

Bonnes nouvelles

(au secours BPI revient !)

Enfin ! C'est ce que doit penser la direction qui vient de donner le feu vert à une nouvelle vague de 336 départs. Les anciens sont reçus par le service du personnel pendant que le cabinet BPI s'est installé pour s'occuper des « volontaires ».

D'un côté des professionnels du baratin « mais oui, partez c'est ce qu'il y a de mieux pour vous » et un cirque lamentable. De l'autre des collègues, anciens ou pas, qui pour certains seront forcément désarmés devant le choix à faire.

Quoi faire maintenant ? C'est sans doute la question que se posent des dizaines, voire des centaines de collègues. Partir parce qu'il y en a marre, parce que l'on est usé et fatigué par des années d'usine ? Partir parce qu'ils croient qu'il n'y a pas d'avenir, donc mieux vaudrait fuir avant que tout s'écroule ?

Evidemment, il y a tous ceux qui savent. Il y a ceux qui ont l'âge de partir en préretraite ayant calculé que leur pension sera suffisante pour vivre tranquillement. Il y a ceux qui ont un travail acquis, un bon plan, une petite entreprise pour s'en sortir ailleurs. Tant mieux pour eux, en espérant quand même qu'ils ne se trompent pas.



Et puis il y a les autres. Les anciens qui voudraient partir, qui seront tout autant usés et fatigués, qui en auront tout aussi raz le bol, mais qui ont les plus bas salaires et qui savent qu'avec 1200 euros de pension ce n'est pas assez pour vivre. Il y a ceux qui ne font pas confiance à Ford, qui ont peur du chômage et qui aimeraient bien aussi s'en aller pour bosser ailleurs mais qui n'ont pas de compétence à « vendre » ou de bon plan.

La politique de Ford c'est de diviser les gens, c'est de les condamner à « choisir » seuls, à raisonner individuellement alors que le problème est collectif. De ce point de vue là, le choix se fait dans de mauvaises conditions. Aussi le « volontariat » n'a pas trop de sens car ceux qui partiront, c'est plus pour échapper à la situation que nous vivons et donc par défaut.

Ford avait un premier objectif, celui de liquider 25 % de l'effectif. Ce qui va coûter cher à la région avec les milliers d'emplois qui vont disparaître. Pour son deuxième objectif, les 1000 emplois à sauvegarder, ça reste à vérifier. La suite, vendredi avec la venue de Ford Europe.

NOS SALAIRES EN DÉBAT : ENTRE LÉGITIMITÉ, INDÉCENCE PATRONALE ET URGENCE SOCIALE

Les fameuses négociations annuelles vont débiter ce lundi 9 mai. Un gros match en perspective : tendu à souhait tant les enjeux sont importants pour nous tous.

IRRÉALISME OU CYNISME ?

Du côté des dirigeants et des cadres, il semblerait que la question des salaires soit moins tabou. En effet, les 10 plus gros salaires se sont octroyés une petite augmentation de 7,6 % en 2010. Ce qui correspond à une moyenne de 800 euros brut par mois. Ok ce ne sont pas les augmentations (dans les 25 % selon le cas) ni les fortunes des dirigeants du CAC40 (plusieurs millions voire des dizaines de millions) mais quand même, ce n'est pas mal.

Moralité : quand il s'agit de leurs revenus, il n'est plus question d'irréalisme. Au contraire, tout devient possible !

DES OUVRIERS QUI COÛTENT CHER ?

Mais pour les ouvriers, ce n'est plus du tout la même histoire. Il n'est jamais question de répartir les richesses de manière équitable. Il y a ceux qui produisent et ceux qui encaissent, c'est comme ça. On nous explique même que si les salaires augmentent trop ou atteignent un niveau trop élevé, alors cela va peser sur l'entreprise. Bizarre ! Il n'y a que nos salaires qui « handicapent », ce n'est jamais le cas des dividendes ou des fortunes distribués aux dirigeants.

MENSONGES ET MANIPULATIONS

Les patrons veulent faire croire que l'économie c'est compliqué et que nous ne pouvons rien y comprendre. Il faudrait accepter ce qu'on nous dit, il n'y a pas le choix ! Mais cette propagande patronale repose sur une grosse duperie et sur une contradiction de taille : ce sont bien les ouvriers et les employés qui produisent et qui font tourner l'usine. Ce sont bien eux qui produisent les richesses. Sans nous, il n'y a plus grand-chose qui fonctionnerait.

150 EUROS POUR TOUS, C'EST PLUS QUE LÉGITIME !

Alors pourquoi la question du salaire reste un problème insoluble y compris quand il y a des profits comme chez Ford aujourd'hui ? Pourquoi, cette obsession, cette chose sacrée. Les prix augmentent, les dividendes augmentent mais pourquoi les salaires devraient ils rester bloqués ? C'est quoi cette règle ?

Les salaires, c'est la reconnaissance des compétences, de l'expérience, etc ... mais c'est surtout ce qui assure notre niveau de vie. Quelque soit le métier, la fonction que nous avons, nous devons pouvoir vivre décemment de notre travail. Les salaires doivent augmenter réellement et maintenant. Les moyens existent largement pour satisfaire les besoins de tous. Allons nous-mêmes chercher notre dû !

T'AS SIGNÉ, C'EST POUR EN CHIÉ !

Lors de la dernière réunion du CE ordinaire et dans celle des DP, nous sommes revenus sur le prêt de main d'œuvre à GFT mais surtout sur les méthodes employées par la direction. Notamment sur l'aspect du volontariat et de son obligation légale lorsqu'il y a modification de fonction et donc du contrat de travail, par exemple : si un CDSPA est "muté" à l'assemblage de GFT.

Et là, la direction explique que comme le salarié signe un avenant à son contrat de travail, ça signifie pour elle qu'il est volontaire, puisqu'il le signe. Sauf qu'elle oublie (volontairement ?) de l'informer au préalable qu'il peut refuser de le signer, qu'il en a le droit ! Encore une fois, les méthodes pratiquées par la direction sont douteuses...

UNE BOULANGERIE DANS L'USINE

On aura tout vu ou presque concernant les idées loufoques. Voilà que maintenant la Sodexho veut nous vendre des baguettes à l'usine. Et pourquoi pas bientôt un supermarché dans l'usine. Et la galerie marchande qui va avec ? C'est vrai qu'il va y avoir de la surface disponible.

Tout ça va-t-il finir par une joint venture avec Carrefour ou Auchan ?

Le dicton du mois

Pour avoir une bonne augmentation



Il faut faire chauffer la direction !

QUELLE AVENTURE !

Ce qu'il y a de chouette dans l'incapacité de la direction à organiser correctement le travail, c'est que parfois on rigole. L'histoire des racks à réparer illustre bien l'absence de maîtrise de l'encadrement.

Des collègues sont « baladés » depuis des semaines : des racks doivent être réparés et donc il y a des besoins en personnel. Mais combien de racks ? Un jour ils sont 3000, puis il n'y en a plus et puis 600 sont retrouvés. Soit ils jouent à cache-cache, soit les chefs ne savent pas où ils rangent leurs affaires.

LES CDSPA : JAMAIS 2 SANS 15 ?

Dans la série "la direction se fout des accords", il y'en a un qui tient la corde depuis des années. D'après les accords de la métallurgie, un CDSPA, qui a passé un certificat de qualification de catégorie B ne pourra avoir un coefficient inférieur à 215 !

Hors, devant ce manquement au respect des accords à FAI, il y a 2 écoles pour le justifier : 1) Le petit Nicolas : "Les CDSPA ne sont pas 215 parce qu'ils ne font pas de maintenance à 100%" et 2) La Cheftaine suite au constat que nous faisons quant aux CDSPA qui ont intégré la maintenance à 100% : "Oui mais ils ne font pas de production".

On l'aura compris, pour passer 215, les CDSPA devront faire 8 heures de maintenance + 8 heures de production... Par équipe !

PROJETS : COMPLICATIONS EN VUE

La mise en place du projet des racks est symbolique de la situation. C'est le premier puisqu'il est prévu que tout soit en place en juillet et que la production débiterait en août. Des salariés ont été formés, d'autres le sont actuellement. Alors tout est prêt ?

Et non ! Au contraire même car l'urgence de la situation n'assure pas des bonnes conditions de préparation : commandes machines, services sous-traités, compétences du personnel ... difficile de tout réaliser en si peu de temps.

Et puis surtout, il s'avère particulièrement compliqué de mettre en place un projet avec dans le même temps un PSE comprenant des départs volontaires.

En effet pas de bol et pas de surprise ! Des personnes formées pour ce projet semblent être intéressées au départ (anciens et départs volontaires). D'où la difficulté à s'assurer qu'il y aura bien une équipe prête à démarrer la production dans deux mois.

La direction a voulu supprimer d'abord des emplois sans connaître les activités de demain, ignorant les compétences et les effectifs nécessaires pour mettre en place des projets. Du coup cela ne pourra pas se faire dans les meilleures conditions. Voilà une preuve dans la pratique d'un PSE précoce et qui va forcément poser de nombreux problèmes. Alors pour pallier à son irresponsabilité, la direction va-t-elle retenir quelques collègues ? A suivre ...

AU BON COIN !

Drôle d'ambiance. Alors que Ford dit pouvoir assurer du boulot pour tous ceux qui le souhaitent, voilà que BPI met bien en évidence un panneau d'annonces avec des emplois CDI. Un bon moyen pour organiser la fuite des compétences. Un truc aussi pour encourager au départ. Attention aux pièges et aux mauvais choix !



RPS : GROS CHANTIER EN PERSPECTIVE

Les résultats de l'enquête RPS réalisée l'année dernière débouchent sur une première analyse et sur la mise en place de «groupes de travail » pour aborder les difficultés révélées. En effet le questionnaire rempli par 44 % des collègues montre qu'il y a des salariés en souffrance au travail. Les chiffres sont parfois surprenants (états dépressifs, mal-être, inquiétudes, insatisfactions diverses ...) et certains montrent qu'il y a urgence.

Il s'agit de vite mettre en œuvre un plan d'action pour s'attaquer aux Risques Psycho-sociaux et améliorer les conditions de travail de tous. Des difficultés ont été ciblées : secteurs comme le TTH, la logistique, l'assemblage; des catégories de personnel comme les TL; sur les comportements hostiles ou de harcèlement ... Il y a du boulot car au cœur du problème, il y a bien la politique de Ford/FAI et son organisation du travail qui font beaucoup de dégâts.