

Bonnes nouvelles

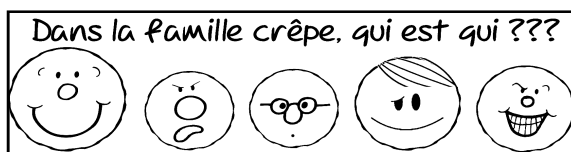
(ensemble pour nos emplois, nos salaires et notre santé)

La chasse au personnel en trop est ouverte. Ford a décidé pour cette année de changer sa tactique pour faire face à une sous-activité chronique : le chômage partiel est abandonné ... pour l'instant (?) Mais sa volonté d'améliorer son « efficacité » (réduction des coûts, en plus poétique), n'est pas moins forte. Au contraire !

La pression est mise sur tout le personnel : « Vous êtes trop nombreux ! ». Alors, partout, les chefs cherchent à faire partir les salariés considérés en trop.

Les « besoins » en effectif sont recalculés, le RTO (chiffre magique) est revu à la baisse régulièrement. Des collègues sont mutés pour quelques jours ou quittent leurs secteurs pour aller ailleurs ... là où pourtant un « sureffectif » est déjà déclaré ! C'est quoi le jeu ?

D'autres collègues sont convoqués, sollicités, encouragés voire poussés à partir vers GFT, ce nouveau paradis, là où il y a du travail et de l'avenir, là où nous pouvons aller en passant par la case prime (flexibilité).



Alors des collègues perdant leur métier (exemple des collègues de la maintenance) se sentent obligés, d'autres inquiets et convaincus qu'il n'y a pas le choix tentent l'aventure. Mais cela ne se passe pas toujours très bien.

Certains en reviennent rapidement ! Au bout de quelques jours ou semaines, les chefs de GFT leur ont dit que finalement il n'y avait pas besoin d'eux. D'autres sont baladés et baratinés, ne sachant pas s'ils finiront par être transférés. D'autres encore n'ont pas le poste espéré, ne sachant pas pourquoi.

Visiblement, GFT ne veut pas les anciens (plus de 50 ans ?), les réserves médicales, les fortes têtes ? Le fait est que certains sont refoulés sans explication. Il faut dire aussi que les besoins de GFT ne sont pas clairement définis et la coordination GFT-FAI n'est pas convaincante.

Résultat, ça cafouille. Pourquoi alors laisser la direction gérer ainsi l'usine ? Il faut au contraire pousser pour que Ford apporte de l'activité, investisse et assure l'avenir à long terme. Alors défendons partout nos emplois.

« NÉGOCIATIONS » GPEC (GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES) : NI PRÉVISIONS, NI EMPLOIS ET ... NI NÉGOCIATIONS !

La GPEC est négociée tous les 3 ans. Le précédent « accord » qui n'était pas un accord car signé par aucun syndicat ouvrier avait été mis en place pour la période 2011-2014.

La direction n'a même pas été capable de respecter son plan d'action qu'elle avait fait toute seule. Elle actait le maintien des 1000 emplois et prévoyait de maintenir les compétences en développant notamment le tutorat. D'ailleurs, elle ne souhaite pas faire un état des lieux de la situation ou un bilan.

En réalité, il n'est pas du tout question de « gestion prévisionnelle ». Nous n'avons aucune visibilité pour les 3 années qui viennent. Aucune information, aucun document n'est fourni concernant la stratégie de Ford pour les 3 prochaines années.

Pourtant c'est bien la connaissance des intentions et des prévisions de Ford qui nous permettrait de discuter voire « négocier » la mise en place d'un plan d'action concernant l'évolution de l'emploi et des compétences, un plan répondant à des besoins en formation.

Comme d'habitude, la direction entame des séances de baratin, prépare un plan d'action qui n'engage en rien, d'autant moins compliqué à mettre en place qu'il s'agira sûrement d'un copié-collé du texte précédent.

Or, il faudrait prendre ces questions là au sérieux. Ce n'est pas la même chose si Ford prévoit d'apporter des nouvelles productions, de développer l'activité, de faire des investissements ou si Ford prévoit au contraire de réduire l'effectif au fil des années ne s'engageant même plus sur l'avenir du site.

Malheureusement, nous en sommes là. Le problème de fond c'est que Ford ne donne aucun signe pour l'avenir. Alors à quoi bon « négocier » une soi-disant gestion prévisionnelle ? De quoi discute-t-on en réalité ? Doit-on faire comme si de rien n'était ? C'est ce que veut la direction, nous réunir et papoter.

Au contraire, il nous faut poser les problèmes clairement, sonner l'alarme : Ford doit respecter ses engagements et apporter de l'activité.

RESTRUCTURATIONS : LABO, MAINTENANCE, QUALITÉ, ME... ÇA VA FAIRE MAL !

Au fur et à mesure, tous les services sont restructurés. Plus précisément, ils sont démantelés. Réduction des effectifs et moins de moyens pour travailler correctement. Finalement, on a l'impression que la direction sacrifie tout ce que nous avons de savoir-faire.

Peu importe visiblement, car Ford ne semble rien programmer pour les années qui viennent. A quoi bon dans ces conditions de préserver les compétences individuelles et collectives que ce soit dans les labos, les services qualité, les méthodes, la maintenance et aussi dans les secteurs de production.

Comme nous le disons depuis longtemps, c'est bien plus qu'une mauvaise impression : la seule chose qui compte aujourd'hui, c'est de réduire les coûts, de réduire le personnel tout en cherchant à maintenir les

salaires au plus bas. Sans oublier que la santé des salariés concernés en prend un coup.

La direction dit adapter l'organisation du travail au niveau de production et aux besoins. Mais comme à chaque fois qu'elle touche à un service, elle le fait sans consulter sérieusement les instances CE et CHSCT, sans transparence, sans donner tous les éléments utiles à la réflexion. Normal, l'objectif réel

n'est pas celui affiché.

C'est pour cette raison que ces derniers mois, en CE comme en CHSCT, nous menons les batailles pour la défense des services, des emplois et des conditions de travail. Pour réussir, l'intervention des salariés est nécessaire.

DCT : ORGANISATION ABERRANTE

Nous contestons la nouvelle organisation du travail sur ce secteur. Il est effectivement complètement aberrant d'imposer des heures et jours supplémentaires alors qu'il y a, d'après la direction, du personnel en trop, que des collègues sont « sollicités » pour partir vers GFT (prêt).

Cette situation est d'autant plus aberrante et injustifiable que les mois précédents, de nombreux salariés étaient mis au chômage plutôt que d'être formés pour renforcer les équipes du DCT.

La direction a fait preuve d'une imprévoyance qu'elle fait payer aux collègues du DCT. Mais pas seulement : cette « désorganisation » est aussi le résultat d'une logique de réduction des coûts. Ford a bien profité au maximum de la convention de chômage partiel et des « ristournes » qui vont avec.

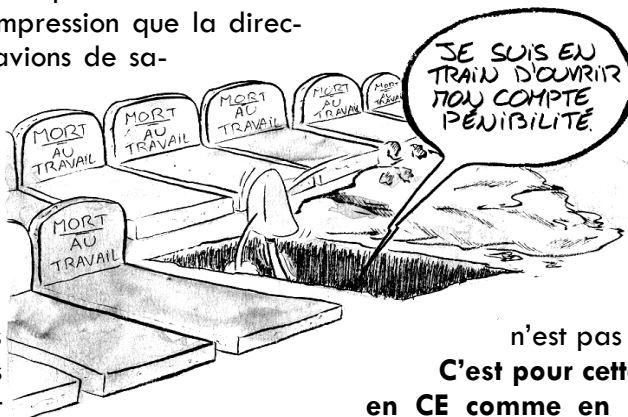
Résultat, c'est la panique, le fameux flux tendu désorganisé et dégrade les conditions de travail.

UN APPEL À LA GRÈVE MAINTENU

En réaction à la nouvelle organisation du travail mise en place le 12 janvier, avec les jours et heures supplémentaires imposés, les syndicats FO,CFDT et CGT ont lancé un appel à la grève.

Il s'agissait, et il s'agit encore, de préserver la santé et la vie sociale des collègues. La direction fait circuler la « rumeur » comme quoi cet appel à la grève serait illicite. Alors pourquoi, si elle en est si certaine, la direction ne l'a-t-elle pas dénoncé par écrit ? Elle nous a simplement demandé oralement de le retirer !

Nous maintenons cet appel à la grève et nous l'étendons à tous les soirs (à partir de 22 heures) et tous les week-end (du vendredi 22 heures au lundi 6 heures). La direction doit mettre en place une organisation du travail efficace pour répondre aux besoins de production et qui préserve la santé physique et morale des salariés. Les moyens et les effectifs existent vraiment pour permettre une organisation rationnelle et respectueuse des salariés.



EFFECTIF : RÉUNION DU CE EXTRA

Après des semaines d'insistance, nous obtenons une réunion du CE pour communiquer les besoins en effectifs par secteur et par équipe durant l'année 2015. C'est ce jeudi 4 février à 9 heures. On fera suivre.

NOUS SOMMES TOUS ÉGAUX ... CERTAINS PLUS QUE D'AUTRES !

Encore des réflexions surréalistes à l'occasion d'une réunion, cette fois celle sur la présentation du nouvel outil d'évaluation du personnel ouvrier. La discussion a logiquement porté sur le niveau de nos salaires. Le problème a été posé que c'était toujours les mêmes qui se serraient la ceinture et que d'autres (les dirigeants) profitent toujours d'avantages importants comme le prêt de véhicule et les revenus conséquents. La direction ne s'est pas démontée. Il nous a été répondu que les ouvriers avaient aussi des avantages que n'avaient pas nos dirigeants : la prime d'équipe ! C'est vrai, ça équilibre et ça change tout !

SOUTIEN AUX ROUTIERS

Mardi avait lieu une nouvelle réunion de négociation où, cette fois-ci le patronat est venu. Une journée pour rien car les différentes organisations patronales ne lâchent que des miettes sur la carence, les mutuelles... et campent sur leurs propositions d'augmentation de 2% et 1%, prétextant un contexte économique difficile : les plus bas salaires ont un taux horaire un centime au dessus du SMIC !

L'intersyndicale (CGT,FO,CFTC,CFDT) pourrait proposer de reprendre les opérations de blocage pour la semaine prochaine, ce qui semble nécessaire sachant que cela dépend du moral des lutteurs !

Nous souhaitons que la solidarité se développe autour de ce mouvement, histoire de redonner un élan aux luttes sociales.

Nous tenons à remercier ceux qui ont donné à la collecte pour les routiers. Et c'est en se serrant tous les coudes qu'on arrivera à faire pression sur le patronat !