

# Bonnes nouvelles

## Y-a-t'il un capitaine dans le bateau ?

La réunion du CE de la semaine dernière, c'est un peu comme si le capitaine d'un navire voyait bien un iceberg droit devant mais ne faisait rien pour l'éviter. C'est l'effet que nous fait la direction avec son tout nouveau directeur pour l'instant aussi loquace et perspicace que le précédent.

Il ne s'agit plus seulement de syndicalistes qui protestent mais d'un expert économique qui explique, chiffres, arguments avec raisonnement à l'appui que l'usine ne peut avoir un avenir viable avec la politique actuellement menée par Ford.



Et que répondent les dirigeants ainsi pris à partie, voyant leur stratégie clairement remise en cause ? Rien. Pas de frémissement, pas d'affolement, ils maintiennent leur ligne de défense, ils nient toute difficulté, ils refusent de discuter de tous les points « noirs » qui sont mis en évidence : toujours pas d'engagement sur la prochaine transmission, un TTH pas entretenu, un tout neuf à GFT, une usine à moitié vide, un effectif diminué et vieillissant, pas de recrutement...

### DÉFENDRE NOS VIES !

On nous dit la loi est votée, qu'on ne changera rien, que ça ne sert à rien d'aller manifester. Il y a quelques semaines, on nous disait qu'il fallait accepter les réformes, que patrons et gouvernement savent mieux que nous ce qui est nécessaire pour l'économie, qu'au bout il y aura le 49.3, donc que ça ne servait à rien de manifester.

Une manière de nous dire « fermez-là, vous êtes juste bons à vous faire exploiter ». C'est en gros ce qui se passe depuis des années et nous voyons le résultat : une aggravation de la crise, un recul des droits et du niveau de vie, des inégalités sociales plus fortes... en clair, à chaque fois que l'on nous pond une loi censée répondre à la crise et censée renforcer la compétitivité, c'est pour nous moins de droits, plus de précarité. Et c'est parti pour durer !

Alors heureusement, des centaines de milliers de gens disent non, relèvent la tête, se défendent, affirment la nécessité de refuser les politiques d'austérité et de s'affronter aux possédants. Mais il faut être plus nombreux pour changer le rapport de force, stopper les reculs sociaux et imposer une répartition des richesses qui permette à tous de vivre dignement.

**Alors défendons-nous, mobilisons-nous !**

La liste est longue de tout ce qui nous fait douter, de ce qui est dangereux pour la suite. Mais nous ne nous contentons pas de constater les dégâts. Nous alertons, nous essayons de mettre en évidence les manquements de Ford, nous défendons même des solutions pour éviter de se retrouver dans le mur.

Il y a bien une politique de rechange car il y a les moyens financiers, techniques et humains pour assurer l'activité et tous les emplois, il manque juste une prise de décision, et il nous manque les moyens d'imposer à Ford d'agir rationnellement et de respecter ses engagements.

En attendant, la direction continue de faire n'importe quoi. Après des samedis et des jours fériés imposés à travailler, voilà qu'elle annonce un stock de 6F35 trop important, des chiffres de production revus à la baisse... et des « congés/RTT » imposés en octobre et décembre. Une gestion à la petite semaine qui va avec l'absence de vision à long terme. Alors il ne faut surtout pas la laisser faire et il faut vite qu'on s'en mêle !

# ON LACHE RIEN !

le 15 septembre, tous dans la rue !



NON À LA  
CASSE DU CODE,  
RETRAIT DE  
LA LOI TRAVAIL !

LA LUTTE  
CONTINUE



### MANIFESTATION

Rendez-vous ce jeudi 15 septembre  
11h30 place de la République à Bordeaux  
Nous défilerons jusqu'à place de la Bourse,  
en passant par la place Gambetta  
**NOUS APPELONS À DÉBRAYER ET À FAIRE GRÈVE CE  
JOUR LÀ POUR PARTICIPER À LA MANIFESTATION**

## LA DIRECTION N'A PLUS DE DOCTEUR POUR LA RENSEIGNER ?

La direction n'est plus à une entourloupe près. Le protocole qu'elle vient de mettre en place (voir BN 332) lui servira, dit-elle, « de support à la maîtrise pour s'assurer du bon retour des collaborateurs à leur poste de travail. » Mais bon retour après quoi ? Après un arrêt maladie. Alors là, c'est terrain glissant. Rappelez-vous d'une chose, votre santé ne regarde que vous et les services de santé qui vous suivent, car une règle prime par-dessus les autres en France, c'est le secret médical. En aucun cas vous n'avez à fournir le moindre renseignement comme le démontre les arrêts de travail qui ne précisent jamais la raison, parce que l'employeur n'a pas à la connaître !

Et quelle est la première consigne que donne la direction à la maîtrise sur ce protocole : « Prendre des nouvelles de l'état de santé général de l'employé ».

*Ah zé bou zef !  
zé bas gue ze beu pas benir,  
zé gue ze zui balade...*



### LA PAUSE = SE REPOSER !

Des chefs polémiquent actuellement sur un problème qui semble les tourmenter. Lorsque des salariés sont en pause repas, il faudrait que lorsqu'ils les rappellent, les collègues s'exécutent et reviennent à leurs postes ou dépanner un four au TTH fissa !

Nous allons donc leur rappeler quelques petites choses. La pause repas n'est pas du temps de travail effectif ! Nous ne touchons pas les primes d'équipes en pause, pas de salaire non plus, d'ailleurs même si nous sommes présents 8 heures par jour dans l'usine nous ne sommes payés « que » 7 heures 30. Pourquoi, parce qu'il y a une demi-heure de pause ! On vient de vous l'dire ! Nous ne touchons pendant la pause repas qu'une prime de... alors ça vient ? Une prime de quoi messieurs les chefs ? Une prime de casse-croûte ! Repas / casse-croûte... C'est bon, ça commence à rentrer ? Voilà, donc pas la peine de venir nous chercher, pas la peine de vouloir nous fourguer un téléphone pour être joignable parce que... Parce que... Nous sommes en pause ! Ah ils ont du mal hein ?!

Autant vous dire que nous nous sommes vivement opposés à ce protocole. Donc faites comme vous vous voulez, mais sachez que vous n'avez aucune obligation à être joignable par l'employeur en arrêt maladie.

Par ailleurs, nous rappelons à la direction que lorsqu'elle avait fait récupérer par la maîtrise les numéros de téléphones des salariés pendant la période de chômage partiel, c'était uniquement parce que les salariés devaient légalement rester à la disposition de l'employeur.

La direction s'était alors engagée à n'utiliser ces numéros que pour cette situation et à ne jamais s'en servir à d'autres fins.

Si aujourd'hui elle comptait sur cette base de données pour son protocole, ça serait tout ce qu'il y a de plus malhonnête !

### COMMUNICATION EN PANNE

C'est rare mais ça arrive. La direction n'a pas envoyé de compte-rendu de la réunion extraordinaire du CE concernant le rapport de notre expert économique sur le droit d'alerte.

Un oubli, un bug informatique ou bien un refus délibéré de communiquer sur un sujet gênant ? Visiblement, il devient très difficile pour la direction de s'expliquer sur une stratégie hasardeuse qui semble nous amener droit dans le mur.



### C'EST LA GOUTTE D'EAU...

Vous avez sûrement eu soit lecture soit une réunion 1/2 heure environnement dont le sujet est l'eau. Et bien un chiffre nous a interloqués. La direction se vante d'une baisse de 85% de la consommation d'eau à FAI comme si c'était un exploit... En la comparant aujourd'hui par rapport à l'année 2000.

Bon, ok, comparons alors : En 2000, il y avait plus de 4000 emplois sur le site. En 2000 nous produisions 750 000 transmissions par an. Ah c'est sûr, les résultats de la direction sur ces terrains-là sont moins bons. On ne peut pas être champion partout. Quelque chose nous fait penser que la réduction de la consommation d'eau est directement liée à ces résultats navrants.

Pas vraiment de quoi être fier donc.