

Bonnes nouvelles

(c'est quand qu'on va où ?)

Ok, il y aura des gens pour dire que nous ne sommes jamais contents et que nous cherchons toujours un truc pour râler. Mais là quand même, à peine un mois après la reprise du travail, nous sommes assez remontés contre la façon dont se déroule la fin de production des transmissions S et E et la transition vers de nouvelles activités.

Nous avons déjà dénoncé la désorganisation du travail liée aux suppressions d'emplois et qui s'est traduite dans de nombreuses zones, comme à l'assemblage, par des heures supplémentaires, des samedis travaillés, des mutations ... enfin tout un bazar.

Aujourd'hui tout est dans le même style. La direction ayant échoué dans sa tentative d'externaliser les Utilités, attaque d'une autre manière en intégrant le service à la maintenance et en commençant une restructuration. Son problème ? Comment faire fonctionner un service en sous-effectif suite aux nombreux départs (PSE) ?

La polyvalence et les mélanges entre services sont censés pallier les manques de personnel mais aux prix d'une dégradation certaine de la qualité du travail et de la sécurité. Car les pertes de savoir faire ne se rattrapent pas ainsi. Une fois encore, la direction s'y prend très mal.

Le seul souci des dirigeants, c'est de réduire les coûts. Quitte à s'attaquer au niveau de compétence et à la qualité.

Dans des services comme la métrologie, c'est la moitié de l'effectif qui a disparu provoquant un grand n'importe quoi. Au 2028 (Races) là aussi le manque d'effectif aggrave une situation compliquée. Il est tout simplement impossible de faire le travail correctement.

Ce n'est pas tout : il y a la mise en place des futures activités comme celle des racks. Les premiers collègues sont mutés de secteurs où la production s'arrête progressivement. Résultat, des passages en 3x8 sont annoncés quasi au dernier moment. Tant pis pour l'organisation de la vie privée et sociale des collègues concernés.

En clair, la direction accumule les bourdes et les décisions qui compliquent la vie de l'ensemble des salariés. Par le CE, les DP et le CHSCT, nous essayons de limiter la casse mais rien ne peut remplacer l'intervention collective. En effet, la seule manière de se faire respecter reste notre mobilisation. Peut-être sommes-nous à la veille d'une nouvelle période de mobilisation.

Raz le bol de cette situation, il faut agir.



LA VRAIE SOLUTION CONTRE LA CRISE : DANS LA RUE LE 11 OCTOBRE !

Pas de doute, les spéculateurs, les banquiers, les patrons vont essayer de nous faire payer la crise de leur système. Les dettes grecques-espagnoles-portugaises, ce sont les peuples grecs, espagnol et portugais qui vont les payer. Pas de doute, le déficit et le « trou » de la sécurité sociale, c'est encore la population qui va les payer ... sauf si nous ne nous laissons pas faire.

Et c'est là le plus difficile ! Nous sommes pour la plupart conscients que la société actuelle est profondément injuste. Des milliards de profits d'un côté et une pauvreté qui augmente de l'autre. Pas besoin d'aller voir très loin. Ford qui fait plus de 6 milliards de profits, qui reçoit des dizaines de millions d'euros d'aides des pouvoirs publics continue de supprimer des centaines d'emplois comme à FAI et cherche à réduire les coûts encore et encore. Et devinez quoi ... c'est encore les salariés qui payent la note.

Sommes-nous destinés à toujours trinquer ? Nous répondons « non ». Il peut en être autrement mais cela signifie que les millions de salariés, que ceux qui travaillent comme ceux qui sont au chômage, les jeunes comme les anciens,

nous tous, retrouvons la force de nous battre, le moral pour agir collectivement.

Pour le reste les moyens existent pour embaucher, pour augmenter les salaires, pour développer les services publics ... En 2010, ce sont 210 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires des entreprises non financières. Les exonérations fiscales et les aides publiques aux entreprises sont de 170 milliards d'euros ! C'est ce que coûterait la création de 9 millions d'emplois payés au smic !

La journée de mobilisation du 11 octobre pose le problème de lancer une véritable riposte contre les plans d'austérité qui sont là et les autres qui se préparent. On le sait, ce ne sont pas une, deux ou trois manifestations qui résoudront le problème même si nous sommes des millions dans la rue. Il faudra bien plus, un mouvement de lutte générale qu'il faut discuter et préparer dès maintenant. En attendant, il faut bien se lancer dans une riposte qui devra se généraliser. Pour stopper les licenciements, pour améliorer nos conditions de vie, pour une autre répartition des richesses, rendez-vous le mardi 11 octobre ... dans la rue.

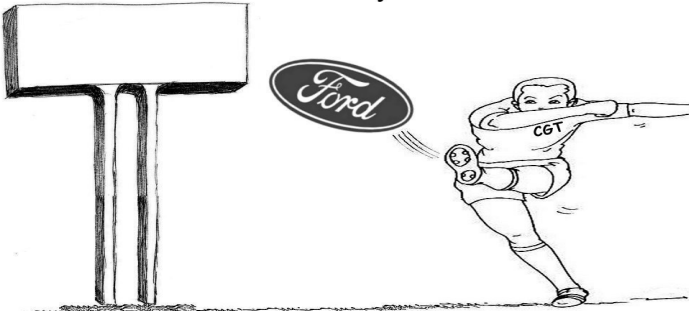
L'OVALE, C'EST AUSSI FORD

Lundi en réunion CE, nous avons eu deux informations qui s'ajoutent à la longue liste des raisons pour lesquelles le logo Ford doit revenir sur le site :

Tout d'abord, la prochaine structure hiérarchique de l'usine reprendra le schéma des autres usines powertrain de Ford. Mais surtout, le service commercial disparaît ! Vous vous souvenez, c'était la seule raison à peu près "valable" pour laquelle on nous refusait le logo, pour trouver d'éventuels clients hors Ford. Et bien maintenant qu'on en cherche plus...

Tout publicitaire affirmera que l'image d'une entreprise tient beaucoup à son logo. Mais qu'est-ce qui pourrait bien motiver des actionnaires pour qu'ils cachent leur logo si leurs intentions sont louables ? A moins que...

Profitons de la coupe du monde...



...pour tenter la transformation !

VRAIES FAUSSES FORMATIONS

Pour pallier la sous-activité, la direction met en place un plan d'action, largement financé par l'argent public, pour la formation des collègues non diplômés !

Les collègues concernés sont souvent écœurés car pendant des années ils ont été « oubliés ». Pendant 20, 30 et plus, ils n'ont jamais suivi de formation. Et là tout d'un coup, la direction leur explique tous les bienfaits de la formation.

Enfin, formation c'est vite dit car pour un certain nombre il ne s'agira que de VAE (validation des acquis et expérience) ou de bilans de compétences. Ce qui n'est pas la même chose.

Au minimum, il faut de véritables formations mais pour développer les compétences dans l'usine ... pas pour préparer des départs vers l'extérieur comme cela a été fait ces dernières années.

PAS BIEN PAYÉS MAIS ON RIGOLE

L'humour des chefs est spécial. Récemment, l'un d'entre eux a tenté le cynisme lors d'une réunion avec des collègues qui cherchaient les horaires qui correspondaient le mieux aux souhaits de tous, à savoir 2x8 et nuit permanente plutôt que 3x8. Il s'est opposé aux nuits permanentes disant : « *il ne faudrait pas que les salariés s'habituent à gagner trop d'argent !* » ... « Je plaisante » rajoute t'il après un silence pesant. Ah bon, on avait cru un moment que c'était sincère.

A SAVOIR DU CÔTÉ DES RÉUNIONS

- En ce moment, un Comité de Groupe est en train de se mettre en place. Un peu comme à l'ancien temps avec les sites de Rueil et Estrée St Denis. Une négociation est entamée. A suivre...

- Encore une négociation en cours, celle sur la prévention des risques psycho-sociaux. La direction a présenté un projet d'accord largement insatisfaisant. Il n'y a aucun engagement, aucune véritable prise en compte de la souffrance réelle des salariés dans l'usine. Ça promet !

DU BOULOT OUI...

MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !

Petit à petit et très difficilement, l'activité de fabrication des racks se met en place. Plus d'un mois de retard mais on dira que c'est normal : la direction est en train d'apprendre à concrétiser un projet. C'est la première fois que ça lui arrive. Avant elle en parlait en CE et jamais ces projets ne voyaient le jour. Là, elle s'aperçoit que ça peut exister vraiment dans l'usine et avec de vraies machines.

Ceci dit, le plus compliqué arrive pour nous. C'est la question des conditions de travail. La direction ne s'embarasse pas trop de considérations comme la santé des salariés, comme leur bien être physique ou moral. D'emblée pour une partie des collègues, ce sont les horaires en 3x8. Est-ce que ça se justifie ? Pas sûr. Comme d'habitude, la direction impose les choses par en haut. En ces temps de prise en compte des risques psycho-sociaux, ça fait drôle. Le discours de la direction soucieuse du stress des salariés prend là une autre dimension ... celle de l'hypocrisie.

Faudra quand même pas trop pousser le bouchon ! (un dicton populaire qui sonne bien).



C'EST QUAND QU'ON FINI ?

L'arrêt du « S » est prévu le 30 septembre.

L'arrêt du « E » est prévu le 12 novembre.

L'arrêt du « Q » est toujours au même endroit.

QUAND FAI A TOUT FO !

Ça y est, c'est officiel, FO n'est pas représentatif à FAI (moins de 10% sur l'ensemble des collègues) et n'a donc plus de Délégués Syndicaux. Souvenez-vous, nous l'avions dénoncé dès la fin des élections professionnelles de 2010 mais la direction refusait d'appliquer la loi, il aura fallu attendre deux tribunaux d'instance et une cassation pour que la justice nous donne raison.

Le Tribunal d'Instance de Libourne clôt donc le débat en condamnant le syndicat FO et la société First Aquitaine industries et en annulant la désignation des DS de FO.

Une chose importante ressort de ce jugement : pour le collègue ouvrier, dorénavant, seuls les syndicats UNSA, CFTC et CGT peuvent négocier un accord d'entreprise. Mais pour le valider par la signature, la direction a besoin d'une représentativité de 30% aux élections professionnelles. Sans plus rentrer dans le détail et en espérant que la direction ait enfin compris la loi de 2008, la CGT-Ford est l'unique syndicat qui a obtenu ces fameux 30%, les deux autres OS réunis n'additionnant pas ce seuil minimum légal.

Pour faire simple, la direction devra désormais considérer autrement la CGT lors des négociations. Mais attention, il ne faut pas oublier que l'entreprise n'est pas une démocratie et que malheureusement, nous en avons tous l'expérience, seule la mobilisation des salariés peut changer la donne !