

Bonnes nouvelles

(vivement les vacances : J - 14 !)

La rencontre avec le Président de FAI n'a pas apporté de nouvelle information. Il nous a exposé la politique de Ford actuelle mais sans plus de détail que ce que chacun peut lire dans la presse économique.

Visiblement, Ford considère que nous sommes sortis d'une période « extraordinaire » et que de ce fait, les dirigeants de Ford Europe ne viendraient plus sur le site. Le Président de FAI prendrait le relai ayant délégation pour faire le lien.

On nous dit que l'usine FAI doit être traitée comme toutes les autres usines Ford. Nous voulons bien être traités à l'identique et nous ne revendiquons surtout pas d'avoir des « privilèges ». Mais une question se pose immédiatement : pourquoi ne retrouvons-nous pas le logo Ford ? L'usine appartient à Ford, elle devrait produire uniquement pour Ford ... donc il manque bien quelque chose.

La réponse du Président, celle de Ford Europe reste la même : cette question du logo n'est pas d'actualité, la priorité est d'assurer les 1000 emplois. « On verra plus tard pour cette question secondaire » laissant entendre que ce point est sans importance.

Le logo c'est plus qu'un symbole, c'est peut être même le fond du problème car derrière c'est le signe d'un engagement réel de Ford pour les années qui viennent. Le logo c'est sans doute la clé pour qu'un début de confiance revienne parmi l'ensemble des salariés.

En fin d'année dernière, Ford disait que le retour du logo n'était pas possible parce que l'usine travaillerait avec des clients extérieurs (constructeurs comme équipementiers). C'était d'ailleurs dans leur projet puisqu'à l'époque il n'était pas question de projet structurant Ford. Ce n'est que mi-décembre et en ce début 2011 qu'une vraie production pour Ford allait devenir une réalité sous la pression de notre mobilisation.

Mais Ford, malgré l'évolution de la situation se refuse toujours d'en discuter. Problème supplémentaire, c'est que les dirigeants de Ford Europe reviennent sur leur engagement de venir régulièrement tant que tout ne serait pas réglé. Une rencontre aurait dû avoir lieu fin juin et bien non !

On nous dit que les choses avancent peu à peu mais on voit seulement une direction FAI qui galère pour mettre en place son premier « bébé », le projet des racks. Ça promet des temps difficiles !

UNE SITUATION SOURCE D'INQUIÉTUDES

La situation de l'usine est complexe. Le retour de Ford, son engagement récent à lancer de nouvelles productions dans les 2 années qui viennent, permettent à nouveau d'espérer un avenir. Mais les inquiétudes, le stress et les tensions accumulées ne disparaîtront pas automatiquement. D'autant plus avec les 336 départs « volontaires » du PSE soit 25 % de l'effectif qui constituent un bouleversement dans l'usine.

Les anciens qui partent dans des conditions insatisfaisantes, des compétences qui s'échappent, le chômage partiel en perspective ... tout cela fait bizarre. C'est aussi une source d'inquiétudes supplémentaires. Comment la transition va se passer, est-ce que les projets vont bien se mettre en place ? Forcément, même si le climat est moins pesant qu'il y a quelques mois, nous sommes très loin de la sérénité. Nous restons dans un contexte difficile, la souffrance est bien là et le collectif se trouve bien fragilisé. La solution, c'est de renforcer les liens de solidarité humaine entre nous, à tous les niveaux.

Nous tenions à exprimer notre tristesse liée à la disparition brutale et dramatique de Didier, un collègue qui préparait son départ en préretraite.



LE POINT SUR LA COMMISSION DE SUIVI

DITE COMMISSION DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

(suite à la réunion du 21 juin)

277 préretraitables rencontrés. 256 sont éligibles
221 préretraités ont signé (départs sur juin/juillet)
16 ont refusé. 6 collègues supplémentaires ont eu l'accord de Ford Europe concernant le rachat des trimestres manquants.

Info = les collègues préretraités ne savent toujours pas si les primes seront défiscalisées ou pas. Les services de l'Etat ne l'ont pas officialisé.

Départs volontaires par BPI :

36 dossiers validés (dont 23 créations d'entreprises)

LE GRAND BAZAR (SUITE)

Après avoir constaté que le projet des racks se mettait en place très difficilement, voici cette semaine un aperçu des conditions de travail sur les chaînes d'assemblage.

Là encore, il semblerait que la direction n'ait pas été en capacité d'anticiper les problèmes. Après avoir muté des collègues à GFT, voici le tour des collègues qui partent en préretraite. Résultat, le manque de personnel se fait ressentir crument : les TL et parfois même les contremaitres sont en poste sur les lignes.

Comble de malchance, la production a augmenté ces dernières semaines (pratiquement le double) avec un effectif moindre ! Preuve qu'il y a gestion. En attendant, ce sont les collègues qui trinquent par des conditions de travail dégradées.

Le ras le bol des collègues s'exprime de différentes manières, le fait d'aller voir BPI en est une. Comme pour tout, la solution à nos problèmes, c'est la réponse collective, solidaire entre ouvriers.

Ne nous laissons pas faire.



LES RICHES RÉSISTENT À LA CRISE

Ford veut relancer sa division de luxe et travaille notamment sur la Lincoln pour relancer ses ventes. Et oui, il y a une vraie clientèle de riches et un marché à conquérir. Alors Ford investit 1 milliard de dollars d'ici 2014. Maintenant, il reste à donner les moyens aux « pauvres » de consommer. C'est pas gagné.

FAUDRA UN « TOUS ENSEMBLE » POUR STOPPER LES LICENCIEMENTS

Alors que les profits sont là, les restructurations et les vagues de licenciements continuent ! Récemment, nous avons entendu parler des menaces de fermeture d'usines Peugeot (Aulnay et Sevelnord). Un document de « travail » de la direction discute tranquillement des hypothèses concernant la réduction des coûts à faire et comme par hasard, ça tombe sur les salariés qui voient leurs emplois menacés.

Et puis il y a toutes ces entreprises plus petites et moins connues qui sont concernées soit par des fermetures programmées, soit par des plans de licenciements. C'est le cas par exemple de la fonderie MBF à St Claude dans le Jura. Les salariés luttent contre un PSE et aussi contre la menace d'une fermeture possible par la suite.

Les salariés de Fralib-Lipton à Marseille sont toujours en lutte contre la fermeture de leur usine décidée par Unilever, un des plus gros de l'industrie agroalimentaire mondiale. Entre mouvements de grèves et

UNE MÉDIATION POUR CALMER

A la demande de la CGT-Ford, l'inspection du travail a organisé une rencontre entre la direction de FAI et la CGT-Ford, en la présence de l'inspectrice du travail et du directeur de la DIRECCTE.

Notre objectif était d'essayer de retrouver des relations à peu près « normales » ce qui n'est pas le cas depuis les grève pendant les « NAO ». Situation de tension qui avait atteint le sommet avec l'agression du DRH sur un délégué CGT. Grâce au rôle de médiation de l'inspection du travail, nous avons pu discuter calmement pour essayer de trouver une solution.

La direction demande que la CGT arrête sa politique de confrontation permanente et veut que nous retrouvions la confiance. Elle se plaint d'un manque de respect au travers notamment des dessins de « Bonnes Nouvelles ». Elle dit souffrir d'un mépris de la CGT qui la traite de « menteuse » ou « d'incompétente ».

Nous sommes d'accord avec le fait de ne pas tomber dans les excès et de maintenir un respect réciproque. Mais nous avons précisé qu'il n'était pas question de parler « confiance » alors que Ford nous a baratiné pendant des années et que les projets à venir ou les 1000 emplois ne sont pas encore gagnés. La CGT continue son combat et ne lâchera rien.

Il y a un combat depuis des années mais cela ne doit pas déboucher sur une politique « répressive » contre les militants de la CGT, ce que nous craignons récemment suite à plusieurs exemples. Nous souhaitons sincèrement ne pas tomber dans le piège des relations d'agressions verbales permanentes. Mais que la direction ne nous demande pas de revenir sur nos idées, sur nos critiques qui restent d'actualité : les mensonges et l'incompétence des directions Ford et FAI sont actés par les événements de ces dernières années.

La tension sociale, le climat parfois délétère est la conséquence logique de ces dernières années mais ce n'est pas pour cela qu'il faut s'y enfoncer ou s'y complaire. Cette rencontre est une première démarche et a sans doute été utile. A suivre ...

saisies du tribunal, les salariés ne lâchent pas et font tout pour sauver leur usine et tous les emplois (200). Pour eux c'est simple, l'activité doit continuer d'une manière ou d'une autre. Voir leur site pour plus d'info = <http://cgt.fralibvivra.over-blog.com/>.

La question se pose évidemment que chacune des résistances doivent sortir de l'isolement, de favoriser les liens de solidarité entre les équipes syndicales, entre les salariés, d'unifier et de coordonner toutes ces luttes de manière à réussir à changer le rapport de force. Nous n'avons aucune raison d'être résignés.

Même si des mobilisations « locales » peuvent empêcher des licenciements ou des fermetures, au bout du compte, ce ne peut être qu'une mobilisation générale qui pourra imposer partout l'arrêt total des licenciements et des fermetures d'entreprises. Pour sortir de la « crise », il n'y a pas d'autre solution que d'améliorer les conditions de vie de la population. On ne doit plus payer l'irresponsabilité patronale.