

Déclaration CGT-Ford (réunion CE du mardi 19 avril)

Les élus CE de la CGT-Ford, le syndicat CGT-Ford affirment, en ce mardi 19 avril 2011, ne pas être en mesure de rendre un avis motivé sur le Plan d'adaptation des effectifs de FAI (PSE).

Depuis le début de la consultation du Comité d'Entreprise, nous avons critiqué le document remis le 9 février 2011, plus particulièrement en ce qui concerne l'insuffisance des informations. De plus, nous nous appuyons sur le rapport des experts économiques de Sécafi et des experts santé au travail de Cidecos qui soulignent parfaitement tous les manquements sérieux et même graves de ce document PSE.

Nous nous appuyons aussi sur le refus d'une partie des membres du CHSCT de rendre un avis sur les conséquences du PSE au niveau de l'organisation du travail et de la santé des salariés. Ces élus ont dénoncé une consultation largement insuffisante et un manque d'informations cruciales.

Nous demeurons très inquiets au sujet de l'avenir du site car, de fait, les engagements fermes de Ford en vue de pérenniser le site et les emplois ne sont pas inscrits dans le document. Il y a beaucoup trop d'incertitudes.

Nous rappelons aujourd'hui nos principaux arguments de critique du document et de la procédure de consultation.

Nous n'avons pas été consultés sur un véritable Livre II, qui doit précéder la consultation sur le Livre I, et qui doit détailler les motivations économiques du plan de réduction des effectifs et préciser les modalités de la réorganisation projetée (organisation de départ et passage à une organisation cible) et ses impacts sur le nombre et la nature des postes.

La seule motivation économique qui ressort du plan semble être l'allègement de la masse salariale et la jurisprudence montre que cela ne saurait constituer un motif économique en tant que tel.

L'absence de réel Livre II (motivations économiques, réorganisation projetée) tient au fait que la direction a volontairement inversé la démarche qui aurait dû être suivie : tout d'abord, préciser les activités apportées sur le site et les emplois créés, démontrer la viabilité économique de ces activités et ensuite proposer un plan de préretraites et (éventuellement) de départs volontaires.

Fondamentalement, nous n'avons aucune visibilité en ce qui concerne l'avenir du site. L'objectif des "1000" emplois qui seraient sauvegardés apparaît comme un objectif uniquement comptable sans lien réel avec les projets et les activités de demain.

Il est nécessaire de démontrer la viabilité du site dans la période qui vient, tenant compte des projets avérés et des 1000 salariés pour demain. Il manque tout simplement une explication et une actualisation des projets futurs et plus globalement une présentation de la stratégie économique de Ford.

Le document ne comporte pas le détail des projets encore valides à ce jour, ni les investissements, ni même leurs impacts au niveau de l'emploi. En clair, nous n'avons aucune précision. C'est le cas pour les 3 petits projets (fabrication de modules de transport, fabrication du double embrayage hydraulique, du carter avant moteur Fox) et c'est également le cas pour le gros projet (fabrication de boîtes de vitesse).

Il n'y a pas de distinction entre les projets acquis et les autres plus incertains. En effet, des projets qui sont très peu probables et auxquels les directeurs de Ford Europe ne font plus aucune allusion quand ils présentent ce que pourrait être les emplois de demain, sont toujours inscrits dans ce document comme s'ils étaient officiels (reconditionnement moteurs et transmissions, fabrication de pièces pour l'activité powertrain et autres pièces mécaniques).

Par ailleurs, les catégories professionnelles concernées par le plan de départs volontaires et donc la nature des postes touchés ne sont pas mentionnés dans le document d'information/consultation.

Nous ne disposons non plus d'aucune information sur les réorganisations du travail qui auront lieu inévitablement et sur leurs impacts sur les conditions de travail et sur les compétences nécessaires.

Enfin, nous dénonçons le niveau des conditions financières pour le plan de cessation anticipée d'activité. En effet l'allocation de préretraite à 65% du salaire brut non révisable au cours des années avec un plancher à 1100 € sont largement insuffisants. Aucune amélioration n'a été apportée depuis le début de la consultation. Ces conditions ne sont pas du tout en adéquation avec la situation financière de la multinationale qui nous le rappelons a déclaré plus de 6 milliards de dollars de bénéfices en 2010, et a octroyé près de 100 millions de dollars aux deux dirigeants Mullaly et Ford.

Le relèvement du plancher des allocations de préretraite et l'indexation de ces préretraites sur le coût de la vie auraient un impact limité sur le coût global du PSE, dont le montant resterait toujours bien inférieur aux bonus versés à ces deux dirigeants.

Nos collègues anciens méritent d'être respectés pour tout leur travail et leur contribution au développement et aux profits de Ford, au moins au même titre que les dirigeants.

Nous ne désespérons pas que des améliorations soient enfin actées et que le contenu du PSE soit revu de manière à préciser les engagements de Ford et à avoir une meilleure visibilité de notre avenir.