

Bonnes nouvelles

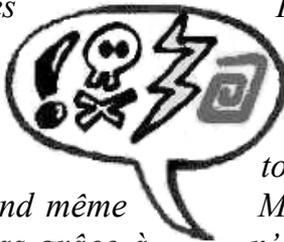
(Ne schtroumpfons rien !)

Le PSE vient d'être finalisé. La dernière réunion a eu lieu mais c'était une formalité. La DI-RECCTE (ex-DDTE) nous avait prévenu : la fin de la récré a sonné et quel que soit le positionnement des syndicats, cela vaudra « avis » et bouclage du PSE.

Les élus CGT ont fait une déclaration (voir affichage et site internet) argumentant encore sur les insuffisances, les incohérences et les dangers du PSE. Effectivement, nous ne sommes pas contents car pour nous, Ford est loin d'y avoir inscrit clairement ses engagements pour la suite.

Alors bien sûr, la situation a quand même évolué pendant la consultation. Non pas grâce à la « négociation », il n'y en a eu aucune. Ford et ses fidèles serviteurs de FAI ont complètement fermé la discussion dès le début.

C'est notre mobilisation renforcée par l'unité retrouvée des syndicats. C'est parce que nous avons fait face à Ford, toutes générations confondues que nous avons réussi à faire bouger les choses. Ford a vu ses plans contrariés et a dû modifier son calendrier et annoncer dès mi-mars un début d'engagement sur le projet structurant.



Nous avons aussi obtenu la garantie du paiement des pensions de préretraite jusqu'à leur terme. Ford a dû revenir par deux fois pour rendre des comptes sur sa stratégie. Oui nous avons réussi à mettre la pression sur Ford. C'est bien la résistance collective qui change la donne.

Pour nous, c'est loin de suffire. Nous pensons qu'il y avait des possibilités de contraindre Ford à lâcher plus. Nous regrettons que les autres syndicats n'aient pas « tenus » plus longtemps avec nous. Nous aurions été plus forts et les perspectives auraient été toutes autres.

Malgré tout, le moral chez les collègues n'est pas au top. Les inquiétudes, la résignation, l'écoeurement font un cocktail pas terrible. Cela n'aide pas à maintenir la mobilisation. Pourtant, nous n'avons pas intérêt à lâcher quoi que ce soit, ni à laisser les mains libres à Ford.

Nous sommes toujours en danger sur l'avenir des emplois, des menaces pèsent sur nos conditions sociales et de travail ainsi que sur le niveau de vie de la plupart des anciens qui vont partir. Avec en plus les « négociations » RPS et NAO à venir, la bataille devra continuer.

ET MAINTENANT, QUOI FAIRE ? LA JUSTICE EN QUESTION

On y va ou on n'y va pas ? C'est la discussion que nous avons au sein du syndicat en essayant de la mener le plus largement avec les collègues. Cette question de saisir le tribunal pour attaquer la direction est particulièrement une affaire sérieuse. Nous avons 2 semaines pour nous décider.

POURQUOI ATTAQUER ?

Depuis le début, avec les autres syndicats, nous avons dénoncé les insuffisances du PSE (avenir des emplois, conditions de départ des anciens). Il s'agit d'utiliser les outils qui permettraient de protéger au mieux l'ensemble des salariés. Le contenu du PSE a évolué grâce à la mobilisation de mars mais nous souhaiterions aller plus loin avec la justice.

POUR QUEL OBJECTIF ?

Ce serait une procédure de suspension du PSE en vue d'en améliorer le contenu et non pas une demande d'annulation de ce PSE. L'objectif est bien de contraindre Ford à s'engager clairement sur une stratégie de pérennisation du site et sur l'amélioration des pensions préretraite au regard de la santé financière de Ford (6 milliards de profits).

QUELLES CONSÉQUENCES ?

Si nous perdons, cela ne change rien, il n'y a pas de suspension du PSE. Si nous gagnons, Ford doit revoir des aspects importants de sa copie en vue de l'améliorer.

AVONS-NOUS UNE CHANCE DE L'EMPORTER ?

Très grosse interrogation. D'un point de vue juridique, tous nos « spécialistes-conseils » s'accordent à dire que Ford ne respecte pas la réglementation. Le hic c'est que le dossier « Ford » est politique. Nous ne nous en plaignons pas dans la mesure où cela signifie que l'avenir de l'usine préoccupe les pouvoirs publics, les élus et l'Etat. Mais dans le cas présent, il semblerait qu'une « entente » ait été trouvée entre Ford et les autorités. Pour preuve, les interventions de la DDTE, de Juppé, du ministère de l'industrie

Résultat il y a une grosse pression qui s'exerce pour définitivement clore le chapitre PSE. Il est évident que si la CGT décide de saisir la justice, ça devrait en faire réfléchir quelques uns du côté du pouvoir et de Ford.

ETRE COMPRIS DES SALARIÉS

Des collègues « partants » peuvent nous reprocher d'aller plus loin. Nous en sommes conscients et ça fait partie du débat. En même temps, si nous avons les arguments juridiques, il peut être dommageable de ne pas tout tenter pour améliorer encore les choses. Quoiqu'il en soit, le choix n'est pas fait. N'hésitez pas à en discuter avec les militants CGT. On fera au mieux, en espérant prendre la « bonne » décision ... au bout de la discussion.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

De plus en plus de collègues semblent craquer plus facilement ces derniers temps. Un reproche de chef, une remarque déplacée, un jour ça ne passe comme d'habitude. Le ou la collègue fragilisé(e) pour des raisons de boulot ou de vie privée peut se retrouver en souffrance à cause d'un climat dégradé dans l'usine et d'une inquiétude usante. La personne fragilisée peut craquer plus facilement.

C'est ce qui arrive maintenant plutôt régulièrement. Les passages à l'infirmerie se multiplient pour ces raisons et certains en ressortent encore moins bien.

Les dégâts liés à des années de stress, aux incertitudes du lendemain, renforcés inévitablement par les coups bas de Ford, par une gestion du personnel souvent agressive, se payent peu à peu.

Viennent de débuter des « négociations » en vue d'aboutir à un accord sur les Risques Psychosociaux. C'est tant mieux car il y a comme une urgence. Aussi faudra-t'il éviter de faire semblant de se préoccuper de la santé des salariés.

Cela signifie pour nous qu'il faut mettre à plat l'organisation du travail, le rôle de la hiérarchie, de permettre une vraie démocratie dans l'entreprise de manière à ce que chacun puisse se défendre quand il est « agressé » au quotidien par un certain mode de gestion du personnel.

Pour nous salariés, pour ne pas sombrer dans la souffrance, la réponse essentielle reste de créer des liens de solidarité, de se défendre collectivement et de combattre les divisions quelles qu'elles soient.

Encore un très gros chantier en perspective.

Les NAO vont débuter La direction se prépare



ÇA COINCE À L'ASSEMBLAGE

Il a du y avoir une erreur de calcul mental. Les collègues que ce soit sur la E ou la S, se retrouvent en sous-effectif. Certes, il y a quelques congés (les beaux jours arrivent), quelques maladies qui semblent se multiplier ... et puis il y a eu une 30aine de salariés mutés à GFT ces dernières semaines. Résultat, il manque du monde sur les postes de travail.

Que la direction et l'encadrement ne sachent pas organiser la « petite » production que nous avons à faire, ça passe. Mais que cela retombe sur les collègues qui se retrouvent confrontés à la désorganisation, c'est un gros problème.

ÇA SCHTROUMPF DUR !

Les militants CGT peuvent difficilement discuter entre eux sans qu'une oreille malveillante espionne leurs échanges. Dernièrement il nous a été reproché d'avoir « surnommé » notre commercial préféré de « schtroumpf » ... entre nous.

Cela a de suite provoqué une intervention scandalisée et un topo comme quoi la direction était elle aussi en souffrance à cause du harcèlement et des moqueries de certains syndicats. Ce n'est pas tout : l'élu CGT soupçonné d'autant d'irrespect a reçu un courrier le lendemain dénonçant cette attitude inadmissible (voir panneau CGT).

En réponse, nous avons rappelé les déclarations et les attitudes de la direction relevant son total irrespect envers les salariés. C'est toute une politique qui est mise en place pour intimider les salariés les plus fragiles, pour taper sur ceux qui contestent, pour paralyser tous les autres.

Combien de convocations individuelles, combien de courriers menaçants, combien d'altercations très limites de la direction et d'une partie de son encadrement ? Nous admettons volontiers que les dirigeants et cadres ne sont pas à l'abri de la souffrance. D'ailleurs, nous savons qu'aujourd'hui certains sont en difficultés psychologique. Mais cela n'enlève rien au fait que c'est la direction qui donne le ton et orchestre ce climat dégradé.

Voilà ce que nous voulions schtroumpfer !

CITATION DE LA SEMAINE :

Encore une citation du DRH lors de la réunion CE du 14 avril, qui montre bien le mépris des gens de la direction. Cette fois c'était à propos du chômage partiel qui nous attend : « Moi, on me demande de rester à la maison payé à 95 % de mon salaire, je signe de suite ».

Nous à 20 % de son salaire, on signe aussi !



ÉDIFIANT !

Voici des chiffres tirés du bilan social 2010. Cela concerne les promotions comparées sur les deux dernières années :

Ouvriers = 147 promos en 2009, 94 en 2010 soit - 36 %

ETAM et cadres = 4 en 2009, 48 en 2010 soit + 1200 %

Pas sûr que le budget prévu soit respecté pour les ouvriers. A discuter lors des prochaines « négociations » NAO qui commencent le mardi 3 mai.