

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Depuis la « rentrée », tout laisse à penser que la direction est restée en vacances : pas de communication détaillée en ce qui concerne les mises en place des futures productions, pas de précisions sur les périodes de chômage partiel qui vont arriver, pas de nouvelle non plus des dirigeants de Ford Europe qui sont censés chercher au moins un autre projet important.

Pas d'inquiétude, la direction a bien repris le travail, comme nous. Il s'agirait donc juste d'une discrétion que nous avons toujours du mal à comprendre. Même lorsque que nous la rencontrons dans les réunions CE, DP, CHSCT, diverses négociations, nous avons des difficultés pour avoir les informations concernant de près notre avenir proche.

Il faut la plupart du temps poser la question : on en est-où avec l'APLD ? Les productions E et S s'arrêtent quand ? Et les convocations des salariés pour les congés et le chômage de fin d'année ? Et les racks, ça commence quand ? Et pourquoi les heures supplémentaires alors que des emplois sont supprimés ? ...

On n'en finit jamais. Rien ne sort naturellement de la direction. Il y a comme une incapacité à communiquer aux salariés.

Du coup, cela fait poser d'autres questions. Peut-on ou doit-on faire confiance dans une direction qui a avalé toutes les couleuvres de Ford et de HZ et qui, par la même occasion, a voulu nous les faire avaler ? Quelle confiance aussi dans une direction qui n'a jamais réussi à mettre en place une seule nouvelle activité ?

L'actuelle désorganisation du travail (mutations, heures supp, pressions diverses pour produire ...) renforce les doutes et les interrogations. Aujourd'hui, nous ne pouvons pas juger des intentions réelles de Ford.

Nous n'avons que des déclarations d'intentions. Certes, des machines arrivent et même si c'est chaotique, l'activité « racks » se met en place. Mais cela ne suffit pas. La direction doit rendre des comptes précis sur l'évolution de la situation, à nous salariés comme aux pouvoirs publics qui « offrent » des millions d'euros à la multinationale.

Ford Europe doit respecter ses engagements : le maintien de 1000 emplois minimum et nous rencontrer tant que l'objectif ne sera pas atteint. Et puis, elle doit réintégrer l'usine FAI au système Ford, cela signifie le retour, plus que symbolique, du logo Ford.



LA LUTTE CONTINUE

MANIFESTATION DU 11 OCTOBRE : PRÉPARONS LA MOBILISATION GÉNÉRALE

L'intersyndicale nationale CGT-FSU-Solidaires-CFDT-UNSA (manque quand même FO-CFTC-CGC) a fini par se mettre d'accord en appelant à une journée d'action le 11 octobre pour s'opposer aux plans d'austérité.

Au moment où les discours sur la crise, le déficit, la dette publique envahissent les médias et servent à justifier les reculs sociaux et à renforcer un climat de résignation, il est vraiment temps de préparer la riposte.

Le patronat mène une véritable guerre de classe : les profits ont augmenté de 10 % début 2011 mais les licenciements continuent, les salaires restent gelés et globalement les conditions de travail se dégradent pour ceux qui ont la chance de garder leur emploi.

Du côté des salariés, des retraités, des chômeurs, il n'y a pas d'autre choix que de se mobiliser. Mais on le sait bien, ce n'est pas simple. Difficile de croire que nous pouvons changer la donne. Les coups portés toutes ces dernières années par le gouvernement et les patrons sont durs à encaisser. Il nous manque la confiance dans nos forces et le moral pour pouvoir mener la lutte qu'il faut.

Le déficit budgétaire résulte de l'insuffisance des recettes qui ont chuté du fait des cadeaux fiscaux aux plus riches, aux capitalistes. L'ensemble des aides, des subventions, des réductions d'impôts et cotisations, cela représente 160 milliards d'euros ainsi détournés chaque année.

Les suppressions de postes dans les services publics, les licenciements dans le privé, les salaires qui n'augmentent pas, tout cela coûte très cher à la société, car diminue d'autant les cotisations sociales et donc les rentrées d'argent.

Pour sortir de la crise, la CGT défend des mesures indispensables : il faut créer des emplois, augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux. Il faut augmenter les impôts sur les hauts revenus. Il faut créer un pôle financier public pour favoriser les investissements productifs et créateurs d'emplois. Il faut établir un salaire minimum dans les pays d'Europe et instaurer un droit social européen de haut niveau.

Ces solutions à la crise, c'est la mobilisation générale qui pourra l'imposer. Le 11 octobre doit en être le début !

LE PATRON ÉCRIT AUX OUVRIERS

Pour l'instant, Farlane refuse de nous rencontrer mais au moins il nous donne des nouvelles par écrit. Dans une lettre du mois d'août, il déclare son optimisme : des profits au rendez-vous du deuxième trimestre (2,4 milliards de dollars, 176 millions pour Ford Europe). Donc ça c'est bon !

Et puis il y a les perspectives : les ventes mondiales devraient doubler d'ici 5 ans ! Mulally est cité « Ford est une société en pleine croissance opérant sur un marché mondial de l'automobile lui-même en pleine croissance ». Les dirigeants confirment qu'il y aura 20 nouveaux modèles pour l'Europe dans les 3 ans.

Dans un contexte de 336 suppressions d'emplois, ce discours enthousiaste devient encore plus choquant. On voit clairement que leur souci est de réduire les coûts pour améliorer les profits. Autre problème : dans la liste des différentes productions Ford, le site de FAI n'apparaît pas. Comme quoi, il y a bien une bataille à mener jusqu'au retour du logo.

ET UN JOUR DE CONGÉ GAGNÉ !

D'après la convention collective, un salarié qui conclut un PACS, a droit à un jour de congé. S'il se marie par la suite, il aura droit à 5 jours supplémentaires. Hors, d'après l'accord de substitution de FAI, un salarié qui conclurait un PACS aurait droit à 5 jours de congés et aucun jour s'il se marie par la suite. Il perd donc un jour par rapport à la convention collective dans une situation : s'il se PACS et se marie par la suite.

Nous (la CGT) avons donc revendiqué réparation auprès de la direction sachant qu'un accord d'entreprise ne peut pas être inférieur à la convention collective... Et c'est gagné : "[...] Dans le cas exceptionnel, d'un mariage d'un salarié avec le même partenaire qu'un PACS (qui aurait occasionné l'octroi de 5 jours de congé), nous donnerons un jour de congé supplémentaire".

Même s'il faut fouiner dans les textes pour y trouver des choses à grappiller, en cette période de disette, un gain aussi petit soit-il est toujours bon à prendre.

En attendant de nous mobiliser plus pour gagner plus.

LE COIN DES PETITES ANNONCES :

Equipe syndicale sympathique et combattive cherche nouveaux camarades de lutte pour défendre au mieux notre avenir. Contact = au 4418 ou à l'adresse scgt@ford.com.

SOUTIEN AUX SALARIÉS DE FRALIB ET DES FONDERIES DU POITOU

La crise, ce n'est pas seulement des spéculateurs qui paniquent et des actions en bourse qui chutent. Pour nous salariés, ce sont surtout des licenciements et des attaques contre les salaires. Les résistances sont nombreuses mais les médias ne s'en font pas forcément l'écho.

A Fralib (Lipton) près de Marseille, les salariés luttent depuis plus d'un an contre la fermeture annoncée de leur usine (182 emplois). Le patron, c'est Unilever, une multinationale qui fait des milliards de profits. Cela n'empêche pas de vouloir liquider une usine viable et rentable pour aller produire en Pologne. Les salariés en lutte refusent de se résigner à cette soi-disant fatalité.

Après avoir gagné en justice par deux fois, repoussant ainsi le PSE, la bataille porte sur la perspective de prendre le contrôle de l'usine. Si Unilever veut fermer, qu'il s'en aille. Les salariés, soutenus par la population, par les élus locaux, défendent un projet de reprise. Ils ne lâchent rien et multiplient les actions.

LE POINT FINAL SUR LES DÉPARTS

Voici les chiffres issus de la dernière réunion de la commission de suivi BPI :

- première phase = 231 départs en préretraite.
- deuxième phase = 69 départs « volontaires » dont 33 promesses de CDI (déjà 2 contrats rompus) + 29 créations d'entreprises + 7 départs en formation.
- troisième phase = 18 départs en préretraite.

A ce jour, 318 départs validés sur 336 possibles. Reste encore 18 « places » pour des collègues qui ont 55 ans cette année. Ont été reçus tous ceux qui sont nés entre janvier et avril 1956. Attente de fin de délai de réflexion.

DEUXIÈME EFFET KISS-COOL DU PSE

Allo Cologne ? On a un problème ! Les 336 suppressions d'emplois ne sont pas encore atteintes que les difficultés s'accumulent ! Retards de production, heures supp, charge de travail trop importante dans certains services ... c'est la galère et la maîtrise perd le contrôle de la situation.

Exemples ? A la chaudronnerie, 5 départs au moment où le projet racks devrait démarrer, c'est une aberration, c'est irresponsable. A la métrologie, la moitié des effectifs en moins (en 3 mois) ! Il n'est plus possible de répondre aux besoins.

Pour réussir à produire en sous-effectif, la polyvalence est étudiée et des services sont restructurés mais les conséquences seront catastrophiques ! La cible prochaine, ce sont les Utilités. Il faut qu'on s'en mêle et vite !

Que des volontaires !

Travailler le samedi ?
heu... Si j'ai le choix,
je ne préfère pas
trop, patron...

Aucun problème !
c'est votre choix
pour l'instant.



je vous reposerai la question dans 10 mn.



cggt **BOYCOTT**

~~Lipton~~

**NON A
LA FERMETURE
DE FRALIB (13)**

Du côté de Châtelleraud, ce sont les salariés des Fondries Du Poitou (FDP) qui sont en lutte. Leur patron est le groupe Montupet qui se porte bien. Mais là encore, leur patron exerce un chantage inadmissible. Pour éviter des licenciements, il propose de baisser les salaires de 15 % et de les geler, de supprimer les RTT. En réalité avec l'impact sur les primes, c'est 25 % du salaire de perdu ! Incroyable mais vrai. Du coup c'est la colère et la grève. Un soutien extérieur est en train de se mettre en place.

Nous citons ces deux exemples de résistance parce nous avons rencontré et soutenu ces salariés. C'était en novembre 2008 pour les FDP et en février 2011 pour les Fralib. Il y a d'autres luttes comme chez Still dans l'Oise contre une fermeture. Au bout du compte, il nous faudra bien trouver des solutions pour nous défendre tous ensemble. Les batailles isolées, chacun à tour de rôle, ne permettent pas de changer le rapport de force et de stopper les licenciements. Il y a urgence ... vraiment !