à la crise, c'est la mobilisation générale qui pourra l'imposer. Le 11 octobre doit en être le début !

Le patron écrit aux ouvriers

Pour l'instant, Farlane refuse de nous rencontrer mais au moins il nous donne des nouvelles par écrit. Dans une lettre du mois d'août, il déclare son optimisme : des profits au rendez-vous du deuxième trimestre (2,4 milliards de dollars, 176 millions pour Ford Europe). Donc ça c'est bon !

Et puis il y a les perspectives : les ventes mondiales devraient doubler d'ici 5 ans ! Mulally est cité « *Ford est une société en pleine croissance opérant sur un marché mondial de l'automobile lui-même en pleine croissance* ». Les dirigeants confirment qu'il y aura 20 nouveaux modèles pour l'Europe dans les 3 ans.

Dans un contexte de 336 suppressions d'emplois, ce discours enthousiaste devient encore plus choquant. On voit clairement que leur souci est de réduire les coûts pour améliorer les profits. Autre problème : dans la liste des différentes productions Ford, le site de FAI n'apparaît pas. Comme quoi, il y a bien une bataille à mener jusqu'au retour du logo.

Et un jour de congé gagné !

D'après la convention collective, un salarié qui conclut un PACS, a droit à un jour de congé. S'il se marie par la suite, il aura droit à 5 jours supplémentaires. Hors, d'après l'accord de substitution de FAI, un salarié qui conclurait un PACS aurait droit à 5 jours de congés et aucun jour s'il se marie par la suite. Il perd donc un jour par rapport à la convention collective dans une situation : s'il se PACS et se marie par la suite.

Nous (la CGT) avons donc revendiqué réparation auprès de la direction sachant qu'un accord d'entreprise ne peut pas être inférieur à la convention collective... Et c'est gagné : "*[...] Dans le cas exceptionnel, d'un mariage d'un salarié avec le même partenaire qu'un PACS (qui aurait occasionné l'octroi de 5 jours de congé), nous donnerons un jour de congé supplémentaire*".

Même s'il faut fouiner dans les textes pour y trouver des choses à grappiller, en cette période de disette, un gain aussi petit soit-il est toujours bon à prendre.

En attendant de nous mobiliser plus pour gagner plus.

Le coin des petites annonces :

*Equipe syndicale sympathique et combattive cherche nouveaux camarades de lutte pour défendre au mieux notre avenir. Contact = au **4418** ou à l'adresse **scgt@ford.com**.*

Le point final sur les départs

Voici les chiffres issus de la dernière réunion de la commission de suivi BPI :

- première phase = **231** départs en préretraite.
- deuxième phase = **69** départs « volontaires » dont **33** promesses de CDI (déjà 2 contrats rompus) + **29** créations d'entreprises + **7** départs en formation.
- troisième phase = **18** départs en préretraite.

A ce jour, **318** départs validés sur **336** possibles. Reste encore **18** « places » pour des collègues qui ont 55 ans cette année. Ont été reçus tous ceux qui sont nés entre janvier et avril 1956. Attente de fin de délai de réflexion.

Deuxième effet kiss-cool du PSE

Allo Cologne ? On a un problème ! Les 336 suppressions d'emplois ne sont pas encore atteintes que les difficultés s'accumulent ! Retards de production, heures supp, charge de travail trop importante dans certains services ... c'est la galère et la maîtrise perd le contrôle de la situation.

Exemples ? A la chaudronnerie, 5 départs au moment où le projet racks devrait démarrer, c'est une aberration, c'est irresponsable. A la métrologie, la moitié des effectifs en moins (en 3 mois) ! Il n'est plus possible de répondre aux besoins.

Pour réussir à produire en sous-effectif, la polyvalence est étudiée et des services sont restructurés mais les conséquences seront catastrophiques ! La cible prochaine, ce sont les Utilités. Il faut qu'on s'en mêle et vite !

Soutien aux salariés de Fralib et des Fonderies Du Poitou

La crise, ce n'est pas seulement des spéculateurs qui paniquent et des actions en bourse qui chutent. Pour nous salariés, ce sont surtout des licenciements et des attaques contre les salaires. Les résistances sont nombreuses mais les médias ne s'en font pas forcément l'écho.

A Fralib (Lipton) près de Marseille, les salariés luttent depuis plus d'un an contre la fermeture annoncée de leur usine (182 emplois). Le patron, c'est Unilever, une multinationale qui fait des milliards de profits. Cela n'empêche pas de vouloir liquider une usine viable et rentable pour aller produire en Pologne. Les salariés en lutte refusent de se résigner à cette soi-disant fatalité.

Après avoir gagné en justice par deux fois, repoussant ainsi le PSE, la bataille porte sur la perspective de prendre le contrôle de l'usine. Si Unilever veut fermer, qu'il s'en aille. Les salariés, soutenus par la population, par les élus locaux, défendent un projet de reprise. Ils ne lâchent rien et multiplient les actions.

Du côté de Châtellerault, ce sont les salariés des Fonderies Du Poitou (FDP) qui sont en lutte. Leur patron est le groupe Montupet qui se porte bien. Mais là encore, leur patron exerce un chantage inadmissible. Pour éviter des licenciements, il propose de baisser les salaires de 15 % et de les geler, de supprimer les RTT. En réalité avec l'impact sur les primes, c'est 25 % du salaire de perdu ! Incroyable mais vrai. Du coup c'est la colère et la grève. Un soutien extérieur est en train de se mettre en place.

Nous citons ces deux exemples de résistance parce nous avons rencontré et soutenu ces salariés. C'était en novembre 2008 pour les FDP et en février 2011 pour les Fralib. Il y a d'autres luttes comme chez Still dans l'Oise contre une fermeture. Au bout du compte, il nous faudra bien trouver des solutions pour nous défendre tous ensemble. Les batailles isolées, chacun à tour de rôle, ne permettent pas de changer le rapport de force et de stopper les licenciements. Il y a urgence ... vraiment !

*****

Messages de soutien de la CGT-Ford aux salariés de FRALIB et des FONDERIES DU POITOU à lire dans la rubrique "Syndicalisme/luttes".

*****

Tract de la CGT de GFT du mercredi 7 sept 2011

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

7 septembre 2011

Droit d'alerte : Mise au point

Dans son compte rendu de la réunion du **CE du 29 Août 2011**, la direction tente de dissuader les organisations syndicales et les salariés d'utiliser un droit d'alerte en conditionnant son déclenchement aux retards de paiements de salaires ou non paiement des contributions fiscales ou sociales.

Cette affirmation est un raccourci succinct de ce que le législateur à voulu mettre à disposition des salariés en matière de sauvegarde de l'emploi.

Voici justement ce que disent les textes:
" Dans le cadre des mesures destinées à prévenir les difficultés économiques des entreprises, le comité d'entreprise a le droit de demander à l'employeur des explications lorsqu'il a connaissance de faits qui sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise."

Hors, nous avons depuis déjà longtemps, bien des raisons de nous préoccuper de notre avenir. Nous savons qu'en 2014, si nous ne fabriquons pas un nouveau produit, nous allons tout droit à la catastrophe…

Alors que le CE est en droit d'exiger des réponses et d'étudier ses explications, la direction reste évasive ou ne répond pas.

Exemples lors du dernier CE :

Quelle est la production d'IB6 à Hallewood ?
Ne sais pas.

Quelle capacité installée à Hallewood ?
Dans un premier temps elle répond 1300 boites / Jour et au-delà Bordeaux fera le complément en IB6. Maintenant, nous apprenons que cette usine vient de recevoir un investissement conséquent pour augmenter sa capacité de production.

Quelle est la production Power Shift en Slovaquie ?
Ne sais pas.

Combien de versions du B Max qui sera commercialisé en début 2012 seront équipées de boites 6 ?

Avec le nouveau moteur Fox, combien de versions de la prochaine Fiesta seront équipées de boites 6 ?

Voilà des questions auxquelles la direction doit répondre et nous comptons vivement sur la venue de Mr Armstrong à la fin du mois pour avoir des réponses.

Ensuite, nous prendrons nos responsabilités, mais ce n'est certainement pas à la direction de décider si oui ou non il y a matière à déclencher un droit d'alerte.

C'est au CE et uniquement au CE. Et à ce jour, nous avons bien des raisons d'inquiétude quant à l'avenir de l'emploi.

Pour que la direction communique autant sur ce sujet, c'est bien qu'elle n'a pas la conscience tranquille!...

Quant au coût d'une telle procédure, c'est un argument toujours utilisé par les directions d'entreprises qui jouent sur la corde sensible. Pour avoir un ordre d'idée, cela représente une goutte d'eau par rapport à ce que coûte une journée porte ouverte.

Est-ce que oui ou non l'exemple de FAI va nous servir de leçon ?

Rejoignez-nous, adhérez à la CGT !

Adresse mail : cgt.gft.33@googlemail.com **Téléphone :** 05-57-53-53-60

*****

SudOuest du 30 aout 2011

Ford : avant le chômage partiel, le recours aux heures supplémentaires

BLANQUEFORT En attendant une nouvelle ère, le site affronte un surcroît passager d'activité

C'est un paradoxe : alors qu'une très grosse partie des salariés de Ford Blanquefort devrait se retrouver en chômage partiel pour plusieurs mois d'ici la fin de l'année, l'usine vient de recourir aux heures supplémentaires. Et des dizaines de salariés volontaires sont même venus travailler le samedi. Dénoncée par la CGT et la CFTC, cette situation ne devrait guère se prolonger selon le DRH Philippe Harrewyn.

Racheté au printemps par Ford, le site de Blanquefort aborde une autre ère : il produira à partir de fin 2012 une transmission automatique de nouvelle génération à 6 vitesses. Les boîtes à 5 vitesses fabriquées aujourd'hui pour le marché américain achèvent leur carrière. L'un des deux modèles 5 vitesses ne devrait être plus produit à compter de fin septembre. Et les chaînes du deuxième – le modèle E – cesseront en principe de fonctionner à la mi-novembre.

Mais, pour ce qui concerne au moins la E, montée sur le pick-up Ranger, la fin de vie est plus agitée que prévu. D'une part, l'usine américaine qui produit les Ranger a passé des commandes supplémentaires. D'autre part, le site girondin fait face à plusieurs contretemps : l'un de ses sous-traitants locaux peine à lui fournir le volume de pièces demandées. Des pannes ont affecté certaines machines sur lesquelles l'usine avait réduit ses investissements du fait de leur prochaine mise au rencart. Et – cerise sur le gâteau – la foudre est tombée à deux reprises la semaine dernière sur le site, endommageant des équipements. Dans ce contexte, il a donc fallu mettre en place des mesures exceptionnelles pour faire face aux demandes des États-Unis, et limiter le coûteux recours à l'envoi de boîtes par avion, utilisé pour rattraper les retards de livraison.

De longs mois

Mais, après cette période exceptionnelle, la situation va changer du tout au tout. Même si des productions de substitution, comme les emballages d'organes mécaniques (racks) vont démarrer bientôt, il faudra attendre de longs mois pour que la fabrication de nouvelles boîtes et d'autres équipements (carters moteurs, doubles embrayages, etc.) permette d'employer les quelque 1 000 salariés qui resteront sur le site (au lieu de 1 350, il y a quelques mois). D'où le recours massif au chômage partiel, dont les dirigeants et les syndicats espèrent que les pouvoirs publics le transforment en « activité partielle de longue durée », plus avantageuse pour les salariés concernés.

Bernard Broustet

*****

Des nouvelles de nos camarades de SAFE
avec leur tract du 31 aout 2011 :
Des attentes fortes !!!
-> A lire en cliquant ici <-

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION CE ORDINAIRE DU LUNDI 29 AOUT

Avancement des projets :

Racks : nous allons produire dans un premier temps des racks supportant 8 moteurs qui seront ensuite utilisés pour du stockage en attendant de fabriquer les racks 6 moteurs définitifs. Une partie du retard au démarrage de la production serait due aux modifications du process. Aujourd'hui, il serait enfin validé. Tous les opérateurs n'ont pas encore reçu leurs équipements de protection individuel. Les machines ne sont pas toutes en place définitivement et il manque encore du matériel de manutention. La direction dit attendre l'avis des opérateurs pour finaliser tout ça. Elle a espoir de fabriquer les premiers racks pour Valence mi septembre.

Carter Fox : une équipe de FAI est en train de réceptionner une machine Heller avant livraison. Cette machine pourrait démarrer sa production dès la fin de cette année avec une capacité réduite de 27 000 carters par an. Des machines neuves MAG arriveront plus tard pour la montée en cadence de la production. Le volume initial de 350 000 carters/an est toujours en discussion pour une éventuelle augmentation, dixit le DG.

Double embrayage : le projet serait approuvé pour 130 000 pièces/an et un contrat d'environ 60 000 double embrayage de plus pourrait être signé. Des machines mais surtout les outils de presse sont commandés.

6F35 : d'après la direction : « tous les clignotants sont au vert et les réunions techniques se déroulent normalement ». Nous avons demandé des explications sur les variations de personnel entre le projet présenté initialement et les derniers chiffres que nous avions eu avant les vacances (environ -100 sur l'usinage et + 70 sur l'assemblage). La direction n'a pas su nous les expliquer si ce n'est une vingtaine d'emplois en moins en ce qui concerne la fabrication du carter du convertisseur qui sera acheté. Il faut absolument que la direction nous explique dans le détail le nombre d'emplois qui seront affectés sur chaque projet lors de chaque réunion du comité d'entreprise. Ce n'est actuellement pas le cas et c'est bien regrettable.

1000 emplois : cet engagement de Ford n'est toujours pas atteint. Gerd Inden serait aux USA afin de rechercher un projet conséquent.

Aides publiques : la direction a envoyé le dossier début août avec l'objectif d'obtenir 15% de l'investissement total, ce qui est la limite légale autorisée dans la communauté européenne.

Boite « S » : arrêt prévu en septembre sans date précise alors que jusqu'à présent, l'arrêt était prévu semaine 36.

Boite « E » : arrêt prévu fin novembre, l'usine twin city stoppera sa production en décembre quoi qu'il arrive. Nous aurions 300 boites de retard à ce jour imputables à FAI + 2000 boites de retard dus au fournisseur de valves + 2000 dus à une commande supplémentaire du client.

A ce sujet, nous avons demandé des explications quant à la désorganisation de la production qui règne actuellement dans l'usine. Pour la direction, il s'agit de rattraper le retard dont l'origine serait dû à la foudre (qui a frappé deux fois sur FAI), à des pannes machines et à des fournisseurs. Elle ne reconnaît pas le manque de personnel comme cause possible. En tout état de cause, rattraper du retard avec 300 collègues en moins complique évidemment les choses. Au point qu'il est demandé à de nombreux secteurs de faire des heures supplémentaires alors que nous sommes en plein PSE et que nous serons rapidement au chômage partiel : c'est une aberration ! D'après la direction et l'encadrement, seuls des volontaires font des heures supplémentaires. A vous d'en juger…

2028 Races : la direction reconnaît que c'est une galère mais encore une fois, le responsable est un fournisseur et non FAI. En attendant, ce sont les salariés qui rament dans cette galère, merci pour eux.

Plan formation : une présentation a été faite et proposée à l'avis des élus CE : 4 blancs - 4 favorables.

Participation aux bénéfices : la direction nous a présenté un projet d'accord pour une première discussion. Il est à noter que tous les syndicats, sauf la CGC, sont pour une répartition égale de la participation entre tous les salariés (jusqu'à maintenant au pourcentage du salaire). La direction dit y réfléchir et y répondra ultérieurement. Même si nous n'en profiterons pas avant longtemps, autant bien cadrer les choses.

La CGT-Ford le lundi 29 aout 2011

*****

Ordre du jour du CE de lundi 29 aout 2011

CONVOCATION

Vous êtes invité(e) à la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise qui se déroulera le :

Lundi 29 août 2011 à 09h00

(Salle CE)

1. Approbation de PV CE ordinaire du 31 janvier 2011
2. Marche de l'entreprise
   - Avancement projets (projet par projet)
3. Information-consultation sur le plan de formation 2011-2012 – avis
4. Accord de participation – discussion
5. Questions diverses

*****

Bonnes nouvelles n°176

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 176 (vendredi 26 août 2011)

Bonnes nouvelles

(c'est quoi ce bazar ?)

Une grande question nous taraude l'esprit : comment la direction arrive-t'elle à se débrouiller pour prendre du retard dans une production qui reste à un faible niveau ? Visiblement ces derniers temps, certaines transmissions partent en avion et cela ne suffit pas. Tout devient urgent !

Des heures supplémentaires sont demandées dans de nombreux secteurs, les deux samedis qui viennent seront travaillés à l'assemblage, les pressions sont de retour pour produire un maximum de pièces, quitte à doubler pendant les pauses repas ... Résultat, à moins nombreux, il faut produire plus !

Drôle d'ambiance quand on sait que d'ici un mois, les périodes de chômage partiel devraient commencer. Incompréhensible car nous sommes en pleine période de suppressions d'emplois avec les départs en cours des collègues en préretraite ou en volontariat. Il y a encore une vague pour le 31 août !

Fidèle à ses principes ou encore une fois complètement perdue, la direction ne communique pas. Ni le Comité d'Entreprise, ni les syndicats ne sont informés des raisons de ce bazar, de ce qui semble être une incapacité à fabriquer le nombre de transmissions qu'il faut dans le temps nécessaire.

La direction ne peut que s'en prendre à elle-même, à ses choix peu judicieux c'est le moins que l'on puisse dire. Lorsque, pendant la consultation du CE sur le PSE, nous dénoncions une politique irresponsable et à haut risque, la direction rétorquait qu'elle maîtrisait la situation, qu'elle aurait les compétences pour faire face aux suppressions d'emplois, aux pertes de savoir faire et d'expérience liées aux départs des anciens.

On voit le résultat aujourd'hui. La direction « gère » comme elle peut mais ce sont les salariés qui supportent les conséquences de ses choix. Et c'est la même chose pour tout. Question démarrage des projets, nous n'en savons pas plus. Les réunions prévues pour présenter les futures activités n'ont pas lieu, sans explication. Les convocations des salariés concernant les périodes de chômage de fin d'année et les affectations prochaines, d'abord prévues fin août/début septembre sont repoussées à une date ultérieure.

Pas plus qu'hier il ne faut accepter la dégradation des conditions de travail. Nous savons que collectivement nous pouvons faire respecter nos intérêts. Refusons de faire les frais de la gestion de la direction. Ne nous laissons pas faire !

Ça capte pas dans l'usine !

D'après la direction et suite à notre interrogation, elle dit ne pas avoir eu de réponse des services de l'état suite à sa demande de convention APLD. Toujours d'après la direction, elle n'aurait pas non plus eu de réponse des services fiscaux en ce qui concerne l'éventuelle défiscalisation des primes du PSE. On savait déjà que la direction a des problèmes de communication en émission mais il semblerait que la réception ne fonctionne pas mieux.

Elle devrait peut-être changer d'opérateur...

Le point sur les départs

Voici les chiffres issus de la dernière réunion de la commission de suivi BPI :

- première phase = **229** départs en préretraite (+ **2** en attente).
- deuxième phase = **49** départs « volontaires ». + **13** dossiers en cours (SNCF).
- troisième phase = **27** salariés reçus (55 ans en 2011). **12** ont déjà dit oui.

A ce jour, **290** départs validés sur **336** possibles.

Journée d'action à la rentrée ?

Le gouvernement vient de faire ses annonces pour répondre à la crise actuelle. Pas de surprise, les restrictions budgétaires et les suppressions d'emplois sont confirmées dans les services publics, ce qui signifie qu'ils répondront de moins en moins aux besoins des populations. Et ce n'est pas la contribution « exceptionnelle » des plus riches qui change quoi que ce soit. Cela devrait rapporter 200 000 millions d'euros alors que les profits qui ont explosé ces dernières années représentent des dizaines de milliards d'euros.

L'intersyndicale nationale tarde à fixer un rendez-vous de mobilisation pour la rentrée. Mais il n'y a pas le choix, il faut faire mieux qu'en 2010, il faut stopper immédiatement l'austérité. Préparons-nous à la riposte ... tous ensemble.

Communication encore...

Contrairement à d'autres, on communique le plus possible. Alors en plus du site internet www.cgt-ford.com, n'hésitez pas à vous rendre sur l'espace CGT de la rubrique "syndicats" sur Aquitrans. Nous le tenons à jour régulièrement et vous y trouverez une multitude d'infos comme les questions DP par exemple.

C'EST DU N'IMPORTE QUOI !

Alors que nous finissons les transmissions E dans deux mois et demi, voilà la direction qui panique, elle ne sait plus comment gérer la situation. L'avion ne suffit plus, il faudrait venir le samedi matin à l'assemblage, alors que nous devrions être au chômage à la fin de l'année !

Nous sommes passé en 1x8, nous avons subit une réduction des effectifs avec le PSE (ce n'est pas fini !) et les mutations à GFT, et on augmente les productions. Il est intolérable de demander à faire des heures supplémentaires, alors que des emplois sont supprimés.

Si la direction et la FMC veulent leurs transmissions, elles doivent prolonger la production et repousser la fermeture de « Twin-cities », à la fin de l'année. C'est dans le domaine du possible. Et cela apparait comme la solution la plus correcte pour nous salariés qui subissons la pagaille.

***Info dernière** : avec la CFTC, nous avons été voir la direction à ce sujet pour protester contre la dégradation des conditions de travail. Voir notre affichage sur panneaux syndicaux.*

AVIS DE RECHERCHE AU TTH

Nous avons perdu « Gilbert ». Il a disparu pendant les vacances. Sachant qu'il est castré, il ne s'est sans doute pas enfuit avec une femelle mais il n'est plus là et il manque aux collègues qui s'étaient pris d'affection pour lui.

Ferait-il partie des dossiers BPI ? Si c'est le cas, nous ne sommes pas d'accord et exigeons son retour.

Négociation sur les Risques Psycho-Sociaux

HEP LÀ, IL Y A ENCORE DU BOULOT !

Un petit rappel pour les dirigeants de Ford : nous n'entendons plus parler d'eux ni de prochaines rencontres pourtant leurs engagements ne sont pas complètement tenus.

Les « 1000 » emplois promis ne sont toujours pas atteints, d'autres projets doivent être à l'étude. La question du retour du logo devrait revenir à l'ordre du jour.

Maintenant que Ford a obtenu les aides publiques, il ne faudrait pas que ses efforts soient relâchés. La bataille pour tous nos emplois doit continuer. Ne lâchons rien !

BPI : VERS UNE 4IÈME PHASE ?

Nous sommes inquiets. Jusqu'à présent nous voyons des compétences partir mais nous ne voyons rien arriver. Pourtant quand on voit les difficultés à mettre en place les premiers projets (les racks en priorité), on se dit qu'il faudrait recruter un CODIR à la hauteur.

Ne pourrait-on pas profiter des compétences du cabinet BPI pour nous échanger nos dirigeants contre des plus performants ? Un genre de Mercato, c'est la période des transferts. Alors vite !

VOUS POURRIEZ ... ? NON !

Nous arrivons à la fin des négociations sur les risques psychosociaux, nous aurons l'occasion d'y revenir largement ultérieurement. Mais parlons de l'attitude peu coopérative de la direction. Elle a pondu un projet d'accord et elle l'a remis aux élus, enfin plus ou moins remis.

En effet, la direction prétend faire tout ce qu'il faut pour que ces négociations avancent dans le bon sens, pourtant elle a refusé de nous fournir ce document en fichier numérique afin que nous puissions le transférer à tous ceux qui ont participé à des groupes de travail.

Nous n'avons eu droit qu'à quelques exemplaires papiers en nombre évidemment insuffisant. Bien sûr, nous l'avons scanné et transféré mais ça en dit long sur les intentions réelles de la direction qui ne semble pas souhaiter nous faciliter le travail.

RACKS : RETARD À L'ALLUMAGE

Décidément la direction n'a pas de bol avec ses « nouveaux » projets. L'évènement qui devait se produire dès la rentrée, à savoir le démarrage de la production du projet Racks, n'a pas eu lieu. Et pour cause : certes les machines sont bien arrivées (pas toutes) mais à part ça rien n'est prêt.

Reste à faire les réglages et les formations sur machines ; reste à fournir les équipements spécifiques de protection des soudeurs ou à modifier ceux qui sont reçus et inadaptés ; manque aussi de l'outillage pour la manutention ; une aspiration inadaptée, un éclairage à améliorer ; les plans des racks ne semblent pas finalisés non plus ... sans parler de l'organisation du travail qui n'est pas au point. Toute cette situation inquiète les collègues concernés.

Bref, nous n'en sommes pas encore à fêter le premier rack sorti de l'usine. Vivement !

SAMEDI, J'AI PISCINE

Dans quelques semaines, nous serons au chômage partiel. Pourtant, la direction demande à ce que des collègues fassent des heures supplémentaires samedi.

Cherchez l'erreur ...

En fait, comme le cabinet SECAFI l'avait prédit, comme l'inspection du travail l'avait pronostiqué et comme la CGT l'avait affirmé, nous nous retrouvons dans une situation de désorganisation de la production suite au PSE. C'est pas qu'on veut toujours avoir raison mais c'était tellement évident, pourquoi ne pas avoir attendu la fin des transmissions pour mettre en place le PSE ? Pourquoi ne pas avoir formé les collègues qui restent par ceux qui partent ? Pourquoi avoir laissé se désorganiser des secteurs entiers de l'usine ?

Maintenant, les collègues restant payent les erreurs de la direction par la pression de la hiérarchie et les heures supplémentaires. Quand on ajoute à ça la faiblesse des augmentations de salaires auxquelles on a eu droit, faudra pas s'étonner si samedi, les collègues ont piscine !

*****

Mail envoyé à la direction au sujet de la désorganisation du travail qui règne actuellement dans l'usine

De : Cgt, Syndicat (S.)
Envoyé : jeudi 25 août 2011 10:40
À : Harrewyn, Philippe (p.); Dudych, Laurent (L.)
Cc : Benoist, Celine (C.)
Objet : désorganisation

Bonjour Messieurs,

Les syndicats CFTC et CGT ont voulu vous rencontrer ce matin mais vous n'étiez pas là. Nous avons donc eu une discussion avec Mme Benoist au sujet de la

désorganisation qui règne dans l'atelier, des demandes d'heures supplémentaires (parfois à caractère obligatoires) dans de nombreux secteurs et tout ça sans aucune explication si ce n'est produire plus. Mme Benoist n'a pas pu nous donner d'explication, si ce n'est que c'est dans le cadre du programme de rattrapage. Mais quel rattrapage ?
Nous trouvons cette situation inacceptable. En effet nous sommes en plein PSE et vous faites partir des salariés le plus rapidement possible, vous avez envoyé des salariés à GFT, vous avez imposé 4 semaines de fermeture cet été et au bout du compte il faut faire des heures supplémentaires tous les jours et le samedi matin, la pression est mise sur les salariés pour produire plus avec du personnel en moins et cela sans donner de raison aux salariés. On peut se demander si vous ne voudriez pas nous mettre au chômage plus tôt, en tout cas c'est la question que se posent de nombreux salariés.
Nous vous demandons de nous donner des explications chiffrées, combien de boites de vitesses il reste à produire en S et en E, combien d'ATR au global et par zones il faut faire ?
Nous vous rappelons que si nous sommes en sous-effectif à ce jour pour fabriquer les boites nécessaires c'est bien parce que vous avez fait partir les salariés le plus vite possible, que vous en avez envoyé à GFT. Nous trouvons inacceptable que les salariés restants doivent travailler dans des conditions aussi dégradées.
Malgré ce que vous nous avez dit lors des réunions sur les RPS et la nécessité d'une communication claire, nous nous apercevons que c'est l'inverse qui se passe.

Dans l'attente de réponses et d'un entretien dans les meilleurs délais.

Cordialement

Les syndicats CFTC et CGT

*****

Clip du groupe Délio de leur titre : ***"Par la porte de derrière"***

*****

Historique de la page d'accueil du site :
Historique de la page d'accueil du 18.05.2011 au 25.08.2011
Historique de la page d'accueil du 08.04.2011 au 17.05.2011
Historique de la page d'accueil du 14.03.2011 au 08.04.2011
Historique de la page d'accueil du 07.02.2011 au 14.03.2011

Historique de la page d'accueil du 12.01.2011 au 07.02.2011
Historique de la page d'accueil du 07.12.2010 au 12.01.2011
Historique de la page d'accueil du 05.11.2010 au 07.12.2010
Historique de la page d'accueil du 30.09.2010 au 05.11.2010
Historique de la page d'accueil du 09.09.2010 au 30.09.2010
Historique de la page d'accueil du 06.07.2010 au 09.09.2010
Historique de la page d'accueil du 10.06.2010 au 06.07.2010
Historique de la page d'accueil du 01.04.2010 au 10.06.2010
Historique de la page d'accueil du 01.03.2010 au 01.04.2010
Historique de la page d'accueil du 01.01.2010 au 01.03.2010
Historique de la page d'accueil du 03.12.2009 au 31.01.2010
Historique de la page d'accueil du 01.10.2009 au 03.12.2009
Historique de la page d'accueil du 05.09.2009 au 30.09.2009
Historique de la page d'accueil du 01.06.2009 au 05.09.2009
Historique de la page d'accueil du 01.05.2009 au 31.05.2009
Historique de la page d'accueil du 01.04.2009 au 30.04.2009
Historique de la page d'accueil du 19.03.2009 au 31.03.2009
Historique de la page d'acceuil du 29.02.2009 au 18.03.2009
Historique de la page d'acceuil du 29.01.2008 au 28.02.2009
Historique de la page d'acceuil du 06.12.2008 au 28.01.2009
Historique de la page d'accueil du 20.11.2008 au 06.12.2008
Historique de la page d'accueil du 18.10.2008 au 20.11.2008

Le compteur ci-dessus a dépassé une première fois les 100 000 visites, mais comme sur les vieilles Ford, il n'a que 5 chiffres. N'oubliez-donc pas de les ajouter. Merci du succès que vous apportez à ce site. C'est notre unique récompense au travail qu'il représente.

Rendez-vous à 200 000 !