

# Bonnes nouvelles

**(150 euros pour tous ! Répartition des richesses !)**

Bonne nouvelle, soulagement, victoire des salariés mobilisés, enfin ! ... Il y a de tout ça dans la décision de la FMC d'investir à nouveau pour une future transmission. Nous sommes encore loin des 1000 emplois préservés mais la situation actuelle est quand même moins inquiétante.

Bien sûr, les mois qui viennent seront préoccupants et difficiles à vivre avec la période de transition, le chômage partiel, les collègues qui s'en vont avec des pensions trop faibles, les emplois et les compétences qui disparaissent ...

Mais voilà que la direction passe déjà à l'attaque en nous demandant de faire des concessions sur nos salaires et nos conditions sociales. Une manière de nous dire que Ford n'est pas là pour être sympa et qu'il tentera de nous faire payer quelque part notre détermination à sauver l'usine et les emplois.

Le calendrier de Ford a été bousculé et décidément rien ne s'est passé comme prévu. Peut être que Ford aurait voulu conditionner le gros projet à des reculs sociaux. Or les événements se sont accélérés et ce projet nous l'avons. Du coup, la direction cherche maintenant à se rattraper.

Ford ne fait pas dans la dentelle : première étape, demander aux syndicats d'accepter le marchandage (on ne sait jamais) et quelques reculs sociaux. Petit chantage classique ! « On vous donne du boulot, c'est cool. Maintenant à vous de donner quelque chose en échange ».

Ça sent l'arnaque à plein nez. Mais peut être est-ce juste une tactique pour mettre la pression et calmer nos ardeurs syndicales. Juste pour dire demain « vous voyez avec 0,5 %, vous vous en sortez très bien ! » Histoire de faire passer une grosse pilule.

Autant le dire de suite, aujourd'hui tout nous amène à refuser ce marchandage lamentable. Nous ne devons en aucun cas baisser la tête et culpabiliser.

Au contraire ! Il faut que ça pète car il y en a ras le bol de cette politique qui vise à nous plier aux exigences patronales. Comme pour les emplois, il ne faut rien lâcher sur notre niveau de vie. **Nous appelons à une action mardi 17 mai, au moment de la deuxième réunion. Nos salaires doivent augmenter comme ceux des dirigeants, comme les profits ! Refusons les sacrifices.**

Alors agissons maintenant.



## **TOUTES LES RAISONS DE S'OPPOSER AU CHANTAGE DE LA DIRECTION (PARTIE 1)**

Les « négociations » annuelles, dites NAO, s'annoncent sportives pour cette année. Le ton est donné. Il est demandé aux syndicats de « réfléchir » sur les concessions qui pourraient être faites par les salariés. Voici quelques arguments pour dire qu'il n'y a vraiment aucune raison de « marcher » dans cette combine qui relève de l'escroquerie.

### **POURQUOI FAUDRAIT-IL ENCORE RÉDUIRE LES COÛTS ?**

La FMC a choisi le site de FAI reconnaissant par là qu'il avait toutes les qualités requises. S'il n'y avait pas une garantie de bonne productivité, la décision aurait été différente. Les patrons ont peu le goût du sacrifice. Seulement voilà ils veulent toujours faire des gains de productivité, c'est une maladie. Cela n'est pas justifié.

### **VÉRITABLE OBSESSION PATRONALE**

Comme par hasard, quand il s'agit de réduire les coûts, les patrons pensent très vite aux salaires et font culpabiliser les ouvriers. Mais qu'en est-il des 100 millions de dollars empochés par Bill et Alan ? Pourquoi viser encore les plus bas salaires ? Il faut savoir que la part du salaire dans le coût de production d'une transmission est très faible, la marge est finalement très étroite et la solution de prendre sur les rémunérations sera inefficace. Ce « grappillage » ne permettra que d'enrichir un peu plus les actionnaires.

### **PARTAGER LES « EFFORTS » ... ET LES BÉNÉFICES ?**

Ford comme tout patron est expert pour parler des efforts à partager. Bizarre qu'il ne soit jamais question de partager les richesses et les bénéfices. Mettons tout sur la table, rendons transparent les comptes de la FMC, les revenus des dirigeants, des actionnaires et démocratisons la vie de l'entreprise. Là on pourra peut être aborder la question d'une juste répartition du travail et de tout le reste.

### **TOUT VA TRÈS BIEN MADAME LA FMC !**

On pourra noter le culot des dirigeants qui parlent de concessions dans une situation de bénéfices historiques (Ford est au top 10 mondial avec ses 6 milliards de dollars), des rémunérations indécentes des patrons (100 millions pour les 2). Tout va pour le mieux : perspectives de ventes, nouveaux modèles, cadeaux des Etats (35 millions d'aides à Ford rien qu'en France).

### **LE CYCLE INFERNAL DE L'ENGRENAGE : DIRE STOP DE SUITE**

Accepter le marchandage de la direction est impossible et dangereux. Les reculs imposés ne garantiraient strictement rien du tout ... à part de nouveaux reculs pour demain. C'est un engrenage sans fin. Arena ou Continental avaient « accepté » des reculs et pourtant ces usines ont fermé quelque temps après. Une seule solution, s'opposer.

## COMBIEN D'EMPLOIS EN RÉALITÉ ?

Les présentations de projets futurs ont bien commencé (en CE comme en CHSCT) : effectifs, machines, plans, délais ... les informations arrivent peu à peu (voir nos comptes-rendus). Premiers constats, les chiffres concernant notamment l'emploi sont des « variables ». Rien n'est acquis.

Au bout du compte, Ford affirme qu'il y aura 1000 emplois. Aujourd'hui, le total officiel donne 955 ... en admettant que tous les projets confirment les prévisions. En même temps, Ford se dit préoccupé pour optimiser toute la surface de l'usine (pour l'instant c'est la moitié de l'usine qui sera vide !). Du coup, d'autres projets sont recherchés pour remplir l'espace.

Vrai ou pas vrai, difficile de savoir. Mais si tel est le cas, alors pourquoi avoir eu comme objectif de ne sauver que 1000 emplois, pourquoi aujourd'hui encourager les gens à partir sachant que des compétences vont se perdre et en conséquence, la mise en place des activités futures vont se compliquer ? Au final, la logique de Ford est tout sauf transparente et à de quoi alimenter les inquiétudes.

### CITATION DE LA SEMAINE :

« Le plus dur n'est pas de rester à la maison payé quasiment à 100 %, le plus dur sera de se remettre au travail ». Encore une belle phrase qui traduit parfaitement la philosophie très sociale de la direction. Pour nous le plus dur, c'est quand même d'entendre ces discours pleins de mépris de dirigeants laissant entendre que l'ouvrier deviendrait vite « oisif » rappelant les discours patronaux d'il y a un siècle.

c'est vendredi 13 !

BPI  
GROUP

e  
pôle emploi

LOTO  
A qui le tour ?

### INCITATION À LA DÉBAUCHE

La direction n'est pas si sereine que ça. Elle n'avait cessé de répéter « Tous les jours des anciens viennent me voir pour partir. Ils sont impatients, ne les bloquez pas ! » Mais elle ne semble pas si sûr que ça du résultat. Alors pour s'assurer que les salariés partiront bien, une véritable campagne du style « Allez voir ailleurs, le ciel est plus bleu » est lancée. C'est évidemment BPI qui s'y colle : affichages racoleurs, meetings, ateliers de propagande ...

Tout ça dans un esprit commercial très révélateur. On le sait, l'objectif de ce genre d'annexe privée du « Pôle emploi » est d'encaisser le plus de chèques possibles (BPI est payé au dossier finalisé). Peu importe, en réalité, si demain les collègues se plantent et font un mauvais choix. La direction et BPI sont chargés de faire partir 336 salariés, alors tous les moyens incitatifs sont bons pour eux.

Nous ne pouvons que conseiller aux collègues écœurés par les mensonges de la direction, séduits par les sirènes mensongères de BPI, de bien réfléchir. Nous restons convaincus que le mieux à faire est de défendre collectivement les emplois et les conditions sociales que nous avons.

## IL EN MANQUE POUR LES ANCIENS

Les premiers collègues concernés par les départs anticipés ont eu leur entretien avec le service du personnel. Ils ont pu découvrir la réalité des dégâts. De nombreuses pensions sont entre 1100 et 1200 euros ! Il est difficile d'enviesager une vie décente avec aussi peu.

Et c'est là que commence la prise de tête pour certains collègues : « Dois-je partir parce que je ne supporte plus l'usine et parce que je suis usé avec le gros risque d'avoir du mal à vivre dans les années qui viennent ? » Cette situation est révoltante car on peut quand même espérer, après plus de 35 ans d'usine, pouvoir vivre avec dignité et être respecté.

Etant donné les périodes de chômage partiel (moins mal payé que la préretraite) pour les deux prochaines années, le meilleur choix, pour ceux qui le peuvent physiquement et mentalement, c'est peut être de rester. Pour certains le risque est trop fort. Il faut surtout penser à éviter de galérer. Rester avec les collègues, les copains ce pourrait être une consolation. Mais il faudra éviter de travailler trop ... ce n'est pas bon pour la santé !

## JOYEUX FAIT SON MEA CULPA ?

A la fin de la rencontre avec Ford Europe (le 6 mai), Joyeux a fait une déclaration d'allégeance à Macfarlane : « Je n'y croyais pas, je pensais que si Ford revenait ça aurait été pour fermer l'usine ».

Ça faisait un peu « je m'excuse d'avoir douté de vous ». Il a continué disant « Maintenant je crois qu'on peut réaliser l'impossible pour les projets de demain ».

Tant mieux si notre Directeur retrouve le moral. Il aurait pu, sur sa lancée remercier, ceux et celles qui ont mené la bataille pour que l'impossible devienne réalité.

Projet racks : des formations en découpe laser vont être nécessaires.

On a une idée pour les formateurs !!!



## COMPORTEMENTS HOSTILES ?

Dans l'objectif de s'attaquer aux Risques Psychosociaux, des groupes de travail à thèmes ont été mis en place. La direction en a fait un « Comportement hostile », un groupe qui semble être une occasion pour elle de régler ses comptes ... avec les militants CGT.

En effet, elle met en avant les soi-disant agressions diverses de notre syndicat dans les réunions CE/DP/CHSCT et dans nos tracts. Elle confond volontairement le ton ironique du BN et la combattivité des militants. Cela n'a rien à voir avec de l'hostilité. Nous sommes dans un combat et logiquement il y a de la confrontation.

En attendant, nous sommes loin de discuter sérieusement des risques psychosociaux et des problèmes relevés dans le questionnaire. Pourtant le problème est bien d'essayer d'améliorer la vie au travail des collègues.