



POUR L'INSTANT, LA SEULE CHOSE QUE RÉUSSIT À FAIRE LA DIRECTION, C'EST DE DÉSORGANISER LA PRODUCTION : DÉFENDONS NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Jeudi 3 décembre 2009

Il reste un mystère que nous sommes loin d'éclaircir : comment se fait-il qu'avec le faible niveau de production que nous connaissons aujourd'hui, l'organisation du travail soit à ce point dégradée ? Depuis plusieurs mois, nous assistons à des problèmes de production et cela va plutôt en s'aggravant.

La direction affirme que nous sommes en sur-effectif, c'est-à-dire que nous sommes théoriquement en mesure de fabriquer les transmissions demandées. Or, ce n'est pas vraiment le cas. Les « déplacements » quotidiens de salariés d'un secteur à l'autre, majoritairement d'un secteur de production vers l'assemblage révèlent que la situation n'est pas aussi claire que veut bien le dire la direction.

Ces « déplacements » ou ces mutations se font d'ailleurs souvent au dernier moment. C'est en général le jour même que nous l'apprenons. D'après la direction, il ne serait pas possible de faire autrement car il est difficile d'organiser le travail dans les conditions actuelles. Nous voulons bien le croire. Mais elle se débrouille pour que cette difficulté retombe toujours sur les salariés qui subissent entièrement les conséquences de la désorganisation.

Des prétextes pour nous en faire baver toujours plus

Pour la direction, la situation particulière de l'usine (reprise récente) exigerait que l'ensemble des salariés fasse des efforts. Sans ça, l'usine verrait alors ses chances pour l'avenir se réduire. Plus d'effort c'est plus de souplesse, plus de mobilité, plus de flexibilité, plus de polyvalence ... Une philosophie défendue ardemment par des dirigeants ou des cadres qui ne se l'appliquent pas à eux-mêmes. Il faut bien, c'est vrai, quelques repères stables !

On nous parle alors de « nouvelle culture d'entreprise », quel pipeau ! Cette soi-disant « culture » relève de la même logique que nous connaissons depuis très longtemps. C'est la logique de rentabilité, de recherche de gains de productivité. Pour la direction (et pour les actionnaires « anonymes » qui poussent derrière) le problème est de soutirer le plus de marge possible dans un contexte de production en baisse.

Pour faire des gains, elle organise le travail en réduisant les coûts partout où c'est possible. Et quand un patron parle de coût, il s'agit évidemment du « coût du travail » autrement dit du coût induit par les salariés. Il n'est jamais question du coût de leurs « gros » revenus ou de leurs avantages et il n'est jamais question non plus du coût représenté par une partie de l'encadrement inutile car servant de garde-chiourmes.

Avec la « culture » de la rentabilité, on en vient toujours à s'en prendre aux salariés qui produisent et qui ont un rôle utile dans le processus de production. On en vient à chaque fois à culpabiliser les salariés, à presque les faire s'excuser d'être là tant ils coûteraient cher à la société. On comprend mieux comment cette propagande sert à faire accepter les soi-disant « sacrifices » nécessaires.

C'est cette logique que nous dénonçons. Il n'y a vraiment aucune raison pour que nous payons encore et toujours la crise actuelle ou les erreurs et les incompétences de nos patrons. Il y a d'autres solutions que d'accepter les dégradations de nos conditions de travail et de vie.

Que comprendre de la situation actuelle ?

La direction nous répète qu'il n'y a pas d'inquiétude à se faire pour notre avenir. Elle bosse dur et même jusqu'à tard dans la nuit. C'est ce même discours que nous entendons depuis des mois, depuis la fin de l'année dernière. Seulement voilà, les projets tant vantés n'arrivent pas à se concrétiser. De fait, au fil des mois les perspectives se réduisent : des projets qui disparaissent, d'autres qui sont repoussés, des patrons chinois qui tardent à signer des contrats et enfin des banques qui hésitent à financer.

Cela fait quand même beaucoup de choses qui sont peu réconfortantes.

Heureusement que les pouvoirs publics sont moins regardant ou plus naïfs. L'Europe, l'Etat, la Région, le Département et la CUB, tous y sont allés de leurs subventions : quelques millions venus à l'aide du duo Ford/HZ. Est-ce que Ford avec son milliard de bénéficiaires, avec une santé financière et industrielle retrouvées, en avait réellement besoin ? On peut en douter.

Il n'empêche que ces aides permettent à FAI de lancer un plan de formation « ambitieux ». Une aubaine presque ! Etant donné la situation actuelle, le plan de formation ne semble uniquement destiné qu'à combler la baisse de production pour 2010 en sortant des dizaines de collègues (70 par jour depuis quelques semaines, 150 prévus par jour début 2010).

C'est un plan de formation qui manque de cohérence à l'image de l'ensemble des projets industriels. Nous avons plus l'impression de formations lancées au hasard comme s'il s'agissait de remplir des statistiques. En quoi ce plan prépare-t-il le personnel à travailler dans les années qui viennent ? En quoi assure-t-il plus de compétences collectives devant les futurs projets ?

Il y en a marre de toujours trinquer

La mise en place du plan de formation a immédiatement renforcé les problèmes connus jusqu'à présent. Que ce soit à l'assemblage ou à la production, il a fallu produire avec encore moins de salariés. Du coup il manque du monde un peu partout et la direction ne semble pas savoir où elle en est exactement. Les chefs courent partout pour trouver du monde. Il y a des appels pour combler les trous. Des secteurs s'arrêtent pour en renforcer un autre.

Des collègues en formation se retrouvent réquisitionnés pour travailler, perdant ainsi des jours de formation (normalement récupérables). Inévitablement, la qualité de la formation en prend un coup.

Comme la formation concerne les collègues de l'assemblage, il faut les remplacer par des collègues de la production. Cela se passe au jour le jour et au pied levé car parfois des collègues sont prévenus de leur formation la veille. Et comme cela ne suffit pas, c'est au tour des collègues des laboratoires, garage ... et de la maintenance d'être réquisitionnés sur les lignes d'assemblage. L'ayant appris au dernier moment, hier, une zone de maintenance a arrêté le travail spontanément pour demander des explications et des comptes de la part de l'encadrement.

La direction considère que le personnel peut tout faire : être formé et produire en même temps. Elle ne donne aucun moyen supplémentaire pour s'assurer que tout se passe dans les meilleures conditions. Son problème est de nous faire accepter cette situation en nous mettant devant le fait accompli.

Cette situation ne doit pas tenir plus longtemps. Si nous laissons faire, forcément cela va se dégrader. Le risque est qu'au final, les salariés soient plus tendus et même, au travers des mutations répétées, des conflits peuvent naître au sein des équipes du fait du manque de transparence et de respect des salariés. La « fragilité » de l'usine ne doit pas servir de prétexte pour durcir les conditions de travail. La meilleure garantie pour notre avenir est le maintien du collectif de travail et de la solidarité de tous.