SAUVONS LES EMPLOIS

CGT METALLURGIE Confédération CGT UD CGT Gironde

FAI dans la presse :

Ford signe son retour sur les bulletins de paye des salariés de l'usine de Blanquefort

MiroirSocial
Votre réseau d'information sociale

La CGT Ford le vendredi 26 juillet 2013

Bonnes nouvelles n°218
Distribué tôt mais avec un petit air de vacances...

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

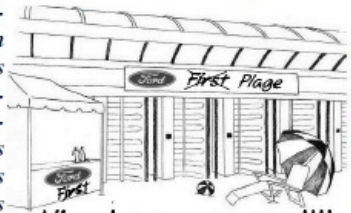
Journal de la CGT-Ford n° 218 (26 juillet 2013)

Bonnes nouvelles

(bonnes vacances à toutes et tous !)

Au fil de ces derniers jours, nous sommes de moins en moins nombreux à l'usine. Les RTT se rajoutent aux jours de chômage partiel, les changements de programmes s'enchainent, les productions sont aléatoires … alors oui il est grand temps de partir en vacances !

Pour beaucoup d'entre nous, on part avec la tête plus sereine que d'habitude. En plus de l'installation des nouvelles machines pour les nouvelles activités, on a le retour du logo « Ford » qui revient en août, à la fois sur les murs de l'usine, sur nos fiches de paie, sur nos badges et nos polos.



C'est une bonne chose car c'est une confirmation que nous vivons une situation nouvelle.

Il y a donc ce qui peut nous encourager pour la suite de l'histoire mais cela ne signifie évidemment pas que nous n'avons plus de raisons de nous inquiéter pour l'avenir de nos emplois.

Ford revient, ça c'est acquis. Mais tous les moyens ne sont pas mis pour assurer une activité réelle sur le long terme. Pour nous, c'est une évidence, il ne faut pas laisser passer le temps ou laisser faire Ford tranquillement.

Malgré les engagements auprès des pouvoirs publics, les 1000 emplois ne sont pas assurés et ce, dès l'année prochaine. Les chiffres de productions programmés ne suffiront pas à occuper tout le monde. C'est sans compter que ces objectifs de productions ne sont pas garantis, sans parler des retards probables des démarrages.

A cela se rajoutent des inquiétudes concernant le paiement des jours de chômage partiel car le système APLD pourrait ne pas être prolongé, ce qui se traduirait par une rémunération plus faible !

Il faut aussi résister contre la volonté de la direction de réduire les coûts partout où elle pourra. Ce qui donne des organisations du travail avec des effectifs insuffisants (réductions à la maintenance, postes surchargés à l'assemblage, pressions diverses à la logistique …).

On le voit bien, il y des batailles à mener pour nos emplois et nos conditions de travail. Il faut obtenir de nouvelles activités à commencer par la réinternalisation de fabrications et d'usinage de pièces comme nous le faisions avant.

En attendant, bon repos à tous !

Séquence émotion : il y a 4 ans, la naissance de First

C'est donc officiel depuis le 16 juillet dernier, un document déposé au Greffe du tribunal de Commerce de Bordeaux l'atteste : la raison sociale de l'usine redevient Ford Aquitaine Industries. A « tchao » le nom de First, symbole d'entourloupes et de la volonté initiale de Ford de liquider le site.

Nous voilà donc dans une nouvelle période. Cela ne veut pas dire pour autant que les baratins de la direction sont terminés. Non bien sûr, surtout que nous avons aujourd'hui exactement les mêmes dirigeants qui avaient voulu nous faire accepter le départ de Ford, les li- avons retrouvé dans nos archives un courrier de notre PDG (surnommé à cette époque Joyeux tant il semblait heureux dans cette période mouvementée) se félicitant des changements liés au rachat par HZ.

Le 29 avril 2009, il nous envoyait une lettre présentant fièrement le nouveau nom « First » et le nouveau logo. « *Le logo circulaire évoque notre métier historique … Le cercle est également un symbole universel de longévité et je sais que nous souhaitons tous longue vie à First AI* ».

Longévité, longue vie ! 4 ans après, l'épisode First est fini. Plus marrant encore, c'est l'ancien nom

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

cenciements de tous avec « l'accord de garantie » ou encore qui avaient présenté le repreneur bidon HZ comme le sauveur.

D'ailleurs de cette époque, début 2009, nous **qui revient alors que notre direction de toujours affirmait que le départ de Ford était une bonne chose. Quelle lucidité, quelle maîtrise de la situation !**

Alors oui, vraiment sans regret. Pour tous ?

Santé en danger à l'assemblage

Après le Job#1, de nombreux problèmes techniques subsistent. Du coup, la majorité des salariés de l'assemblage ont été mis en APLD, la semaine qui a suivi. De nombreux postes de travail ne sont pas au point, certains ont une charge de travail trop lourde, d'autres sont en mode dégradé. Malgré cela, le 23 juillet avait lieu la simulation d'une journée normale de production, une sorte de Job#1 mais réussit celui-là … d'après la hiérarchie : en effet, 189 transmissions ont été produites et 227 ont été testées.

Attention les conditions de travail s'annoncent plutôt inquiétantes. Tous les équipements ne sont pas encore opérationnels pour soulager les collègues. On est même passé à côté de catastrophes. Des grilles de racks vétustes sont tombées sur les jambes d'un opérateur, la soudure d'un préhenseur au déchargement des transmissions a lâché …

Il faut absolument qu'à la rentrée nous restions tous vigilants. D'ailleurs, pour tout problème ou questionnement sur nos conditions de travail, n'hésitez pas à vous rapprocher du CHSCT et venez nous en parler. C'est à nous de nous occuper de notre santé, c'est plus sûr.

Usine Ford Genk : Les pouvoirs publics se rebiffent

Les aventures de Ford en Belgique ne sont pas encore finies. Après des mois de conflits avec les salariés des entreprises sous-traitantes en ce qui concerne le paiement d'indemnités identiques avec celles des salariés Ford, voilà que la commune de Genk réclame des dommages et intérêts à la multinationale à hauteur de 61 millions d'euros.

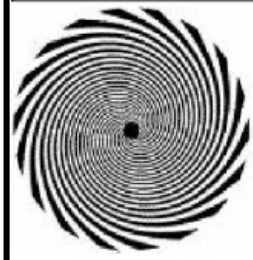
Le bourgmestre rappelle, entre autre, que Ford s'était engagé à plusieurs reprises à maintenir l'activité et les emplois jusqu'en 2020.

Pris en flagrant délit de mensonge, Ford doit des comptes et c'est la moindre des choses.

Lu dans le BN 102 de mai 2009 !

Voici la réédition d'un article d'un BN paru du temps de la splendeur de HZ. On le re-signe totalement … pile à l'heure du départ du logo First :

Exclusivité « BN » : Le logo refusé



Voici ce qu'aurait pu être le logo de la nouvelle société. La direction l'a finalement recalé.

Pourtant il symbolisait bien l'opération. Premièrement, on voit bien l'idée de la turbine et surtout le cercle qui souligne l'idée « universelle » de longévité.

Mais il y avait en plus, le symbole des séances d'hypnose tant pratiquées hier et aujourd'hui par la direction montrant ainsi ses tentatives d'endormissement.

Où est passé le polo « Ford » ?

Le futur nouveau polo a pris du retard. Visiblement, le fournisseur aurait du mal à reproduire le logo « Ford ». Sans blague ? Pourquoi ne pas demander au pâtissier qui lui a bien réussi le logo du gâteau ?

Pour une rentrée chaude ? Le 10 septembre, manifestons nombreux

Les temps sont durs, on le sait. Mais c'est de pire en pire. Voilà que depuis plusieurs semaines, une véritable campagne est menée pour nous faire accepter de nouveaux reculs en ce qui concerne nos retraites.

Exactement comme le revendique le patronat, le gouvernement justifie un rallongement du temps de travail en augmentant le nombre d'années à cotiser avant de prendre un repos bien mérité.

« *A partir du moment où on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps* » nous répète t'on en boucle. Logique indiscutable ? L'espérance de vie n'est pas du tout la même selon la catégorie sociale et le travail que nous faisons.

Mais là n'est peut être pas l'essentiel. Question logique, il y en a une autre qu'il faudrait discuter : quand il y a des millions de chômeurs, de précaires, de gens exclus, il est nécessaire de partager le travail entre tous : il faut avancer l'âge de la retraite, réduire le temps de travail hebdomadaire, faire partir les anciens, embaucher les jeunes, réduire l'intensité du travail …

Au bout du compte, cela signifie partager les richesses, prendre sur les milliards d'euros de profits pour assurer une vie décente à l'ensemble de la population. On imagine bien les patrons refuser cette logique.

Reste qu'à la rentrée, nous devrons être des millions à défendre nos retraites, nos vies, notre avenir. Alors le 10 septembre, les syndicats CGT, SUD, FSU, FO, UNEF appellent à une journée d'action nationale. Espérons que cela ne soit que le début d'une véritable mobilisation pour stopper toutes les attaques anti-sociales.

La CGT Ford le vendredi 26 juillet 2013

Réunion CHSCT du 2ème trimestre 2013 du 9 juillet 2013

Présents = Mr Harrewyn (Président CHSCT), Mrs Latournerie et Mme Bertin (Service Sécurité),

Les membres du CHSCT : mrs Michel, Perpignan, Derhi, Ribal, Videau, Gonzalez, Chat, Poutou (secrétaire) + Mr Rodrigue (RS pour CGT).

Invités : Mrs Elissalde et Nicoleau (pour la Maintenance), Mrs ,

Expertise Conditions de travail sur le secteur fabrication des Racks

Le secrétaire a proposé que soit organisée une réunion extraordinaire du CHSCT avec pour

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

ordre du jour la remise de la synthèse du rapport d'expertise, en présence de l'expert Sécafi, Mr Longin. Auparavant, Mr Longin, propose de faire une dernière visite du secteur et participer à la réunion du Groupe de Travail du mardi 16 juillet pour mesurer le travail accompli et voir les dernières avancées.

Accord de l'ensemble du CHSCT pour ces deux propositions.

ponses aux questions :

1) Nouvelle organisation de la Maintenance

Question :

La réorganisation de la maintenance pour l'année 2014 a été présentée récemment. A la lecture du document remis à cette occasion, il en ressort beaucoup de doutes sur la possibilité de travailler dans de bonnes conditions. Nous demandons une discussion sur cette réorganisation en présence des responsables de la maintenance. Voici nos principales critiques :

Le problème se pose essentiellement au niveau des maintenances de zone (usinage et assemblage). Avec 18 salariés en moins, nous ne voyons pas comment il est possible de dépanner correctement. Si nous poussons la simulation jusqu'au bout, les équipes seraient composées de 7 et 6 dépanneurs à l'assemblage pour 4 lignes, de 12-12-8 et 2 dépanneurs pour l'usinage (4 secteurs). Cela fait très peu de salariés sur des zones très étendues. En plus, il s'agit essentiellement de machines neuveséquipées de technologies nouvelles et peu connues jusqu'alors, de process de production nouveaux, d'organisations de travail nouvelles. Enfin, il s'agit d'un redémarrage d'activité après deux ans d'inactivité, deux ans passés à ne plus dépanner avec la perte des habitudes de travailler individuellement comme en équipe. Sachant que les absences pour congés, formation ou pour maladie ne sont pas comptées. Les équipes de dépannage seront largement insuffisantes pour réaliser le travail correctement et sans créer des tensions, des pressions, des stress importants.

Il est nécessaire que les 17 personnes considérées « en trop » par la direction soient maintenues dans les équipes de dépannage. Cela permettrait de garder toutes les compétences (ce n'est pas un luxe dans un contexte de transition que l'on connait) au sein des équipes. Cela permettrait de la souplesse en assurant un volant de remplacement qui donnerait la possibilité de formation professionnelle tout au long de l'année.

Nous soulignons aussi nos interrogations sur le plan de formation qui a laissé 39 salariés sans aucune formation durant les 18 mois écoulés. Quelles en sont les explications ? Nous demandons que soient présentées les prévisions de formation pour l'ensemble du personnel de maintenance. Quels sont les besoins recensés dans les différents services de maintenance ?

Réponse de la direction :

Nous ne sommes pas d'accord avec cette analyse. Comme il vous a été présenté lors de la réunion en CE du 19 avril 2013, le nombre de personnes prévues en maintenance est largement suffisant pour assurer les missions futures. Il y a un parc machines 2 fois moins important que par le passé alors que nous n'avons pas divisé par 2 le nombre de personnes de maintenance. L'ensemble du personnel de maintenance a suivi au moins une formation à l'exception de 5 personnes :

3 personnes sortent d'une formation longue d'électromécanicien,

1 personne accompagne l'Apave pour les contrôles périodiques et n'a pas besoin à ce jour de formation complémentaire car cette mission est pérennisée dans le temps,

quant à la dernière personne, son niveau lui permet aujourd'hui d'être formateur EC&PL, et n'a pas besoin de suivre une formation.

Discussion et commentaires :

Présence de Mrs Elissalde et Nicoleau pour répondre à cette question. D'abord ils affirment que leur calcul est bon, précisant que ce calcul de l'effectif nécessaire est fait en tenant compte de la diminution de moitié du parc machine : 1500 machines en 2011, environ 750 aujourd'hui (chiffres annoncés mais qui demandent des précisions) et sur des études théoriques dont les détails n'ont pas été communiqués. En rajoutant une marge pour s'assurer que l'on pouvait faire la charge de travail. Tenant compte aussi qu'il y a 3 IMT et des CDSPA en production pour suppléer les interventions de maintenance.

Concernant la formation, ils confirment que seulement 5 « dépanneurs » n'ont reçu aucune formation durant les 18 derniers mois. Un document détaillant l'ensemble des formations devraient être remise au CHSCT. Les salariés formés ont reçu

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

individuellement entre 1 et 13 formations. Ils précisent que l'ensemble du personnel a les compétences suffisantes pour la période qui vient.

Des membres du CHSCT ont souligné au contraire que la diminution des effectifs de maintenance n'était pas justifiée et ne fera que poser des difficultés au moins durant toute la période de redémarrage et de transition : rappel d'une situation qui s'annonce très compliquée avec notamment les pertes de compétences liées aux nombreux départs des anciens dans les derniers PSE (affûtage, outille, dépannage). Dans ce contexte, la diminution du parc machine ne peut pas justifier la baisse des effectifs. Un maintien du personnel existant est nécessaire pour réussir le redémarrage.

Pour la direction, la réorganisation a un objectif cible et dit qu'à la marge il peut y avoir quelques différences au bout du compte. Mais très peu. Les effectifs prévus pour 2014 ne seront certainement pas re-évalués.

La suppression du métier « mécanicien équipement » est un objectif affiché. Tous les mécaniciens deviendraient des RMO. Des formations seraient prévues pour assurer une compétence minimale à tous.

La discussion n'est sûrement pas terminée tant les difficultés semblent inéluctable. La direction répond toujours « on verra à ce moment-là s'il faut adapter les effectifs », que s'il manque du personnel au dépannage de l'assemblage alors on déplacera du personnel de la maintenance zones usinage. Des membres répondent que cela ne peut pas fonctionner comme cela, il manquera du personnel partout et c'est maintenant qu'il faut donner les moyens aux équipes de maintenance (formation, effectif) pour travailler correctement et dans de bonnes conditions.

2) Nouvelle organisation du service logistique MP&L

Question :

La réorganisation du service MP&L suscite aussi des interrogations. Où en est le recrutement des 40 personnes supplémentaires ? Est-ce seulement sur du volontariat ? Sur quels critères ?

Combien de postes au total comprend ce service ? Combien de postes pour des réserves médicales ? Est-ce que les fiches de postes sont toutes étudiées, établies ?

Quel est le plan de formation prévu ? Pour les nouveaux arrivants ? Pour compléter celle des « anciens » ?

Sur l'utilisation des remorques : Il a été répondu à une question posée en DP (mai 2013) : *« Des études ont été menées conjointement entre le ME, les ergonomes, le service sécurité afin de contrôler les différentes contraintes inhérentes à la traction, l'attelage des remorques. Dans l'état actuel de nos connaissances et de la fréquence d'utilisation, il n'y a pas de risque de TMS».* Pouvons-nous avoir le contenu de ces études ? Nous pensons au contraire que l'utilisation des chariots sera difficile et pourra provoquer des problèmes de santé. Car il y aura des charges lourdes. C'est pour cela qu'il y a besoin de préciser les conditions d'utilisation et donc l'organisation du travail. Comment sera assuré l'entretien des chariots (dépannage, nettoyage) ?

De nouvelles voitures de « laitier » devraient être réceptionnées en septembre/octobre. En attendant, les conditions de transport des pièces risquent être dégradées. Les conditions de sécurité ne sont peut-être pas toutes assurées.

Nous demandons que des groupes de travail soient mis en place pour étudier et améliorer les points sensibles.

Réponse de la direction :

La phase de volontariat a permis de recruter, à ce jour, 20 personnes, il reste donc 20 postes à pourvoir. Si nous recevons rapidement de nouvelles candidatures spontanées, nous les étudierons. En l'absence de volontaire, le PDC 6 launch réalisera la sélection des personnes qui rejoindront ce service sur la base des compétences (expérience en logistique, permis cariste/autonomie…) et de la gestion globale des effectifs.

Comme cela vous a déjà été présenté le 19/04/2013, le service logistique comprendra 102 personnes (toutes activités confondues : repacking, expédition magasin central, scheduling…). Il n'y a pas de poste réservé pour les personnes ayant des réserves médicales, mais il y a des salariés ayant des réserves médicales affectés en logistique. Tous les salariés sélectionnés pour travailler en logistique l'ont été après avis du médecin du travail. La même procédure sera respectée pour les personnes « désignées ». Les fiches de poste ergonomique ne sont pas adaptées pour tous les métiers de la logistique où l'activité est trop variable (comme c'est le cas des métiers

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

d e maintenance) : magasin central, expédition… Mais les fiches seront revues et établies dans les prochaines semaines pour le lavage des intercalaires et le repacking qui présentent des activités répétitives.

Les formations principales prévues et qui seront données aux nouveaux arrivants comme aux salariés de ce service : mise en place de système informatisé (appel de pièce et repacking), recyclage cariste, ce dérouleront à mesure des mises en service dans les 3 prochains mois. Le personnel travaille actuellement à l'établissement des QPS.

L'étude menée conjointement par le ME, Service Médical, Service Sécurité et Ergonomique sur les remorques a permis de mesurer le seuil des contraintes acceptables en termes de fréquence de manutention et de poids de la remorque. Jusqu'à 600kg et jusqu'à 1 fois par minute et entre 600 et 800kg et moins de 7 fois par jour, il n'est pas nécessaire de mettre en place des aides à la manutention. Aux volumes et organisations actuels, nous ne dépassons pas ses seuils. L'entretien des remorques au-delà de la garantie du fournisseur sera réalisé par le personnel des Utilités dédié à cette activité.

Nous avons des véhicules de location en attendant la réception des engins définitifs, ils ont été mis en service parce qu'ils répondent à nos critères de sécurité, il ne s'agit de conditions dégradées mais de process dégradé (par exemple une modification a été apporté pour créer des supports métalliques pour l'écran du système smart).

Nos équipes fonctionnent déjà en groupe de travail avec l'implication de tous et font appel au support nécessaire des services concernés lorsque c'est nécessaire. Pour rappel, quatre membres de votre instance font partie de notre service et sont impliqués au même titre que tous les salariés.

Discussion et commentaires :

Présence de Mr pour répondre aux questions du CHSCT. Il précise qu'il y aura des aides à la manutention à chaque poste du repacking (tables élevatrices). Il y a 179 pièces à reconditionner. La plus lourde étant le convertisseur (14 kg), les autres pesant moins de 12 kg, la plupart moins de 1 kg.

Le plan de formation concerne essentiellement la formation au poste, genre de connaissance produit au repacking.

Contrairement à ce qui est dit par la direction, les groupes de travail sur les conditions de travail, comprenant à la fois hiérarchie, salariés et membres Chsct, n'existent pas.

D'après des membres du CHSCT (dont certains travaillent dans le secteur) le démarrage de l'activité s'annonce difficile. A suivre.

3) Retour des salariés en APLD

Question :

L'activité devrait reprendre progressivement durant les mois qui viennent. Des salariés quasiment absents depuis près de 2 ans vont reprendre le travail. De nombreuses difficultés sont prévisibles : le retour aux habitudes, au rythme de travail (quotidien, horaires 2x8, nuits …), aux règles de sécurité … Les salariés les plus fragiles étant ceux qui ont connu les jours de chômage à répétition. Est-ce que la direction prévoit une gestion spécifique pour aider à reprendre le travail dans les meilleures conditions ? Car il nous semble qu'une attention plus particulière est nécessaire.

Réponse de la direction :

Nous avons bénéficié ces deux dernières années de plans de formation très importants qui ont permis de préparer nos salariés aux changements technologiques et à l'apprentissage de nouvelles activités. Les salariés qui reprennent actuellement pour l'activité liée à la fabrication de la 6F35 font l'objet d'un accueil adapté, d'une formation au poste, et dans certains cas d'une visite médicale (changement d'activité, retour après maladie, réserve médicale…). Aussi, ils participent à l'établissement des QPS et sont impliqués dans l'aménagement des postes de travail. Certes une adaptation du biorythme est nécessaire pour ceux qui n'ont pas travaillé depuis de longs mois mais celle-ci est facilitée par le volume de lancement qui ne nécessite pas une grande productivité et par le rythme de matin fixe qui reste pour l'heure majoritaire dans notre atelier. La plupart des salariés font part de leur satisfaction d'être de retour au travail même s'il reste des points d'amélioration dans le process ou l'aménagement des postes, c'est pour eux l'occasion de contribuer au lancement.

Discussion et commentaires :

Le secrétaire a rappelé le désaccord de plusieurs membres Chsct. La situation actuelle comporte de nombreux difficultés et souffrances pour des salariés.

Pas de débat, faute de temps. A suivre.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

4) Fiches de postes ensemble usine (ergonomie)

Question :

Est-ce que les fiches de postes de l'ensemble de l'usine sont finalisées ? Combien de postes de travail sont-ils recensés (postes à réserves médicales ou pas) sur l'ensemble des nouvelles activités ? Est-il possible de les consulter ?

Réponse de la direction :

178 postes sont aujourd'hui évalués. Il est possible de les consulter auprès de Nathalie Bachelot au Service Médical. Le travail d'analyse continu. Ce chiffre représente l'intégralité des postes de production et d'assemblage.

Discussion et commentaires :

Les fiches de postes sont accessibles sur intranet. A suivre.

5) Rapport annuel du Service de santé au travail

Question :

Nous demandons une présentation de ce rapport.

Réponse de la direction :

Présentation lors du CHSCT du mardi 09/07/2013.

Discussion et commentaires :

Le médecin a fait une présentation rapide (quasi disparition du 3x8, avantages du travail de nuit permanent qui se fait au volontariat, beaucoup de travail pour le service de santé (visites …) malgré le chômage. Le secrétaire CHSCT a précisé que les salariés acceptaient le travail de nuit beaucoup pour des questions financières (majoration heures de nuit) mais que la nuit même en fixe avait le gros inconvénient de perturber les relations sociales (vie de famille, entourage …).

Il n'y a pas eu de discussion, par manque de temps. Les questions des membres CHSCT sur le document seront envoyées par écrit au médecin du travail.

6) Usine propre

Question :

L'équipe usine propre n'est constitué que d'un seul salarié. La charge de travail est trop lourde pour une seule personne. Il faudrait renforcer l'équipe d'au moins une personne comme c'était le cas avant. D'autant plus que certaines tâches nécessitent de travailler à deux.

Réponse de la direction :

Jusqu'à la fin de l'année 2013, il y aura au moins 2 personnes qui s'occuperont de l'activité en lien avec « Usine Propre ». Pour l'année 2014, la stratégie n'est pas encore finalisée : il pourra y avoir internalisation ou externalisation de cette activité.

Discussion et commentaires :

Le secrétaire du CHSCT demande d'où vient cette idée surprenante d'externaliser le travail de l'équipe « usine propre ». A part des raisons de réduction de coût, il n'y a aucun avantage à externaliser cette activité. Depuis le début ce sont des collègues qui font ce travail. C'est d'autant plus une mauvaise idée que les 1000 emplois ne sont pas assurés dans l'usine et que tous les collègues ne sont pas affectés à un nouveau poste. Il faut maintenir cette activité en interne.

La direction répond que les 1000 emplois sont assurés, il suffit de relire les chiffres annoncés en CE.

7) Présentation/consultation des nouvelles activités

Question :

Les visites de présentation des secteurs Gears et Ligne Assy Test restent à programmer.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Réponse de la direction :

La visite de la ligne d'assemblage a été effectuée le 06 février 2013 en votre présence. Si besoin, une deuxième visite peut être programmée.

Discussion et commentaires :

Le secrétaire rappelle que deux secteurs n'ont toujours pas été faits. Les visites sur les secteurs des Gears et la ligne d'Assemblage (bancs test) sont à programmer. C'est finalement prévu pour le vendredi 23 août.

8) Recrutement Affûtage

Question :

7-8 salariés ont été recrutés récemment sur le secteur. Ils suivent des formations et sont pris en charge par les salariés anciens. Il semblerait que le tutorat ne soit pas mis en place. Il semblerait aussi que les « nouveaux » n'aient pas la possibilité d'être promu. Nous demandons à avoir le débat sur tous ces aspects.

Réponse de la direction :

Le tutorat existe et nous sommes en train de le formaliser avec le service formation.

L'affutage ayant rejoint la maintenance en début d'année 2013, nous ne sommes pas en mesure de vous répondre sur les promotions.

Discussion et commentaires :

Mrs Elissalde et Nicoleau sont là pour répondre à la question. Un système de tutorat serait à l'étude et en cours d'élaboration. Pas de précision pour le moment, c'est trop tôt. Là encore, la direction ne pense pas qu'il y aura des difficultés. L'effectif est suffisant et les compétences aussi. Des critiques qui sont formulées par certains salariés du secteur.

Des membres CHSCT rappellent que dans ce secteur de nombreux salariés anciens sont partis en préretraite sur une courte période et donc que le niveau de compétences et de savoir-faire a bien diminué. C'est forcément un problème pour aujourd'hui avec le redémarrage de l'activité dans les prochains mois. Dans ce cadre, les nouveaux recrutés ont besoin d'une formation sur le terrain qui devrait durer plusieurs années. Cela demanderait de renforcer les équipes pour donner les moyens de répondre à la charge de travail et en même temps pour assurer la formation continue des « jeunes » par les plus expérimentés.

La direction affirme que les moyens actuels sont suffisants.

9) Ligne Assemblage Assy (zone banc test)

Question :

Nous avons signalé le 12 juin un risque d'accident avec les vannes de décharges situées sur le circuit air comprimé d'alimentation des palans. En effet, à la fermeture de ces vannes, l'échappement de l'air peut atteindre le visage de salariés passant à proximité. Par sécurité, il faudrait mettre en place des échappements « silencieux » car il y a aussi un bruit qu'on doit pouvoir éviter.

Réponse de la direction :

Des silencieux avec filtres sont en cours d'installation par le Manufacturing Engineering. Des essais de sécurité ont été réalisés par le Service Sécurité en condition extrême, à savoir silencieux dévissé au maximum ne tenant que sur ½ filet. A la remise en pression ou à la fermeture de la vanne, aucun risque de projection de cet élément n'a pu être constaté à l'échappement. Cependant, il est préférable de coller cet élément au niveau du pas de vis et d'avoir un marquage sur le dessus. Cela permettra de vérifier visuellement la bonne tenue de ces silencieux.

Informations complémentaires : présentation des éléments recueillis lors de la réunion ordinaire du 9 juillet 2013 par le Service Sécurité liés à l'accident mortel de l'usine de Ford Chicago Stamping, accident du travail survenu en avril 2013.

Discussion et commentaires :

La solution technique est en cours de réalisation. A suivre.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

10) Pollution atmosphère au niveau du secteur carter Fox

Question :

Il a été constaté et signalé depuis plusieurs semaines une importance accumulation de particules sur les filtres moteurs des convoyeurs. Voici un courrier envoyé le 17 mai par un membre du CHSCT :

Suite à question posée en réunion des délégués du personnel FAI du 23 avril 2013 « Secteur FOX ; Sortie machine à laver FB 66074 les filtres sont très sales, contaminés par de la poussière. La qualité de l'air est-elle correcte ? » Le CHSCT avait fait une première remarque le 19 mars 2013 sur une contamination de l'air ambiant au vu de l'état des filtres des moto-ventilateurs.

Une réponse de circonstance avait été émise sur le fait que des travaux de remise en état des allées étaient en cours.

Un filtre contaminé (ventilateur n°3) avait été retiré pour preuve d'un éventuel examen.

Lors du passage dans le secteur du FOX nous avons pu constater que le filtre (n°3) changé en mars était contaminé à l'identique

Nous avons récupéré ce second filtre pour un futur examen éventuel.

Aujourd'hui à 10h15 je suis passé sur le secteur pour vérifier l'état de propreté du filtre n°3 et il se trouve toujours contaminé à l'identique du deuxième prélèvement

Sont transmis au Service Sécurité les trois échantillons de filtres contaminés

Nous demandons un examen des échantillons pour connaitre le type de poussières et une analyse de l'air ambiant autour du secteur FOX.

Nous demandons le résultat des études effectuées.

Il est nécessaire de mettre en service l'extracteur situé à proximité.

Réponse de la direction :

Les échantillons remis par un membre du CHSCT a bien été remis au Service Sécurité, lequel a transmis immédiatement ces filtres à l'Organisme Agréé APAVE. Ce même organisme nous a communiqué l'impossibilité d'analyser ces échantillons car la question posée était trop imprécise.

Les polluants, présents éventuellement dans l'air en aval des filtres, doivent être listés au préalable. A partir de ces éléments, le Service Sécurité mandatera un Organisme Agréé pour déterminer leur présence et en définir leur concentration atmosphérique suivant les VLEP définis de chacun d'entres-eux.

L'extracteur à proximité, référencé Exhaust-Vieussan FB 64678 au pilier R6, a fait l'objet de mesurages des niveaux sonores le lundi 21 juin 2013 de 14h45 à 15h45. Ces mesures de bruit ont été effectuées aux postes de travail sur le secteur du Dual Clutch, autour de l'installation et au niveau du poste de contrôle sur le secteur Fox. Suite à l'analyse de ces niveaux sonores mesurés, des actions techniques sont à mener afin de supprimer la gêne occasionnée pour les opérateurs du secteur Dual Clutch (Responsabilité : Préparateur ME). Ce document de synthèse, réalisé par le Service Sécurité, sera remis lors de la réunion ordinaire CHSCT du 09 juillet 2013.

Discussion et commentaires :

Le problème de pollution peut être lié au fait que l'extracteur du secteur voisin n'est pas en service car il est bruyant. Un document (mesure bruit) a été remis au CHSCT.

Le problème est à suivre. Etude en cours.

11) Machine à laver du TTH (FB65991)

Question : Les palettes bloquent régulièrement dans le convoyeur (chaînes de transport, rouleaux de transport). Surtout les plateaux de bases (n° 17). Du coup, les opérateurs sont contraints d'aider, de pousser avec des « crochets » à copeaux, ce qui est anormal. Cela met les opérateurs en danger. Il y a vraiment un problème de sécurité.

Pour remédier aux difficultés de convoyage des palettes, il y a besoin de rénover l'ensemble du transport (remplacement chaînes, rouleaux ?).

A voir pendant l'inspection d'atelier.

Réponse de la direction :

Les plateaux de 7017 bloquent car ils sont déformés et obsolètes. Les 7017 actuels

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

s'arrêtent suite au projet GFT « plain press fit » l'ensemble des plateaux va être changé en novembre 2013.

De plus, 67 heures de maintenance ont été dépensées sur cet équipement pour améliorer les points de blocage suite à la récupération des plans (précédemment en microfilm) un projet plus global est en cours d'écriture par le TTH pour modifier l'ensemble des convoyeurs.

Discussion et commentaires :

Le service sécurité propose de faire un Risk Assessment pour faire le point sur l'ensemble des risques. Des modifications électriques seront effectuées pendant les travaux vacances été pour permettre aux opérateurs d'intervenir en toute sécurité. Une étude pour rénovation ultérieure sera aussi faite en juillet-août (convoyage chaîne et rouleaux de transport).

La CGT Ford le vendredi 26 juillet 2013

Revendications des Délégués du Personnel CGT de Juillet

Réunion du mardi 23 juillet 2013

Organisations syndicales présentes : CGT, CFTC, FO et CFE-CGC

Organisations syndicales avec des revendications : CGT, CFTC et FO

Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT

Revendications de la CGT / Réponses de la direction et commentaires

1	**Direction :** Les trous du parking sud ont été rebouchés et c'est une bonne chose. Cependant un trou énorme n'est toujours pas rebouché, peut-être par oubli. Il serait bien de faire le nécessaire avant qu'un deux roues ne tombe. Ce trou se situe sur la route juste avant de tourner dans l'allée qui mène au poste de garde sud.	Fait le 18.07
2	**Direction :** Une fenêtre s'est brisée et risque de tomber au service du 33. Le point a déjà été signalé mais rien n'a été fait. Faites le nécessaire rapidement.	Commande placée, les travaux doivent être effectués le 18/07/2013.
3	**Direction :** Est-ce que la modification de l'interrupteur de l'éclairage des douches du grand vestiaire a été faite ? Question qui date de plusieurs mois !	Fait
4	**Direction :** La fontaine poteau H27 du bâtiment Thérèse fuit encore, nous sommes obligés de couper la vanne après chaque utilisation, faites le nécessaire pour remédier au problème.	Pour répondre au plus vite à ce type de problème, merci de respecter les procédures d'intervention, en passant des bons dans Maximo ou à défaut de moyen pour le faire, en téléphonant aux contremaitres des Utilités. ***Quel que soit le moyen employé pour signaler un problème, le plus important est de le signaler pour que les réparations soient effectuées ! Les revendications DP en sont un, n'en déplaise à l'auteur de cette réponse…***

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

5	**Direction :** Vous avez sorti une note de service concernant le personnel travaillant sur la 6F35, indiquant que le jeudi 11 et le vendredi 12 juillet seraient des R.T.T imposés par la direction. Hors, du personnel a travaillé ces jours-là. Que comptez-vous faire de ces R.T.T non pris ? Est-ce que les salariés pourront en disposer librement ?	Le personnel travaillant ou ayant travaillé sur les jours de RTT prévus initialement, pourront les poser à leur initiative avec l'accord de leur contremaître. ***« à leur initiative » mais « avec l'accord de leur contremaître » ?! Jolie formulation pour dire : quand bon semblera à la hiérarchie ou à la direction en vérité !***
6	**Direction :** Alors que nous commençons les productions, comment se fait-il que la majorité du personnel n'a pas suivi la formation de connaissance produits ?	Cette formation n'est pas obligatoire avant l'affectation au poste. Nous sommes limités par le nombre et la disponibilité des formateurs internes, mais l'offrirons au plus grand nombre dans les meilleurs délais. ***Nous n'oublions pas que beaucoup de salariés n'ont jamais fait ce type de formation depuis leur embauche !***
7	**Racks :** Comment se fait-il que les salariés qui peignent les racks utilisent des bombes de peinture qui sembleraient contenir du white spirit ? Pourquoi le pistolet prévu à cet effet n'est pas opérationnel ?	Pour réaliser le marquage à la peinture noire, nous utilisons en moyenne 2 bombes par jour. Nous n'avons pas pu utiliser le pistolet prévu pour appliquer la peinture noire, car la cuve était détériorée. Deux pistolets sont en commande, et seront livrés la semaine 30. ***Le local de peinture étant tout ce qu'il y a de plus modeste, il faut au moins que le matériel et la qualité des peintures respectent la santé des salariés ! Et ça n'est pas le cas…***
8	**Direction :** Qui a pris la décision de maintenir le job one de le la 6F35, après l'avoir repoussé dans un premier temps ?	Le job one de la 6F35 n'a jamais été repoussé. ***Ton nez s'allonge Pinocchio ! Ça a été dit aux collègues de l'assemblage avant de se rétracter plus tard… Et nous avons tous constaté le bricolage que ça a été.***
9	**6F35 :** Quand la ligne assy sera-t-elle équipée de sièges ?	Si l'on parle des lignes d'assemblage (main line et test line) il n'est pas prévu de postes assis. ***Et bien il va falloir en prévoir : Article R4225-5 : « Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci. »***

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

10	**6F35 :** Quand est-ce qu'à l'op OL0010, chargement carters, les opérateurs recevront-ils les carters dans les racks prévus à cet effet ? Aujourd'hui ils sont dans des racks vétustes pas adaptés, et il s'est produit un accident. En effet à ce jour, le 16 juillet 2013, l'opérateur en ouvrant a reçu les grilles sur les genoux.	Les racks homologués doivent arriver semaine 30. ***La production qui a été lancée semaine 30 s'est faite sans ces racks. Nous verrons bien ce qu'il en sera à la rentrée…***
11	**6F35 :** Même opération, quand est-ce que le préhenseur sera opérationnel, apparemment en attente de la validation de l'APAVE ?	Les préhenseurs sont actuellement en cours de validation et suite aux premiers essais, il sera nécessaire de prévoir des modifications. ***En effet, il semble inutilisable en l'état. D'autres sont utilisés mais ont bien failli blesser des collègues : une transmission est tombée au sol et un préhenseur s'est dessoudé de son support, tombant lui aussi au sol ! Attention, danger !***
12	**Presse :** Toutes les prises harting doivent être remplacées par des prises Euchner. Quel est le montant du budget ? Quand les travaux vont-ils débuter ?	La décision de remplacer les prises harting n'a pas encore été prise.
13	**Direction :** Les documents de formation remis aux salariés ne sont plus en couleurs et n'ont plus de spirales centrales mais 2 ou 3 agrafes pour tenir les pages. Est-ce par soucis d'économie ?	La documentation formation est adaptée aux besoins des stagiaires. Si la couleur est nécessaire (schéma technique par exemple) celle-ci sera utilisée. ***Il n'y a pas de petites économies. Les véhicules de la direction seront-ils aussi en noir et blanc dorénavant ? Peu de chance…***
14	**Secteur 2058 (Carrier) :** Est-ce que dans l'organisation de ce secteur, il y a des CDSPA, ou y'en aura-t-il, et si oui combien ?	Il n'y a pas de poste de conducteur mainteneur prévu dans ce secteur.
15	**Direction :** Concernant les consignations des énergies, toutes les personnes de maintenance ne sont pas habilitées pour ces consignations. Quand des formations BR sont prévues pour pallier à ce problème ?	Pour cette année nous n'avons pas de prévision, mais ce point a été inclus dans le plan de formation 2014. ***Il serait temps. Des années passées en maintenance sans habilitation ! Pas sérieux.***
16	**MP&L :** Pour quelle raison, les salariés, de ce	Le cost center 2130 couvre l'ensemble de l'usine pour les activités logistique variées qui lui incombent (mobilité des personnes). De ce

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

	service signent la feuille de pointage à l'embauche et à la débauche ?	fait les agents de maîtrise peuvent ne pas se trouver à 6h ou 14h à son bureau ou à la prise d'équipe. Afin d'éviter toute erreur de pointage, il est demandé aux personnes de bien vouloir émarger une feuille pour permettre aux agents de maîtrise d'effectuer le pointage dans les meilleures conditions possible. De plus cette feuille est aussi utilisée pour la présence aux réunions de début et fin d'équipe du Time Data Management.
17	**Maintenance :** Les formations du personnel de maintenance sur les machines Kuka de la ligne d'assemblage 6F35 n'ont toujours pas été dispensées. Quand auront-elles lieu ?	La Formation KUKA pour tous les bancs test de l'usine sera dispensée à partir de la rentrée.
18	**Direction :** A quoi sont dues les coupures répétées de l'alimentation électrique des usines ces dernières semaines ? Y'a-t-il eu des dégâts et pour quel montant ?	Concernant les 2 dernières coupures électriques sur la ligne principale 63 KV N°2 Bacalan-Bruges-Blanquefort (les 5 et 9 juillet), RTE met en cause un défaut d'isolement sur l'ouvrage pour la première et une activité avifaune importante en cette saison pour la 2éme. RTE poursuit ces investigations et d'un commun accord avec le dispatching Toulouse nous resterons sur la ligne 1 jusqu' au 4 aout. ***Il en retournerait de la responsabilité des oiseaux ?!***
19	**Direction :** Lors du recrutement des TL IMT, le poste leur a été présenté au coefficient 240. Quand ces engagements seront-ils respectés ?	L'analyse du poste de TL IMT précise un coefficient d'entrée dans la fonction à 215 et un coefficient maximum à 240. Tous les TL IMT retenus sont actuellement dans cette fourchette et la plupart auront une possibilité de progression dans cette fonction. ***Dans cette usine, chose promise n'est pas chose due !***

La CGT Ford le jeudi 25 juillet 2013

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU LUNDI 22 JUILLET 2013

Marche de l'entreprise - avancement des activités :

Fox : un travail est en cours sur un nouveau release qui n'aura pas d'influence sur les machines. Toujours pas d'amélioration sur la porosité et une réduction des productions de 410 à 360 par jour jusqu'à la fin de l'année.

Racks : il y a eu un gros effort de production puisqu'elle a été multipliée par deux. Il y a eu des racks dans lesquels les moteurs ne rentraient pas mais le nécessaire a été fait rapidement. Un nouveau rack sera fabriqué à la rentrée pour le transport d'un moteur Jaguar/Land Rover.

Double embrayage : il y a eu une visite de gens de GFT. Le projet est toujours dans le rouge mais pas forcément à cause de l'usine car il y a encore un souci de bruit lors des essais du DCT. Des modifications de dessins devraient encore se faire… Des progrès ont été fait en ce qui

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

concerne la fabrication et même si tout n'est pas certifié, la plupart des étapes de fabrications seraient validées. En ce qui concerne le Job#1, la direction persiste à dire qu'il sera fait en mars 2014 mais si c'est le cas, pour quels volumes puisque la nouvelle Mondéo qui sera le premier véhicule équipé ne sera pas assemblée avant septembre 2014 ? Pour rappel, la CGT a demandé vendredi des explications suite à ces infos trouvées dans des articles de presses (notamment espagnole) et confirmées par le cabinet Sécafi qui révèle dans son rapport une prévision de volume de production divisée par deux (source IHS : environ 30 000 Mondéo en 2014 au lieu de 60 000).

6F35 : les bancs de tests rejettent beaucoup de transmissions, 20% pour l'un et 50% pour l'autre. Un lancement de 232 boites mardi 23 juillet pour le PTR 4.1 doit permettre d'améliorer la situation avec l'objectif de valider totalement la Main Line et plus si tout va bien. La montée en production se fera régulièrement jusqu'à la pleine production prévue en décembre. Le PTM partant bientôt à la retraite, il sera remplacé mais la direction ne souhaite pas nous dire par qui. Par ailleurs, M. Brasseur qui était pressenti pour le poste quittera bientôt l'entreprise sans plus d'explications.

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI : nous étions 1025 actifs au mois de juin.

Prêt de main d'œuvre à GFT : 19 personnes sont prêtées dont 16 hommes et 3 femmes.

Coupures électriques : suite aux coupures dues à EDF qu'il y a eu récemment, un recensement des coûts des dégâts a été fait et remonté à qui de droit mais la direction n'est pas confiante dans leurs prises en charge.

Retour du nom et du logo : beaucoup de choses seront faites pour le retour des vacances, panneaux à l'entrée de l'usine, bulletin de paie, etc… Pour le totem, ça n'est pas une priorité ni pour la direction ni pour Ford Land.

Présentation travaux vacances à réaliser (ME, TTH, travaux neufs & services Utilités):

Une présentation nous est faite des travaux qui auront lieu sur l'ensemble de l'usine et qui concernent surtout l'environnement des activités de productions à hauteur de 2 364 000 € + 123 838 € pour le service Utilités.

Information-consultation sur le plan d'actions du contrat de génération :

N'ayant pas obtenu suffisamment de signatures pour avoir 30% de représentation des salariés, la direction met en place un plan d'actions que vous pourrez retrouver ci-dessous et qui sera applicable à la rentrée. A noter que le travail de nuit pour les plus de 55 ans ne se fera que sur la base du volontariat.

-> Plan d'actions contrat de génération <-

Remplacement de M. Caulet pour ses fonctions de 2ème secrétaire adjoint au bureau du CE et membre de la commission audit CE :

Point reporté au Comité d'Entreprise du mois d'août à la demande des membres CFE/CGC.

Financement du reliquat du « Train de l'emploi » de la manifestation au salon Mondial de l'Automobile 2012 :

Une somme avait été empruntée au Comité d'Entreprise pour financer l'organisation de cette manifestation pour la défense de l'emploi à hauteur de 44 600 € dont 31 270 € ont été remboursés. Malgré plusieurs initiatives et du fait que les dons n'aient pas été à la hauteur des années précédentes, il reste un reliquat de 13 330 €. La prise en charge de celle-ci par le CE est mise au vote. 7 votants : 5 Pour et 2 Contre.

Information-consultation sur la prévention de l'état de santé psychique des salariées du Comité d'Entreprise :

Ce point fait suite à un mail envoyé par le Médecin du travail alertant sur la situation du personnel du CE. Lecture en est faite aux membres du Comité d'Entreprise. Des améliorations ont déjà été apportées et d'autres sont à venir.

Questions diverses :

- Suite à l'inaptitude au poste de travail de la comptable du CE et à sa demande, le Comité d'Entreprise n'a d'autre choix que de procéder à son licenciement pour inaptitude à tout poste.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

- Suite à un nouveau décret en ce qui concerne l'APLD, la méthode de calcul des salaires risque de changer et pourrait aggraver les pertes. La direction est en discussion avec la DIRECCTE et nous en dira plus au CE du mois d'août.

La CGT Ford le lundi 22 juillet 2013

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EXTRA DU VENDREDI 19 JUILLET 2013

Syndicats présents : CGT, CFTC et CFE.

Ordre du jour : information-consultation des membres du Comité d'Entreprise sur l'examen annuel des comptes 2012 et le bilan financier de la société FAI :

Lla présentation est faite par l'expert économique du cabinet Sécafi diligenté par les membres élus du Comité d'Entreprise :

Le marché automobile : l'Asie et l'Amérique du nord se portent bien mais avec un ralentissement de la production mondiale prévu pour 2013. En Europe le recul est très marqué. Les marques généralistes sont les plus touchées malgré les marques low-cost. A noter une nette progression des marques Hyundai et Kia et la confirmation des performances pour le groupe VAG (1/4 du marché européen). Les ex marques du groupe Ford que sont Land Rover & Jaguar progressent très nettement (+27%).

La situation du groupe Ford : maintien du niveau élevé de profit (6,3 milliards d'€ avant impôts). Les capitaux propres atteignent 16 milliards de dollars avec un « trésor de guerre » de 10 milliards. Le profit global est en hausse au 1er trimestre 2013 avec un record historique aux US avec un taux de marge de 11%. En Europe, Ford connait des pertes dues aussi aux coûts de restructuration qui représentent un quart des pertes. Ford s'attend à 2 milliards de dollars de pertes pour 2013 avec un retour aux bénéfices pour 2015.

Les prévisions de production de Ford en Europe : les baisses de productions sont plus marquées pour Ford que pour la moyenne des constructeurs mais Ford prévoit une remontée dès 2014 qui continuerait les années suivantes grâce notamment au lancement de nouveaux modèles (particulièrement la Fiesta). Les fermetures des usines Genk et Southampton vont se traduire par une relocalisation des productions vers d'autres usines. Pour les véhicules équipés potentiellement par la 6F35, les perspectives seront en hausse pour certains comme le Transit Connect mais en baisse pour d'autres comme le Kuga.

Le bilan de FAI : Les actifs et passifs sont en baisse. Les dettes sur immobilisations ont explosé en lien avec les investissements en cours. Un constat est fait sur l'impossibilité de récupérer les sommes prises par les actionnaires de HZ à hauteur de plus de 6 millions d'€. La structure financière s'est déséquilibrée en 2012. Le fond de roulement est devenu négatif pour s'établir à –25 M€. Au final, la trésorerie chute de 100,9 M€ à 4,5 M€. A noter que l'exercice se serait terminé avec une trésorerie négative sans les 23,2 M€ de dividendes reçus de Ford Getriebe (par l'usine GFT voisine, FAI en détenant environ 15% des actions).

Les résultats de FAI : les pertes prévues sont plus importantes que ce qui avait été annoncé auparavant -41,5 M€. C'est certainement parce qu'il y a les moyens financiers de Ford derrière FAI que les commissaires aux comptes les ont certifiés en l'état. Il serait mieux que FAI soit autonome financièrement; ce n'est pas le cas et n'est pas prêt de l'être ! Mais le groupe d'intégration Ford France réalisera des économies d'impôts grâce à FAI : cette volonté de partage n'est pas la même pour la participation aux bénéfices…

Au niveau des activités, seule celle pour GFT est bénéficiaire en 2012. L'activité Racks creusent ses pertes et ne sera JAMAIS rentable (-3,9 M€). Le carter Fox a perdu 1 M€. Les activités 6F35 et double embrayage étant en phase de lancement ne pouvait logiquement qu'apparaitre en investissements. Quant au coût du plan de préretraite mis en place début 2012 à GFT concernant 30 personnes, il a été pris en charge par FAI qui n'avait pas besoin de ça ?! Les aides financières des pouvoirs publics atténuent les pertes pour 2012 mais aussi pour 2013.

Les comptes prévisionnels 2013 : les pertes devraient encore se creuser de -10 M€ en 2013 atteignant un total de-51,5 M€. Elles sont très éloignées des prévisions qui avait été faites en 2012… en pire.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Au niveau des activités, celle pour GFT progresse légèrement tandis que la perte des Racks augmente. Malgré une augmentation de volume, les pertes sur le Fox perdurent ainsi que le DCT et la 6F35 toujours pour des raisons d'investissements. Mais la montée en puissance progressive de la production de la 6F35 (20 000 au lieu de 43 000) et son prix de vente plus bas qu'annoncé auparavant réduisent son chiffre d'affaire. A noter que les élus CGT s'interrogent sur le maintien de la date du Job#1 pour le double embrayage ayant découvert des informations qui infirment cette prévision, notamment dans la presse espagnole et demande à la direction de se renseigner sur ce point. Les prévisions du cabinet Sécafi font ressortir une trésorerie à -125 M€ pour 2013 et 2014, -118€ en 2015 etc... n'atteignant pas l'équilibre avant… 2022 !

Conclusion :

Pour la CGT, il est nécessaire d'obtenir de Ford de nouvelles activités autant pour le maintien des 1000 emplois que pour la santé financière pérenne de FAI. Beaucoup d'options sont possibles à conditions que Ford en ait la volonté : production de la 6F15; réintégrer la fabrication d'éléments pour la 6F35 tel que nous le faisions sur les fabrications des transmissions que nous fabriquions par le passé; amener des investissements supplémentaires afin de lancer une nouvelle activité, etc… Le tout intégrant le personnel de l'activité Racks. Tout n'est pas réglé, remobilisons nous pour gagner un vrai avenir !

La CGT Ford le vendredi 19 juillet 2013

La presse du jeudi 18 juillet 2013 :

Ford redevient Ford pour de bon

SUD OUEST

Presse, radio et télé du mercredi 17 juillet 2013 :

tv7 [Bordeaux]

france bleu

Blanquefort : l'usine FAI va redevenir Ford pour de bon

SUD OUEST

Le logo Ford va reprendre sa place sur le toit de l'usine de Blanquefort

www.usinenouvelle.com L'USINE NOUVELLE

L'usine FAI va reprendre le nom de Ford à Blanquefort

france bleu

FIRST AQUITAINE REDEVIENT FORD AQUITAINE

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

LA TRIBUNE Objectif
www.objectif-aquitaine.com
TOUTE L'ÉCONOMIE EN AQUITAINE

First Aquitaine Industries redevient Ford Aquitaines Industries

Même si la direction ne nous en a pas encore informés officiellement, nous savons que la modification de dénomination sociale de FAI a été actée au Greffe du tribunal de commerce de Bordeaux le mardi 16 juillet 2013. C'est donc une nouvelle importante pour les salariés de FAI car ce changement fait suite à des années de mobilisations pour arriver à cette conclusion. Rappelons-nous, il y a un an et demi, c'est l'inverse qui se produisait. Ford Aquitaine Industries disparaissait quand Ford Europe décidait d'une fusion par absorption dans First Aquitaine Industries. Nous n'avons depuis jamais relâché la pression pour gagner le retour du nom et du logo Ford. Nous avons gagné !

La CGT Ford le mercredi 17 juillet 2013

Prochaine réunion du Comité d'Entreprise - Ordre du jour :

Vendredi 19 Juillet 2013 de 09h00 à 10h30

(Salle CE)

1. Information-consultation des membres du CE sur l'examen annuel des comptes 2012 et le bilan financier de la société First Aquitaine Industries – Avis.

La CGT Ford le mardi 16 juillet 2013

Bonnes nouvelles n°217

Journal de la CGT-Ford n° 217 (mercredi 10 juillet 2013)

Bonnes nouvelles

(10 juillet 2009 - 10 juillet 2013 : 4 ans déjà !)

Ce BN sort volontairement le jour anniversaire de la destruction du grand panneau Ford. C'était il y a 4 ans. Il ne s'agit évidemment pas de fêter un évènement que nous avions dénoncé en manifestant sur les lieux (voir article ci-dessous). Cette 4ième bougie a une flamme très particulière puisque à quelques jours près, nous pourrions fêter le retour du logo devant l'usine en attendant le retour d'un panneau similaire. Drôle d'histoire.

Un aller-retour qui semble avoir un goût amer pour une direction qui s'était félicité à l'époque du départ de la multinationale, disant que grâce à HZ on allait pouvoir passer à autre chose. Une direction qui d'ailleurs ne sait pas trop comment gérer la situation actuelle.

On a pu en avoir un aperçu avec le vrai-faux lancement de la nouvelle transmission. La

En réalité nous avons plutôt eu droit à un « Gag One ». Une cérémonie vite pliée, un ruban tricolore orant une 6F35 coupée sans un mot, sans un discours et hop le tour était joué, nous pouvions repartir au boulot.

Quel sens du spectacle ! Quel enthousiasme de la part d'une direction qui a visiblement organisé la chose sans véritable envie de le faire. Le plus marrant, c'est que la production n'a pas démarré. Pour cela, il faudra attendre quelques semaines. Alors peut-être aurons nous droit à une autre part de gâteau.

La « malchance » semble s'acharner sur notre pauvre direction : après s'être félicitée de l'arrivée du repreneur bidon HZ, après avoir raté les Eoliennes et les transmissions pour le marché asiatique, voilà un nouveau loupé.

Rien de grave, enfin on l'espère. Par contre

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

faux lancement de la nouvelle transmission. La 6F35 devait naître un 4 juillet. Et bien c'est raté car même si le « Job One » a bien eu lieu, il n'y a pas eu de démarrage de la production ni même une seule transmission sortie des lignes d'assemblage ce jour-là, ni depuis.

Rien de grave, enfin on l'espère. Par contre ça confirme qu'il ne faut pas laisser notre avenir entre leurs mains et que nous avons tout intérêt à prendre nos affaires en main et agir pour défendre nos emplois.

On va continuer, c'est plus sûr.

Les tribulations d'un Job One : que d'émotions !

Le « Job One » de la 6F35 tant attendu depuis des mois, a finalement été marqué par plusieurs rebondissements.

La veille à 13 heures, c'est son report à une date ultérieure qui est annoncée aux collègues de l'assemblage. L'explication ? C'est la persistance de problèmes techniques qui rendent la production de transmissions impossible dans l'immédiat.

Mais pour une raison inconnue, vers 16h30 soit 3 heures à peine après … le Job One est prévu à nouveau pour le lendemain. Un communiqué de la direction le confirme affirmant qu'il s'agit d'un évènement qui faut marquer par … un gâteau offert à la cantine.

Elle précise qu'elle a une pensée envers tous les collègues au chômage qui vont manquer la fête. Sans blague, il y a donc une fête ? De quelle fête, on va vite le voir.

Mais avant, le suspens n'est pas fini : la rumeur circule le jeudi matin qu'une cérémonie sera organisée. Effectivement, il y a bien une transmission exposée à proximité de la ligne d'assemblage. Ce n'est que vers 9h30 soit une heure avant que les salariés présents sur le site sont invités à se rassembler autour de cette transmission bien isolée jusque là.

C'est tellement bien fait que des collègues présents n'ont pas été informés. Un détail.

On est peut être 200 regroupés autour de cette transmission décorée d'un ruban tricolore. La direction arrive, le Président coupe le ruban, quelques applaudissements de chefs et c'était fini. La direction n'a même pas osé dire un petit mot, non rien.

Une cérémonie d'une sobriété à couper le souffle. Heureusement, on avait notre part de gâteau qui nous attendait au repas. Inoubliable.

Ce que nous écrivions au moment où Ford enlevait son panneau (juillet 2009)

Nous avons fouillé dans nos archives et voilà quelques extraits de ce que nous écrivions en 2009 au moment de l'arrivée de HZ et de l'enlèvement du logo Ford.

Dans la « une » du BN n°108 du 9 juillet 2009 : *« La direction dit croire en l'avenir et dénonce les récalcitrants. Elle bosse dure (on le sait depuis la fin de l'année dernière) et aimerait bien que tout le monde respecte son travail comme elle le mérite.*

La direction se distribue elle-même les bons points et vise évidemment la CGT-Ford comme « l'éternelle opposante » qui aurait pu et qui pourrait bien tout faire capoter. Rappelons-nous que le blocage de l'usine en février 2008 ou que la manifestation à Paris en octobre dernier avaient été dénoncés comme « irresponsables » et comme risquant de faire fuir les repreneurs éventuels. Il n'en a rien été.

Mais la direction insiste sur le côté menaçant de son discours. Evidement, elle veut à tout prix faire croire qu'il faut rester tranquille et confiant, attendant patiemment que le patron assure l'avenir. Sauf que le passé récent nous prouve que le contraire est plus efficace. C'est la mobilisation qui nous a permis de gagner un peu de temps en nous épargnant un PSE dès cette année (dixit la direction) et en laissant un espoir pour l'avenir avec une éventuelle diversification.

Mais ce n'est qu'un « espoir ». Nous n'avons aucun moyen de vérifier si les paroles de la direction ont un minimum de sérieux. Nous ignorons totalement si le duo Ford-HZ n'est pas en train de nous bluffer et de nous préparer la fin du site dans une période plus ou moins rapprochée.

Toujours dans le même numéro, c'était la veille du démontage : *« Il y a comme un secret sur le démontage du panneau Ford. La direction a déclaré son intention de l'enlever mais sans vouloir en préciser la date. Elle prépare son coup en douce. Officiellement, en réunion CE elle dit que la date n'est pas fixée. Pourtant la visite de chantier a bien eu lieu lundi 6 juillet, affirmant que le chantier était prévu pour vendredi 10 juillet à 8 heures. Il n'est pas question pour nous de laisser détruire le panneau sans rien faire. Nous tenons à redire que nous désapprouvons totalement le désengagement de Ford. Ford doit au contraire assumer ses responsabilités et assurer l'avenir de l'usine. Elle peut bricoler ce qu'elle veut mais au bout, nous devons garder notre boulot.»*

Manifestation le 10 septembre

Les syndicats Solidaires, FSU, FO et CGT se sont entendus pour appeler à une journée de grève et de manifestations contre le projet d'attaques des retraites et plus généralement contre les politiques d'austérité qui dégradent le niveau de vie de la majorité des salariés.

Ce 10 septembre ne peut être qu'un premier pas dans la construction d'une mobilisation générale. Pour stopper toutes les attaques anti-sociales du patronat et du gouvernement à son service, pour défendre les emplois, les salaires, les services publics (santé, éducation …), la sécurité sociale, cela signifie descendre dans la rue à très nombreux.

D'ores et déjà, la Cgt-Ford donne rendez-vous pour le 10 septembre, pour une rentrée que nous espérons chaude socialement.

Cerise sur le gâteau

Il n'est pas encore revenu ni sur nos feuilles de paie, ni sur les murs de l'usine que la direction a décidé de nous l'offrir dans nos assiettes. On parle de qui ? Du logo bien sûr.

« Mangez du logo, vous aurez du boulot ? » cela pourrait être le message subliminal « lancé » par la direction. En attendant de lancer vraiment la production de la 6F35.

Record du plus petit lancement

Non, le lancement de la 6F35 n'est pas le reccord du monde du plus petit lancement. Nous avons vérifié dans les annales de l'industrie automobile.

En effet, il suffit de remonter pas plus loin que les années 2009 et 2010 pour voir des lancements encore plus ratés : celui des Grandes Couronnes pour Eoliennes, des transmissions pour le marché chinois, des moteurs à reconditionner ou encore celui des voitures GPL. Record qui sera difficile à battre.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Revendications des Délégués du Personnel CGT-Juin 2013

Réunion du mardi 25 juin 2013

Organisations syndicales présentes : CGT, CFTC, FO et CFE-CGC

Organisations syndicales avec des revendications : CGT et CFTC

Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT

	Revendications de la CGT	***Réponses de la direction et commentaires***
1	**Secteur 2061 planet :** Le conditionnement des pièces arrive dans des cartons. Quand est-il prévu qu'elles arrivent sur le secteur d'usinage dans des paniers ?	L'équipe du re-packing entre en fonction le mardi 25 Juin, au cours de la semaine, toutes les zones seront approvisionnées dans l'emballage défini.
2	**Direction :** La date du 4 juillet 2013 du job#1 est-elle prévue uniquement pour le secteur assemblage ou bien pour l'ensemble des activités ? Cette date est-elle toujours du 4 juillet 2013 ? Si oui, serons-nous prêts sur l'ensemble des secteurs concernés ?	Le job one est toujours prévu le 4 juillet pour l'activité 6F35.
3	**Fox :** Pouvez-vous nous donner une date de réception du calibre qui doit contrôler le trou 1043 (réf calibre S-3395) ? Cela fait pas mal de temps déjà qu'il est en commande et faciliterait le contrôle pour les opérateurs. Comment font les opérateurs pour contrôler ce trou 1043 ?	Le service concerné a été relancé sur ce calibre mais n'a pas donné de délai. Les opérateurs utilisent le calibre qui se trouve sur la table de contrôle de la Heller. ***Il va encore falloir patienter et faire des allées retour pour effectuer ce contrôle. Une tâche supplémentaire dont les salariés se seraient volontiers dispensés... !!***
4	**Rack :** Une certification soudure est prévue tous les deux ans, quand va-t'elle être effectuée ?	Les 18 premiers soudeurs seront certifiés les semaines 27,28 et 29. Le reste de la population sera certifié à partir du mois d'octobre.
5	**Direction :** La réunion sécurité mensuelle va-t-elle être remise en place ?	Une ½ heure sécurité sera disponible début juillet pour le retour des Personnes d'APLD et autres Personnel First présent sur le site.
6	**Rack :** Des réunions de travail avec les salariés du secteur doivent être mises en place. Quelle en est la fréquence ? Car pour le moment une seule réunion a été faite.	La fréquence de ces réunions est d'une par mois. La dernière s'est déroulée le 07/06, et la prochaine est programmée pour le 10/07/2013.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

7	**Fox, MB 61127 :** Il manque une rehausse ou plateforme pour faciliter l'accès des changements d'outils. Le point ayant été remonté au ME selon vos dires, nous aimerions connaitre la solution que le ME préconise sachant que des personnes de toutes tailles travaillent sur ce poste.	La plateforme existe mais elle n'est pas adaptée. Il a été prévu avec le ME de refaire une plateforme plus petite en interne. Le layout est en cours. ***Patiente cela arrive… quand ? on ne sait pas !!!!***
8	**Rack :** Quelle décision a été prise concernant la modification du préhenseur sur le palan de chargement / déchargement des plaques ? Cette décision devant avoir été prise semaine 22.	La solution proposée par notre fournisseur, n'est pas en adéquation avec l'utilisation globale du pont 3 tonnes. Nous sommes actuellement en recherche d'une nouvelle solution. ***Cela fait des semaines que ça dure et toujours rien d'amélioré, peut-être qu'un autre accident doit arriver pour que cela bouge plus rapidement !!! (chose que nous ne souhaitons pas évidemment).***
9	**Zones maintenance :** Hormis un ordinateur par zone, le matériel informatique n'est pas au niveau des technologies présentes dans l'atelier. Quand est-ce que les zones de maintenance seront équipées intégralement ? Les réponses précédentes à ces questions n'étant pas satisfaisantes, nous invitons la direction à visiter nos ateliers afin de constater nos difficultés récurrentes. Pour exemple en zone D, nous ne pourrons pas perdre un temps incalculable à ouvrir des plans pour lecture alors que la chaine d'assemblage de la 6F35 sera arrêtée.	Réponse de N. KADDOURI : Ils doivent parler de la maintenance, car en production on a presque remplacé tous les ordinateurs. Il y a une commande en cours de validation au niveau de Ford Europe. J'attends le retour. Pour le moment, je n'ai pas de délais. Réponse de JJ. NICOLEAU : Les PC de maintenance zone D et A sont prévus d'être remplacés, une commande est en attente de signature chez Ford Europe. ***On voit par endroits des ordinateurs neufs sur des bureaux vides qui pourraient être utilisés dans des services où ils seraient bien plus utiles comme à la maintenance. En attendant, les collègues rament sur du matériel obsolète.***
10	**Maintenance zone D :** Une réfection des sols a été faite dans de nombreux secteurs de l'usine : secteurs d'usinages, d'assemblages, du PE en zone A, etc… ce qui représente une quantité non négligeable de mètres carrés. Pourtant, alors que ça a été demandé, la zone de maintenance D a été laissée en l'état et n'a donc pas eu autant d'égard. Pourquoi ?	Pour des soucis d'économie nous avons décidé de ne pas faire la zone D qui était en bonne état. ***Beaucoup d'économies se font sur le dos de la maintenance. Que ce soit sur l'atelier ou pire, sur les effectifs ! Les conditions de travail passent au dernier***

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

	Comme il n'est jamais trop tard pour bien faire, les collègues de la zone demandent à ce que cet oubli soit réparé.	***plan, le pognon d'abord !***
11	**Direction (toiture) :** Malgré la rénovation de la toiture, de nombreuses fuites persistent dans l'atelier = attention aux sols glissants. Quand seront-elles réparées ?	Il y a plusieurs cas à traiter : • Fuite au niveau des puits de jour. Un projet a été approuvé début Juin pour réparer/remplacer 68 puits de jour prioritaires sur le secteur du poteau U20 à E30 (114K€). • Un travail est en court avec les fournisseurs des rénovations passées pour le toit du bâtiment, en s'appuyant sur la garantie décennale au maximum. Un mapping complet a donc été réalisé et est en cours de négociation avec les fournisseurs et notre service juridique. Une fois le bilan de actions sous garantie fait, un autre projet sera écrit, à priori pour rénovation en 2014. D'ici là, des mesures de containment doivent être prises par le service utilités pour « canaliser » ces fuites. Des bons TEM ont été émis dans ce sens. • Un projet de rénovation du toit du bâtiment Thérèse a aussi été approuvé début Juin pour rénover toute la toiture cette été (87K€).
12	**2010 - Presse :** A quelle date sont prévus les travaux de rénovation des sols autour des presses 051 et 052 ?	La rénovation, du sol autour des presses 51&52, sera faite pendant l'arrêt usine.
13	**2010 - Presse :** Il semblerait qu'une rénovation de l'éclairage du secteur était prévue. Est-ce toujours le cas et si oui, pour quand ?	La rénovation de l'éclairage du secteur des presses est prévue durant l'arrêt usine à venir.
14	**Direction :** L'opération d'héliportage du 15 juin s'est-elle déroulée sans problème ? en quoi consistait précisément cette opération ?	L'opération d'héliportage s'est déroulée sans problème dans le respect des règles et consignes de sécurité de la société. L'opération consistait à la mise en place (en toiture) d'une équipement de chauffage destiné au maintien en température du process de la zone du case.

La CGT Ford le vendredi 5 juillet 2013

Le Journal de TV7 du 4 juillet 2013 :

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La presse du 4 juillet 2013 :

« Job 1 » chez Ford Aquitaine Industries

SUD OUEST

Communiqué de presse de la CGT-Ford envoyé ce jour :

Le lancement raté de la 6F35

Ce jeudi 4 juillet 2013, a eu lieu ce qui s'appelle le Job One de la nouvelle transmission 6F35. En clair, il s'agissait du lancement officiel de la production. Tout n'est pas encore au point techniquement, ce qui rend impossible un vrai démarrage de la production. En soit ce n'est pas vraiment inquiétant mais nous espérons qu'il s'agit seulement d'un report de quelques semaines.

Résultat, la direction a été visiblement dépassée par l'évènement, au lieu d'un vrai « Job One » nous avons eu une comédie ridicule, un raté.

Ces derniers jours, on n'avait aucune information sur une éventuelle cérémonie. Tout était soit inexistant soit caché. Et quand la direction a compris que les conditions du lancement n'étaient pas réunies, elle décidé de repousser le « job one » juste la veille pour décider de le maintenir à peine quelques heures après. Tout le monde est pris à contre-pied y compris des responsables hiérarchiques.

C'est à une heure seulement de l'évènement que le personnel reçoit l'invitation à se rassembler à proximité de la ligne d'assemblage. Et encore de nombreux collègues n'en sont pas informés. Sur les lieux du « spectacle » une transmission 6F35 trône seule dans un espace vide, habillée d'un ruban tricolore. Là arrive la direction de l'usine. Devant les salariés rassemblés, plus surpris qu'enthousiaste, le PDG coupe le ruban. Quelques applaudissements de la hiérarchie et puis c'est tout. Aucun discours. Ah si, nous avons eu une part de gâteau offert à la cantine, gâteau coiffé d'un logo Ford en sucre !

« Bon ça c'est fait » a dû penser la direction. Ces cafouillages et le refus de marquer l'évènement sérieusement montrent que les dirigeants ne savent pas comment gérer cette situation. En effet, le retour de Ford, du logo et le redémarrage de l'activité sont en réalité le résultat d'une mobilisation longue des salariés durant laquelle cette direction nous expliquait qu'il fallait accepter le départ de Ford et même qu'il fallait se réjouir de ce départ qui ne pouvait être qu'une bonne chose pour nous.

On comprend bien que des dirigeants préparés à fermer cette usine, il y a à peine 3 ans, sont pour le moins embêtés à « fêter » un tel évènement.

Ceci dit, les mois qui viennent seront marqués par un redémarrage sans doute difficile mais l'enjeu reste bien de sauver tous les emplois en bataillant encore et toujours pour que l'activité de demain assure réellement l'avenir de tous.

La cgt-ford, le jeudi 4 juillet 2013

(Voir infos complémentaires sur notre site www.cgt-ford.com)

Job#1… Enfin presque !

Ce jeudi 4 juillet est la date « officielle » du démarrage de la fabrication de la transmission 6F35. Pour marquer le coup, la direction a convié tous les salariés (présents dans l'usine) à une petite fête sur le secteur et un joli gâteau avec l'ovale bleu était disponible gratuitement au restaurant.
Mais un grain de sable est venu gâcher l'évènement. La ligne d'assemblage est en panne le jour où elle est sensée démarrer ! C'est quand même pas de bol ! Qu'à cela ne tienne, la direction a sorti une boite de derrière les fagots et en faisant semblant, ça passe. Décidément, dès qu'elle entreprend quelque chose, il

converted by Web2PDFConvert.com

y a toujours un hic. Mais rien de grave comparé aux fiascos des années passées.
Si les salariés ont des raisons de faire la fête aujourd'hui, c'est avant tout parce que c'est leur victoire.
Le démarrage d'une nouvelle activité Ford, le retour du logo, c'est leur victoire, c'est notre victoire ! C'est pas forcément celui qui invite qui paie l'addition.

La CGT Ford le jeudi 4 juillet 2013

Bonnes nouvelles n°216

Journal de la CGT-Ford n° 216 (jeudi 4 juillet 2013)

Bonnes nouvelles

Encore un évènement qui devrait passer quasiment inaperçu ? Les premières transmissions 6F35 auraient du être produites ce jeudi 4 juillet. La direction a-t-elle perdu le goût de la fête ? Le fait est que l'inauguration aurait eu lieu en toute discrétion. Pas de cérémonie, pas de gâteau, pas de chanson … rien.

Il s'agit pourtant d'un moment très particulier. Souvenons-nous de cette longue bataille pour que Ford revienne et relance de l'activité. Souvenons-nous aussi des dirigeants européens comme locaux nous expliquant qu'il n'y avait pas de produits pour nous, encore moins de transmissions. Ils nous répétaient même, jusqu'à récemment, que c'était mieux sans Ford ou sans le logo. Quelle histoire !

Il ne faut surtout pas oublier tout cela car c'est ça qui permet de mieux comprendre la sobriété actuelle des dirigeants que ce soit lors de l'annonce officielle du retour du logo (le 24 mai) ou dans le cas présent du début de la transmission qui marque quand même le début du redémarrage de l'activité dans l'usine.

C'est logique car si l'usine n'a pas fermé, si nous avons encore notre travail c'est parce que nous avons bataillé pour. C'est parce que nous avons été un certain nombre à ne pas lâcher. Nous le redisons encore, ce redémarrage c'est notre victoire pas celle de la direction.

Les premiers effets du retour du logo commencent à être visibles !

D'ici quelques semaines, le logo Ford sera revenu, nous aurons un nouveau badge, une nouvelle feuille de paie, un nouveau polo (chouette !) tout cela illustrant une nouvelle période. Les inquiétudes ne disparaîtront pas complètement mais nous revenons de loin et c'est bien de s'en rendre compte.

Nous savons que d'autres défis nous attendent. Après cette longue période de chômage, il est nécessaire de vite retrouver la cohésion et les liens de solidarité entre nous. Défendons nos conditions de travail car le redémarrage sera difficile et obtenons de nouveaux projets qui remplissent les espaces vides, véritable condition pour assurer l'avenir à plus long terme.

A LA RENTRÉE : LANÇONS LA BATAILLE POUR LA DÉFENSE DES RETRAITES

Le patronat est en campagne depuis plusieurs mois pour préparer le terrain à de nouvelles remises en cause de la retraite. Le gouvernement (oui l'actuel) s'en fait le complice en annonçant notamment ses intentions d'allonger la durée de cotisation.

A l'heure d'un chômage qui explose, d'une pauvreté qui touche de plus en plus les retraités, d'une précarité qui se généralise auprès des jeunes, la seule idée géniale qu'on nous présente c'est de nous faire travailler plus longtemps ! Incroyable et aberrant.

Face à la crise, les solutions doivent être à l'opposé des politiques anti-sociales menées depuis des années, des politiques qui nous

RETRAITES : ALLONGER LES DUREES DE COTISATIONS ?

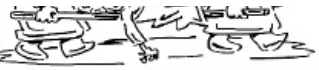
Pourquoi cela ne serait-il pas possible ? Car l'argent existe bien, ce qui permettrait une politique de progrès social. Parlons des dizaines de milliards d'euros de profits et de fortunes indécentes. Parlons aussi des plus de 500 milliards d'euros d'avoir français qui sont placés dans les paradis fiscaux ! Soit plus de 80 milliards de pertes fiscales annuelles pour l'Etat. De quoi effacer largement le déficit des caisses retraites et sécurité sociale.

Il faut dire non aux projets d'attaquer les retraites et la protection sociale en général. Le patronat mène une guerre sociale contre l'ensemble des salariés. Il ne faut surtout pas laisser faire. Nous n'avons pas d'autres choix que de relever la tête et de riposter, sinon la

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

enfoncent dans une logique folle.

Il s'agit de répondre aux besoins sociaux. L'urgence, c'est de supprimer le chômage : répartir le travail entre tous, diminuer le temps de travail hebdomadaire, permettre aux anciens de partir plus tôt, embaucher les jeunes et les moins jeunes qui galèrent.



machine à broyer les acquis sociaux va aller très loin.

Alors préparons-nous à la bataille dès septembre. Soyons des millions dans la rue, construisons la mobilisation générale. Des rendez-vous de mobilisation vont être donnés dans les semaines qui viennent. Nous en reparlerons, c'est sûr.

« Carrefour des luttes » chez les Fralib : Solidarité et convergence

Depuis la deuxième guerre mondiale, jamais il n'y aura eu autant de luttes de travailleurs contre des fermetures d'usines, pour le maintien de l'activité industrielle et des emplois. Et pour cause, l'appétit du patronat n'a jamais été aussi vorace et la classe politique à son service.

Mais nous avons aussi notre part de responsabilité. Celle de la désunion du monde du travail, de l'éparpillement des luttes, de la perte de solidarité au fil des années qui fait pencher le rapport de force à l'avantage d'une minorité de rapaces avides de pouvoir et d'argent.

Plutôt que de lutter chacun dans son entreprise, dans son coin, puis d'être éliminés les uns après les autres, les salariés doivent impérativement créer des liens, s'unir pour être plus fort ensemble et changer la donne. C'est la démarche que nous suivons à la CGT Ford et nous pensons que les soutiens obtenus de l'extérieur y ont fait pour beaucoup dans l'histoire récente de FAI. C'est pour cela qu'à chaque fois que nous le pouvons, nous allons soutenir d'autres salariés en lutte, que ce soit dans la Région ou plus loin. C'est à chaque fois l'occasion de partager notre expérience, notre amitié, notre solidarité.

La semaine dernière, une délégation de la CGT Ford s'est rendue au "Carrefour des Luttes" organisé par les "Fralib" (Thé Lipton) à Géménos pour les soutenir dans leur combat exemplaire qui dure depuis plus de 1000 jours. Ils veulent se réapproprier les moyens de production abandonnés par la multinationale Unilever et récupérer la marque Éléphant qui existe à Marseille depuis plus de 100 ans !

Ils sont déterminés et ont la volonté de créer une coopérative ouvrière. La réussite de leur projet démontrerait une fois encore que si les patrons ont besoin des ouvriers, les ouvriers n'ont pas besoin des patrons. Nous souhaitons que leur lutte paie et les assurons de tout notre soutien ! A eux et à tous les autres...

Voyage à Gemenos (13)

Toutes les infos sur le soutien apporté par une délégation de la CGT-Ford aux « Fralibiens » en Provence sont sur notre site www.cgt-ford.com (photos, articles de presse, déclarations ...).

Dernière minute

Hier à 13h00 les salariés de la chaine d'assemblage de la 6F35 ont été réunis pour leur annoncer le report du JOB#1. JOB#1 bis QUAND ???

Le gâteau, c'est pas pour aujourd'hui !!!

Sécométal viré : les salariés ne doivent pas payer

Nous avons dénoncé par courrier et en réunion CE les menaces de licenciements qui planent sur les 8 salariés de Sécométal. En effet, suite aux histoires de corruption et de condamnation au tribunal de quelques anciens responsables, Ford Europe a décidé de se débarrasser de cette société sous-traitante. Résultat, ce sont les salariés qui n'y sont pour rien qui pourraient payer la note. Injuste ! Alors nous avons demandé que ces salariés soient maintenus à leurs postes. A suivre.

Présumé sur-effectif à la maintenance : déjà des couacs !

Ça fait à peine plus de deux mois que la direction et le chef du service maintenance ont annoncé un sureffectif très important dans le service pour 2014, que déjà des heures supplémentaires apparaissent !

Et pourquoi ? Pour vérifier et faire des « points Apave » afin que toutes les machines de la 6F35 soient en « Protag vert » avant le 4 juillet, jour officiel du JOB#1.

Des CDSPA ont été envoyés en renfort en maintenance pour participer à ce travail « urgent », comme si on ne pouvait pas faire autrement. Visiblement, les machines pourraient produire en « Protag jaune » pendant plusieurs mois après le JOB#1 mais l'urgence viendrait d'un caprice de l'ingénierie Américaine qui ne voudrait pas quitter les lieux en laissant des machines qui ne seraient pas encore en « Protag vert ».

Du coup, c'est la panique dans le service alors que le travail aurait pu se faire dans de bien meilleures conditions avec un peu plus de temps et de sérénité.

On voit bien les limites des formules utilisées pour calculer l'effectif nécessaire pour travailler dans des conditions correctes. En plus du fait que plusieurs salariés aient déjà été écartés de la maintenance, la preuve est faite que les 17 salariés annoncés en sureffectif sont toujours indispensables dans le service.

La CGT Ford le jeudi 4 juillet 2013

La CGT Ford était au Carrefour des Luttes en soutien aux "Fralib" à Géménos (près de Marseille)

Une délégation de la CGT Ford s'est rendue à un Débat/Concert à Martigues le jeudi 27 juin puis au "Carrefour des Luttes" à Géménos le 28 juin pour soutenir les salariés de Fralib qui sont en lutte depuis plus de 1000 jours afin de se réapproprier les moyens de production abandonnés par la multinationale Unilever et la marque Eléphant qui existe à Marseille depuis plus de 100 ans !

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

-> Cliquez ici pour lire l'invitation au Carrefour des Luttes <-

-> Cliquez ici pour lire l'intervention des Fralib <-
-> Cliquez ici pour lire l'intervention des Ford <-

-> Article du journal "La Marseillaise" <-

Le 27 juin :

Débat :

Photo de groupe devant la salle du Grès :

Concert avec notamment HK et les Saltimbanks "On lâche rien !" :

Après une nuit passée à l'usine...

Le 28 juin :

Chaque boite avait un stand à sa disposition, voici celui des Ford :

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Mise en place du podium :

Visite guidée de l'usine :

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Meeting :

Débat/Forum :

La CGT Ford le lundi 1er juillet 2013

La CGT pose le Totem Ford... au CE !

Ce mercredi 26 juin 2013, la CGT a installé un Totem Ford au Comité d'Entreprise. Il s'agit de celui que nous avions utilisé lors de la manifestation à l'occasion du Comité de Pilotage du 24 mai dernier.
Si celui-ci est symbolique, il rappelle qu'à partir du 1er août, la multinationale Ford concrétisera l'une de nos principales revendications : le retour du nom et du logo Ford sur l'usine !

-> Cliquez ici pour voir une vidéo de la pose du panneau <-

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Celui à gauche de la photo sera aussi remplacé. Ça sera pas dommage !

La CGT Ford le 26 juin 2013

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU LUNDI 24 JUIN 2013

Marche de l'entreprise - avancement des activités :

Racks : Craiova a urgemment besoin de racks pour les moteurs Sigma 1,5L suite à des problèmes de modifications et une succession de retards qui ne sont pas liés à FAI. Des mesures ont été prises comme par exemple augmenter nos fabrications d'échelles. La direction parle de fabrication stressée mais c'est sur les collègues qu'il va retomber.

Fox : les 8 machines MAG sont opérationnelles. Nous serions passés de 30% de rejets à 15% mais rien est réglé. FAI reste en attente d'actions de la forge qui fournie le brut. Pour la direction tout va bien, pourtant, on note une grosse baisse de commandes. La direction explique que ça vient du fait que nous avons envoyé beaucoup de carters douteux qui ont été contrôlés OK. Ce qui engendre l'arrêt des SD dans un premier temps et peut-être des nuit. Nous sommes encore très loin du niveau des 350 000 carters à fabriquer par an, condition sine qua non pour le calcul du maintien des 1 000 emplois minimum.

Double embrayage : il reste 4 types de pièces à valider en qualité sur les presses. La direction considère que le secteur est en nette amélioration. Le job#1 reste à mars 2014 mais avec des fabrications en petites quantités pour Ford ainsi que pour Renault. Mais les investissements pour l'augmentation de capacité ne sont pas encore validés et le prix de vente du double embrayage n'est toujours pas défini (une négociation tripartite est en cours entre FAI, Getrag et Ford Europe).

6F35 : un banc de test final est à l'arrêt suite à une panne sur un variateur. Il y aurait encore quelques soucis mais rien d'inquiétant pour la direction, tout va bien. Il y a encore 600 points Apave à solder mais un gros travail est en cours. Le job#1 est dans une semaine, l'objectif étant de vendre la 6F35, que va faire le marketing pour ça ? Pas de réponse.

Nous demandons s'il n'y aurait pas des opportunités de fabriquer d'autres éléments de la 6F35 plutôt que de les acheter. La réponse est que ça n'est pas prévu pour l'instant sauf sur le différentiel : nous rencontrons des problèmes de corrosion du fait que nous envoyons nos pignons à une usine aux US qui les assembles et nous les renvoies Une étude est en cours pour réintégrer cette opération à FAI.

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI : nous étions 1023 actifs au mois de mai.

Prêt de main d'œuvre à GFT : 19 personnes sont prêtées dont 16 hommes et 3 femmes.

Point sur la réorganisation de la maintenance :

Les salariés de la maintenance voient bien qu'ils seront trop peu nombreux pour dépanner : technologies nouvelles et complexes, nombre et étendue du parc machines, impossibilité de dépanner à deux s'il manque du personnel, déplacements fréquents des dépanneurs en cours de journée suivant les urgences. S'ajoutent les difficultés à prendre des congés et RTT. La direction

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

défend qu'il n'y aura pas besoin de plus de personnels, nous pensons le contraire, c'est donc un dialogue de sourds. Le fait est que deux situations vont se révéler : le mal être de ceux qui seraient « reclassés » et les conditions de travail qui vont se dégrader pour ceux qui restent. Nous avons tout intérêt à nous montrer solidaires.

Informations sur le changement de raison sociale et ses conséquences :

Dès le 1er août, la mise en place des nouveaux badges commencera en lien avec les stockages d'informations aux US. Les mails changeront aussi à partir mais au fur et à mesure. Le bulletin de paie sera modifié dès août. Les systèmes internes sont tous concernés (ex : Flash Infos) et externes (ex : Cora). Il y aura le retour de FCN mais ça n'est pas urgent, loin de là ! Et le panneau ! Ce qui est prévu pour le mois d'août est de changer ce qui est collé sur les deux panneaux horizontaux (entrées des parkings) ainsi que celui du CE. Ford Land étudie comment identifier FAI telles que le sont les autres usines du groupe pour fin 2013, début 2014 (Totem ?). Et un polo devrait aussi faire son apparition.

C'est la concrétisation de plusieurs années de luttes et l'aboutissement d'une de nos principales revendications !

Point sur le contrat Sécométal :

8 collègues de Sécométal travaillant sur FAI ont leurs emplois menacés. En effet, 3 personnes de cette entreprise ont été reconnues coupables de faits de corruption et Ford a décidé de ne plus travailler avec cette entreprise à la fin 2013. Mais ces 8 personnes n'y sont pour rien et risquent d'en être victimes. Il y auraient des solutions de reclassement dans l'entreprise qui reprendra les activités à la place de Sécométal par l'intermédiaire de la fédération Mainfys à condition qu'il y ait une réelle volonté de chacun. La direction nous dit que des discussions sont en cours sur le sujet, l'avenir nous dira ce qu'il en est réellement...

Questions diverses :

- Le cabinet d'expertise Sécafi nommé par les élus du CE n'a toujours pas eu les éléments comptables pour l'analyse des comptes de FAI. La direction répond que les comptes ne sont toujours pas certifiés par le commissaire aux comptes. Un point sera fait prochainement entre le cabinet Sécafi, le DRH et le Secrétaire du CE.

- Une demande est faite sur les modalités de déblocage de la participation aux bénéfices qui sont actuellement mises en œuvre par le gouvernement mais la direction ne maitrise pas les tenants et les aboutissants de ce texte.

La CGT Ford le lundi 24 juin 2013

Bonnes nouvelles n°215

Journal de la CGT-Ford n° 215 (vendredi 21 juin 2013)

Bonnes nouvelles

Dans les semaines qui viennent, devrait s'amorcer le processus de redémarrage des activités. Très progressivement mais sûrement ? En tout cas, après les racks et le carter Fox, voilà que la nouvelle transmission 6F35 commence sa fabrication « officiellement » le 4 juillet et enfin le Double Embrayage pour le premier trimestre de l'année prochaine.

Cela s'annonce logiquement compliqué, peut-être chaotique du côté des mises au point techniques, des élaborations des procédures de travail. Ce n'est pas forcément un problème tant que ce ne sont pas les collègues qui payent les « ratés » et la période des « réglages ».

Mais nous avons quelques inquiétudes sur les conditions de redémarrage et sés, certains ayant même le sentiment d'avoir été mis à l'écart. Une chose est sûre, beaucoup ont souffert de cette longue période et cela devrait laisser des traces.

Le retour au quotidien, à la « discipline » collective, au travail posté et en équipes, avec des nouvelles organisations, des nouvelles technologies, des nouvelles machines, des nouvelles pièces à fabriquer … cela fait beaucoup de choses dont il faut prendre conscience.

En plus, les réorganisations de la maintenance, de la logistique, des laboratoires, des services qualités … vont en rajouter sur les difficultés d'adaptation.

Une des préoccupations essentielles des mois qui viennent sera certainement la défense de nos conditions de travail à

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

questions sur les conditions de réembarrage et plus précisément sur les conditions de travail pour l'ensemble des salariés. Tout d'abord, de nombreux collègues (peut-être la majorité) n'ont pratiquement connu que des périodes de chômage partiel durant ces deux dernières années.

De fait, beaucoup se sont retrouvés marginalisés. Il est de la défense de nos conditions de travail à tous. Rappelons nous comment les collègues des Racks ont trinqué lors du démarrage chaotique de la production.

Il est donc nécessaire d'être vigilants, solidaires, collectifs car c'est de notre santé physique et psychologique dont il est question.

L'AMITIÉ FRANCO-ALLEMANDE, SAUCE PATRONALE

Suite à la récente visite de l'usine de GFT par le Consul d'Allemagne, nous avons pu lire cette déclaration sur le journal SudOuest que nous ne pouvions nous empêcher de commenter : *"Le consul général accompagné par le président du club d'affaires franco-allemand de Bordeaux-Aquitaine, n'a pas manqué d'insister sur la forte complémentarité des cultures d'entreprise entre les deux pays partenaires"*. Ah oui ! Au profit des mêmes actionnaires sur le dos des salariés !

Les gouvernements des deux nations revendiquent la libre circulation des capitaux mais hors de question d'avoir la même fougue lorsqu'il s'agit d'ouvrir des discussions sur une harmonisation européenne du code du travail, surtout en s'inspirant de ce qui se fait de mieux pour les travailleurs de chaque pays.

Non, là, leur complémentarité à mettre les salariés européens en concurrence afin de toujours mieux les exploiter est exemplaire du point de vue de tout bon capitaliste qui se respecte !

LE DIALOGUE SOCIAL, CEST DANS LA RUE !

Les 20 et 21 juin, le gouvernement organise un Sommet dit « social » ! Avec les patrons et l'ensemble des syndicats, il est question notamment d'une nouvelle réforme des retraites.

L'intention est encore d'attaquer nos droits à la retraite en augmentant les années de cotisation, en repoussant la date du départ. C'est une aberration quand on voit les ravages du chômage notamment chez les jeunes.

Pour empêcher des reculs supplémentaires, il faudra que ça pète … dans la rue. Préparons-nous !

PRIVÉ, PUBLIC : COMMENT STOPPER LES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ?

La semaine dernière, le magasin de Virgin fermait ses portes entrainant le licenciement de 33 salariés. L'avenir des salariés de Mod'8 est compromis, la piste d'un repreneur étant quasi abandonnée. L'usine voisine de Labso ferme cet été. Et cette semaine, les 80 salariés du Crédit Immobilier de France Bordeaux manifestaient contre la liquidation programmée de leur entreprise (qui va bien !) avec en conséquence 2500 suppressions de postes nationalement.

Dans la plupart des cas, les salariés se défendent comme ils peuvent, avec les moyens du bord, dans leur coin souvent. Certains sont médiatisés d'autres (en majorité) pas du tout ou très peu. Globalement, il est difficile de résister, d'empêcher les licenciements, les suppressions de postes, les fermetures tant le sentiment d'impuissance domine.

La situation sociale est catastrophique et pourtant rien ne le justifie. Les profits sont souvent là, les fortunes grossissent, les revenus des dirigeants s'enflamment, des centaines de milliards d'euros partent dans les paradis fiscaux … en réalité l'argent est là, les richesses existent vraiment mais elles sont accaparées par le patronat et le monde de la finance.

Alors il faut réagir mais pour changer la donne, nous savons que c'est difficile. C'est pour cela qu'il y a besoin de construire des liens de solidarité, de coordonner les actions, de résister tous ensemble, le privé comme le public car nous subissons les mêmes difficultés qui sont le résultat des mêmes logiques de course à la rentabilité.

L'intersyndicale CGT - CGC de Fralib (Marseille) en lutte depuis près de 3 ans contre la fermeture de leur usine organise le 28 juin un « carrefour des luttes » invitant les équipes syndicales en bataille pour la défense des emplois. Devraient être présents les Arcelor, Harribo, Continental Nutrition … et bien d'autres. Une délégation de la CGT-Ford fera le déplacement. Une occasion importante pour chacun de parler de sa lutte mais aussi de débattre sur la préparation du tous ensemble dans la rue.

Participation aux bénéfices

POUR UN PARTAGE DES RICHESSES

En ce moment, au Comité d'Entreprise, un nouveau texte qui fixe les règles de la participation aux bénéfices est en discussion. Une loi impose qu'une partie des bénéfices soit « partagée » entre les salariés. Donc le problème c'est de savoir comment s'effectue cette répartition.

Fidèle aux principes fondamentaux du capitalisme, pour la direction, même ce petit bout, il n'est pas question de le partager équitablement. La part est proportionnelle au revenu de chacun. Aggravant ainsi les inégalités et les écarts de revenus.

Il faudrait une participation égale pour tous. Ce serait la moindre des choses. Mais au-delà, c'est la question de la répartition et de l'utilisation de l'ensemble des richesses (bénéfices) qu'il faudrait discuter.

ON RÉAGIT DÈS MAINTENANT … OU DANS 5 ANS ?

Ford compte renforcer sa stratégie visant à faire de l'Inde une plateforme de production de véhicules destinés aux marchés mondiaux, **y compris à la zone euro**, a déclaré lundi 17 juin le patron de la multinationale.

Et d'après Alan Mulally, le directeur général de Ford, 40% des ventes du groupe devraient provenir de la région Asie-Pacifique d'ici **quatre à cinq ans**.

Sachant qu'une usine chinoise, pays limitrophe de l'inde, va produire les mêmes transmissions 6F35 que FAI, où iraient donc se fournir les usines d'assemblage de Ford ? L'engagement de Ford à FAI ne tenant que sur 5 ans, nous en avons une petite idée.

La conclusion est évidente : nous devons évidemment continuer à maintenir la pression sur les pouvoirs publics et Ford pour qu'il y ait

Un appel à manifester contre l'extrême droite a été signé par de nombreuses organisations syndicales, associatives (dont l'UD CGT33) et politiques. Il s'agit de protester contre les violences qui se renforcent ces derniers mois : agressions racistes, sexistes, homophobes.

Il s'agit en même temps de combattre tous ces préjugés qui divisent notre camp social, de combattre aussi la crise et les politiques d'austérité qui provoquent la remontée des inégalités et des discriminations.

MANIFESTATION
CONTRE L'EXTRÊME DROITE
DIMANCHE 23 JUIN 2013 À16 HEURES

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

un véritable avenir à Blanquefort en passant par des investissements et un ou des projets supplémentaires.
Tous ensemble !

PLACE JEAN MOULIN - BORDEAUX
(voir l'appel sur nos panneaux d'affichage)

La CGT Ford le vendredi 21 juin 2013

Prochaine réunion du Comité d'Entreprise - Ordre du jour :

Lundi 24 Juin 2013 à 09h00

(Salle CE)

1. Marche de l'entreprise
   - Avancement des activités.
2. Point sur la réorganisation de la Maintenance.
3. Informations sur le changement de raison sociale et ses conséquences.
4. Point sur le contrat Sécométal.
5. Questions diverses.

La CGT Ford le jeudi 20 juin 2013

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU MERCREDI 19 JUIN 2013

Présentation des comptes 2012 des contrats d'assurance :

Un représentante de Filhet-Allard fait la présentation des comptes 2012.

Pour la santé :

Compte de résultats : légère amélioration en 2012 avec un ratio à 108% contre 110% en 2011 . Le solde pour l'année est déficitaire de 146 497 € pour un total de cotisations de 1 858 886 €.

Population totale assurée à fin 2012 : 1503 assurés (salariés + préretraités + retraités) + 1116 conjoints + 1261 enfants = 3880 personnes.

Ventilation des dépenses par actes médicaux : elles sont dans les normes de ce qui se pratique ailleurs avec par ordre d'importance : frais médicaux courants, optique, frais dentaires, frais pharmaceutiques, frais d'hospitalisation et allocation maternité. Les frais d'hospitalisation passant en 3ème position pour les ouvriers/employés.

Consommation médicale par famille (ouvriers/employés) **:** Assurés 36%, conjoints 26% et enfants 28%.

Reste à charge par famille (ouvriers/employés) **:** 4% en frais médicaux courants, 1% en frais d'hospitalisation, 0% en frais pharmaceutiques, 9% en frais dentaires et 12% en optique.

En conclusion : la représentante de Filhet-Allard considère que nous sommes à un bon niveau de remboursement en rapport à ce qui peut se pratiquer ailleurs.

! Important = lorsque vous arrivez à la retraite, pensez à en faire la demande si vous souhaitez rester dans la mutuelle de l'entreprise car ça n'est pas automatique et certains se sont retrouvés sans protection sans le savoir ! Si aucune demande n'est faite sous 6 mois, il n'est plus possible de revenir sous cette mutuelle. A savoir que le coût de la mutuelle pour un retraité augmente du fait qu'il n'y ait plus la participation de l'entreprise.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Suite au déficit sur l'année 2012, nous subirons une augmentation de 3% au 1er juillet sur les frais de santé.

Pour la prévoyance :

Il y a beaucoup d'aléas (de la vie) dans ce domaine pour avoir une vision significative. Les prestations et prévisions peuvent beaucoup évoluer d'une année à l'autre. Il faut plusieurs années pour dessiner une image claire. **Là encore, en prévoyance d'un accident de la vie, pensez à vérifier et/ou modifier la personne que vous souhaitez voir en bénéficier.**

Que ce soit sur la santé ou la prévoyance, pour toute question et pour simplifier vos démarches, une permanence de la mutuelle a lieu tous les mardis de 11h00 à 12h30 à FAI au niveau du couloir amenant de l'atelier aux bureaux administratifs.

Présentation de l'organisation du service qualité :

Une présentation est faite par le responsable du service qualité.

Ce service compte actuellement 56 salariés dont 5 femmes. Il compte différentes activités comme le labo chimie, le labo contamination, le labo métallurgie, réception pièces achetées/métrologie, salle capabilité/calibre et audit/garage.

Les principaux changements à venir seront la globalisation du suivi des indicateurs qualité dans le monde et une salle dite « PIC room » sera créée afin d'y organiser des réunions quotidiennes et hebdomadaires (revue indicateurs internes, externes, avec les clients, l'ingineering, etc…).

Tout n'est pas encore figé dans l'organisation mais les différentes activités du service travailleront en 2x8. Le QCR/Métrologie travaillera en plus en nuit et SD.

Effectifs : il passera de 56 à 49 salariés. Il y aura 5 personnes de moins dans les labos et 2 de moins dans l'encadrement/administratif. Les critères de départs seront notamment l'ancienneté et les compétences. La direction se dit ne pas être pressée de l'annoncer aux gens qui vont quitter le service et se donne jusqu'à la fin de l'année. Les collègues concernés apprécieront.

Prochaine réunion ordinaire du Comité d'Entreprise : lundi 24 juin 2013.

La CGT Ford le mercredi 19 juin 2013

Rassemblement du 19 juin 2013

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La CGT Ford le mercredi 19 juin 2013

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Syndicats présents : CGT, CFTC, CFE-CGC.

La réunion se déroule avec les élus CE et a pour but d'essayer de trouver un accord avec la direction sur les modes d'attribution de la participation aux bénéfices (quand FAI dégagera des bénéfices !).

Dans cette négociation, tout l'enjeu est sur la répartition de la somme.

Les règles légales concernant les plafonds ont deux critères :

• le montant des salaires servant de base au calcul des droits individuels ne peut excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 148 128 € (ce qui ne concernerait pas plus de 5 personnes selon la direction (invérifiable)).

• le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice ne peut pas dépasser les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale soit 27 774 €

La CGT propose, comme à chaque discussion sur le sujet, que le partage de la somme soit strictement égalitaire entre tous les salariés quelque soit le salaire de chacun. Evidemment la direction ne l'entend pas de cette oreille.

De son côté la direction propose simplement de revoir à la baisse les plafonds comme suit :

• le montant des salaires servant de base au calcul des droits individuels ne peut excéder une somme égale à **3 fois le plafond** annuel de la sécurité sociale **soit 111 096 €**.

• le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice ne peut pas dépasser **50% du plafond** annuel de la sécurité sociale **soit 18 516 €**.

On voit bien que ce sont les plus gros salaires qui imposent leur accord. Ça serait différent si les plus petits salaires imposaient le leur, une répartition strictement égalitaire avantagerait la majorité d'entre nous. Par ailleurs comment justifier d'aussi grosses différences de montants alors que l'implication de tous et à tous les niveaux permet de dégager ces bénéfices. De leur côté les actionnaires n'ont pas besoin d'accord pour piocher dans les profits !

Ensuite la discussion s'est portée sur les cas d'absentéisme pouvant impacter le montant de la participation versé à un salarié. La direction prend pour exemple l'accord de GFT qui pénalise, par exemple, un salarié en maladie : en plus d'être malade et de subir une perte de salaire, le salarié ne toucherait pas de participation sur son temps d'absence : c'est la triple peine ! L'avancée que la direction de FAI consentirait par « solidarité » serait que l'absence pour maladie du salarié soit comptée comme temps de travail. Il n'empêche que son salaire étant diminué, sa participation serait par conséquence impactée : de la triple peine on passerait à la double peine !

La seule solution pour éviter ces inégalités de traitement est le partage strictement égalitaire entre tous les salariés de la participation aux bénéfices.

A l'issue de cette réunion, les élus CE ont prévu de se rencontrer jeudi 27 juin pour faire le point sur les revendications de chaque syndicat et voir celles que nous aurions en commun.

La CGT Ford le mardi 18 juin 2013

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Tract distribué le lundi 17 juin 2013

UD GIRONDE la cgt

Sortir de la crise c'est possible ! Oui à l'augmentation des salaires, de l'emploi, de la formation, oui à une protection sociale de haut niveau

Les politiques d'austérité, imposées et mises en place dans tous les pays d'Europe, ont montré leur inefficacité totale! En effet, la France vient de rentrer en récession ! Ce n'est donc pas la bonne solution !

Par ailleurs, malgré cette inefficacité avérée, la Commission Européenne vient d'exiger de la France des réformes destructrices pour l'économie et le pouvoir d'achat des salariés, des privés d'emploi et retraités, en contrepartie le calendrier de réduction du déficit public serait rallongé.

Exemples :

- Blocage des salaires des agents de la fonction publique,
- Allongement de la durée de cotisation pour les retraites,
- Passage des 6 derniers mois de salaires aux 10 dernières années pour les fonctionnaires pour le calcul de leur pension,
- Suppression du Contrat à durée indéterminée,
- Procédure de licenciement facilitée,
- Recours au Conseil de Prud'hommes restreint et payant…

Face à une campagne patronale visant à culpabiliser les salariés sur le coût du travail, la CGT a décidé de parler du vrai responsable de la crise : le grand patronat, celui qui détient le capital !

En effet, on constate que les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté plus de 20 % en trente ans, (+2,4 % pour les salaires de 1960 à 2004) c'est autant d'argent qui n'est pas investi dans les salaires, la formation, la recherche et l'évolution technologique.

Or, dans une entreprise, ce sont bien les salariés qui créent les richesses et non les actionnaires qui eux, se l'accaparent.

Par ailleurs, dans grand nombre de branches professionnelles, les augmentations salariales sont faibles voir inexistantes, il n'y a plus d'embauche stable, pire, des emplois sont supprimés à tour de bras : Segem Macbo, Mod8, Labso Chimie, Sanofi, Brisson, Mondy,… !

Or, ce dont ont besoin notre pays aujourd'hui et l'Europe, ce sont des emplois stables, bien rémunérés, au service du développement industriel et des services publics.

Le changement passera par un contrat social européen, une hausse immédiate des salaires et des pensions, un nouveau statut du travail salarié et une protection sociale professionnelle.

De l'argent il y en a !!! N'en doutons plus

Comment cela est possible :

- Obtenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : 52 milliards d'euros dans les caisses de la protection sociale,
- Réorienter les 200 milliards d'aides dont bénéficient les entreprises sans contreparties,
- Mettre à contribution les revenus financiers c'est-à-dire ceux détenus par les actionnaires et qui circulent sur les marchés financiers et ne servent donc à rien,
- Avoir une meilleure répartition des richesses : augmenter les salaires, les pensions, les minimas sociaux et donc baisser les dividendes versés aux actionnaires,
- Utiliser les fonds publics pour financer les Services Publics (bien commun à tous) : école, hôpitaux, transports en commun, services administratifs ….
- Interdire les licenciements boursiers c'est-à-dire ceux qui ont lieu même si l'entreprise dégage des bénéfices,
- Arrêter les exonérations de cotisations sociales car elles financent la protection sociale (maladie, famille, retraite) accessible à toutes et tous,
- Elargir l'assiette des cotisations sociales à l'épargne salariale : intéressement, participation, primes diverses…

Dans ce contexte, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, UNSA membres de la Confédération européenne des syndicats s'inscrivent dans la campagne décidée par cette dernière en vue du Conseil Européen des 27 et 28 juin 2013 qui doit examiner une feuille de route pour une dimension sociale de l'Union économique et monétaire (UEM).
Elles appellent à participer au rassemblement qu'elles organiseront à Paris le 19 juin, jour de la rencontre de la Secrétaire générale de la CES et des Secrétaires généraux et présidents des organisations françaises avec le Président de la République et veille de la conférence sociale.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

En Gironde comme en France, les actions se multiplient ces derniers temps :

- le 3 juin à la CARSAT (caisse de retraite) ;
- le 6 juin : grève des travailleurs sociaux du Conseil Général ;
- le 11 juin, journée d'action des travailleurs de l'Etat pour la reprise des embauches et les augmentations de salaires ;
- le 13 juin, journée d'initiatives et de grève des cheminots, des salariés des activités postales et télécom, des personnels de l'Energie ;
- le 15 juin, manifestation de salariés de la santé à Paris ;
- **Les syndicats du secteur aéronautique étatique et privé de la région Aquitaine préparent également une semaine d'initiatives pendant le salon du Bourget du 17 au 21 juin, avec un temps fort le 19 juin pour lequel un rassemblement est prévu place Pey Berland avec un bureau d'embauche.**

Au vu de toutes les mobilisations qui ont lieu, l'Union Départementale CGT 33 appelle à poursuivre cette dynamique de lutte et à se mobiliser massivement en participant au

Rassemblement

Mercredi 19 juin 2013 à 11h30

Place Pey Berland

Des bureaux d'embauches fictifs seront installés et un moment convivial sera organisé autour d'une plancha.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT publie un article sur FAI dans son Courrier Fédéral

Le Courrier Fédéral est une publication hebdomadaire destinée aux syndiqués CGT comme à l'ensemble des salariés de la branche métallurgie. Vous pouvez le retrouver chaque semaine sur le site internet de la "Fédé" accessible par notre site en cliquant sur le bandeau "CGT METALLURGIE". Pour télécharger le numéro 353 avec l'article sur Ford Blanquefort, cliquez sur l'image ci-dessous.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

LUTTES ET SUCCES

FORD BLANQUEFORT

MOBILISATION POUR SAUVER 1000 EMPLOIS

Les représentants de Ford, de la préfecture et les collectivités locales ont rendu public, le 24 mai dernier, un accord visant à pérenniser mille emplois dans l'usine de Blanquefort en Gironde. Réaction de la CGT, qui lutte depuis plusieurs années pour sauver le site et ses emplois.

Cette journée du 24 mai est une journée importante pour nous, salariés de l'usine Ford. L'accord signé entre les pouvoirs publics et Ford Europe confirme l'engagement de Ford pour maintenir les 1000 emplois jusqu'à l'horizon 2018 et le retour du logo et du nom Ford Aquitaine Industrie pour le mois d'août 2013. Ces annonces positives sont avant tout le résultat d'une longue mobilisation déterminée pour la sauvegarde du site et des emplois. Même s'il ne s'agit que d'engagements, ce que nous avons, nous l'avons obtenu en allant le chercher.

Cela fait des années que nous bataillons face à la multinationale, que nous sollicitons les pouvoirs publics, que nous multiplions les démarches et les actions pour exercer la pression sur tous ces gens-là, pour au final essayer de sauver nos emplois, ceux de «Ford» bien sûr mais aussi les emplois des sous-traitants et tous les emplois induits dans la région. Depuis 2007, nous avons connu des rebondissements, des péripéties diverses, des hauts et des bas dans la mobilisation. Ford a vendu le site à un repreneur bidon en 2009, Ford est revenu en 2010, Ford a décidé de remettre de l'activité en 2011 et enfin Ford s'engage verbalement à maintenir 1000 emplois en 2012 jusqu'à le confirmer par un accord, avec les pouvoirs publics, avec le retour du logo en 2013.

Pendant tout ce temps, nous n'avons jamais stoppé la bataille, nous avons sans cesse résisté contre la résignation et ce qui apparaissait comme inéluctable.

Alors, ce 24 mai est un moment important, un point d'appui pour la suite. Mais, nous savons que la lutte doit continuer. Car, il faudra plus que de la vigilance dans les mois qui viennent, il faudra agir pour encore pousser Ford à aller au bout du processus de «réindustrialisation» du site. Nous savons que pour maintenir réellement les emplois, les déclarations et engagements actuels de Ford ne suffiront pas. Avec les activités telles que celles qui se mettent en place, il n'y a du travail que pour 800 salariés maximum. Cela signifie que Ford doit faire des investissements supplémentaires, doit apporter au moins une autre activité. Ce qui n'est pas encore fait, loin de là.

En 2009, notre actualité c'était la fermeture programmée de l'usine, aujourd'hui c'est au contraire un avenir dans le court terme et un espoir pour la suite. Mais cette suite dépendra en grande partie de la capacité des salariés à agir, à maintenir la pression pour une nouvelle fois changer la donne, pour imposer à Ford de donner les moyens pour sauvegarder véritablement tous les emplois.

Nous rappelons que beaucoup trop d'emplois ont déjà été liquidés par Ford. Depuis près de 10 ans, ce sont plus d'un millier d'emplois directs supprimés. Autour de nous, ce sont des usines comme Labso ou Mod'8 à Blanquefort, comme Mondi à St Jean d'Illac, comme Lagarde à St Loubès, comme le magasin Virgin à Bordeaux qui ferment. Rien que pour ces derniers mois. Il faut stopper l'hémorragie, stopper les fermetures d'usines et les suppressions d'emplois.

Dans ce contexte social dramatique, ce Comité de Pilotage représente bien une victoire, plus précisément une victoire d'étape. La bataille va donc continuer.

La CGT Ford le samedi 15 juin 2013

Conférence Sociale et Conseil Européen : Deux bonnes raisons de se mobiliser ! Rassemblement 19 juin à Bordeaux

Alors que notre pays rentre officiellement en récession, le gouvernement ainsi que le conseil européen, organise des rencontres avec les organisations syndicales pour discuter du volet social et économique des grandes réformes à venir.

Étant donné les mesures déjà prises et envisagées notamment concernant les retraites, les prestations familiales, le code du travail … ; notre organisation, la CGT, tend à peser dans les négociations afin que l'état français ainsi que l'Europe, répondent enfin aux besoins sociaux des salariés et des populations en

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

général.
Dans ce contexte, la CGT s'inscrit dans l'appel de la CES (confédération européenne des syndicats) et organise une journée d'action le mercredi 19 juin.

En Gironde, la CGT appelle à une mobilisation :
RASSEMBLEMENT LE 19 JUIN 2013
11H30 PLACE PEY BERLAND

La CGT Ford et l'UD CGT Gironde le vendredi 14 juin 2013

Prochaine réunion du Comité d'Entreprise - ordre du jour :

Mercredi 19 Juin de 10h00 à 12h00

(Salle Ce)

1. Présentation des comptes 2012 des contrats Assurance Santé
2. Présentation de l'organisation du Service Qualité.

La CGT Ford le vendredi 14 juin 2013

Tract 4 pages distribué le jeudi 13 juin 2013
Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013
-> L'URGENCE D'UN CHANGEMENT DE CAP <-

Revendications des Délégués du Personnel CGT - Mai 2013

Réunion du mardi 28 mai 2013

Organisations syndicales présentes : CGT, CFTC, FO, CFDT et CFE-CGC.

Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT

Revendications de la CGT	***/***	***Réponses de la direction et commentaires***
1	**Case :** Des problèmes de bavures sont constatés au niveau du taraudage. Il s'avère que les calibres de contrôle sont la cause de ces bavures. Qu'est ce qui a été fait pour y remédier ?	De quel calibre et de quel trou taraudé s'agit-il ? Merci d'apporter des précisions à votre question. ***La réponse venant de la PTM du secteur, nous sommes étonnés qu'elle n'ait pas connaissance des problèmes sur son secteur. Pour rappel, dans son courrier envoyé avec le bulletin de paie de mai, le directeur de l'usine souligne que « la réussite des activités désormais implantées et confortées dépendra, essentiellement, de notre savoir-faire et de notre implication ».***
2	**MP&L :** Où en sommes-nous du recrutement interne ? combien de salariés ont été recrutés ? avez-vous toujours besoin de 40 personnes ?	A ce jour (23/05/13), 11 personnes ont été retenues pour le poste d'agent logistique sur les 40 prévus. 5 nouvelles personnes viennent de se manifester et elles devraient passer un entretien dans les jours qui viennent. Le PDC6 launch statuera sur le solde des postes à pourvoir.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

3	**Direction :** Les 430 remorques qui vont circuler par la force des salariés dans l'atelier ne risquent t'elles pas d'engendrer des problèmes de TMS pour les salariés ? Avez-vous fait des études par rapport à cela ?	Oui des études ont été menées conjointement entre le ME, les ergonomes, le service sécurité afin de contrôler les différentes contraintes inhérentes à la traction, l'attelage des remorques. Dans l'état actuel de nos connaissances et de la fréquence d'utilisation, il n'y a pas de risque de TMS. ***Une fois encore, les représentants du personnel ont été écartés de ces études, spécialement le CHSCT. Cette façon de faire a pourtant prouvé qu'elle était préjudiciable aux salariés, notamment à ceux du secteur des racks.***
4	**Direction :** Qui va s'occuper des réparations des 430 remorques ? Y aura-t-il un service spécifique de maintenance ?	La première partie va être couverte par la garantie fournisseur d'un an. Nous étudions actuellement l'organisation interne nécessaire, par la suite, au maintien de ce parc.
5	**Presse :** Le sol entre les presses est défectueux. Le sol n'est pas plat et il est très glissant. Comptez-vous remédier à ce problème ?	Mon service réalise la mise en sécurité des sols des presses Presse 051 : Démontage des plaques et calage de remise à Zéro Presse 052 : démontage pavé bois, grattage béton, agrandissement de la zone béton, résine par-dessus. La commande est prête dans le système CORA. Maintenant, si le défaut est vraiment entre les 2 presses veuillez fournir un risk assesment de la zone pour définir précisément le lieu et les dangers (voir service sécurité).
6	**Fox :** Le stock d'outils n'est pas suffisant pour les OP10. Est-il prévu d'augmenter ce stock pour éviter cette pénurie ? Comment a été calculé ce stock et pourquoi ce manque d'outils ?	De quels outils parle-t-on précisément ? Plus généralement, nous avons commandé 7 jeux d'outils aux fournisseurs avec les machines. Ceux-ci seront remplacés, comme à l'habitude, au fur et à mesure de l'usure / casse. ***Avec une organisation aussi parfaite, comment expliquer qu'une (ou des) machine(s) se retrouve(nt) arrêtée(s) par manque d'outils ?***
7	**Fox :** En mode dégradé, il était prévu que les opérateurs utilisent un chariot pour faciliter le déchargement des pièces. Ce chariot n'est toujours pas à disposition, faites le nécessaire.	Le chariot sera opérationnel en semaine 23
8	**MB 61127 :** Il manque une rehausse ou plateforme pour faciliter l'accès des changements	Effectivement une seule MAG n'est pas équipée de plateforme. Cela n'est gênant que pour les personnes de petites tailles mais le point a été remonté au ME.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

	d'outils. Avez-vous prévu d'en installer une comme c'est le cas sur les autres machines ?	***Si ces plateformes n'étaient pas si utiles, alors pourquoi elles ont été mises en place sur tous les autres équipements ? Si le point est remonté, tant mieux, il n'est jamais trop tard pour bien faire.***
9	**<u>Fox :</u>** Il est prévu une modification de programme concernant le perçage / taraudage. Quand cette modification sera-t-elle faite ?	Quel est le problème ? Merci d'apporter plus de précisions (N° du diamètre) ***Plutôt qu'à nous, il serait plus judicieux de demander ça aux gens concernés.***
10	**<u>FB 64678 :</u>** Question posée le mois dernier. Cette machine fonctionne à moitié. En effet la partie extraction d'air est en marche mais la partie réintroduction d'air est à l'arrêt volontaire car il y a un gros problème de nuisance sonore. Pourquoi est-elle si bruyante ? Faite le nécessaire pour que cette machine fonctionne correctement et dans un seuil sonore acceptable.	Cet équipement a été validé par le fournisseur et l'Apave mais nous réaliserons si nécessaire une mesure précise du bruit. Cette problématique est aussi prise en compte dans le contrôle de l'atmosphère du secteur puisque cela permettra de déterminer si cet équipement doit fonctionner en continu.
11	**<u>Rack :</u>** Un chariot élévateur est nécessaire pour le déchargement des plaques situées dans la zone de stockage à coté de la machine 2D. Quand ce chariot sera-t-il mis à disposition ?	Il n'a jamais été prévu d'utiliser un chariot élévateur pour le déchargement de la 2 D. ***Si cette solution n'a pas été retenue, elle a bien été évoquée. En tout état de cause, il serait grand temps de prévoir une méthode efficace et sans danger pour les opérateurs.***
12	**<u>Rack :</u>** Quand la modification du préhenseur sur le palan de chargement / déchargement des plaques est-il prévu ? Question déjà posée le mois dernier.	Nous avons reçu fin de semaine 21 la proposition du fournisseur. La décision concernant la validation de cette proposition devrait être prise courant semaine 22.
13	**<u>Rack :</u>** De nouveaux préhenseurs pour les palans situés dans les cabines de soudage sont arrivés. Malheureusement, ils ne sont pas installés car l'apave ne les a pas certifiés. Quand seront-ils certifiés ?	Nous ne sommes pas dans l'attente d'une certification Apave, mais d'une nouvelle déclaration de conformité (de la part du fournisseur) liée au fait que ces manipulateurs ne sont pas utilisés dans les conditions initialement prévues.
14	**<u>Direction :</u>** Comment et sur quels critères sera choisi le futur ergonome ?	Ci-jointe la note d'organisation interne au ME du 08/04/2013 pour palier à l'absence temporaire de Sophie L. (Ergonome) au sein du département – sachant que le docteur

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

		assure un rôle important dans le dispositif, étant lui-même diplômé en Ergonomie : « Organisation générale et particulière avec un rôle étendu pour l'administratif ME : • Responsabilité pour l'intégration de l'ergonomie dans la conception des équipements et postes de travail (Technicien Process, Material Handling, Implantation) • Responsabilité pour l'évaluation objective des postes de travail [GESPERS Ergo, fiches d'évaluation de poste] (Administratif ME [Nathalie G.], Service Médical) • Responsabilité pour la validation/l'approbation des aspects ergonomiques [check list projets, layout, validation fiches ergo, process provisoires, EU1121, etc.) (Médecin du travail) • Coordination/animation Comité Ergonomique Local [CEL] (Admin ME, Service Médical), nomination du Champion CEL en cours • Lead Ergonomie pour le ME (c.à.d. présentations/échanges avec CE/CHSCT, priorisation des projets CEL) (Chef de groupe IE) ***En plus clair, il n'est donc pas prévu de remplacer l'ergonome mais juste de palier à son absence.***
15	**<u>Direction :</u>** Les tenues de travail vont-elles changées ? Si oui, comment seront-elles ?	Nous n'avons pas prévu de changer de façon générale les tenues de travail, nous utiliserons les stocks de polo First avant de passer dans les prochains mois de nouvelles commandes de polo siglés Ford. ***Pourtant, il serait temps de tirer un trait sur le lourd passé First !***
16	**<u>Direction :</u>** Suite à l'APLD, avez-vous fait un recensement ou avez-vous des informations sur le personnel qui supporterait mal cette longue absence de travail ? Quels sont les principaux troubles ? Pouvez-vous nous donner un bilan chiffré ?	Depuis la mise en place du dispositif APLD, le service du personnel n'a quasiment eu aucune plainte en lien avec une souffrance psychologique provoquée par l'APLD. Nous avons reçu par contre des salariés demandant à être exclu du dispositif ou à reprendre le travail. ***Avec les réponses de la direction, il faut savoir lire entre les lignes.***

La CGT Ford le mardi 11 juin 2013

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Se syndiquer

Pourquoi se syndiquer

Le syndicat permet à chacun et à chacune d'**exprimer ses aspirations** et de les f**aire aboutir par la force du tous ensemble**. Il permet de mieux c**onnaître ses droits**, de **les faire respecter**, d'**en conquérir de nouveaux**.

"S'unir pour être plus fort" ! Aussi bien dans l'entreprise que dans la localité, de la profession au plan national, ce vieil adage se concrétise par **la mise en commun des efforts** pour faire progresser les convergences d'intérêts, en respectant les différences d'approche et de situation.

La force des salariés vient **du nombre** et **de l'unité**.

Pourquoi la CGT ?

C'est celui qui **inspire le plus confiance** aux salariés de ce pays. Les résultats des élections professionnelles et des consultations nationales type élections prud'hommes, les enquêtes d'opinions y compris parmi les jeunes donnent **la CGT en tête des organisations syndicales**.

Avec plus de **700 000 syndiqués** au plan national, plus de **17 000 syndiqués** en Gironde, son réseau de syndicats, de militants aussi bien du secteur public que du secteur privé, d'élus dans les entreprises, de conseillers des salariés, de conseillers prud'hommes, de représentants dans les organismes et institutions sociales, le CGT représente **une force difficilement contournable** et sur qui vous pouvez compter.

Par exemple :

- La CGT agit pour **un nouveau statut du travail salarié** qui garantisse des droits attachés à la personne du début de sa vie active jusqu'à la retraite.
  Elle propose **une nouvelle démocratie sociale** instaurant des règles de représentativité et de validation des accords sociaux approuvés majoritairement.
  Dans ce domaine des avancées ont été gagnées mais il reste encore beaucoup à faire !

Comment adhérer ?

En prenant contact avec l'un de nos militants des usines FAI ou GFT. L'adhésion est matérialisée par **une cotisation** versée régulièrement **selon votre choix**. Elle constitue **un élément vital au financement** de la CGT. Elle garantit **son indépendance** à l'égard du patronat et des institutions.

Le montant de la cotisation est **déductible des impôts sur le revenu à hauteur de 66%.**

Vivre dans la CGT

Le nombre actuel des adhérents CGT n'est pas suffisant au regard des besoins des salariés de ce pays.

La CGT appelle les salariés à concrétiser leur confiance en la CGT par l'adhésion à la CGT !
Ceci étant, le nombre (de syndiqués) ne doit pas être l'adversaire de la démocratie interne.
Depuis plusieurs années, la CGT place **le syndiqué au centre de son dispositif interne.**

Chaque syndiqué CGT, là où il est, comme il est, doit être mis en situation de **débattre**, **de donner son point de vue** et **de participer**, selon ses possibilités, aux décisions et à leur mise en œuvre.

Pour optimiser et rendre lisible son fonctionnement interne et pour garantir le droit de chaque syndiqué la CGT a conçu une **"charte de la vie syndicale"**.
La CGT impulse auprès de ses organisations que **pas un syndiqué ne soit en situation de rester isolé**. Il doit être **rattaché à un syndicat** qu'il soit d'entreprise, territorial professionnel ou multi professionnel.

Chaque syndiqué **reçoit gratuitement un mensuel d'informations "ENSEMBLE"**.
L'adhésion entraîne, de fait, l'adhésion à INDECOSA CGT, l'association de consommateurs de la CGT

Les adhérents de la CGT bénéficient, avec leur cotisation, **d'une assurance couvrant les accidents** survenant dans l'exercice de l'activité syndicale et ayant des incidences corporelles.

La CGT garantit **la confidentialité des noms et coordonnées** de ses adhérents

---

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

Historique de la page d'accueil du site :

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Historique de la page d'accueil du 28.04.2013 au 03.06.2013
Historique de la page d'accueil du 06.03.2013 au 28.04.2013
Historique de la page d'accueil du 23.01.2013 au 06.03.2013
Historique de la page d'accueil du 07.11.2012 au 23.01.2013
Historique de la page d'accueil du 28.09.2012 au 07.11.2012
Historique de la page d'accueil du 16.07.2012 au 25.09.2012
Historique de la page d'accueil du 01.05.2012 au 16.07.2012
Historique de la page d'accueil du 03.03.2012 au 30.04.2012
Historique de la page d'accueil du 04.01.2012 au 03.03.2012
Historique de la page d'accueil du 05.11.2011 au 03.01.2012
Historique de la page d'accueil du 25.08.2011 au 05.11.2011
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 !

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com