

# Bonnes nouvelles

*Quand on discute entre collègues dans l'usine, on voit bien que l'impression générale sur notre situation est très partagée. On ne sait pas trop s'il faut être optimiste raisonnablement (faut pas exagérer non plus) ou plutôt inquiet voire très inquiet.*

*Le fait est que, même si nous n'avons plus le sentiment d'être au pied du mur, nous n'avons pas non plus beaucoup d'éléments qui nous rassurent pour la période qui vient.*

*Nous arrivons à la fin de la période dite de transition, celle qui consistait à mettre en place les nouvelles activités. C'est en même temps la fin des périodes de chômage qui a marqué l'éclatement des salariés durant ces deux dernières années.*

*Or nous voyons bien aujourd'hui que certaines productions ont pris du retard et que d'autres démarrent difficilement. De nombreux collègues dont certains reviennent de longues périodes d'absence ne savent pas ce qu'il vont faire.*

*Le tout donne une vision parfois chaotique. Les questions sont posées dans les instances mais nous n'avons pas de réponses claires concrètes.*

*La direction locale ne semble pas plus maîtriser la situation que lors de ces 6 dernières années. Simple exécutante, au service des dirigeants Ford, payée pour faire avaler les discours officiels et pas plus visiblement.*

*Mais la direction de Ford Europe n'est pas plus bavarde. Elle ne rend compte de rien. Aucun contact, aucune précision sur la façon dont les choses devraient se dérouler.*

*Du côté des pouvoirs public, nous n'avons plus aucun contact, plus aucune nouvelle. Un peu comme si après avoir signé l'accord et filé quelques millions à Ford, cela suffisait.*

*Pour nous c'est évident, la bataille pour nos emplois doit continuer. Et ce, en lien étroit avec nos collègues de GFT dont l'avenir reste aussi flou. Nous devons nous mêler vraiment de comment les 1000 emplois vont être préservés et doivent être préservés.*

*Il nous faut exiger une transparence et d'autres engagements sur des investissements et des projets supplémentaires. Il faut trouver les moyens d'intervenir, de pousser pour qu'effectivement l'avenir du site soit préservé.*

## LES RETRAITES ATTAQUÉES ET APRÈS ? LA SÉCU, LES ALLOCATIONS ... ?

Après avoir entendu tous les discours visant à nous faire accepter le recul de l'âge de départ à la retraite voici maintenant le classique bobard sur le déficit de la sécurité sociale et la nécessité de réduire les dépenses de santé car injustifiées ou inefficaces? Et demain, on nous expliquera qu'il y a aussi un problème du côté des allocations familiales, des indemnisations du chômage ...

**Quelque soit le gouvernement, c'est tous les ans la même chose. Il faudrait se serrer la ceinture, s'attaquer aux dépenses, il n'y a pas d'argent paraît-il.**

Ah bon ? Et si on supprimait les exonérations de cotisations patronales, ce qui permettrait de retrouver 30 milliards d'euros dans les caisses de la sécurité sociale. Et si la fraude aux cotisations des entreprises était combattue, elle est estimée à 15 milliards d'euro ! Ce qui ferait autant dans les caisses de la sécu. Pourquoi, ne nous parle-t'on jamais de ces solutions ? Pourquoi faire toujours payer les mêmes ?

**La crise a bon dos. Tout devient prétexte pour s'attaquer aux acquis sociaux qui sont le résultat de luttes menées par les générations précédentes : la retraite, la sécurité sociale, l'ensemble de la protec-**

**tion sociale ...c'est toujours venu d'en bas et jamais des patrons ou des dirigeants.**

Et puis c'est jamais fini. Les attaques concernent aussi nos emplois, nos salaires, nos conditions de travail ... C'est notre avenir à tous, nos vies à tous qui sont menacés par les appétits illimités des capitalistes, des grosses fortunes. Car il s'agit bien d'une politique au service des possédants, de ceux qui en veulent toujours plus.

**Il existe des solutions pour changer la donne et permettre ainsi à des millions de gens de vivre décemment. Ces solutions c'est d'abord avoir l'objectif de répondre à l'urgence sociale. C'est mettre la priorité sur la défense de la protection sociale, de la santé, des services publics.**

Et il y a les moyens de financer tout cela : c'est faire payer ceux qui accumulent les millions ou les milliards d'euros. Cela suppose que la population se mette en colère et exige une vie décente, le progrès social pour tous.

C'est pour cela qu'il faut relever la tête et aller plus nombreux aux manifestations, construire une mobilisation générale rapidement.



## CHSCT : ENQUÊTE AU SECTEUR MP&L

C'est parti. La semaine prochaine, l'enquête décidée en CHSCT sur le secteur Repacking de MP&L va démarrer. Il s'agit de répondre aux alertes lancées par certains salariés du service qui vivent une situation de souffrance au travail.

Une présentation sera faite à l'ensemble du personnel du secteur sur les raisons et les objectifs de l'enquête et sur la commission d'enquête : 1 du service sécurité, 1 du service des Ressources Humaines et 3 membres du CHSCT.

**L'urgence est de répondre aux difficultés exprimées par les collègues et d'essayer de trouver des solutions qui permettent à tous de travailler dans des bonnes conditions.**

Le « repacking » est un secteur nouveau (reconditionnement des pièces réceptionnées) avec une grande partie de salariés découvrant les métiers de la logistique. A suivre de près.



## FORD FISCALE ?

Suite à la fermeture annoncée de l'usine de Genk, le gouvernement flamand réclame 42,9 millions d'€ à Ford car il estime que la multinationale n'a pas respecté ses engagements. De son côté, Ford déclare ne pas avoir l'intention de rembourser le moindre euro. Ford avait pourtant pris des engagements jusqu'en 2020 sur cette usine.

**Cette aventure pourrait nous donner une vision toute relative sur les réelles intentions de Ford à tenir ses engagements à FAI où les pouvoirs publics ont lâché 35 millions d'€ en aides diverses ou en déductions fiscales en échange de contreparties, notamment en ce qui concerne le maintien d'au moins 1000 emplois actifs durant au moins 5 ans.**

Cette expérience nous montre encore une fois que nous ne pouvons pas avoir confiance en Ford. Nous avons tout intérêt à rester vigilants et à maintenir la pression pour garantir nos emplois et un véritable avenir à cette usine !

## EVOLUTION DE CARRIÈRE OU SALAIRE ?

Les « négociations » sur l'évolution de carrière du personnel ouvrier ont commencé la semaine dernière (5 réunions sont programmées). Il s'agit, entre autre, de mettre au point un outil d'évaluation qui remplacerait la matrice des compétences.

**Nous n'avons jamais été séduits par les capacités de négociation de la direction. Nous n'avons jamais non plus été très convaincus de la volonté de cette direction de vouloir payer correctement les salariés. Mais les délégués CGT feront de leur mieux pour défendre les conditions de rémunération de tous.**

Il s'agit de la reconnaissance de nos compétences professionnelles, de notre savoir faire, de notre expérience. Le fond de la question, c'est bien notre salaire. Et nous savons que la « meilleure » matrice ou grille d'évaluation n'empêchera jamais l'évolution ou le blocage à la tête du client.

**Le problème de base, c'est un revenu pour tous qui soit décent, qui respecte l'individu. Ce n'est pas le cas aujourd'hui quand des collègues sont aux coefficients 170, 180 ou 190 après plus de 20 ans de travail. Il n'est pas normal non plus que les salaires soient aussi bas sachant que nous sommes pour la plupart en équipe dans des conditions souvent difficiles.**

Pour nous, la direction sous évalue les compétences professionnelles depuis très longtemps. D'ailleurs, les compétences globales sont plus importantes au fil des années et dans le même temps les budgets alloués pour les augmentations diminuent. Le problème pour la direction a toujours été de mettre en place des outils pseudo objectifs pour payer le moins possible.

**Bien sûr il faut que ça change. Ça passera par la défense des salaires de tous et donc le respect du travail de tous.**



## PAROLES DE CHEFS : C'EST CHAUD !

On ne va pas faire de l'anti-chef primaire, surtout pas ! On ne veut pas non plus mettre tous les chefs dans le même sac, ce ne serait pas juste. Mais il faut quand même parler de ces chefs qui se croient tout permis, qui confondent poste de responsable avec « plein pouvoir » ou avec « caporal ».

De plus en plus de collègues racontent les « dérapages » incontrôlés de ces chefs. Pressions, menaces, chantages, réflexions désobligeantes ou agressives ... ça fait parfois beaucoup.

Il n'est pas question de continuer à subir ainsi les humeurs de chefs tendus. Pas question de s'habituer à ce genre de relations. D'autres enquêtes CHSCT (voir article MP&L) peuvent être mises en place pour éviter que ces situations ne perdurent. Il en va de la santé psychologique de tous.