

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Nous approchons à grands pas des fins de production pour les transmissions E et S. Par la même occasion, ce sont les périodes de chômage partiel qui arrivent. Officiellement, ça devrait débiter en octobre. Les congés, les RTT devront être planifiés. Priorité devrait être donnée aux formations. Et enfin, pour les autres, ce sera les jours de chômage.

Logiquement, nous aurions dû aller en douceur vers cette période plutôt tranquille du point de vue de la charge de travail. Et bien non ! Décidément rien ne se passe tranquillement dans cette usine.

Nous ne savons pas quelle mouche a pu piquer une partie de nos chefs mais depuis quelques temps, ils sont tout excités. Les voilà qui surveillent les heures d'embauche, de débauche, les temps passés à la pause, les temps de repas ...

Les objectifs de production sont largement atteints dans la plupart des secteurs ... et pourtant, nos chefs paniquent. Peut être se mettent-ils en situation pour mieux se préparer à la reprise de production dans 2 ans.

Dans d'autres secteurs, les chefs enlèvent les ordinateurs, essaient de condamner les bureaux devenus inutiles pour eux puisqu'aucun chef n'y passe du temps. Et il y en a qui jouent aussi à essayer de repérer les « meneurs » dès que ça râle un peu trop à leur goût. Faut bien occuper la hiérarchie !

La période est assez particulière pour ne pas en rajouter des couches de tensions inutiles. Le contexte que nous vivons est de toute façon difficile. Les périodes d'inactivité pour un certain nombre d'entre nous, couplées aux changements d'affectation liées aux futures activités seront certainement déstabilisantes.

C'est dans ce contexte que se discute (ou se discutait) un éventuel accord concernant les Risques Psycho-sociaux. Ça aurait pu être l'occasion de mettre en place des structures de protection des salariés et des relations sociales favorables à l'amélioration des conditions de travail et de vie. Cela n'en prend pas le chemin. Reste pour nous, salariés, à renforcer l'entre-aide nécessaire et à nous défendre au moindre coup reçu.



PÉTITION DE SOUTIEN AUX SALARIÉS DE FRALIB

Leur slogan de lutte, ce pourrait être « débarrassons nous des patrons ». En effet depuis deux semaines, les ouvriers mobilisés pour la défense de leurs emplois ont décidé d'occuper l'usine. Ils veulent ainsi montrer leur détermination et en même temps empêcher leur direction de sortir le thé produit, les matières premières et les machines évidemment.

Car Unilever, une grosse multinationale, propriétaire, a décidé de liquider le site, non pas parce qu'elle n'est pas rentable ou parce qu'elle n'a plus de besoins ... mais pour aller produire le thé et infusions Eléphant ailleurs. Du coup, par choix stratégique et financier, ce sont 182 salariés qui sont menacés sans compter les emplois induits.

Les ouvriers de Fralib ont élaboré un projet de reprise de l'usine. Le patron est incapable de la faire vivre, alors ils veulent démontrer que c'est possible. Une expertise et un gros travail ont été faits pour mettre au point le redémarrage de la production ... sans les patrons. Mieux même car il ont prévu de revenir aux bonnes vieilles méthodes de fabrication concernant l'aromatisation.

Jusqu'à présent, les élus et les pouvoirs publics locaux soutiennent. Mais cela ne suffit pas. Il faut que cette bataille emblématique trouve un écho national. Au bout du compte, pour l'emporter, il faut absolument que les patrons craignent la contagion des résistances. Car il s'agit bien de résistances aujourd'hui pour refuser la fatalité d'une « crise » qui n'en est pas une car Unilever comme Montupet (les Fonderies du Poitou) ou chez nous à Ford, font des bénéfices.

Il faut plus que ça. Il faut passer à l'offensive, retrouver le moral pour se défendre partout et la confiance dans nos forces collectives. Les luttes des salariés doivent pouvoir se coordonner, s'unifier pour changer le rapport de force.

La journée du 11 octobre, à l'appel des 5 confédérations, pourraient servir de point de départ. En tout cas, il faut essayer, si nous voulons défendre notre avenir à nous salariés, nous n'avons pas d'autre choix que de nous battre.

En solidarité avec les « Fralib », nous vous proposons de signer la pétition du Comité de soutien national. Nous serons demain aux portillons embauche/débauche.

FAI NE VEUT PAS RACKER !

En réunion des délégués du personnel, nous avons demandé à ce que soit octroyé ¼ d'heure de douche pour les collègues du secteur des Racks. En effet, souder et meuler toute la journée est pour le moins salissant. Mais pas pour la direction qui estime que ça ne fait pas partie des "conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel".

Et pour appuyer son discours, elle se réfère à un arrêté de 1947 ! Fallait oser ! Encore un bon exemple de son manque de volonté d'améliorer les conditions de travail. Ça promet pour la suite ...

LE GENDARME DES RACKS



*On s'est séparé d'un gendarme, il semblerait qu'un autre ait été formé...
...ça va pas pouvoir durer !!!*

APPEL À CANDIDATURE

Nous recherchons toujours des jeunes ou moins jeunes collègues pour renforcer notre équipe militante syndicale. Nous sommes combattifs et avons plutôt tendance à ne rien lâcher. Pour être honnête, il faut avouer que la direction ne pense pas beaucoup de bien sur nous et qu'elle voit d'un mauvais œil ceux qui nous fréquentent de trop près. Ceci dit, nous le vivons très bien. En vous attendant.

RPS : FIN DES « NÉGO » ... SANS SUITE

La direction vient d'informer les syndicats que l'accord RPS est proposé à la signature. Ça veut bien dire que pour elle, la « négociation » est terminée. Le projet d'accord nous avait été présenté lors d'une réunion du 5 septembre, la CGT avait fait de nombreuses remarques puis envoyé des propositions pour tenter d'améliorer ce texte (affichés dans nos panneaux). La direction ne s'embarrasse pas : elle n'a tenu compte de quasi rien.

Le texte de « l'accord » dans l'état actuel n'engage à rien la direction. Il ne donne aucun moyen supplémentaire pour les représentants du personnel ou pour les salariés qui ne pourront pas plus agir sur leurs conditions de travail.

Nous demandons la poursuite de la « négociation ». Il faut absolument trouver des moyens de s'attaquer à la souffrance au travail. Il s'agit de notre santé, c'est primordial.

L'APLD EST ENFIN SIGNÉE

Il en aura fallu des mois pour une signature sur un bout de papier. Bien sûr, dans une période où cette convention est sensée ne plus exister, on peut imaginer que ça n'a pas dû être simple dans les couloirs des administrations de l'Etat pour la faire passer. Mais c'est une juste récompense de la lutte menée par les salariés de l'usine pour conserver leurs emplois et leur outil de travail même si il faut rappeler que l'APLD c'est aussi de l'argent public, celui de nos impôts. Ceci pour dénoncer le fait que Ford a créé cette situation mais que ce sont nos impôts qui vont être utilisés pour y remédier.

Il y a beaucoup de gens qui sont responsables du temps perdu et de la période de chômage partiel qui nous attend. Beaucoup de gens oui, mais eux ne risquaient pas de voir leurs salaires amputés d'environ 30% pendant des mois.

Comme ce n'est pas à nous de payer la crise actuelle par des plans d'austérité, ce n'est pas non plus à nous de payer les choix catastrophiques faits par d'autres. Nous n'avons pas choisi cette situation, nous n'avons rien lâché pour changer la donne et la donne a changé !

Nos revenus se maintiendront (du moins c'est ce que la direction nous promet), ce n'est pas un cadeau, c'est un dû !

Dites donc sergent ! Je veux pas voir un ouvrier inoccupé, ni assis dans un bureau. Vous me mettez tout le monde au travail et n'hésitez pas à sanctionner !

Z'inquiétez pas votre altesse, j'ai déjà commencé. Ch'fais souder les portes des bureaux et j'ai trouvé une bonne punition: c'est mutation aux Racks et en 3 X 8 !



RACKS EN VRAC !

Sur le secteur des Racks, on a déjà dit que c'était le bazar, et ça ne va pas en s'arrangeant. Un nouvel exemple cette semaine : il était prévu que les soudeurs tournent sur les différents postes et machines (plieuse, découpeuses, etc...) histoire de ne pas souder à plein temps, ceci pour atténuer les désagréments que ce métier engendre. Mais voilà, à l'instar du TTH à une autre époque, une certaine maîtrise utilise aujourd'hui le secteur des Racks comme punition.

Du coup, des collègues se voient mutés là-bas mais sans être formés à la soudure et ils ne travailleront par conséquent que sur machines. Du coup, les promesses de polyvalence de la hiérarchie tombent à l'eau.

La direction n'emploie vraiment pas la meilleure méthode pour mener à bien ce premier projet. Il serait temps pourtant qu'elle sorte enfin de sa stratégie de l'échec.