



# L'INTERVENTION DES SALARIÉS DANS LE PROCESSUS DE REPRISE : SEULE MANIÈRE D'AVOIR DES GARANTIES

Jeudi 12 mars 2009

La direction insiste beaucoup pour achever le processus à la fin du mois donc ça peut aller vite. Après plusieurs réunions, il est temps de faire le point.

Nous pensons toujours que Ford aurait dû rester ici et investir sur FAI. Ceci dit, la venue d'un repreneur est évidemment une solution qui peut éviter la catastrophe sociale. Le problème n'est donc pas d'accepter ou de refuser la reprise (de toute façon, nous n'en avons pas le pouvoir). Il s'agit tout simplement d'obtenir une reprise qui garantisse réellement les emplois et les conditions sociales pour tous. A ce sujet, les belles paroles de la direction ne suffisent pas.

**Cette reprise est le résultat de la mobilisation des salariés menée depuis deux ans pour la défense des emplois. En ce sens, elle représente une victoire pour nous contre la volonté de Ford dans un premier temps de liquider le site. Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Car demain sera fait, au moins en partie, de ce que nous aurons su obtenir. Notre résistance doit continuer.**

L'enjeu est énorme. L'avenir de FAI et de ses emplois concerne des milliers de personnes dans la région. Cela n'engage donc pas que nous. Alors le processus doit être mené sérieusement. Le temps nécessaire doit être pris pour que les salariés mais aussi les pouvoirs publics puissent juger de ce qu'il en est réellement. Imposer son projet, comme le souhaite la direction, sans tenir compte des intérêts des salariés, ce n'est pas la bonne solution.

## *Entre forcing et chantage à l'emploi : la méthode Ford*

Il est évident qu'à l'heure actuelle, le projet de reprise suscite de nombreuses inquiétudes. Certes Hay apporte des projets industriels. Mais à part celui concernant les éoliennes, tous sont fragiles car il n'y a pas de contrats signés. Le projet de fabriquer la transmission pour les marchés russes et chinois est lui aussi à l'état de perspectives sans savoir s'il aboutira.

Quand nous mettons en avant nos doutes, la direction s'énerve. Nous avons pourtant une expérience à ce sujet. Des projets, nous en avons vu plusieurs depuis des années. Rappelons-nous que Ford avait vanté telle ou telle perspective de production depuis 2000 et quand certaines ont abouti, c'était à des niveaux de production faibles. Difficile d'être optimistes aujourd'hui.

C'est d'autant plus difficile que nous sommes dans un contexte de crise économique qui fait des ravages sociaux. Un contexte dont se servent les patrons pour exercer une pression supplémentaire sur les salariés. Le chantage à l'emploi est devenu une arme fréquente pour essayer d'imposer des reculs sociaux. C'est ce que fait la direction quand elle dit que si la consultation trainait, les investisseurs pourraient repartir vers l'Europe de l'est.

**C'est du pipeau ! Il y a un an, le blocage de l'usine devait faire fuir les repreneurs éventuels et même cela devait faire accélérer la fermeture. A chaque fois qu'il y a une bataille, les patrons menacent du pire pour faire peur et pour calmer tout le monde. Cela s'appelle du chantage.**

**C'est Ford qui menace l'avenir du site et des emplois mais elle n'hésite pas à rendre responsables les syndicats et les salariés qui luttent. Qu'ils arrêtent tous de nous sortir des salades.**

L'objectif de la direction est de nous faire taire. Elle exerce pour cela une grosse pression psychologique. C'est ça l'ambiance dans les réunions CE. En affirmant par exemple que cette reprise par HZ est inespérée, il faudrait comprendre par là que c'est un gros cadeau qu'on nous fait et que dans la période actuelle, il faut savoir prendre ce qui se présente.

Le patron veut pouvoir gérer ses affaires tranquillement. L'ouvrier, c'est bien connu, est bon à travailler quand il a du boulot et à accepter de subir quand il n'y en a plus. C'est le mépris social.

C'est tout cela que nous refusons. Nous avons notre mot à dire. Nous sommes les seuls à pouvoir défendre l'intérêt collectif face à l'égoïsme du patron qui ne pense qu'à faire le plus de profit possible.

## *Alors pourquoi nous tairions nous aujourd'hui ?*

Nous ne savons pas si cette reprise est un arrangement entre « bons amis » ou si c'est réellement une opportunité pour HZ/Hay qui voulaient un site à moindre coût. Nous ne savons pas si les projets présentés ont un avenir sérieux ou si c'est un moyen pour Ford de partir la tête haute.

Avec Ford, nous ne sommes pas habitués aux largesses. La direction a trop insisté pendant les semaines précédant l'annonce de la « surprise ». Peu de temps après, la magie ne prend pas vraiment alors le ton change. Elle commence par nous lancer l'ultimatum du 31 mars puis les premières menaces puis enfin les interventions de Bennett ne comprenant pas nos interrogations qu'il trouve « surréalistes » et demandant à ce que cela se finisse vite.

**Ford Europe pourrait bien perdre patience. Ils espèrent bien ne pas se faire embêter (et on reste poli) par des salariés qui ont déjà trop lutté. Ils espèrent bien en finir au plus vite avec nous. Seulement voilà, Ford est encore là et nous n'avons pas l'intention de les laisser partir tranquillement. Oh bien sûr, Ford n'ira pas très loin car ils logeront dans le conseil de surveillance de la future société. Mais ce sera un pas vers le désengagement total.**

Tout est loin d'être réglé. Il nous reste beaucoup de choses à mettre à plat. Nous avons joué un rôle important dans ce qui arrive aujourd'hui. Ce n'est pas pour à nouveau remettre notre sort uniquement entre les mains de Ford.

Nous avons des propositions à faire, des idées à défendre

### *Restons unis et solidaires, meilleur garant pour notre avenir*

Nous n'allons pas rappeler ici tous les détails sur nos désaccords avec le projet de reprise (à lire nos comptes-rendus et tracts précédents) mais nous allons insister sur ce qui nous apparaît essentiel aujourd'hui.

La direction affirme que tous les emplois sont sauvés. Les projets tels qu'ils se présentent ne nous rassurent pas. Surtout que l'on nous prépare dans le même temps à accepter des périodes de chômage partiel. Si la holding HZ a des garanties financières quant à la production des transmissions, les salariés doivent en avoir en ce qui concerne leurs salaires dans les mois qui viennent. Nous ne devons pas subir de nouvelles pertes financières. Un vrai plan de formation pourrait éviter une situation financière trop compliquée pour nous tous. Et puis s'il y a du chômage, alors nous devons être payés à 100 %.

Nous dénonçons la façon dont la direction traite le cas des collègues travaillant à GFT. Une discussion doit être possible sur l'avenir de tous. C'est parce qu'une structure FAI continuera d'exister (comprenant les préretraités) que le choix doit être possible. Il n'y a aucune raison de brusquer les délais de discussions et de réflexions. Les salariés ne doivent pas être traités comme des numéros.

Nous sommes opposés à l'externalisation des services supports. Le personnel ne doit pas être éclaté. Ceci pour garder l'unité du site et l'unité du personnel. Car derrière c'est la menace d'un début de démantèlement de l'usine et d'une remise en question des contrats de travail et des salaires.

Et puis nous sommes opposés à toute « adaptation » des accords collectifs comme cela semble être dans les intentions des directions Ford et HZ. Nous savons ce que signifie la « modernisation » dans la bouche des patrons. Nous savons que derrière il y a l'idée de réduire les coûts et donc la masse salariales par des moyens divers.

Nous devons avoir la garantie que nous maintiendrons tout ce que nous avons.

### *Il ne faut rien lâcher*

Ces exigences peuvent paraître « surréalistes » comme le dit la direction. Comme l'était d'ailleurs, il y a peu, notre espoir de sauver tous les emplois. Et nous avons pu voir ce qu'il en est du « surréalisme » quand on se mobilise. Nous n'avons aucun intérêt à accepter par avance des reculs comme si c'était une fatalité. Nous devons au contraire défendre jusqu'au bout nos intérêts.

**Il est évident pour nous qu'il y a intérêt à ce que l'ensemble des salariés restent solidaires et unis. Nous pensons qu'il est nécessaire que l'ensemble des syndicats organisent des assemblées générales avec tous les salariés. Nous avons besoin de débattre entre nous, d'échanger sur les attentes et les craintes de chacun. Notre avenir ne doit pas se jouer uniquement au CE. Tout le personnel doit prendre part à la discussion. Et cela doit se faire rapidement.**