

Bonnes nouvelles

(contre la loi travail, pour nos emplois : même combat !)

Très peu de collègues de l'usine se mobilisent contre la loi travail. C'est dommage car depuis presque 4 mois, il y a un mouvement social auquel tout le monde peut participer.

Nous sommes vraiment toutes et tous concernés par une loi qui s'attaque au Code du travail, qui remet en cause des droits des salariés. Que l'on soit du public, du privé, avec ou sans travail, précaire, jeune ou retraité, nous avons intérêt à défendre ensemble des choses aussi différentes que la médecine du travail, le temps de travail, le contrat collectif, la protection égale de tous les travailleurs.

La loi travail, c'est la suite des lois Macron, Rebsamen et de nombreuses autres encore mises en place avant. Ces lois correspondent à des attaques patronales (servies par les différents gouvernements) qui consistent à donner à chaque fois toujours un peu plus de marges aux capitalistes. Et plus de « droits » pour les uns (droit de licencier par exemple) c'est moins de droits et moins de protections pour les autres. Un cadeau au patronat égal un recul social.



Les moments où les ouvriers trouvent la force de lutter, ce n'est pas souvent. En France il y a eu 1936, 1968, 1995 par exemples. Ce sont de tels moments qui laissent espérer un changement de rapport de forces et donc un retournement des politiques menées. L'enjeu du moment, c'est de retrouver notre dignité, de retrouver le moral pour nous défendre collectivement, pour regagner ce que nous avons perdu, pour imposer un partage des richesses, un partage du travail, des vrais salaires pour vivre décemment... tout le contraire des trucs qu'on veut nous faire avaler comme la productivité, la compétitivité, toujours la course !

Les choses doivent changer, dehors comme dans l'usine. Plus on se tait et plus on trinque. On le voit avec les manœuvres des dirigeants de Ford, petit à petit on nous fait accepter moins d'activité, moins d'effectifs, moins d'avenir... pour peut être nous faire accepter une fin d'usine dans 3 ans. Alors réveillons-nous, il y a danger vraiment. Défendons nos droits, nos emplois tant que nous les avons !

STOP : SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET COLLÈGUES LICENCIÉS

Visiblement, la diminution des effectifs « naturelle » ne va pas assez vite pour la direction. Ces derniers temps, plusieurs collègues ont été licenciés pour des raisons disciplinaires.

D'autres ont été convoqués et menacés de sanctions diverses, d'autres ont eu des jours de mises à pied, d'autres sont encore sous la menace. La plupart du temps c'est pour des raisons futiles comme si la direction cherchait des prétextes pour supprimer quelques emplois de plus ou pour régler quelques comptes. Il n'y a aucune transparence dans ces procédures de licenciements et d'ailleurs à nos questions en réunion CE, la direction dit n'avoir aucun compte à nous rendre. Comme ça, c'est clair.

La direction semble s'embarquer dans une dérive dangereuse pour nous tous. Les relations sociales dans l'entreprise se tendent, des notes d'informations se multiplient pour renforcer la discipline (temps de pause, heures de débauche...). Qu'est-ce qui justifierait ces rappels à l'ordre et au règlement ? On ne sait pas. En tout cas, ce ne peut pas être motivé par des retards de production, par des difficultés qui seraient liées à des problèmes de discipline collective.

La direction décide donc de mettre la pression à nouveau. Cela correspond, hasard ou pas, à une période délicate pour l'usine. Le refus récent de Ford de s'engager clairement sur notre avenir n'est pas sans conséquence. En effet, face aux mensonges et diverses manipulations des dirigeants de Ford, il faut gérer une situation où rien de concret ne vient, où forcément l'impatience, le sentiment d'être trompé, la méfiance peuvent être source de conflits.

D'ailleurs, la direction a été confrontée ces dernières semaines à une période de débrayages réussis, d'actions diverses exprimant la colère des collègues. Et même si ça s'est « calmé », les mois qui viennent seront compliqués tant il n'y a aucune visibilité.

La direction locale, les dirigeants de Ford ont bien pris conscience du risque de mécontentement social profond. Elle est mieux placée que nous pour savoir que les lendemains seront très difficiles. En renforçant la discipline, en mettant encore plus de pression, il y a la volonté de nous plier à sa politique. Il est évident pour nous que c'est ensemble, collectivement que nous devrions réagir et défendre notre avenir.

DIRECTION D'USINE

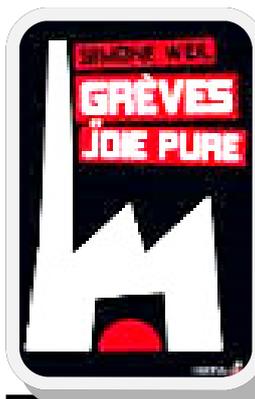
OU JUSTE CONTREMAÎTRE ?

La direction ne décide de rien et ne sait décidément pas grand chose de la politique de Ford. Voici un exemple tout récent : nous avons demandé en réunion CE de lundi 27 juin, des précisions sur la mise en place du TTH à GFT, sur le niveau de production, sur le nombre de fours.

La direction répond clairement qu'elle n'en sait rien. Elle rajoute qu'elle n'a rien à voir dans cette question et qu'elle ne cherchera pas à avoir des informations supplémentaires. Pourtant cela concerne indirectement (et même directement) l'évolution de la production et l'avenir du TTH de FAI.

Ce qui est surprenant, ce n'est pas que la direction ne sache rien ou que les dirigeants de Ford Europe manquent de transparence. Non, ce qui nous surprend c'est cette attitude de la direction locale montrant une indifférence sur ce qui se passe à GFT et donc sur les conséquences pour nous.

De fait, la direction montre les limites de ses fonctions qui sont celles de contremaîtres de luxe car à un haut niveau de rémunération pour des responsabilités aussi limitées.



A LIRE ABSOLUMENT CE PETIT LIVRE (7 EUROS) - ÉDITIONS LIBERTALIA :

c'est un recueil de 4 articles de la philosophe Simone Weil (1909-1943) qui s'est intéressée aux conditions de travail et de vie des ouvrier(e)s et qui a vécu la grève générale de mai-juin 1936. Dans l'extrait ci-dessous, elle raconte notamment les « joies » de la lutte.

UNE CHASSE ILLÉGALE

On ne sait pas si c'est contagieux, on ne l'espère pas. Le fait est que des chefs, sans doute en mal d'occupation et désireux de justifier leurs gros salaires (c'est respectable), se lancent dans une chasse à l'ouvrier. Ils sont peu nombreux à ce jour mais assez tenaces, frisant même le harcèlement bête et méchant. Ils multiplient les convocations, les menaces face à ce qu'ils appellent des « objectifs non atteints ».

Que l'on soit ancien, proche de la retraite, abîmé par le travail, avec des réserves médicales, cela ne change rien à l'affaire. Ce genre de chef, à l'image de notre « ami ricoré », semble parti en croisade contre les objectifs non atteints. Satanée productivité.

A force cela en devient plus fatiguant que le travail. Alors on se dit que pour les calmer, il leur faut vite un vrai métier ou des sensibilisations sur le respect et la santé au travail.

LA MÉTHODE DE L'AMI RICORÉ



1936 : « UNE JOIE SANS MÉLANGE » DE SIMONE WEIL

Indépendamment des revendications, cette grève est en elle-même une joie. Une joie pure. Une joie sans mélange. Oui, une joie.

J'ai été voir les copains dans une usine où j'ai travaillé il y a quelques mois. J'ai passé quelques heures avec eux. Joie de pénétrer dans l'usine avec l'autorisation souriante d'un ouvrier qui garde la porte. Joie de trouver tant de sourires, tant de paroles d'accueil fraternel. Comme on se sent entre camarades dans ces ateliers où, quand j'y travaillais, chacun se sentait tellement seul sur sa machine !

Joie de parcourir librement ces ateliers où on était rivé sur sa machine, de former des groupes, de causer, de casser la croûte. Joie d'entendre, au lieu du fracas impi-

toyable des machines, symbole si frappant de la dure nécessité sous laquelle on pliait, de la musique, des chants et des rires. On se promène parmi ces machines auxquelles on a donné pendant tant et tant d'heures le meilleur de sa substance vitale, et elles se taisent, elles ne coupent plus de doigts, elles ne font plus de mal. Joie de passer devant les chefs la tête haute.

On cesse enfin d'avoir besoin de lutter à tout instant, pour conserver sa dignité à ses propres yeux, contre une tendance presque invincible à se soumettre corps et âme. Joie de voir les chefs se faire familiers par force, serrer des mains, renoncer complètement à donner des ordres.

Joie de les voir attendre docilement

leur tour pour avoir le bon de sortie que le comité de grève consent à leur accorder.

Joie de dire ce qu'on a sur le cœur à tout le monde, chefs et camarades, sur ces lieux où deux ouvriers pouvaient travailler des mois côte à côte sans qu'aucun des deux sache ce que pensait le voisin. Joie de vivre, parmi ces machines muettes, au rythme de la vie humaine – le rythme qui correspond à la respiration, aux battements du cœur, aux mouvements naturels de l'organisme humain – et non à la cadence imposée par le chronométrateur. Bien sûr, cette vie si dure recommencera dans quelques jours. Mais on n'y pense pas, on est comme les soldats en permission pendant la guerre. (juin 1936)