



FACE AUX MANŒUVRES DU PATRON : NE PAS ACCEPTER UN SEUL RECUL LA RÉSISTANCE EST À L'ORDRE DU JOUR

Mardi 30 juin 2009

Alors que nous attendons tous les vacances avec beaucoup d'impatience, alors que nous sommes nombreux à en avoir ras le bol de cette situation toujours pleine d'interrogations et d'inquiétudes, il est important de faire le point.

Cela fait deux mois que l'usine est reprise et nous ne savons pas grand-chose en réalité sur notre avenir y compris pour les mois qui viennent. La direction se refuse à donner de réelles informations à la fois sur les intentions de Ford (évolution de la production) et sur les projets de HZ/Hay. Nous travaillons chaque jour avec un niveau de production assez faible dans l'ignorance du lendemain.

Pas étonnant que dans ces conditions, il n'y ait plus trop de motivations au boulot. Le sentiment d'inquiétude mêlé à celui d'être baratiné par la direction, conduit inévitablement à une insatisfaction profonde. Du coup, l'absentéisme semble monter en flèche avec les arrêts maladie qui se multiplient. En réponse, la direction convoque individuellement, intimide et fait la chasse sachant bien que cela ne réglera rien.

Le problème avant tout, c'est l'attitude d'une direction qui méprise les salariés au quotidien. Elle considère que nous n'avons pas besoin d'être informés sérieusement du devenir de l'usine. Pourtant, elle ne nous promet que du bonheur : sauvetage de tous les emplois et maintien des conditions sociales (on verra plus loin que c'est loin d'être le cas). Alors pourquoi ne sommes-nous pas tenus au courant ? Pourquoi la direction ne rend pas de compte ? N'a-t-elle rien à dire (ce qui est inquiétant) ou bien nous cache-t-elle des choses (ce qui n'est pas plus rassurant) ?

En attendant, elle ne reste pas non plus sans rien faire. Le processus de reprise suit son cours et voilà que se précisent ses intentions. Avec la renégociation des accords collectifs et l'externalisation des services supports, les remises en cause de la direction sont beaucoup plus avancées et plus claires que la concrétisation des nouveaux projets dont nous ne voyons absolument rien de concret.

Les accords collectifs : les premières attaques prennent forme

La direction avait promis, la main sur le cœur, « nous ne toucherons pas ni aux emplois ni aux avantages ! ». C'est faux dans les deux cas.

Depuis le début de l'année, Ford déclare partout que tous les emplois sont sauvés. Certes, il n'y a pas de licenciements, il n'y a pas non plus de chômage partiel. Mais tous les mois, les effectifs diminuent ne serait-ce que par les démissions. Le temps passe et tout est fait pour écœurer, pour démoraliser et pour faire partir ceux qui « craquent » ou ceux qui ont des opportunités ailleurs. En attendant, ce sont des emplois qui disparaissent discrètement. Autant de gagné pour une direction incapable de fournir du travail. Et que dire de la sous-traitance dont on ne sait pas s'il y a ou pas des suppressions d'emplois ?

En ce qui concerne les conditions sociales, la direction n'est pas plus honnête. Bien sûr, elle agit prudemment. Elle n'attaque pas de front pour éviter les embrouilles et les risques de conflit. Elle manœuvre, balade son auditoire et fait son cinéma. Au départ il n'était question que de franciser et de dé-poussiérer les accords. Les réunions se succédant, on voit plus clairement que la direction veut plus que cela. Ses idées de derrière la tête se révèlent, pas de surprise, ce sont celles du Medef !

Elle propose une nouvelle grille des salaires, plus « moderne », ce qui signifie dans la bouche des patrons, moins coûteuse. Une grille qu'elle présente comme favorable pour les salariés mais sans jamais le démontrer concrètement. Une grille qui libérerait les augmentations individuelles. Quelle blague ! La direction veut juste se libérer des contraintes de la grille actuelle, trop rigide à son goût. Sa proposition consiste à renforcer l'individualisation, à distribuer moins de promotions, à faire au bout du compte que les salariés se battent entre eux pour avoir le « gros lot » qui deviendra exceptionnel.

Nous refusons cette grille car c'est le piège classique patronal. La direction joue au marchand d'illusions. Comment peut-on la croire, même un seul instant, quand elle dit être soucieuse des intérêts des salariés ? Comme à GFT, la mise en place de nouvelles grilles sert à réduire les coûts salariaux.

La différence est qu'à FAI, la direction y va plus calmement du fait de la mobilisation récente.

Nous espérons que l'ensemble des syndicats comprend ce qui se joue et refusera cette proposition que la direction veut imposer telle quelle. Nous ne défendons pas la grille actuelle mais nous disons qu'il vaut mieux ne pas changer pour éviter les mauvaises surprises demain.

Avec le coup du re-calcul des RTT, l'attaque est plus franche. Hypocritement, la direction s'appuie sur une loi qui n'impose en rien la révision du temps de travail. En enlevant 3 RTT en moyenne, il s'agit bien de mettre en pratique le « travailler plus pour gagner mois ». C'est une attaque contre les 35 heures (déjà attaquées avec la suppression d'un jour férié) et contre les salaires puisque le taux horaire diminuerait. Les « 35 heures », on se les était payées en subissant des augmentations de 0,5 % pendant 3 ans. La direction avait eu des subventions pendant 5 ans à l'époque.

Il est hors de question d'accepter une remise en cause du nombre de RTT. Les syndicats se rencontrent mercredi pour aborder ce point. Il apparaîtrait logique que nous refusions unanimement cette attaque patronale.

L'externalisation : le démantèlement programmé de l'usine

Même stratégie pour l'externalisation. La tactique est de commencer le processus par un service qui ne comprend que 5 salariés (le traitement des eaux). Cela apparaît donc comme inoffensif, pourtant il s'agit bien d'en faire accepter le processus.

Les arguments de la direction sont tout autant hypocrites. Elle justifie l'externalisation par des arguments économiques incohérents. On se demande bien pourquoi, l'usine a fonctionné ainsi depuis plus de 30 ans. La logique de l'externalisation correspond à un double avantage pour les patrons. Premièrement, la réduction des coûts car au bout il y a les remises en cause des salaires. Deuxièmement, il y a la division du personnel et au bout le risque majeur de démantèlement de l'usine qui deviendrait une mosaïque de petites entreprises, forcément plus facile à liquider si besoin était.

La direction ment quand elle affirme qu'il n'y aura pas de baisse de salaires. Elle n'a pas les moyens de garantir quoique ce soit. Les futurs patrons (Veolia ou autres) feront ce qu'ils veulent et exerceront le chantage qu'ils voudront. Il suffit de voir les activités sous-traitées aujourd'hui (Sodexo, Filtren, Sita, GSF) : les salariés concernés n'ont ni les mêmes salaires, ni les mêmes conditions de travail et Ford a toujours dit qu'elle ne pouvait rien pour eux quand nous soulevions certains problèmes. En externalisant, en « vendant » des salariés à d'autres patrons, la direction s'en débarrasse tout simplement pour économiser.

Nous sommes complètement opposés à toute externalisation pour ces raisons. Mais aussi parce qu'en multipliant les statuts, il y a le risque d'une dégradation globale de l'organisation du travail mais aussi de la sécurité de tous. C'est un processus dangereux pour nous tous : pour les collègues concernés comme pour tous les autres. Et puis après les gardiens, les pompiers, la logistique, ce serait le tour de qui ? Nous devons défendre au contraire l'unité du site, surtout dans une période où sa pérennité est loin d'être assurée.

Et demain dans tout ça ? Il faut maintenir la pression

Nous ne savons pas où nous en sommes et on peut se demander si la direction le sait vraiment. La production Ford pourrait s'arrêter plus vite (une rumeur pour l'instant), les projets futurs prennent 6 mois de retard et les perspectives de production pour les marchés russe ou chinois en seraient à 25 000 transmissions au lieu des 200 000 espérés. Cela fait beaucoup trop d'incertitudes pour ne pas penser que ça va coïncider l'année prochaine.

Nous sommes en danger quoiqu'en dise la direction. Le discours chez nos collègues d'Ascoforge est à prendre au sérieux. La direction affirme que le tract CGT-CFDT est faux mais elle refuse de le démentir officiellement. Les dirigeants de HZ-Hay qui sont parfois dans l'usine, refusent de nous rencontrer. Tout porte à croire que les nouveaux patrons nous baratinent.

La direction espère sans doute nous fatiguer par ses manœuvres et renforcer le sentiment de résignation. Nous devons au contraire retrouver notre détermination à défendre notre boulot et nos conditions de vie. Nous devons reprendre le chemin de la lutte, sans ça, nous risquons fort de nous faire avoir.