

Bonnes nouvelles

(Numéro spécial lettre "secrète ?" du patron Fleming)

Dans ce numéro spécial, nous reproduisons un document que nous avons eu dans nos mains un peu par hasard. Un document signé de J. Fleming, patron FMC, venu la semaine dernière visiter l'usine de FAI, visiblement pour se faire une idée plus précise du chaos concernant le DCT.

La grande majorité des salariés n'a eu aucun retour de ce passage, pas un compte-rendu ni un flash info, même pas un mail pour dire si ça c'était bien passé ou pas. Silence !

A la lecture de ce qui semble se nommer « feedback » (« réaction » en français), nous comprenons mieux pourquoi la direction n'a pas jugé utile de nous informer sur les impressions du dirigeant américain.

Ce qui y est écrit change des discours de circonstance du style « félicitations chers collaborateurs, c'est du bon travail, merci et blabla ... » (à lire ci-dessous).

Le style de cette lettre est plus direct. L'analyse y est même précise et sans détour. En clair, J. Fleming n'est pas content. Il est même agacé par la désorganisation actuelle, par des erreurs commises par les dirigeants de FAI et Ford Europe, qu'il ne nomme pas évidemment.

Il pointe des problèmes de méthodes, des retards en moyens, une surévaluation des possibilités, une sous-évaluation des besoins en compétences, des erreurs techniques, des choix discutables, une coopération déficiente avec GFT. Rien que ça !

La direction (FAI comme Ford Europe) manquent de transparence. Elle demande aux salariés de faire des efforts mais reste incapable de rendre des comptes et d'expliquer la situation réelle. Ce qui n'est pas un scoop.

On en revient à ce qu'on écrivait la semaine dernière : des leçons sont à tirer urgentement. On paye cher (surtout les salariés !) la politique du moindre coût des dirigeants. Au contraire, il faut investir, former, recruter.

Voici le document en question, en version intégrale : « **FEEDBACK J. FLEMING** »

C'est une période difficile pour Bordeaux, et j'ai pu me rendre compte que tout le monde travaille très dur. Il faut parler aux gens, leur dire que tous ces efforts sont reconnus.

Je ne pense pas que nous ayons encore des procédés robustes. J'entends beaucoup de discussions sur ce que l'on doit faire, et pas assez sur ce que l'on peut faire.

- La situation à l'emboutissage reste très vulnérable. L'externalisation temporaire de certaines pièces est une aide très couteuse.
- Les lasers manquent sérieusement de flexibilité. Ce sont là nos deux contraintes principales.
- L'assemblage est mieux maîtrisé sauf peut-être le soucis de FTT
- L'usinage devrait s'en sortir avec les actions déjà en cours.

Notre engagement à tous est de fabriquer 650 DC500 par jour à partir du 4 mai. Ensuite il faudra arriver à la capacité installée de 826/jour.

Je n'ai pas le sentiment que l'usine est dans un mode stable. Il faudrait plusieurs réussites comme les outils du 611BB pour permettre de prendre de la vi-

tesse. Il faut un certain temps pour monter en régime.

GFT a sa part de responsabilité, en ayant par exemple spécifié des tolérances inadaptées à nos procédés d'emboutissage. L'évaluation de la faisabilité n'a pas été faite assez bien et assez tôt. Les experts aujourd'hui à Bordeaux auraient dû arriver bien plus tôt. Il est bien entendu difficile de dire si cela aurait changé quelque chose, mais quand on compare avec le lancement de la 6F35, on peut voir l'impact d'avoir les bonnes personnes au bon moment. Il ne faut jamais se laisser entraîner au-delà de nos capacités. Il n'est pas possible de se laisser entraîner dans une longue série d'expérimentations.

J'apprécie le travail effectué, mais il faudra revoir les méthodes de planification qui nous ont mené à cette situation, et en tirer des leçons.

L'usine est sous une forte pression, mais personne ne peut vous sortir de l'ornière mieux que vous. Les soucis du DC500 ne sont pas une bonne publicité pour Bordeaux. Rappelez-vous que les ingénieurs veulent toujours faire de la technique, alors que le travail de la production est de produire. Sachez trouver des solutions simples plutôt que de viser la perfection.



UNE SÉLECTION DES BONNES PERLES DE J. FLEMING

« Je n'ai pas le sentiment que l'usine est dans un monde stable »

Bien vu patron ! C'est même le moins que l'on puisse dire. Mais lui, il l'a vu en un jour, juste en passant alors que les autres dirigeants se sont enlisés dans leurs erreurs successives.

Oui l'organisation du travail est instable, précaire, les procédés ne sont pas finalisés et les postes de travail sont inadaptés. Du coup les collègues trinquent.

Mais il n'y a pas que le DCT qui n'est pas « stable ». Les collègues à l'Assemblage, au Gears, au Case ... subissent les conséquences avec du manque de personnel, des arrêts de production par manque de ravitaillement. La galère quoi.

« Il faudra revoir les méthodes de planification ... et en tirer les leçons »

C'est ben vrai ! Quand on vous le dit ...D'ailleurs les prochaines réunions CE ou CHSCT devraient permettre de commencer à tirer les leçons.

FEEDBACK EN IMAGE :



BIENVENUS À TOUS LES INTÉRIMAIRES !

Et dites le vous : ce n'est pas parce que vous avez un boulot précaire qu'il faut accepter les mauvaises conditions de travail. Avec les collègues fordistes, défendez-vous. Et bienvenus encore.

TOUT CE QUE NE DIS PAS LE « FEEDBACK » DE J. FLEMING

Par plusieurs aspects, on peut penser que J. Fleming s'est bien imprégné des tracts de la CGT. Les critiques qu'il formule sont en partie ce que nous dénonçons depuis plusieurs mois voire plusieurs années.

Mais notre « préféré » du jour ne va pas jusqu'au bout : il ne dit pas pourquoi des choix importants ont été faits en retard, pourquoi il manque des compétences, pourquoi GFT et FAI ne coopèrent pas comme il faudrait, pourquoi les moyens investis sont insuffisants ...

Les dirigeants américains comme J. Fleming (ex-numéro 1 de Ford Europe) ne sont pas naïfs, ils comprennent bien les raisons qui ont amené à la catastrophe sur le DCT. Car les (mauvais) choix ou les retards à l'allumage ne s'expliquent pas (ou pas seulement) par l'incompétence des responsables FAI.

C'est vraiment le résultat d'une politique volontairement menée avec des objectifs financiers clairement

« Les experts aujourd'hui à Bordeaux auraient dû arriver bien plus tôt »

C'est une évidence pour nous. Alors pourquoi ce retard et cette pagaille ? Aveuglement, inconscience, incompétence... peut-être. Mais c'est surtout parce que la direction a dû relancer la production avec les moyens autorisés par Ford. Bizarre quand même cette « découverte ».



« Sachez trouver des solutions simples plutôt que de viser la perfection »

Et pan ! La direction prend ça en pleine figure. Il est dit clairement (presque) qu'il suffit de mettre les moyens là où il faut pour produire tout simplement et non pas dépenser dans du n'importe quoi, qu'il suffit de former au bon moment, de recruter quand il faut... par exemple.

affichés, avec une obsession complètement assumée pendant toute une période : la direction ne nous parlait que de « gain d'efficacité », de réductions d'effectif et elle ne pensait qu'à consommer les jours de chômage ou l'argent public mis à disposition pour la formation.

Tout cela a été géré n'importe comment, au mépris de l'intérêt collectif, de celui des salariés. « Qui sème le vent récolte la tempête » c'est le dicton qui va bien à la situation. Oui aujourd'hui, la direction ramasse ce qu'elle a semé. La désorganisation de la production et du travail c'est bien de sa responsabilité.

Le problème est que l'issue repose sur l'effort et le dévouement des salariés, sur des cadences et sur des conditions de travail dégradées avec le risque que Ford fasse payer quand même la note. Alors méfions-nous et occupons-nous de notre avenir.

