

Bonnes nouvelles

(à quand le retour du logo Ford ?)

Nous voilà donc de retour dans l'usine après 4 ou 5 semaines passées en vacances. Le BN s'est donné une semaine de plus de repos. Nous aurions aimé en avoir un peu plus mais il fallait bien reprendre un jour surtout qu'il y a des choses à dire.

A peine de retour et nous voilà de suite remis dans l'ambiance. Un niveau de production faible mais qui n'empêche pas d'être confrontés aux mêmes dysfonctionnements d'organisation du travail. Il y a le sous-effectif dans certains secteurs et notamment à l'assemblage. Résultat des collègues sont mutés en cours d'équipe ou au fil des jours d'un secteur à l'autre. Et une mutation entraîne une autre car le collègue parti d'un secteur doit être parfois remplacé. Et on assiste ainsi à une valse des collègues dans l'usine.

Et puis le PSE qui est toujours en cours laisse déjà des traces. Le départ des collègues en « volontaire » ou en préretraite (environ 250 à ce jour) provoque inévitablement des pertes de compétences. Cela se traduit par des perturbations : moins de souplesse, manque de personnel, manque de réactivité face aux pannes par exemples. Dans tous les cas, ce sont les salariés qui payent.

C'est sans surprise que les retards s'accroissent au point qu'aujourd'hui les « boîtes » partent par avion en urgence. Quel exploit !

Dans le même temps, l'activité des racks est censée se mettre en place. Pour diverses raisons, celle-ci est retardée encore de quelques jours. Tout est compliqué et de nombreuses questions se posent : les machines sont bien en place mais est-ce que le process de production est finalisé, est-ce que les collègues auront eu la formation nécessaire pour démarrer ?

En attendant les projets « double embrayage » et « 6F35 » qui devraient commencer plus tard, ce sont les productions de nos vieilles transmissions qui s'arrêtent dans les prochaines semaines. La direction ne semble pas encore savoir à quel moment exactement. Aussi elle repousse l'élaboration du planning chômage-travail de fin d'année.

Il est logique que la direction galère sur cette transition car les décisions de Ford se sont prises en ce début d'année en réponse à la pression de notre mobilisation. La suite des événements dépendra encore de notre capacité à pousser pour que l'usine ait vraiment un avenir.



LA LUTTE CONTINUE

INÉGALITÉS SOCIALES ET INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE

En début d'été, le gouvernement annonçait une nouvelle attaque contre nos retraites. Il s'agissait de cotiser un trimestre de plus en passant de 41 à 41,25 annuités. La raison ? Toute simpliste ! Car étant donné la progression de l'espérance de vie, il est normal pour ces gens que l'on cotise plus longtemps !

Mais ils ne vont pas très loin dans les détails et ce n'est pas par hasard. Car l'espérance de vie n'est pas la même pour tout le monde. Selon la catégorie socio-professionnelle à laquelle on appartient nous n'avons pas les mêmes chances ni de vieillir très longtemps ni même de vieillir en bonne santé.

Il est pourtant médicalement prouvé que les inégalités existent et s'accroissent ces dernières années. Voici un extrait de la conclusion d'une étude de l'INED en 2008 : « Le nombre d'années vécues avec ou sans incapacité varie selon la catégorie professionnelle : en 2003, un homme cadre de 35 ans peut espérer vivre encore 47 ans dont 34 indemne de toute incapacité, un

ouvrier, 41 ans dont 24 ans sans incapacité. Ces différences se renforcent avec l'avancée en âge : après 60 ans, les ouvriers et les ouvrières vivent en moyenne plus d'années avec que sans incapacité et endureront aussi plus d'incapacités sévères que les cadres. Au sein d'une vie déjà plus courte, les ouvriers passent donc à la fois moins de temps sans incapacité que les cadres, et vivent plus longtemps qu'eux avec des incapacités et des handicaps ».

Donc ces nouveaux reculs des retraites sont profondément injustes et révoltants. D'autant plus à une époque où le chômage augmente. C'est tout l'inverse qu'il faut faire : revenir à la retraite à 60 ans, aux 37,5 annuités d'il y a 20 ans et à la retraite à 55 ans pour tous les travaux pénibles.

Les moyens financiers existent pour financer les améliorations légitimes des retraites et plus globalement le progrès social. Il faut juste inverser les choses.

RACKS-LAND

Dès la reprise après les vacances, nous avons tous appris par nos maîtrises qu'une visite du secteur des racks serait organisée pour chaque secteur de l'usine, chacun son tour. La visite sera gratuite, c'est un cadeau du patron.

Après 18 mois d'ère HZ et de projets infructueux suivis de débuts plutôt difficiles depuis le rachat de l'usine par Ford (GPL, ...), un projet qui voit enfin le jour, ça mérite le coup d'œil ! C'est au moins aussi épatant qu'un parc d'attraction, alors attachez vos ceintures, ça va partir ...

Avec un peu de retard paraît-il mais ça va partir.

CHAT NOIR ?

De l'insolite, il s'en passe sur le secteur des Races au 2028 qui produit des pièces supplémentaires destinées à une usine américaine. Après les bruts arrivés en vrac comme s'ils avaient été chargés à la pelleuse, c'est un problème de qualité qui est apparu avant les vacances.

Les experts FAI ont enquêté afin de résoudre cette énigme et ils ont trouvé. L'origine du défaut vient du brut. Du coup, tous les 47 fabriqués depuis environ un mois sont en attente de décision : scraps ? Pas scraps ?

Décidément, difficile de sortir de la spirale infernale des lancements de productions laborieux.



ACCORD RPS : FAUT PAS POUSSER !

La direction est obligée par la loi de « négocier » un accord ou un plan d'action sur les risques psychosociaux (souffrance au travail). Dans son texte-projet d'accord, elle écrit « en tout état de cause, le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction, d'organisation et de sanction de l'employeur ».

La direction, par cette phrase qui en dit long, montre qu'elle entend bien préserver son pouvoir de décision, qu'elle n'acceptera pas que les ouvriers se mêlent de trop près de sa manière de gérer le personnel.

Pas sûr qu'elle respecte ainsi l'esprit de la loi.

POUR UNE RENTRÉE « CHAUDE » !

Se prépare pour fin septembre une journée d'action nationale interprofessionnelle, nous espérons en intersyndicale, donc tous ensemble pour dire clairement qu'il y en a largement assez de payer une crise dont nous ne sommes pas responsables. Emplois, salaires, services publics, logement ... nous avons tout à défendre. Préparons une véritable mobilisation générale. Pour stopper l'austérité, il n'y a pas le choix, c'est aux millions de salariés, de retraités, de chômeurs et précaires de tout faire pour changer la donne. Rendez-vous dans la rue !

DÉSORGANISATION TOUJOURS

Suite au PSE, le manque d'effectif est certain. Il y a une totale désorganisation. De plus, les productions ont augmenté en même temps que le PSE débutait.

Les secteurs les plus touchés sont l'assemblage, 2025, TTH, MP&L, TR ... Comme si cela ne suffisait pas, des salariés ont été mutés à GFT. Nous avons interpellé la direction sur ce sujet à plusieurs reprises, elle estime que le personnel est suffisant par rapport à la charge de travail. Une situation qui est de fait mal gérée par celle-ci. Du coup, de ces problèmes d'organisation découlent parfois des tensions plus ou moins aiguës entre salariés.

Une fois de plus, la direction, en ne se souciant que de sa production et de critères financiers, dégrade les conditions de travail et prend le risque de mettre en danger la santé des salariés.

ÇA RÂLE À L'ASSEMBLAGE

Mercredi matin, nous avons eu la surprise de voir arriver des renforts à l'assemblage E. Nous avons cru un instant que la direction avait pris en compte le problème du sous effectif et les conséquences que cela pouvait générer.

Mais non ! Les transmissions E sont urgentes et doivent partir en avion, donc les volumes passent de 500 transmissions par jour à 750. Mais la direction n'a pas communiqué (après les vacances, elle n'est pas plus loquace !) : ni aux salariés, ni aux élus de ce changement de programme, donc on n'aura pas la version officielle pour l'instant.

Les salariés sont mutés dans tous les sens pour renforcer la E et le Main Control, même les opérateurs du TTH viennent alors qu'ils sont en sous-effectif eux aussi. Une fin de production qui s'annonce décidément compliquée.



8 JUILLET



8 AOUT

LES MICHEL MORIN DU GARDIENNAGE

Après le gardiennage entre les autres nouvelles activités qui leurs sont confiées depuis quelques temps, les pompiers passent maintenant le permis nacelle.

Ça va être difficile de trouver assez de place sur leurs bulletins de salaires pour y placer toutes les fonctions qu'ils occupent dorénavant. Par contre, en bas à droite, y'aura pas de problème, le salaire lui ne se dédouble jamais.

BON VENT BPI ET À JAMAIS !

BPI a pratiquement fini sa mission, celle d'aider Ford à supprimer des emplois. Un métier qui semble-t-il est en plein essor puisque les plans de licenciements sont malheureusement très nombreux un peu partout. Un métier qui doit rapporter pas mal d'argent.

En tout cas, il y en a assez pour faire du sponsoring. Ainsi, sur les flots de la course du Figaro, BPI réussit à se faire de la publicité. Chose difficilement acceptable de la part d'une entreprise co-destructrice d'emplois.