

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ? That is the question !)

Oui Ford s'est engagé à maintenir les 1000 emplois, au moins pour 5 ans. Oui Ford a programmé le redémarrage d'activités. Mais est-ce que cela suffit pour répondre à toutes nos interrogations ? Bien sûr que non.

Et au fil des semaines qui passent, on a plutôt l'impression que ça va finir par coïncider l'année prochaine. Nous avons bien compris que les chantiers ont pris du retard, que les volumes à produire sont plutôt à la baisse. C'est un problème mais pas le plus gros que nous pouvons avoir.

L'inquiétude, c'est l'absence flagrante de visibilité pour la suite. La direction semble même complètement dépourvue d'éléments pour nous rassurer sur la période qui vient et aussi sur le déroulement de l'année 2014.

Les dirigeants de Ford ne communiquent quasiment rien sur leurs intentions, ni sur les recherches de développement des activités et ni sur d'éventuels nouveaux projets pourtant néces-

saires.

Officiellement, le chômage partiel s'arrête au 31 décembre 2013. Mais la direction commence à dire que l'année prochaine, les jours de RTT bloqués ne devraient pas suffire, qu'elle étudie des moyens pour faire face au sureffectif programmé. Ça veut dire quoi ? Du chômage encore ? Ce qui signifierait encore un financement public ? Et aussi des pertes de salaires ?

Tout cela manque de clarté. Et surtout, derrière, ça ressemble à des mauvaises

nouvelles ou des mauvais coups en perspective.

On ne doit pas attendre, c'est maintenant que nous devons agir pour éviter ce genre de problèmes. Au bout du compte, nous ne devons avoir aucune perte de salaire. S'il n'y a pas de boulot pour tout le monde, il faut renforcer le plan de formation, il faut des solutions qui préservent l'ensemble du personnel.

Globalement, nous avons besoin de débattre



ALERTE : TRAITEMENT PARTICULIER POUR LES SALARIÉS FRAGILISÉS

Nous sommes très inquiets de la politique de la direction envers les salariés usés, fragilisés, abîmés par le travail ou autre, qui sont souvent sous réserve médicale.

Ces dernières semaines, plusieurs collègues sont convoqués soit à une visite médicale, soit à un entretien au service du personnel. Dans tous les cas, c'est leur avenir qui est en question, c'est la difficulté de leur trouver un poste de travail qui tienne compte de leurs réserves.

Résultat, ces collègues craignent pour leur avenir, ils se sentent en sursis. En conséquence, d'autres salariés hésitent à exprimer leur douleur ou leur handicap subi à leur poste de travail. Certains ignorent même volontairement leur « réserve médicale » pour éviter d'éventuelles menaces.

La pression est d'autant plus grande que nous sommes loin des 1000 emplois promis, donc loin d'occuper l'ensemble du personnel actuel. La direction reste particulièrement opaque sur cette question.

Les réorganisations de plusieurs services se traduisent par des diminutions d'effectif, d'autres services seraient programmés à la sous-traitance !

Incompréhensible !

Un exemple avec le secteur du tri de pièces qui permettait de reclasser des collègues « handicapés ».

Une réorganisation à l'arache Ce secteur disparaît alors que l'activité existe encore.

Ça peut vous pêter à la g..... Il est question là encore de

faire sous-traiter cette activité.

Aberrant, non ?

Pourquoi restructurer et chercher partout à mettre en place des secteurs avec un minimum de personnel ? Pourquoi mettre la pression sur tout le monde alors que

l'activité n'a pas encore démarré, alors qu'il manque manifestement de nombreux postes ?

En signant, le 24 mai 2013, l'accord avec le Préfet, le gouvernement, les collectivités locales, Ford s'est engagé au maintien de 1000 emplois. Les moyens doivent être mis pour assurer à chacun d'entre nous un poste, y compris pour tous les collègues avec réserves médicales. La CGT agit pour cela.



CE FORD FRANCE : 2^{ÈME} RÉUNION

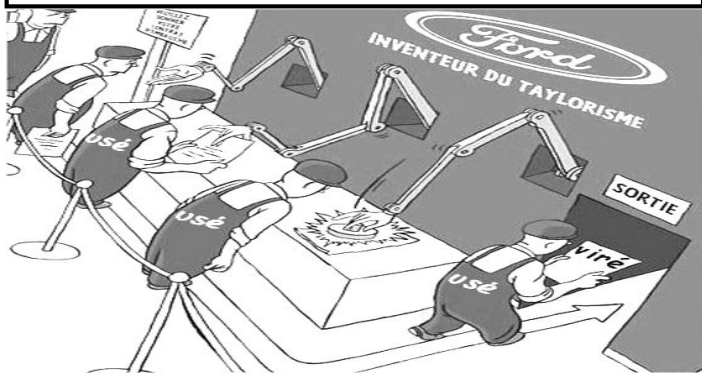
La 2^{ème} réunion du Comité de Groupe Ford France a eu lieu les 3 et 4 octobre, au siège de St Germain en Laye. Il regroupe les 3 sites que sont Estrée (magasin pièces), St Germain (commercial) et Blanquefort (FAI).

Difficile de faire un compte rendu tant cette réunion n'apporte pas grand-chose d'intéressant. Les dirigeants ont fourni les chiffres de ventes en France. Quelques chiffres sur les comptes de l'année précédente. Et voilà.

Ce Comité de Groupe existe parce que c'est une obligation légale. Maintenant, il y a besoin de mener aussi la bataille pour notre avenir dans cette instance et sans « bâcler » les réunions.

IDÉE LUMINEUSE OU FUMEUSE ?

La direction se prépare à faire sous-traiter des secteurs comme Usine propre, le Centre de Tri, Entretien des chariots ... Pas le cœur du métier paraît-il ! Alors que les 1000 emplois sont encore hypothétiques, la direction organise la liquidation de quelques emplois. A moins que nous la convainquions du contraire...



ANNIVERSAIRE : IL Y A 100 ANS, NAISSANCE DU « FORDISME »

C'est le 7 octobre 1913 qu'était mise en place la première chaîne de production, à Détroit, dans l'usine Highland Park. Le centième anniversaire a été l'occasion d'articles qui rendent hommage au « génie » de Ford (Henri 1^{er}) qui a inventé la production de masse (le « fordisme »), l'essor considérable de la productivité et même de la consommation de masse.

Certes, le temps de production de la Ford T est passé de 12,5 à 1,5 heures. Indiscutablement, les capacités de production ont été démultipliées. Mais en même temps, les conditions de travail se sont aggravées considérablement.

En divisant et simplifiant les tâches de production des ouvriers, le travail est devenu une suite de gestes répétitifs, automatiques, destructeurs des individus. Cela a eu des conséquences déplorables sur la santé des salariés.

Charlie Chaplin, dès 1936, dans son film « Les Temps Modernes » avait fait la critique du travail à la chaîne. Les scènes de l'ouvrier Charlot en train de travailler à la chaîne sont hilarantes et montrent très bien la déshumanisation et la logique de rentabilité destructrice.

Un film à voir ou revoir, c'est une très bonne façon de « fêter » les 100 ans du « fordisme ».

CHSCT : VOTE D'UNE EXPERTISE

SUR LA RESTRUCTURATION MAINTENANCE

C'est fait, ouf ! Comme d'habitude, un vote au Chsct, c'est compliqué. Le DRH (président du Chsct) a beaucoup tenté pour « convaincre » les membres ouvriers de ne pas voter cette expertise concernant les conséquences de la réorganisation de la maintenance.

Pour la direction, cette expertise ne se justifie pas. Elle dit faire les choses comme il faut. Pour elle, la suppression de 17 emplois à la maintenance de zone est nécessaire. Peu importe les nouveautés, les changements nombreux dans le travail. Il n'y a pas de souci, la réorganisation permettra de faire face à la charge de travail. Et si jamais, ça n'allait pas, alors « on reviendra en arrière ».

Les membres ouvriers du CHSCT (élus CFTC et CGT) pensent au contraire qu'il faut prendre les devants. Nous sommes convaincus que la réorganisation prévue consiste à démanteler, à fragiliser l'ensemble de la maintenance. Les moyens ne sont pas donnés pour assurer aux collègues des conditions d'interventions correctes. Le maintien des effectifs, des formations supplémentaires sont utiles.

Pour nous, l'intervention d'un expert extérieur et indépendant est importante pour mettre à plat tous ces problèmes, pour obliger la direction à la transparence, à élaborer une réorganisation plus juste.

Finalement, après les pressions classiques du DRH, après les attaques contre certains élus CHSCT, les 5 membres ouvriers présents ont voté pour et les 3 cadres ont voté contre. Cette expertise devrait commencer dans les semaines qui viennent.

E. LECLERC
SAINT-LOUIS BORDEAUX



SOUTIEN AUX SALARIÉS DE LECLERC

Mercredi 9 octobre, les militants CGT Ford et CGT GFT se sont joints à un rassemblement de soutien aux salariés du Leclerc de St Louis-Bordeaux.

Dans ce supermarché, le patron mène une politique répressive contre les salariés qui se défendent, notamment contre des militants syndicaux. Deux d'entre eux ont été licenciés avec des prétextes bidons.

Dans un contexte d'aggravation du chômage et de la précarité, nous constatons malheureusement que les agissements patronaux offensifs, illégaux, irrespectueux envers les salariés se multiplient.

Le camp des salariés subit brutalement les reculs sociaux et a du mal à y répondre. Pourtant, il va bien falloir relever la tête, retrouver des forces pour riposter. Pour cela, les actions de solidarité sont importantes car elles peuvent aider à reconstruire des réseaux de résistance, aider à lutter pour changer la donne.