

Bonnes nouvelles

(les dessous de l'usine)

La semaine dernière, les syndicats du site ont pu rencontrer Mrs Rousset (président de Région) et Feltesse (président de la CUB). Ils avaient été reçus auparavant par la direction de GFT. Par contre celle de First a refusé de les voir.

Nous avons donc fait un point sur la situation et globalement nous étions d'accord sur le constat.

Les élus ont exprimé leurs inquiétudes au sujet du retard des projets et surtout au sujet du manque total de transparence affiché par les direction de Ford et HZ. D'ailleurs, c'est le même problème auquel sont confrontées les banques qui demandent plus de clarté avant d'accorder leurs prêts.

Le report de la réunion de Bercy avec la ministre Lagarde n'est pas là pour rassurer. Une réunion dont la date n'est même pas fixée (décembre ou janvier ou peut être pas du tout).

Nous étions d'accord avec les élus sur un autre point : il n'y a pas de cohérence non plus dans les projets de la direction. Il faut rajouter qu'actuellement, alors que tout devient incertain, les autres pistes comme le prospect 2 ou un éventuel plan B ne sont pas explorés.

Il est particulièrement aberrant de voir que les

pouvoirs publics ne soient pas plus informés de ce qui se prépare sur un des plus grands sites industriels de la région. Même les organismes économiques comme 2ADI ne semblent pas plus informés. C'est à se demander parfois s'il se prépare vraiment quelque chose de sérieux.

Dans ce contexte, il est tout à fait surprenant que l'Europe, l'Etat, la Région et le Département aient accepté de subventionner à ce point First. Le rôle des pouvoirs publics n'est-il pas de faire respecter l'intérêt collectif ? Ne doivent-ils pas se donner les moyens pour assurer le maintien des emplois ?

Il nous semble primordial qu'une politique industrielle soit discutée publiquement avec l'ensemble des acteurs politiques et économiques. C'est pour cette raison que nous avons rappelé notre exigence de mettre en place un Comité de Suivi impliquant les pouvoirs publics, les directions Ford-HZ et les syndicats. Mrs Rousset et Feltesse se disent d'accord, envisagent de le faire et affirment que cela ne dépend plus que d'eux.

Le problème est bien d'agir maintenant pour se donner les chances de réussir et non pas d'attendre qu'il soit trop tard.



LA LUTTE CONTINUE

SENIORS : PAS DEMAIN LA VEILLE ...

La direction vient de faire ses propositions dans le cadre des négociations sur le travail des seniors. Désolé encore une fois de faire les « jamais contents », mais il n'y a pas grand-chose de terrible. Voici un petit résumé des objectifs principaux que se donne la direction pour les trois ans qui viennent.

Au moins 70 % des plus de 50 ans doivent rester au travail. Pour les autres, il s'agira de départ en retraite ou de licenciements pour inaptitude au travail ; 60 % maxi des plus de 55 ans travailleront en 3x8 ; Réduction du nombre de postes pénibles (côtés de 6 et 10) de 5 % (soit 11 postes sur les 209 recensés comme tel) ; Formation de 10 animateurs pour un échauffement musculaire de 5 mn avant le boulot (test au Main Control avant élargissement) ; Formation à la retraite pour au moins 50 % des plus de 55 ans. Une formation qui servira notamment à expliquer aux futurs retraités comment gérer un budget avec moins d'argent ; Doubler le nombre de tuteurs et maîtres d'apprentissage qui seront formés dont 30 % de plus de 55 ans.

Nous reviendrons plus en détail sur ces propositions et sur les nôtres (voir affichage panneau CGT) dans un tract la semaine prochaine. D'ores et déjà, nous pouvons dire que nous sommes loin d'une réelle avancée sur la reconnaissance de la pénibilité et sur la santé au travail. Il y a clairement une divergence d'objectifs entre syndicats et patron.

ENCORE UN MOMENT DE SOLITUDE

La CGT-FAI n'a donc pas signé l'accord de substitution. Ce qui renforce l'agressivité de la direction qui nous reproche à chaque rencontre de ne jamais signer. Elle a effectivement imploré l'ensemble des syndicats à ce qu'ils signent et prennent ainsi leurs « responsabilités ».

Le grand mot est lâché ! D'ailleurs, dans les tracts de nos collègues, nous lisons qu'ils ont pris leurs responsabilités en signant cette accord. Mais nous tenons à dire que tout le monde prend ses « responsabilités » dans l'affaire. La CGT pas moins que la direction ou que les autres syndicats. La différence est que nous ne prenons pas les mêmes.

La question se pose réellement d'essayer de résister au moindre recul social. Et « accepter » un RTT en moins, une grille des salaires individualisée et une baisse programmée des salaires, n'est pas plus « responsable » que de chercher à défendre ce qui a été conquis par le passé.

CONCOURS DE PRONOSTICS

Les rumeurs circulent (discrètement) comme quoi le super gendarme d'après-midi pourrait bien partir à la retraite à la fin de cette année.

Peut être une bonne nouvelle pour lui mais, comme il est collectif, ce serait aussi une bonne nouvelle pour tous le monde (ouvriers comme maîtrise).

Les paris sont lancés, partira-partira pas ?

CONSTAT INQUIÉTANT

Six mois se sont écoulés depuis la reprise du site par HZ. La fin de l'année 2009 est toute proche, or il se trouve que la direction s'était donné cette fin d'année comme échéance pour trouver les marchés et les clients qui garantiraient la pérennité du site et de ses 1600 emplois.

Revenons 10 mois en arrière, le fameux jour de l'annonce, la « grande messe » avec grand écran vidéo. Tout ce beau monde disait que nous vivions alors une reprise historique. Ils se vantaient tous d'avoir bien travaillé, ils disaient que la crise n'aurait pas d'impact sur les projets, que les 1600 emplois étaient sauvés.

Changement d'une partie du discours quelques mois plus tard : effectivement, la crise a finalement un impact sur les projets, que c'est la loi du marché. Ben voyons !

Le constat n'est guère réjouissant. En effet, aujourd'hui, aucun projet n'a abouti, pas de signature, rien ... à part la promesse que la direction fait tout pour assurer un avenir. Mais la direction ne pourra pas repousser éternellement les échéances : 6 mois de retard, 1 an de retard ... Combien de temps allons-nous vivre dans l'incertitude ?

Nous nous sommes mobilisés pour éviter la fermeture de notre site. Ce rapport de force sera nécessaire à nouveau si d'ici quelques semaines la direction reste évasive quant aux projets. Et nous n'avons sûrement pas intérêt à attendre trop longtemps.

PANNE DE VÉLO

Les malheurs continuent pour le petit vélo du responsable de la maintenance. Après avoir disparu quelques jours voilà qu'il a déraillé en pleine promenade. Heureusement un dépanneur passait par là et le voilà rapidement reparti. Ouf ! Vivement la retraite !

La retraite à 70 ans



A QUAND LA RETRAITE A 80 ANS ? Le progrès social avance à grands pas

NOS COLLÈGUES D'ASCOFORGE SAFE

Nous avons rencontré nos camarades de la CGT Ascoforge Safe. Ils ont été repris en novembre 2007 par HZ Holding. Notre grand patron est donc le même.

Nous dépendons donc du même groupe. C'est pour cela que les deux CGT proposent qu'une demande des élus des deux CE soit faite pour la création d'un comité de groupe HZ Holding comme il existait avec Ford.

Lors de la reprise, ils ont eu droit au même show que nous, HAY a été présenté comme une vitrine médiatique « entreprise industrielle familiale allemande solide ».

Ils ont une particularité, leur PDG a été remplacé peu après par un cadre qui est salarié HAY mais officiellement en tant que prestataire de service avec l'objectif de rentabiliser l'entreprise, au maximum sur deux ans. D'ailleurs ils y a eu récemment une période de pression sur les ouvriers pour augmenter la productivité.

Comme à First, nos patrons de HZ n'ont jamais participé aux réunions du CE malgré la demande des élus.

Du groupe HZ Holding dépend beaucoup d'emplois, alors de la Gironde à nos collègues de la Lorraine, tous ensemble !

NOUVELLES USINES À BLANQUEFORT ?

L'information circule comme quoi des entreprises s'implanteraient sur Blanquefort : EADS Astrium pour fabriquer des pales d'éoliennes off-shore et First-Solar (rien à voir avec notre First à nous) qui fabriquerait des panneaux photovoltaïques.

Nous ne savons pas s'il y a un lien avec les projets de production dans notre usine ou si ça correspond à une politique industrielle organisée. Mais cela peut aussi, au bout du compte, être des fausses pistes.

Les pouvoirs publics devraient mettre en débat, le plus largement possible, les perspectives industrielles pour la région. La question de l'emploi et des productions de demain devraient être traitées en toute démocratie, sous le regard de la population.

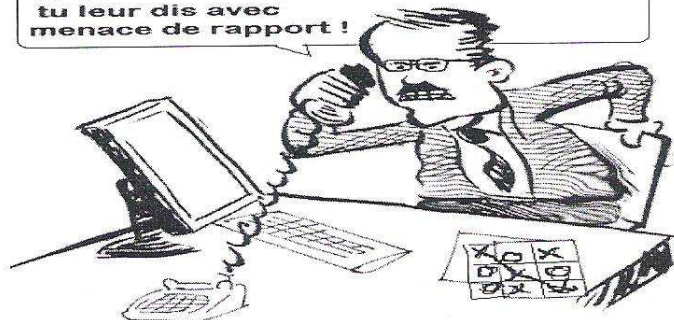
Au lieu de cela, les tractations se font dans l'opacité habituelle. Nous ne savons jamais ce qui se joue dans ces affaires là. Pourtant, cela concerne tout le monde puisqu'il s'agit de l'avenir industriel de la région.

TENSIONS DANS L'USINE

Cela fait quelques mois que certains parmi l'encadrement ou la maîtrise ont une attitude qui relève du harcèlement (flicage, pressions, remarques répétées, provocations) à l'égard de salariés bien choisis.

Récemment, un de nos camarades en a été victime. Résultat : un arrêt de 2 semaines suite à une altercation. Il a craqué devant ces méthodes injustifiables. Il est primordial qu'une solution soit trouvée pour éviter les tensions inutiles. Le problème sera abordé lors du CHSCT du 11 décembre.

10 mn 3 sec de pause c'est intolérable!
tu leur dis avec
menace de rapport !



SOUS HAUTE SURVEILLANCE

Toute la semaine dernière, surtout à partir de mercredi, les salariés de l'assemblage ont été surveillés par la police montée.

Au bout des dix minutes de pause, les super flics arrivaient en voiture, s'arrêtaient dans l'allée centrale et si certains étaient en train de discuter, alors ils dégagnaient le téléphone et faisaient leur rapport à leurs subordonnés.

Du coup la hiérarchie est sur les dents. Cela se traduit par des menaces de faire sauter du temps et de mettre un rapport au prochain « débordement », menace qui a été généralisée à l'assemblage puisque c'était dans l'ensemble un retard collectif.

Les contremaîtres sont mis inutilement sous pression et deviennent obsédés par leurs compteurs de production. Le social n'a jamais été une priorité mais cela a empiré.

Des collègues demandent à passer leur matrice, ils n'ont pas le temps car « il manque du personnel ». Il faut préciser que tous les jours il manque environ 20 personnes (absentéisme, formation).

Le discours à la mode est : "on est plus chez FORD mais chez FIRST". Mais qu'est-ce que ça signifie ? Qu'il faut accepter ces situations ? Ce n'est pas gagné.