



A propos du prêt de personnel vers GFT : Il est où le « volontariat » ?

Attention un mot peut en cacher d'autres ! La direction parle de « volontariat » au sujet des 30 salariés qui seraient envoyés à GFT dans le cadre d'une convention de prêt de personnel.

En fait de « volontariat » la direction exerce la pression pour trouver ces 30 « volontaires ».

Ayant du mal à obtenir des réponses favorables, les méthodes se sont vite avérées intimidantes. La maîtrise, certainement sous pression elle-aussi, convoque les salariés individuellement.

Voici le contenu de l'entretien :

Promesse que ceux qui partiront ne subiront pas le chômage partiel

Eventualité d'une embauche à GFT par la suite

Promotions envisagées pour ceux qui accepteraient

Demande de la raison si pas volontaire et signature d'une feuille

Tout cela est mensonger puisque la direction elle-même affirme qu'il n'y aura pas d'embauche au bout du compte et pas plus de promotion de toute façon.

Ces entretiens ne se déroulent pas exactement de la même manière en fonction des secteurs. Certains contremaître appliquent avec zèle les consignes de la direction, d'autres sont réticents et agissent de manière moins intimidante.

Encore une fois la direction ment quand elle dit vouloir s'appuyer sur le volontariat. En fait elle se comporte comme elle en a l'habitude, à coup de pression individuelle, d'intimidation, de chantage à peine masqué. Une méthode sournoise et méprisante.

Nous dénonçons à nouveau cette façon de faire.

De plus, les collègues qui refusent s'entendent dire parfois qu'il ne « *veulent pas travailler* ». Quel culot ! La direction prend la posture hypocrite de celle qui se débrouille pour donner du travail. C'est de la tricherie !

En réalité, la direction sait très bien ce que l'ensemble des salariés souhaitent : c'est un véritable avenir pour nous tous, c'est que Ford s'engage fermement à apporter un vrai projet structurant.

Le fait que les salariés ne soient pas enthousiastes pour être mutés à GFT montre que les relations de confiance sont bien dégradées. Le problème essentiel, c'est le manque de respect d'une direction envers ses salariés.

Le vendredi 18 février 2011