



Elections professionnelles du jeudi 6 mars

**NOTRE BILAN ET NOTRE PROGRAMME :  
DÉFENDRE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL,  
NOS SALAIRES, NOS EMPLOIS, L'AVENIR DE L'USINE  
VOTEZ CGT !**

Mardi 4 mars 2014

Les élections qui arrivent ce jeudi 6 mars, ce n'est pas seulement le moment de faire campagne pour dire que « *nous sommes les mieux, les plus indépendants, les plus désintéressés ou les moins politisés* ». Ça c'est le côté folklorique des périodes électorales avec les multiplications des tracts et des gesticulations diverses. Même si cette année, cela aura plutôt été très calme par rapport aux fois précédentes.

Pour les militants de la CGT-Ford, c'est surtout l'occasion de faire un bilan de notre activité syndicale que nous avons menée tout le long de ces dernières années et en même temps de faire le point sur la situation de l'usine.

Cette semaine, nous allons élire les nouveaux membres du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel pour une durée de 4 ans. Nous allons en même temps décider de la représentativité syndicale sur l'usine, c'est-à-dire donner plus ou moins les moyens à chaque syndicat d'exister et d'agir.

Le problème n'est pas tant de voter pour telle ou telle boutique mais plutôt pour quelles revendications et quels engagements.

Dans ce tract nous allons donc essayer brièvement d'expliquer notre façon de voir les choses, notre façon de travailler et ce qui sera nos priorités.

### **1) CE et DP : COMMENT ÇA FONCTIONNE, QU'Y FAISONS-NOUS ?**

Le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel sont deux instances qui ont des rôles différents. Même si globalement, il s'agit d'une même activité syndicale et militante.

#### **a) Le Comité d'Entreprise (à élire = 8 membres titulaires + 8 suppléants)**

Le Comité d'Entreprise a deux rôles essentiels. Un premier rôle économique qui comprend tout ce qui concerne l'activité de l'usine, sa vie, son avenir. C'est l'instance la plus connue, la plus suivie par les collègues et la plus convoitée par les syndicats. C'est là que la direction est censée informer et rendre des comptes sur les productions programmées, sur l'organisation du travail, sur l'évolution des effectifs. C'est là aussi que sont annoncées les dates de vacances, les périodes de chômage, de jours de RTT bloqués, etc...

Les réunions ordinaires sont mensuelles et se déroulent « traditionnellement » les derniers lundis du mois. Il y a aussi des réunions extraordinaires sur des sujets importants comme un droit d'alerte en discussion en ce moment par exemple. Elles ont lieu à la demande d'une majorité d'élus CE ou de la direction.

Et un deuxième rôle social avec les commissions des fêtes, vacances enfants et adultes, aide sociale, vente promotionnelle, loisir et culture. Les élus CGT s'investissent dans toutes ces tâches.

Le budget du CE c'est 1,1 % de la masse salariale et dépend donc des effectifs et des niveaux de salaire. C'est pour cela que les moyens du CE diminuent malheureusement régulièrement ces dernières années ce qui complique évidemment la gestion et réduit les possibilités de faire des choses. Pour 2014 c'est une baisse estimée de 8% du budget.

La CGT avait la moitié des élus dans le CE sortant (soit 4 titulaires, 4 suppléants). Le secrétaire du CE était un camarade CGT. La CGT est aussi représentée par 3 présidents de commissions (fête, vacances adultes et vente promo) et 13 membres dans l'ensemble des commissions. Pendant ces 4 années, nous avons été pratiquement les seuls à faire fonctionner le CE, à la fois les activités sociales et le boulot sur la partie économique.

**Nous avons fourni un très gros travail pour faire fonctionner l'instance le mieux possible. Car le CE, contrairement à ce que certains croient ou veulent laisser croire, ce n'est pas une planque.**

Nous avons systématiquement fait des comptes rendus après chaque réunion du CE, nous avons affiché sur nos panneaux et mis en ligne sur notre site internet et Aquitrans toutes les informations utiles et importantes. Nous avons fait fonctionner la plupart des commissions.

Nous avons essayé de collaborer avec les autres syndicats même quand les relations étaient difficiles et cela a été malheureusement bien souvent le cas.

### ***b) Les Délégués du Personnel (à élire = 11 titulaires et 11 suppléants)***

Nous avons 6 élus titulaires et 5 suppléants. C'est une instance moins connue mais pas moins importante. Là aussi, les réunions sont mensuelles. L'ordre du jour, ce sont les revendications et questions apportées par chaque syndicat. La CGT a posé une moyenne de 20 questions par mois soit le double de tous les autres syndicats réunis ces 4 dernières années. Certes la quantité ne suffit pas mais cela permet une visibilité sur notre activité qui est le résultat de nos passages dans les secteurs de l'usine pour discuter avec les collègues et pour faire remonter les problèmes qu'ils rencontrent.

Cela concerne tous les problèmes rencontrés au quotidien au travail : sur le poste de travail, la fiche de paye, l'évolution de carrière ... Cela se confond parfois avec les deux autres instances que sont le CE et le CHSCT (voir plus bas). Il est difficile de faire aboutir les revendications, il faut parfois les reposer plusieurs mois à la suite mais malgré tout des choses avancent, des problèmes ont pu être résolus dans ce cadre.

Nous avons affiché chaque mois nos questions/revendications et les réponses de la direction sur nos panneaux syndicaux et sur nos sites internet et Aquitrans.

### ***c) Le Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail***

Encore une instance peu connue voire peu reconnue. Sans doute parce que ses membres ne sont pas élus directement par les salariés. C'est une élection indirecte qui a lieu quelques semaines après les élections CE/DP par les élus de ces deux instances. Le CHSCT comprend 9 membres (6 ouvriers + 3 cadres/maitrises). Les réunions sont trimestrielles, s'ajoutent des réunions extraordinaires à la demande de membres quand ils le jugent nécessaire.

**Le CHSCT a en charge comme son nom l'indique les conditions de travail, la sécurité au travail et l'hygiène. Nous avons 4 membres CGT dont le secrétaire. Nous faisons là aussi un gros travail même s'il est beaucoup moins visible. Il s'agit de problèmes d'ergonomie, de postes de travail pénibles, surchargés, de souffrance au travail, d'accidents du travail ou d'hygiène avec les toilettes ou les vestiaires.**

A noter que nous avons voter deux expertises pour pousser la direction à améliorer les situations : une au secteur des Racks (conditions de travail très dures avec absentéisme important), une autre à la maintenance à cause d'une réorganisation avec suppression d'effectif, une enquête au secteur MP&L pour cause de souffrance et de tensions dans les équipes, une enquête aussi au service Qualité pour cause de suppression de personnels

suite à réorganisation. Dans tous les cas, nous avons mené la bataille pour améliorer les conditions de travail.

**Bien souvent, comme en CE, nous faisons face à une hostilité voire une agressivité de la direction qui refuse d'entendre nos revendications et qui s'oppose aux outils que nous mettons en place pour changer la donne. Il faut dire que d'un côté il y a le calcul froid de la rentabilité et de l'autre la santé au travail qui nécessite des investissements et des renforcements d'effectifs pour soulager le travail.**

Contrairement à ce que veut faire croire la direction, le CHSCT avec les militants CGT est un cadre de débats (souvent vifs), de travail collectif avec une volonté d'améliorer les conditions de travail de tous. Pas de mystère, cela reste difficile tant parfois les désaccords sont insolubles.

#### ***d) Le fonctionnement des syndicats***

En plus des élus CE, DP et CHSCT, les syndicats ont d'autres mandats pour fonctionner. Les Délégués Syndicaux (3 par syndicat) qui ont pour rôle de participer aux « négociations » des accords d'entreprises comme les NAO (Salaires), matrice des compétences/évaluation du personnel, risques psycho-sociaux, égalité femmes/hommes (que nous avons signé l'an dernier), parmi les derniers discutés. Ce sont les Délégués Syndicaux qui signent les accords ... ou pas.

**Les nôtres d'ailleurs, depuis des années, n'ont pas beaucoup utilisé leurs stylos. Car chez nous, c'est simple, quand nous sommes en désaccord avec le texte de l'accord, quand la direction n'a strictement rien négocié, il n'est pas question de signer. Et le problème la plupart du temps c'est que malheureusement d'autres syndicats signent et permettent ainsi de valider un accord et une « négociation » et ainsi de s'enlever tout moyen de pression pour négocier vraiment.**

Ce sont les réunions des militants CGT (qui ont lieu tous les lundis) qui décident de signer ou pas un accord. Plus globalement, ce sont les militants qui prennent les décisions concernant les choix, les orientations du syndicat. Les DS, comme les élus CE appliquent les décisions des militants. C'est notre fonctionnement démocratique.

## **2) NOTRE TRAVAIL, NOTRE ORIENTATION, NOTRE PROGRAMME**

Depuis des années, la direction veut nous faire passer pour des jusqu'au boutistes, des dangereux radicaux. Sa propagande, ses calomnies ne fonctionnent pas vraiment puisque nous sommes depuis de nombreuses années le syndicat le plus important.

**Depuis 2007, notre plus gros investissement est sans aucun doute la bataille pour la défense de nos emplois et pour la sauvegarde du site. Mais cela ne nous a pas empêché d'être présents dans toutes les instances, sur tous les terrains. Les batailles pour augmenter nos salaires, pour améliorer nos conditions de travail, pour proposer les meilleurs services au CE ont fait partie de nos priorités.**

Peuvent en témoigner nos nombreuses parutions écrites : un peu plus de 40 tracts par an en moyenne malgré les longues périodes de chômage. C'était plus de 60 tracts annuels avant. Depuis 2006, 238 Bonnes Nouvelles sont parus soit 30 par an, soit plus de 1 semaine sur 2. Notre site est actualisé quotidiennement. Des comptes rendus sont faits sur quasiment toutes les réunions (CE, DP, CHSCT, Négociations, Rencontres avec Ford Europe, Préfet, Elus ...). Si on vous embête avec ces chiffres, c'est pour mieux mesurer notre activité régulière et l'importance que nous attachons à rendre des comptes de cette activité.

### ***a) Solidarité et soutiens : c'est fondamental***

Nous avons mené de très nombreuses actions pour nos salaires ou pour nos emplois. Les plus retentissantes ont été celles des Salons de l'Automobile à Paris (3 fois), des manifestations sur Bordeaux mais aussi dans l'usine, devant ou dans la salle de réunion du CE, sur le parking du CE.

**Des actions qui ont permis de changer la donne parce qu'elles étaient parties d'un ensemble, d'une bataille organisée et déterminée, sans jamais rien lâcher. Parce qu'elles se sont appuyées à chaque fois que c'était possible sur le soutien des pouvoirs publics, des habitants, de nos structures syndicales, de la solidarité de salariés et militants d'autres entreprises.**

Pareil en ce qui concerne les syndicats de l'usine, pour l'intersyndicale que nous avons toujours essayé de construire, de maintenir dans l'intérêt de notre mobilisation. Car il n'y a pas de secret, on est plus fort quand on résiste ensemble. Cette politique unitaire a été contrecarrée par les manœuvres de la direction qui a tout intérêt au contraire à diviser les syndicats, à casser les liens de solidarité entre salariés.

Pour la période qui vient, nous ne changerons pas de principes. Ni sur la nécessaire unité entre les salariés et leurs syndicats, ni sur la nécessaire mobilisation de l'ensemble des salariés. Car c'est en créant un rapport de force favorable que les événements peuvent bouger dans le bon sens. Sinon ce sont les logiques patronales qui écrasent le monde ouvrier.

### ***b) Il faut sauver l'usine et tous nos emplois !***

Même si nous revenons de loin, les problèmes sont loin d'être réglés et notre avenir loin d'être assuré. Ford déclare tout ce qu'on veut (les 1000 emplois et la pérennité de l'usine) mais reste flou sur sa stratégie ou sur son plan de production. En effet, nous n'avons pas d'éléments concrets pour la période qui vient. Ford joue une partie de bluff et nous n'avons pas l'intention de nous satisfaire de vagues promesses.

**Pour nous, pas de doute, il faut des investissements supplémentaires pour mettre en place une ou plusieurs activités de manière à assurer les emplois de tous y compris des sous-traitant, y compris pour nos collègues voisins de GFT.**

Pour cela nous, salariés, devons une nouvelle fois agir, intervenir directement, nous mobiliser d'une manière ou d'une autre. Nous ne pouvons pas attendre que les mois passent et que le danger se rapproche. Nous devons trouver les moyens de faire pression pour que Ford prenne enfin les décisions qu'il faut.

**A l'heure où la multinationale annonce des profits records, des nouveaux véhicules, des ventes et des productions en hausse, nous devons avoir la concrétisation par des nouveaux projets. L'espace vide de l'usine doit être comblé, des usinages de pièces de transmissions doivent être réinternalisés.**

Ford a les moyens financiers et les perspectives économiques pour apporter des solutions. Pour ces raisons, il est inadmissible que les dirigeants nous fassent le chantage à la compétitivité, nous gèlent les salaires, nous bloquent les promotions et mérites, nous imposent des conditions de travail pénibles avec des effectifs au minimum. Nous refusons tout cela et nous mèneront toutes ces batailles.

**Pour cela, il faut nous donner les moyens d'agir, il faut une équipe CGT importante. Pour commencer, il faut tout simplement voter pour les listes CGT, pour notre programme, notre bilan, notre orientation.**

***Pour vous informer, allez sur le site de la CGT Ford : [www.cgt-ford.com](http://www.cgt-ford.com)***