

Bonnes nouvelles

(les dessous de l'usine)

Pas de nouvelles, bonnes nouvelles ? En tout cas, c'est ce que semble dire la direction qui maintient sa confiance pour l'avenir du site. Pourtant, nous n'avons toujours rien de concret, et ce, à 21 jours de la fin de l'année : une fin d'année 2009 qui était présentée par cette même direction comme la date butoir pour espérer trouver des marchés vers la Chine. Nous n'avons pas entendu la direction s'en expliquer.

Aujourd'hui, nous attendons toujours la signature d'un contrat de ... 10 000 transmissions ! Et on est loin de l'objectif des 200 000.

Mais ce n'est pas tout. Nous n'avons pas réellement de nouvelles sur la construction du bâtiment, pas de nouvelles récentes des banquiers qui ne veulent pas prêter, pas de nouvelles précises des autres projets ... à part pour ceux qui sont annulés bien sûr !

Pas de nouvelles, non plus, de la réunion de Bercy avec la ministre Lagarde, reportée officiellement pour décembre. Pas de nouvelles des élus comme Mrs Rousset et Feltesse qui se disent d'accord avec la création d'un comité de suivi et qui ne l'ont toujours pas mis en place.

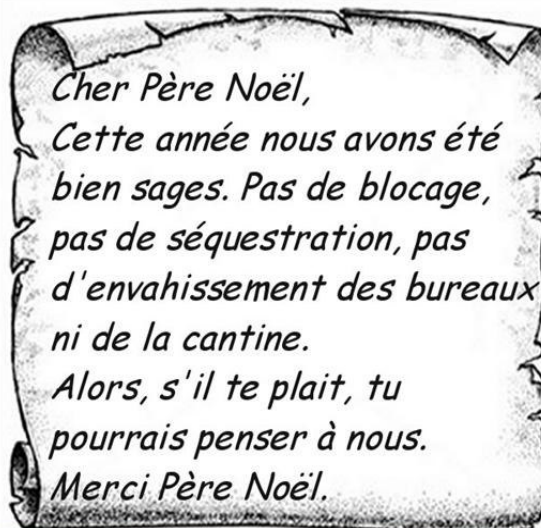
Pas de nouvelles enfin des dirigeants de HZ complètement transparents alors qu'ils passent parfois à l'usine. Depuis le processus de reprise, nous n'avons pas rencontré une seule fois ni HZ, ni Hay, ni Ford qui font tous partie d'un conseil de surveillance qui doit se réunir mais dont on ne sait rien ou presque.

En clair, il n'y a pas grand monde pour prendre clairement ses responsabilités. Personne parmi tous ces dirigeants qui soient capables de rendre des comptes sur la situation réelle de l'usine et des projets.

Ces gens-là peuvent toujours nous reprocher nos critiques et notre manque de confiance (on n'est pas les seuls : banquiers, élus) envers les directions de Ford/HZ. Le fait est que le flou

domine sur la situation de l'usine. Et nos inquiétudes sont loin de diminuer semaine après semaine.

Encore une fois, nous n'affirmons pas que les projets de la direction ne sont que du bluff. La reprise du site offre des perspectives d'avenir mais pour les concrétiser, l'intervention directe des salariés reste nécessaire de manière à exercer une pression, à ce que les choses aillent dans le bon sens.



SENIORS : LA DIRECTION FAIT SEMBLANT

Les « négociations » sur le travail des seniors débouchent sur un bide qui était prévisible. Il n'y a évidemment rien de sérieux dans la reconnaissance de la pénibilité au travail qui aurait dû permettre des aménagements de fin de carrière pour les collègues anciens.

La direction a fait le strict minimum (faire une série de réunions) pour se mettre en règle vis-à-vis de la loi. D'ailleurs, elle n'a même pas insisté pour que les syndicats signent l'accord. Elle s'en moque puisqu'il est prévu en cas de non accord de mettre en place un plan d'action dans lequel elle s'engage sur pratiquement rien.

Du coup, la CGT se retrouve moins isolée, cela faisait longtemps : l'ensemble des syndicats a refusé de signer. Mais les questions restent posées : Comment faire reconnaître l'usure au travail ? Comment améliorer les conditions de travail ? Comment permettre de faire partir les anciens dans le cadre d'une retraite anticipée avec les droits pleins et entiers ? Et comment embaucher des jeunes à la place ?

La direction a refusé d'aborder ces sujets qui correspondent pourtant à la préoccupation de nombreux salariés (pas que les anciens). A nous de ne pas lâcher et de résister à la volonté patronale de faire travailler plus longtemps.

DÉSORGANISATION TOUJOURS

C'est un fait, la direction n'arrive pas à assurer l'organisation du travail depuis plusieurs mois et surtout depuis la mise en place du plan de formation.

Les exemples sont nombreux montrant les dysfonctionnements : des collègues en formation « réquisitionnés » à l'assemblage, les déplacements qui se multiplient, les difficultés à prendre ses RTT dans certains secteurs ... C'est le manque de personnel qui devient évident. Une partie de la hiérarchie le reconnaît. La rentrée s'annonce difficile.

Info : Pensez à récupérer les cadeaux des enfants à la salle Douat et les bons d'achat au CE.

REPAS DE FAMILLE

La « famille » de la maintenance (les parents uniquement) s'est une nouvelle fois retrouvée autour d'une table de restaurant. Les chefs ont dû fêter notamment le départ prochain d'un des « parrains ».

Celui-ci organise d'ailleurs un pot de départ mais c'est sur invitation personnelle, sans doute pour éviter les surprises. On ne sait pas s'il y a eu une troisième mi-temps, tradition pour tout rugbyman qui se respecte.

DES NOUVELLES DU FRONT

Dans la série des mutations d'un secteur à l'autre de l'usine que nous vivons actuellement, le grand patron de la maintenance s'est déplacé en personne la semaine dernière, pour convaincre du bien fondé de ces « transhumances » (ils nous prennent pour des moutons !).

Surtout qu'une des zones sous sa responsabilité s'était arrêtée de travailler pour demander des explications. Et bien il y en a eu une qui a retenu notre attention : "il faut que tout le monde participe à l'effort de guerre". Mouais, c'est un peu léger comme argument.

Pour motiver les troupes, nous lui en suggérons un autre : "que nos patrons nous fassent participer au trésor de guerre".

DÉPLACEMENT OU MUTATION ?

Voilà une nouvelle façon de muter le personnel en douce. Il suffit de demander à un collègue d'aller travailler dans un autre secteur, pour soi-disant faire un remplacement, et au bout d'un mois et demi, celui-ci s'aperçoit en lisant son bulletin de paye que son affectation de secteur a changé.

Donc il est muté, sans pour cela que la hiérarchie quel qu'elle soit lui ait donné une explication ou tout simplement le rencontrer pour lui expliquer le pourquoi du comment.

Déjà la retraite ?



A PROPOS DE LA MUTUELLE

Après 7 réunions du CE sur la mutuelle, il a été décidé à la majorité (tous sauf la CGT) de conserver Filhet-Allard. Sur l'ensemble des propositions qui avaient été faites par les deux courtiers en compétition (Filhet-Allard et Gras Savoye), celles de Gras Savoye étaient plus intéressantes sur plusieurs points pour l'ensemble des salariés : tout d'abord sur le coût du contrat. Gras Savoye est moins cher de 85 000 euros à l'année ce qui n'est sûrement pas négligeable pour nous tous.

Ensuite, sur les frais : médicaments, optique, dentaire, cure thermale, etc ... les propositions de Gras Savoye étaient moins chères.

Au cœur du problème, il y avait l'évolution des cotisations au-delà des deux ans de contrat garantis sans augmentation. Nous savons maintenant qu'à ce niveau, les deux offraient les mêmes conditions.

Au bout du compte, la proposition de Gras Savoye était la plus intéressante et pourtant, nous avons été les seuls à la soutenir. Même sur le choix de la mutuelle, nous arrivons à nous retrouver seuls.

LE SPECTRE DE L'ACCORD DE GARANTIE

Dernièrement, nous avons pu voir sur les tracts d'autres syndicats qui l'avaient signé à l'époque, réapparaître le spectre de l'accord de "garantie" proposé par la direction pour s'autoriser à licencier comme bon lui semblait à partir de 2009. Ford proposait alors des indemnités de licenciements de 50 000 euros (en brut).

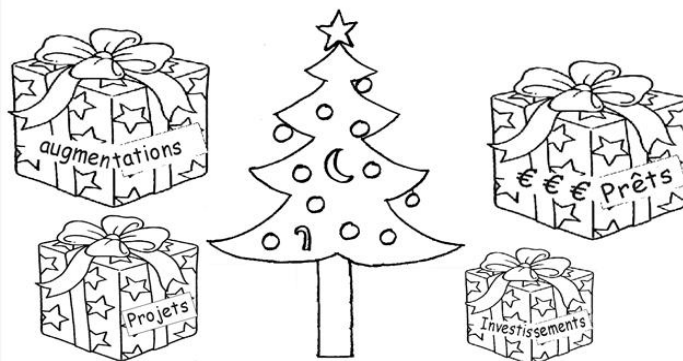
Nous l'avions dénoncé à l'époque, avec la CFTC, ce qui l'avait rendu caduque. Cela avait suscité entre nous tous de nombreuses discussions et inquiétudes. La suite, on la connaît, c'est l'ouverture du processus de reprise sans suppression d'emplois.

Les 50 000 euros brut, à la fin de l'année prochaine, on les aura récupéré sous la forme d'un salaire, en allant au boulot dans une usine qui n'a encore licencié personne grâce, on peut le penser, aux mobilisations passées.

Aujourd'hui, nous n'avons vraiment pas à regretter ce choix : le marché de l'emploi est en recul, c'est une catastrophe sociale et nous évitons d'y faire face. Pas difficile d'imaginer ce qu'il serait advenu des salariés de FAI qui se seraient retrouvés au chômage avec leurs 50000 euros. Sans emploi, nous les aurions dépensés pour vivre, et après ... ?

Si demain, il faut remobiliser, ce sera toujours dans le sens de la défense des emplois. Car même aujourd'hui, rien n'est encore perdu. Avec la reprise de l'usine, nous avons au pire repoussé l'échéance et ce n'est pas rien dans cette période de crise.

Ce serait un beau Noël !!!



JEU DE CHAIRES MUSICALES

Faute de réorganiser le travail correctement, la direction vient de mettre en place la nouvelle « organisation » de l'encadrement pour janvier 2010. Des responsables sont transférés d'un endroit à l'autre et au bout du compte, nous savons bien que cela ne devrait rien changer.

Premier constat, il semblerait que la gendarmerie mobile disparaisse (suppressions de postes inutiles ?). Les responsabilités de directeur d'après-midi seraient partagées différemment. On imagine déjà l'économie faite sur la masse salariale.

BON DÉBARAS

C'est l'évènement de la semaine et sans doute pour beaucoup de salariés (y compris parmi la maîtrise) c'est une vraie bonne nouvelle. Le gendarme d'après-midi tire enfin sa révérence et prend sa retraite.

Nous ne savons pas encore s'il embarque sa voiturette en souvenir des services rendus où si elle sera vendue aux enchères. Nous ne savons pas non plus si un pot de départ sera organisé. Etant donné sa « popularité » cela pourrait être l'occasion d'une belle cérémonie.

Ceci dit, nous lui souhaitons bon vent, en espérant qu'il ne soit pas trop nostalgique de ses parties de chasse.