

Bonnes nouvelles

(partageons les richesses !)

Le processus du PSE est donc lancé. Le planning des réunions est mis en place et tout semble au point. Nous avons la confirmation qu'en ce début d'année 2011, la direction a bien une mission spéciale : celle de liquider du personnel ... en douceur !

Une mission particulière qui n'est pas du tout la même chose que d'assurer un avenir au site. Non ça, visiblement, ce n'est pas de son ressort ... ni de sa compétence.

Rappelons-nous quand même que l'échec de HZ, c'est surtout le sien. Cette direction avait démontré son incapacité totale dans ce domaine de la sauvegarde des emplois : de mai 2009 à mi-2010, elle n'avait pas réussi à mettre en place un seul des projets présentés comme acquis. Les machines attendaient même aux portes de l'usine !

Cette direction qui se prépare à supprimer 338 emplois a vite oublié qu'il y a à peine 18 mois, elle se prenait pour un capitaine d'industrie qui allait conquérir les marchés chinois, russe et indien. Elle allait même diversifier les productions, chose que Ford n'avait jamais fait.

Finalement, la direction revient à ce qu'elle sait faire : pousser des collègues vers la sortie.

Ce PSE est injustifié parce que Ford revient à peine et ne cherche pas réellement à maintenir tous les emplois. Il est dangereux parce que liquider 25 % des effectifs et faire partir des compétences cela fragilisera l'usine, cela diminuera sa capacité à absorber des activités importantes.

Il est irresponsable parce que derrière ce sont des dizaines d'emplois qui vont disparaître chez les sous-traitants directs et des milliers d'emplois dans l'activité économique de la région.

Alors oui nous dénonçons ce PSE comme une escroquerie, comme un piège. C'est peut être juste une étape vers la fin du site. Car quoiqu'il en dise, Ford n'a aujourd'hui pas fait le choix d'apporter une solution industrielle. Ford semble plutôt jouer la montre et jouer avec les pouvoirs publics.

Nous n'avons pas intérêt à attendre que la situation se précise dans un sens dramatique. Nous devons agir rapidement. Une véritable mobilisation avec des actions déterminées est à l'ordre du jour. Et ce jusqu'à obtenir des engagements fermes. Anciens ou « jeunes » nous avons la même bataille à mener. C'est ensemble que nous pourrons tous nous défendre réellement.



LA LUTTE CONTINUE

CONTRAINTES VOLONTAIRES ?

C'est aberrant mais c'est ainsi : les patrons peuvent supprimer des emplois sans licencier. Le PSE est sur la base des départs « volontaires », ce qui permet à Ford de ne pas remplir certaines obligations légales.

Du coup, Ford, comme beaucoup d'autres, peuvent apparaître comme des patrons sympas. Ford veut bien donner du travail à l'ensemble du personnel mais ne veut obliger personne à rester !

Si les « anciens » et d'autres veulent partir, pas de problème, Ford est généreux. C'est le coup du « on a du travail pour qui n'en veut ».

Cela s'appelle donc du « volontariat ». Mais le terme est trompeur et même manipulateur. Si des collègues veulent effectivement partir, c'est d'une part chez les anciens à cause d'une usure précoce (physique et nerveuse) et chez les plus jeunes, c'est à cause de l'absence manifeste d'un avenir. Que des collègues veuillent « fuir » nous le comprenons. C'est la politique patronale qui est condamnable !

LE COMMERCE DU PSE

Le PSE arrive et suivent tous les « parasites » qui vont avec. Voici le retour du cabinet BPI, fidèle au poste ou « ami » de la direction. Ce cabinet sert uniquement à enregistrer les départs. Officiellement c'est pour « aider », en clair il s'agit de s'assurer que le maximum de salariés partiront dans le temps imparti. Effectivement, ce cabinet « conseille » et « motive » les gens vers la sortie. Chouette boulot.

LA CHASSE EST OUVERTE

La direction a supprimé 70 emplois en 2010. Le PSE n'est pas encore finalisé qu'elle s'occupe déjà de collègues en longue maladie ou considérés comme « handicapés ». La série des licenciements pour inaptitude à tout poste » continue. La direction dit que c'est « arrangé » avec les salariés concernés ! « Arrangé » oui mais avec des collègues affaiblis, en perte de confiance, souvent isolés ! Cette politique relève d'un mépris total des salariés.

RÉUNION POUR DISCUTER DES DÉPARTS EN PRÉRETRAITE

Nous organisons, mardi 22 février, une réunion pour discuter des préretraites : des conditions de départs, des manipulations de la direction, des revendications que nous pouvons ou devons défendre, du rapport de force qui est nécessaire pour obtenir satisfaction mais aussi du comment les délégués peuvent agir au mieux dans les réunions du PSE ...

Nous donnons rendez-vous à tous ceux qui le souhaitent, aux collègues directement concernés bien sûr, à ceux qui veulent partir ou encore à ceux qui hésitent.

Nous donnons rendez-vous aussi à tous les autres. Car nous sommes tous concernés par ce plan de départs des anciens. D'abord pour une question de solidarité qui nous paraît évidente. Ensuite parce qu'en réalité, nous sommes tous concernés : l'avenir de l'usine, et donc des emplois de tous, se joue en ce moment. La diminution des effectifs, la perte des compétences et des savoirs faire va forcément fragiliser le site.

Il est donc nécessaire que nous discussions tous ensemble de nos perspectives, du comment nous pouvons défendre au mieux les intérêts de tous.

MARDI 22 FÉVRIER, 14H15 SALLE DOUAT

UN MONDE MERVEILLEUX ?

« 2011 sera encore meilleure que 2010 » Ce bienheureux s'appelle Mulally, le patron de Ford. Si les choses se présentent aussi bien, ça devrait donner des idées pour préciser nos exigences salariales. Il n'y a pas de raison que seuls les actionnaires profitent de notre travail !



A LIRE : « ROUGE DANS LA BRUME » DE GÉRARD MORDILLAT

Pour tous ceux qui ont aimé le roman et le film « Les vivants et les morts », pour tous ceux qui veulent dire stop aux fermetures d'usines, alors il faut lire absolument le dernier roman de Gérard Mordillat « Rouge dans la brume ».

L'histoire de ce roman pourrait être l'histoire de Ford. Un matin de février, tous les ouvriers de la Mékamotor, une usine du nord de la France dont les actionnaires sont américains reçoivent une lettre leur annonçant la fermeture de l'usine pour novembre.

Les raisons invoquées, sont la crise, les nécessités économiques, une activité déficitaire et blablabla et blablabla ... Il faut délocaliser. Commence alors un bras de fer entre « le pot de fer et le pot de terre ». Les salariés, les syndicats, s'organisent, occupent l'usine, pendant que la direction essaie de gagner du temps en cachant leurs réelles intentions.

La direction essaiera même de faire sortir les machines de l'usine. Elle veut Licencier tous les salariés en leur don-



AUTORITÉ ÉGRATIGNÉE

On connaissait la surveillance des chefs sur les ouvriers même en ces périodes où le travail ne court pas les allées de l'usine. On croit comprendre qu'il y a aussi une surveillance des grands chefs sur les petits chefs.

Visiblement la direction ne peut pas compter sur une hiérarchie homogène et qui fait bloc derrière elle. Son autorité s'effrite et c'est logique. Après avoir manipulé son monde et après avoir raconté tant de salades, voilà que certains parmi la hiérarchie ne feraient plus confiance dans la direction.

Résultat, il pourrait y avoir quelques tensions « internes ». A l'image de quelques attaques contre la direction aux Prud'hommes. Logique, la direction du coup, doit surveiller de près tout son encadrement.

Les temps sont durs pour tout le monde.

La préretraite

Avec les moyens

Sans moyen



Loisirs...



Petits boulots

ESCROQUERIE PATRONALE

Après les annonces de Renault, voilà un nouveau camouflet pour le gouvernement qui s'appuyait sur le maintien des seniors dans l'emploi : Ford se lance dans un plan de départs anticipés pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Peu de temps après la réforme des retraites, ces événements prouvent le décalage entre le discours gouvernemental et la réalité pour les salariés âgés et usés par le travail.

De plus, dans les deux cas, les directions mettent en porte-à-faux l'Etat et le Medef, confirmant l'opinion des syndicats de FAI contre le plan d'action mis en place seulement un an plus tôt concernant le maintien dans l'emploi des seniors.

nant le minimum légal d'indemnités. Se débarrasser d'eux au moindre coût. Pour les syndicats, pas question de négocier une prime de départ. Le combat doit être mené sur la sauvegarde de l'emploi.

Ils vont joindre leur combat à celui d'une autre usine qui ferme, manifester ensemble avec le soutien de la population locale Faire converger leurs revendications, leur lutte pour l'emploi.

Ils vont solliciter les médias, les élus locaux, ils réclament le remboursement des indemnités publiques ou leur réinvestissement dans un nouveau projet pour l'usine. Cette révolte va se propager à une, puis deux usines, nourrie par l'espoir de faire converger toutes les usines en lutte pour l'emploi.

A travers ce combat, ce sont aussi tous les rapports humains qui y sont décrits. Etre résigné ou dire non et faire entendre sa voix, en attendant que l'espoir devienne réalité. A acheter, à lire, à faire circuler. « Rouge dans la brume » paru chez Calmann-Levy. Prix : 21 euros.