

Bonnes nouvelles

(urgence salaires : 200 euros pour tous !)

Nous sommes dans un contexte très particulier avec la reprise du site. Mais ce n'est pas pour autant que nous devons mettre la question des salaires au second plan.

La direction ne négocie pas plus que d'habitude et cherche à faire accepter à tout le monde un misérable 1,5 % qui se trouve être en réalité une baisse de 4,66 % par rapport à l'année dernière.

En supprimant la prime liée au volume (900 euros en 2008) c'est une perte immédiate de 6,16 % pour un salaire moyen. Les menaces pour les mois qui viennent et pour l'année prochaine de semaines de fermeture et donc de chômage partiel, pose de manière plus vive les pertes de pouvoir d'achat.

En ce qui concerne le chômage partiel, la direction refuse catégoriquement une amélioration des conditions d'indemnisation contrairement à ce que fait par exemple Renault ou General Motors.

Le chantage exercée par la direction est inacceptable. « Contentez-vous des emplois sauvés ! » D'abord, nous ne savons pas de quoi seront faits les lendemains et il n'y a aucune garantie pour que tous les emplois soient réellement sauvés dans un avenir proche. Comme le dit la direction, « nous ne connaissons pas l'état du monde dans un an ».

Par contre, nous savons très bien qu'il est difficile de vivre avec les salaires que nous avons et ce pour la plupart d'entre nous. Il y a urgence pour améliorer sensiblement nos fins de mois.

Nous avons toute légitimité pour revendiquer des augmentations de salaires. Ce n'est pas parce que nous avons un boulot à l'heure actuelle qu'il faudrait se contenter de diminutions du salaire réel. Ce n'est pas parce que Continental, Sony ou Caterpillar licencient et ferment des usines que nous devrions culpabiliser et faire profil bas.

D'ailleurs, exemple parlant, à Continental, les patrons avaient fait le chantage de fermeture si jamais les salariés n'acceptaient pas le retour des 40 heures. Ils ont accepté et, résultat, l'usine ferme quand même !

Aujourd'hui, la direction nous dit que Ford n'a plus d'argent et qu'il faut comprendre. Et demain, lors des renégociations des accords collectifs (en mai) elle nous dira peut être qu'il faut accepter quelques « petits » reculs pour s'assurer de sauver les emplois.

Il n'y a pas d'un côté les emplois à sauver et de l'autre les salaires. On voudrait nous faire croire que cela s'oppose. Cela fait des années que le chantage existe et on le voit, cela ne change rien. Au contraire, la situation s'aggrave.

La solution à la crise est de rompre avec la logique patronale. La défense de notre niveau de vie est primordiale. Nous appelons à la mobilisation de tous pour la semaine prochaine. Nous espérons toujours pouvoir organiser une action commune avec les autres syndicats. Oui, il faut obtenir une vraie augmentation de salaires.



STOP AUX FERMETURES D'USINES

NAO : COMBIEN ÇA COÛTE ?

La direction pleure qu'elle ne peut pas nous donner plus de 1,5% d'augmentation générale (AG), que Ford a déjà beaucoup mis dans l'enveloppe pour la reprise de FAI...

Pourtant, en faisant une règle de trois en voit que la signature du contrat GFT par 295 salariés (sur les 2174 que comptait l'effectif au 1er janvier), va faire passer la masse salariale de FAI de 70 millions d'euros à 60 millions d'euros environ, soit 10 millions « d'économies ».

En payant 1,5% de plus sur 60 millions, cela « coûterait » 900 000 euros à Ford... si c'était Ford qui nous payait toute l'année ! Mais dans 1 mois c'est HZ qui paiera et plus Ford !

Mais la direction adapte son propos en fonction du contexte et dit que, « non, Ford paye beaucoup ! »

C'est comme la prime au volume. L'an dernier elle l'intégrait dans l'augmentation et, cette année, quand on lui dit que, en suivant SA règle de calcul, elle doit l'enlever et nous dire combien on perd (6,16 - 1,5 = - 4,66 % d'AG)... elle répond que, non, on est gagnant... toujours gagnant...



QUEL PLAN DE FORMATION ?

Les nouveaux projets nécessitent obligatoirement une formation professionnelle pour une grande partie des salariés. Mais le plan de formation n'est toujours pas clairement établi. Même les pouvoirs publics ne semblent pas connaître la hauteur de financement nécessaire et l'intitulé des formations.

C'est problématique car avec les risques de semaines de fermeture pour la période qui vient, il serait souhaitable que les formations puissent s'effectuer rapidement pour éviter le chômage partiel.

Un plan de formation précis et transparent doit se mettre en place rapidement. La direction était pressée de finaliser la reprise au 31 mars. Maintenant c'est fait, alors il n'y a plus de temps à perdre pour finaliser le reste.

MILLESIME AU GOUT AMER

Si l'on compare les réunions NAO à un vin, on peut dire que ce ne sera pas une grande année! Le vin est bouchonné, $6,16 - 1,5 = - 4,66$ % d'augmentation générale.

Le gout est amer, la cuvée difficile à avaler.

Nous attendons la troisième réunion avec impatience en espérant qu'il y aura un rajout pour améliorer le contenu afin d'avoir non pas un grand cru mais au moins un vin de table. La direction se plaint toujours de la qualité du raisin mais faut qu'elle arrête d'y ajouter du vinaigre !

DES ŒUFS POUR LA DIRECTION

C'est bientôt Pâques et malheureusement nous serons en vacances forcées à ce moment là. Peut être pourrions-nous offrir quelques œufs à la direction, avant de partir, pour la remercier de cette « miraculeuse » augmentation de - 4,66 %. Comme l'ont fait les salariés de Continental pour remercier leur direction pour la fermeture.

HASTA LA VISTA BABY ?

La direction a donc obtenu ce qu'elle voulait : l'avis favorable du CE. Maintenant elle devrait être rassurée car elle va pouvoir concrétiser la reprise et signer l'acte de vente avec HZ. Ouf, les emplois sont sauvés !

Les mois qui viennent s'annoncent très difficiles pour nous les salariés. Nous allons voir rapidement si les semaines de fermeture et de chômage ne vont pas tomber plus facilement. Aussi, nous verrons dans les mois qui viennent si tous les emplois seront réellement sauvegardés et si Ford n'a pas seulement garanti ... sa sortie, la tête haute.



NOUVELLE SALLE DE RÉUNION

On connaît déjà pas mal de salles de réunion à l'usine : Navigator, Lobby, Armand Galant et bien d'autres qui n'ont pas de noms aussi connus. Il y a aussi les annexes à l'extérieur de l'usine ; rappelez-vous fin 2006 quand la direction envoyait l'encadrement en journées d'études au château Grattequina (4 étoiles) prétextant que pour ce genre de formation il fallait se détacher de l'environnement professionnel.

Ces derniers jours, un papier égaré malencontreusement (sans doute !) fait état d'une réunion le 27 mars 2009 à 12h30 :

- intitulé : « réunion de réflexion de la famille maintenance »
- lieu : restaurant « Chez Vincent » à Bègles.
- Grading minimum requis pour assister à la réunion : contremaître.

Les parents de la famille se réunissaient pendant que les enfants étaient à l'école !

Une nouvelle salle de réunion pour que la tradition se perpétue...

RENFORT DE LUXE

Dernièrement, nous avons cru à un reclassement de luxe dans le cadre de la réorganisation de FAI. En effet, voyant un chef d'après midi bien connu œuvrer sur la ligne d'assemblage du E, nous avons d'abord pensé à une mutation pour renforcer les équipes. Mais constatant la productivité, nous avons vite compris qu'il était plus performant dans son rôle de brigadier chef et qu'il n'était là que pour accomplir sa mission de surveillance.

Ou peut être pour occuper un peu ses journées trop longues et monotones. Au fait c'est pour quand la retraite ?



DÉFAUT D'ORGANISATION

Dans certains secteurs, comme celui des pompes, il y a eu un petit problème d'organisation. Des pièces ont manqué ce qui s'est traduit immédiatement par un vent de panique et quelques heures supplémentaires pour rattraper le retard.

Etonnant quand même qu'avec un niveau de production aussi faible, on puisse nous parler d'urgence. Ça a failli nous rappeler des bons souvenirs.

CAPITAINE COURAGE !

Lors des réunions NAO, la direction ne cesse de vanter le courage de Joyeux, notre « Capitaine » qui avec quelques autres a dû passer des journées de 15 heures de travail pour sauver l'usine. La vie aurait été plus simple si Ford n'avait pas décidé dans un premier temps de fermer.

ÇA CHAUFFE POUR LES PATRONS !

Ces dernières semaines, la colère des salariés est montée d'un cran devant la vague de licenciements et de fermetures d'usines. Les dirigeants de Sony (Pontonx) et de Continental (Oise) avaient connu quelques soucis (nuit blanche, jetés d'œufs). Ces derniers jours c'était le tour des dirigeants de 3M (pharmacie) et de Caterpillar.

Cette dernière a fait un bénéfice de 3,5 milliards de dollars en 2008. Mais ses dirigeants s'attendent à une baisse d'activité et de bénéfices pour l'année prochaine. Alors, préventifs, ils annoncent un plan de 24 000 suppressions d'emplois dans le monde dont plus de 733 en France.

Les salariés dénoncent un PSE au rabais et ont bloqué 4 dirigeants dans une salle de réunion. Face au mépris des patrons, il ne reste que la révolte. Les « belles paroles » du gouvernement qui s'apitoie ne servent qu'à endormir. On le voit avec la fermeture ce mardi du site d'Arcelor.

Les grèves menées dans chaque usine risquent de mener à des défaites successives. La solution pour changer le rapport de force, c'est bien une grève générale de tous les salariés pour imposer l'arrêt des licenciements.

Il y a urgence.