

# Bonnes nouvelles

(contre la répression syndicale, pour le droit de nous défendre)

*Depuis un moment, progressivement, la pression est mise sur les manifestants, les syndicalistes et finalement sur tout ce qui bouge. Le climat social se durcit de la part de ceux-là même qui nous vantent le dialogue social !*

*En octobre, les salariés d'Air France ont été montrés du doigt, accusés par les patrons et le gouvernement d'être des voyous. Le mois dernier, c'était au tour des Goodyear d'être dénoncés et condamnés à de la prison ferme pour avoir « séquestrés » quelques heures leurs dirigeants. Maintenant, dans une proportion moins grave, ce sont quelques uns d'entre nous qui sommes convoqués au commissariat de police par le Parquet de Paris, peut être pour le lancement d'une procédure judiciaire.*

*Ford avait donc porté plainte en 2012 et 2014, ne supportant pas les manifestations au salon de l'auto. Ainsi c'est le droit de manifester et de contester les politiques patronales qui sont visés et remis en cause.*

*Il semble y avoir une volonté commune entre Ford et le gouvernement : intimider les salariés qui ont toujours la force ou le moral pour se mobiliser et pour défendre ainsi leurs emplois notamment.*

*Ce ne sont pas quelques autocollants ou des confettis qui justifient des auditions dans un commissariat. Ce n'est évidemment pas non plus un capot de voiture soi-disant déformé. Comme ceux d'Air France, ceux de Goodyear, rien ne justifie la répression ou l'acharnement.*

*La violence, s'il y en a une, est du côté patronal qui liquide des emplois, qui pousse les salariés au chômage, qui casse des régions entières ! Dans le même temps, ce même patronat reçoit des aides financières toujours plus importantes de la part d'un Etat complice.*

*Notre colère, nos manifestations sont de la légitime défense. Car nous sommes mis en danger par les choix des capitalistes, leur soif de profit qui conduit la société à la catastrophe. Ils veulent nous faire taire, ripostons dans la rue.*



## CE N'EST QU'UN DÉBUT

Jeudi dernier, le 28 janvier, nous étions seulement ou quand même (c'est selon) une quarantaine de salariés à débrayer et à nous rassembler pour exprimer notre désaccord avec la politique de la direction.

**Evidemment, certains peuvent dire que cela ne fait pas peur à la direction qui n'abandonnera pas sa volonté de réduire les effectifs, qui ne reviendra pas sur sa décision d'arrêter les racks. C'est vrai, mais l'inaction ne fait pas plus la démonstration d'efficacité ou d'utilité. On voit même où cela mène.**

Les « 40 » que nous étions se sont exprimés et ont tenté de sortir de ce climat de résignation en dénonçant une situation très insatisfaisante.

Loin de démoraliser, cette action n'est pour nous que le début de ce qui devrait être un processus de remobilisation des salariés. Ce que nous espérons ! Car il faudra bien stopper la logique infernale de Ford, celle qui consiste à supprimer des postes ou des activités, qui se traduit par plus de pression, par une dégradation de nos conditions de travail ou par les fins de missions brusques de nos collègues intérimaires.

**Nous n'avons rien à gagner à subir. Il nous faut au contraire mener la bataille pour que Ford donne des moyens pour travailler dans des conditions correctes, pour apporter de nouvelles activités, pour embaucher. Nous remettons ça, un peu plus fort.**



**POUR LES « GOODYEAR » !**

**APPEL À MANIFESTER**

**CE JEUDI 4 FÉVRIER 2016**

La CGT-Ford appelle à se joindre à la journée nationale d'action en soutien aux 8 salariés de Goodyear condamnés à 9 mois de prison ferme.

Pour dire non aux intimidations, non à la répression, non à l'impunité patronale qui s'attaquent aux droits des salariés, pour la démocratie dans l'entreprise, pour la liberté d'expression,

**retrouvons-nous ce jeudi à 11h30,  
Devant la préfecture, à Bordeaux**

Nous appelons à débrayer à partir de 10h pour toutes celles et ceux qui souhaitent y participer.

## 2016 : L'ANNÉE DE LA COMMUNICATION POUR LA DIRECTION ?

En 2015 il y a eu un taux d'absentéisme record sur l'usine 6,15% (dans certains secteurs cela peut monter jusqu'à 15%, 25%, comme au repacking ou à l'assemblage 6F35). La direction nous dit que ce phénomène est étendue aux usines de Ford Europe.

**Cela préoccupe Ford Europe, qui dit avoir réfléchi au problème et être en mesure de faire des propositions pour y remédier.**

A la CGT, cela fait longtemps que nous faisons des propositions en ce sens, améliorer les conditions de travail, de vraies augmentations de salaires (et non de la modération salariale !), l'embauche en CDI des intérimaires, de l'activité au minimum pour 1000 emplois, une vision à long terme pour l'avenir du site... Pendant ce temps, la direction fait la sourde oreille.



### **TTH : ON RÉNOVE QUAND ?**

La semaine dernière, nous avons eu une surprise au traitement thermique : la visite du directeur d'usine.

Il y avait longtemps que nous ne l'avions pas vu circuler dans les parages. Il est vrai que ce secteur est au fond de l'usine et que depuis quelques temps on apercevait le directeur surtout sur le secteur du double embrayage (secteur en difficulté).

Espoir d'une prise en compte des difficultés que le TTH rencontre depuis plusieurs mois comme le manque de moyens pour maintenir les équipements en bon fonctionnement.

Et non, quelle déception ! Une simple visite pour un audit des feuilles QPS, vérification hyper importante de contrôler si elles sont bien signées par les opérateurs.

Son rôle ne serait-il pas plutôt d'obtenir les moyens nécessaires pour maintenir voire développer cet outil de production en très mauvais état actuellement ?

## PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ? PAS SI CLAIR

Ce lundi, une réunion a eu lieu afin que la direction présente son bilan annuel de prévention des risques psychosociaux aux membres du CHSCT et aux Délégués Syndicaux. En fait, elle s'est contentée de présenter le résultat des indicateurs d'anxiété et de dépression issu du questionnaire proposé aux salariés lors de la visite médicale. Et... et c'est tout. Sur la prévention ? Rien à l'horizon. Elle le dit elle-même, elle ne sait pas expliquer les chiffres bons ou mauvais. Alors évidemment, comment élaborer un plan de prévention.

**Il y aurait pourtant à faire sur les conditions de travail, les pressions hiérarchiques, son organisation qui sacrifie la qualité et empêche les collègues de faire un travail bien fait, sur le manque de visibilité même à moyen terme, sur l'avenir des emplois, etc... Mais ce n'est pas son intention, alors elle a vite fait de conclure que ces phénomènes sont dus à des causes plutôt extérieures à l'entreprise.**

Mais attention la direction semble avoir pris comme résolution pour cette année de mieux communiquer. Elle penserait même que cela pourrait faire baisser l'absentéisme !

**Elle a commencé lors de la réunion des Délégués du Personnel, avec la revendication CGT "Les salariés demandent pour les coins fumeurs extérieurs des bancs et des poubelles", réponse de la direction "Pas question d'en faire un salon de thé !"**

Voilà ce qu'il nous attend pour 2016, si les taux d'absentéisme sont élevés dans les usines de Ford Europe, les méthodes de management fordistes n'y sont pas pour rien. Alors serrons nous les coudes, la seule solution c'est la solidarité entre salariés, qui nous permettra d'obtenir satisfaction.

### **DCT : LA CHASSE EST OUVERTE**

Les responsables de la production ont trouvé une idée « géniale » pour améliorer la situation sur le secteur du DCT : supprimer des postes de travail.

Après des mois de galère, après avoir demandé des efforts considérables aux salariés (heures supp, samedis et jours fériés travaillés, pressions diverses) voilà que maintenant, au moment d'une relative stabilisation, l'objectif devient la chasse aux effectifs « en trop », ce qu'ils appellent se « remettre au RTO ».

Le RTO c'est ce truc sacré fixant l'effectif nécessaire. C'est évidemment très subjectif puisque c'est la rentabilité qui le détermine au détriment des conditions de travail. Pour le DCT, ils ont tellement tiré sur la corde que ce RTO s'est avéré largement inférieur aux besoins : résultat, un lancement de production catastrophique. En plus des heures supp, des équipes supplémentaires, il a fallu recruter des intérimaires.

**Aujourd'hui, la direction veut augmenter la marge bénéficiaire en surchargeant les postes de travail et en virant des intérimaires. Ce plan est trop lourd de conséquence, il ne doit pas passer.**

**Cette conclusion se retrouve dans toutes les entreprises. Aujourd'hui, quand un salarié est en souffrance au travail, on le dirige vers un psy, comme si c'était lui le problème. Ça permet aux entreprises de ne pas assumer leurs responsabilités.**

Heureusement, le CHSCT fait un travail important mais ses moyens sont limités. Le MEDEF et le gouvernement à sa botte agissent pour les réduire toujours plus. Et la direction de FAI ne s'y trompe pas car le DRH n'a rien de mieux à faire que de reprocher au CHSCT d'en faire trop, trop d'enquêtes, trop de tout. Dans un éclair de lucidité, il finit par reconnaître lui-même que : « nous (la direction), on ne sait pas faire ».

**Si vous vous sentez dans une situation de souffrance, ne restez pas seuls dans votre coin et parlez-en. A qui vous voulez mais parlez-en. Si vous le souhaitez, les militants CGT seront là pour vous écouter et essayer de trouver une solution avec vous.**