

# Bonnes nouvelles

(urgence salaires : 200 euros pour tous !)

La direction a fini par obtenir ce qu'elle voulait. Le CE donnera son avis le 31 mars, date de l'ultimatum lancé il y a quelques semaines.

Nous regrettons que l'ensemble des syndicats n'aient pas résisté à la pression, certes considérable, de la direction. Une pression qui repose essentiellement sur un chantage à l'emploi : « c'est ça ou le repreneur risque de s'en aller ! »

Tout était inversé. La direction jouait le rôle de défenseur de l'emploi contre des syndicats qui soi-disant tergiversaient. Nous avons eu droit à un numéro de Joyeux se mettant en colère. Rendez-vous compte, à un jour près, nous pouvions perdre l'occasion de sauver l'usine.

Incroyable mais vrai ! D'où vient cette urgence ? Au moment de l'annonce, la direction parlait d'une période de consultation aux délais imprécis. Alors pourquoi ensuite a-t-il fallu accélérer le processus ?

Et puis cette semaine un argument surprise est apparu, comme quoi HZ avait une solution de rechange en Allemagne de l'Est pour au moins un projet si ce n'était pas fini le 31 mars.. Bluff ou réalité, on n'en sait rien. Le fait est que la direction hausse le ton et impressionne pour faire plier les élus CE.

Du coup, la direction va obtenir l'avis du CE au forcing. Sans convaincre sur le fond du projet mais par la menace du pire. Cela montre les limites de son argumentation et son incapacité à débattre réellement. Une tradition chez Ford.

Comme le dit le cabinet Syndex, les directions sont très peu coopératives : refus de donner des informations fondamentales, documents transmis au compte-gouttes. Ce manque de documents rend difficile voire impossible pour les experts de juger du réalisme des prévisions de production.

Le projet de vente des transmissions en Russie et Chine, est aux yeux de Syndex difficile à concevoir (délais, état du marché, absence de structure commerciale adaptée). Ce qui menace directement des emplois puisque ce sont 340 salariés qui pourraient se retrouver en trop à la fin de l'année si jamais les « espoirs » ne se concrétisent pas.

Contrairement à ce qu'affirme la direction, nous avons devant nous un projet de reprise qui aujourd'hui ne garantit pas la sauvegarde de tous les emplois. Il y a beaucoup d'inquiétudes pour l'avenir.

La direction demande ou plutôt exige qu'on lui fasse confiance. Nous en sommes incapables. Et nous ne savons pas encore quel avis nous allons donner. Mais pour que les choses soient claires, nous sommes pour que tous les emplois soient réellement sauvés et dans les mêmes conditions sociales, ce qui est loin d'être garanti aujourd'hui.

La mobilisation est au point mort, cela donne une direction qui reprend des forces et qui impose son rythme et ses choix. Quoiqu'il arrive, la résistance doit continuer, c'est ce que nous voulons représenter.



**STOP AUX FERMETURES D'USINES**

## SALAIRES : ON EST LOIN DU COMPTE !

En guise d'introduction, nous avons eu droit au cinéma habituel de la direction. Un topo de plus d'une heure sur la crise mondiale du capitalisme et sur les difficultés de Ford pour bien faire comprendre qu'il est irréaliste d'exiger des vraies augmentations de salaires.

Alors oui, la crise s'approfondit mais pourquoi serait-ce encore les salariés qui trinqueraient. L'aggravation de la situation économique est le résultat du recul du niveau de vie de ces dernières années de la majorité des populations. C'est la perte du pouvoir d'achat qui conduit à une diminution de la consommation.

C'est le résultat des politiques d'austérité des patrons qui se sont traduites par des licenciements et des salaires gelés. Les patrons continuent cette même politique et cela finira pas aggraver encore une fois la situation.

Bilan : la direction propose + 1,3 %. Le calcul est vite fait. Sachant que nous perdons la prime liée au volume (- 6,16 % pour un coef 180) cela fait donc en réalité :

**1,3 - 6,16 = - 4,86 %.** C'est une baisse qui est proposée par la direction ! Nous sommes très loin du compte.



## A PROPOS DES AG DU 24 MARS

Mardi 24 mars, nous avons organisé une assemblée générale des salariés qui a regroupé 70 salariés. C'est très peu mais cela a au moins eu le mérite de se faire.

Tous les autres syndicats ont refusé de l'organiser avec nous. C'est un gros problème. A l'heure où se joue notre avenir en grande partie et à l'heure où les élus CE doivent prendre position, il est complètement anormal que nous soyons les seuls à permettre le débat avec les collègues.

La reprise est le résultat de notre mobilisation. Il est de notre rôle de syndicats d'impliquer aux maximum les salariés dans la situation actuelle.

Ces AG ont permis de débattre, de s'expliquer sur la situation et les perspectives. Nous étions trop peu nombreux pour influencer sur les événements mais nous étions convaincus qu'il était important de préparer la suite.

## ATTENTION DANGER !

La direction n'a jamais digéré la bataille menée par les salariés pour la défense des emplois. Elle a subi pendant toute une période le rythme donné par les manifestations et les différentes actions. Ford a du revoir sa copie pour finalement chercher une solution de reprise.

C'est la lutte qui a imposé à Ford de faire autre chose que de liquider le site. Un repreneur arrive avec le soutien financier de Ford et des pouvoirs publics. C'est énorme car nous ne sommes plus au pied du mur avec l'horizon d'une fermeture en avril 2010.

Mais la bataille n'est pas finie. Car le repreneur ne vient pas pour nous faire un cadeau. HZ acquiert une usine à moindre coût et espère évidemment avoir une affaire le plus rentable possible.

La direction actuelle, hier au service des actionnaires Ford, sera demain au service des futurs patrons et actionnaires HZ/Hay. Il s'agit donc de faire plier syndicats et salariés dès le début à coups de menaces, de chantage.

Début de démantèlement avec l'externalisation d'une partie des effectifs, révision des accords collectifs, menaces sur les emplois de quelques centaines de salariés, voilà la situation pour nous.

La finalisation du processus de reprise ne signifie pas la fin de tout. Que ce soit pour les salaires, pour les contrats de travail, nous avons tout intérêt à nous défendre.

C'est le début d'une nouvelle période.



## DÉMOCRATIE TRÈS LIMITÉE

Il existe, au moins au service MP&L, une limite à la libre expression. Lors des réunions organisée par la hiérarchie, il arrive que des collègues interviennent pour exprimer leur désaccord ou leur méfiance sur les projets d'externalisation ou le projet global de reprise.

Ceux-ci sont rappelés à l'ordre après les réunions. Il leur est demandé de se taire ou tout simplement de ne pas se mêler de ce qui ne les regarde pas.

C'est vrai que les collègues n'ont pas compris. Les réunions servent à la propagande de la direction et en aucun cas au débat. Ben voyons !

## APRÈS LA PRESSION, VOILA L'HEURE DE LA MORALE

Un certain petit chef à GFT se permet de faire des remontrances et la morale aux grévistes du genre "si tu veux la promo, ce n'est pas en faisant grève", etc, etc ... faisant pression plus particulièrement sur les jeunes.

Il ne se souvient pas lui quand il débrayait ? Alors attention petit chef "ou alors ca va péter"

## UN CABINET POUR QUOI FAIRE ?

La loi ne donne pas énormément de droits aux salariés. Le patron est roi et fait ce que bon lui semble. Dans le cas d'une reprise, il est obligé de consulter le CE qui est gentiment « autorisé » à donner un avis.

Quelque soit l'avis, cela ne change rien pour le patron, par contre il lui faut absolument cet avis sans lequel, il ne peut valider le projet.

Les élus du CE avaient donc un moyen de pression pour obtenir de la direction des documents et informations. Ils avaient un moyen de pression pour essayer d'obtenir des garanties sur l'avenir et pourquoi pas d'empêcher certains aspects néfastes du projet comme l'externalisation ou la dénonciation des accords d'entreprise.

C'est ce moyen de pression que la majorité des syndicats a abandonné beaucoup trop facilement. De plus, en subissant le dictat de la direction, le CE va donner un avis avant que le cabinet (choisi par ces mêmes syndicats) ne puisse rendre son rapport d'expertise. La direction n'aura même pas permis une consultation sérieuse du CE.

Il y avait la possibilité de réduire la marge de manœuvre de la direction en faisant respecter nos droits. C'est une erreur car nous n'avons rien à gagner à subir les intimidations de la directions.



La citation de la semaine : La direction a déclaré lors de la deuxième réunion de négociations salariales, parlant des dirigeants de Ford, « Arrêtez d'être jaloux des gros salaires, ce sont eux qui ont sauvé l'usine ». Ce sont pourtant bien ces dirigeants qui avaient décidé de fermer l'usine. Non ?

## CHÔMAGE OU PAS CHÔMAGE ?

La direction dit que nous aurions dû être au chômage dès la reprise de janvier. Les choses se précisent car le 30 mars nous pourrions avoir l'annonce de quelques semaines de fermeture. Mais peut être que non.

Nous craignons fort de ne pas être épargnés par une situation que vivent de très nombreux salariés aujourd'hui. C'est pour cela que nous allons batailler pour l'indemnisation totale du chômage partiel. Le gouvernement a promis de passer l'indemnisation de 60 à 75 %. Du coup Ford qui complétait à hauteur de 70 % (à l'époque l'indemnisation était à 50 %) a l'intention de ne plus apporter sa part.

C'est inacceptable. Ford doit maintenir au contraire cette part, ce qui porterait l'indemnisation à 95 % et permettrait ainsi de ne pas subir des baisses de salaires insupportables. Encore une bataille à mener.

Pour s'informer, pour débattre allez sur le site de la CGT Ford : [www.cgt-ford.com](http://www.cgt-ford.com).