

# Bonnes nouvelles

**(Ne pas laisser passer les mensonges de Ford)**

*Il faudrait presque se pincer pour s'assurer que nous ne rêvons pas. Ce que nous voyons et entendons aujourd'hui c'est réel : la direction va recruter des intérimaires (une trentaine, peut-être 50, voire plus !).*

*Ce n'est pas tout : les collègues initialement prêtés à GFT pour 6 mois sont rappelés en urgence. Sans compter les recrutements « extérieurs » avec les salariés fordien de Belgique, d'Allemagne ou d'Espagne.*

*Nous sommes très loin du discours des dirigeants sur le sureffectif et de sa chasse au personnel soi-disant en trop, très loin de sa politique de démantèlement des services.*

*En réponse à nos critiques, à notre dénonciation répétée d'une politique qui ne pouvait que conduire à des difficultés, la direction répondait avec une assurance prétentieuse « on gère, on fait ce qu'il faut ! ».*

*Aujourd'hui, ces dirigeants, ces « organisateurs », ces « ingénieurs », et bien ils font moins les malins. Ils se sont véritablement plantés et galèrent maintenant pour refaire surface.*

*Il faut le dire, la situation actuelle ne relève pas d'un quelconque fatalisme. C'est le résultat d'une imprévoyance incroyable. Comme c'est le résultat aussi d'une coopération catastrophique entre la direction de Ge-*

*trag, GFT, Ford et FAI.*

*C'est le résultat d'une volonté acharnée de lancer une production à moindre coût, de vouloir rogner sur tout ce qui pouvait être utile, nécessaire.*

*Il fallait investir, il fallait former, il fallait recruter. Ne pas l'avoir fait ça se paye ... en tout cas, nous les salariés on le paye ! Alors oui il faut s'en sortir mais cela signifie d'abord que Ford change sa stratégie industrielle.*



## RIFI AU DCT : QUELLES LEÇONS EN TIRER ?

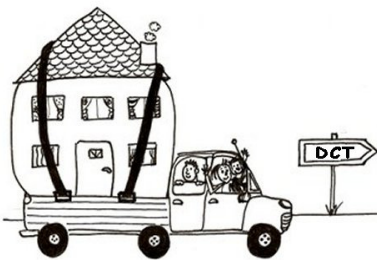
Il y a l'urgence avec la production à sortir au secteur DCT mais il y a aussi l'urgence de mettre à plat les responsabilités de Ford dans ce chaos.

La mobilisation d'une équipe internationale d'ingénieurs, cadres, techniciens, dirigeants, la mise en place d'un QG spécial, de moyens financiers supplémentaires (enfin !), de renforcement des effectifs ... tout cela ne suffira pas à répondre au problème auquel nous sommes confrontés.

**Ford en appelle à l'effort de tous et à réussir le déficit de sortir de ce bazar. Mais attention au cinéma, aux gesticulations, aux grands airs de certains.**

Ce n'est pas parce que ça bouge dans tous les sens, que ça crie, que certains chefs ou dirigeants passent 12 ou 14 heures par jour à leur travail que ça va le faire.

**La 1ère question posée est bien de comprendre ce qui nous a conduit là. Et la 2ème c'est à partir de la réponse, comment on s'en sort et comment on ne reproduit pas les mêmes erreurs avec les mêmes conséquences. Seulement voilà, ces discussions nous ne les avons pas aujourd'hui.**



La direction est dans l'urgence. Son leitmotiv c'est « faisons tous des efforts », « partageons » les efforts, c'est d'ailleurs la seule chose qu'elle veut bien partager avec les salariés.

**On voit bien où Ford veut en venir. Pour honorer les commandes, il faut réussir à produire, alors là oui les efforts sont demandés quitte à dégrader les conditions de travail, quitte à mettre la pression et à faire craquer quelques collègues. Le but c'est produire et montrer qu'on est capable.**

Mais c'est qui ce « on ». Des cadres qui vont se faire mousser devant Ford Europe, qui jouent leur carrière, leur futur poste ? Ou l'ensemble des collègues, collectivement, solidairement qui jouent leur avenir à tous, celui des emplois et de l'usine ?

**Forcément il faut mettre à l'ordre du jour ce que Ford veut faire de l'usine. Il faut discuter maintenant, même en pleine « crise », des investissements nécessaires, des activités à apporter, des espaces à remplir, des besoins en formations, des jeunes à embaucher, des salaires à augmenter. Maintenant !**

## ATTENTION DANGER : TRAVAIL DÉSORGANISÉ AU DCT

Le secteur du DCT est au cœur des préoccupations de la direction. Quasiment toutes les semaines, l'organisation du travail est modifiée. Une équipe dite de « champions » a été mise en place, installant même leur QG sur place.

De nombreuses personnes passent (jamais présentées aux salariés), se réunissent, sortent leurs ordinateurs, donnent des consignes et prennent des décisions plus ou moins bonnes, modifient les process, mangent parfois leur sandwich sur le secteur... Il n'y a pas à dire, il y a du mouvement et l'affaire semble prise au sérieux.

**Alors oui, des moyens sont mis mais c'est un peu comme si Ford courrait après un retard jamais rattrapé. Car l'organisation reste instable et précaire.**

L'encadrement est renforcé mais la coordination n'est pas au top mais c'est surtout la surveillance des collègues qui semble se préciser.

Les équipes sont renforcées par du personnel en plus (retour GFT, intérimaires bientôt) mais cela ne soulage pas forcément car ce renfort est absorbé dans des tâches supplémentaires résultant des défauts de production (un ébavurage par-ci, un contrôle par-là).

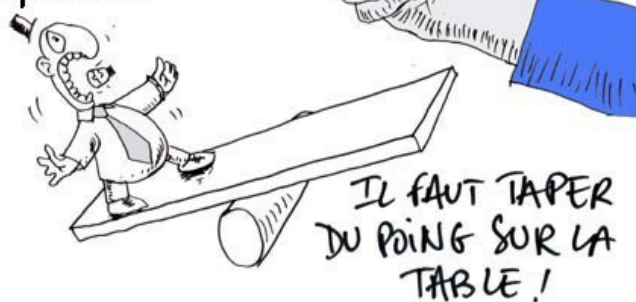
Les conditions de travail sont souvent difficiles. En plus des changements organisationnels fréquents, il y a la pression, le suivi horaire de la production (flicage ?), les heures supp, les jours fériés travaillés, les nouveaux toujours à former en urgence, les postes de travail inadaptés, du manque de personnel sur des postes difficiles...

La santé psychologique et physique des salariés est atteinte. Des collègues « craquent » sous la pression, se mettent en arrêt maladie, d'autres s'esquintent les poignets, les coudes.

**Beaucoup de fatigue, de mécontentement, souvent en silence. Le CHSCT intervient pour améliorer la situation, pour que la direction prenne en compte cette pénibilité sur l'ensemble du secteur.**

Conditions de travail,

cadences,  
salaires,  
emplois...



### THÉÂTRE EN RÉUNION DP

Sous les questions de la CGT, la Chef du personnel a menacé de quitter la salle, un véritable numéro théâtral comme sait si bien faire le DRH. Qui sait ? La direction suit peut-être des cours de théâtre en plus de ceux de management !

Elle a fait preuve d'un grand mépris sur les questions d'effectifs de l'usine, elle refuse de communiquer en disant qu'elle n'avait pas les chiffres ou des chiffres globaux... Elle rabâche que le DCT est prioritaire et malgré ça il y a toujours un manque de personnel dans ce secteur. Et pour le reste de l'usine ? Adviene que pourra, débrouillez-vous, d'ailleurs la veille en CE elle disait haut et fort qu'il n'y a pas de manque de personnel à FAI.

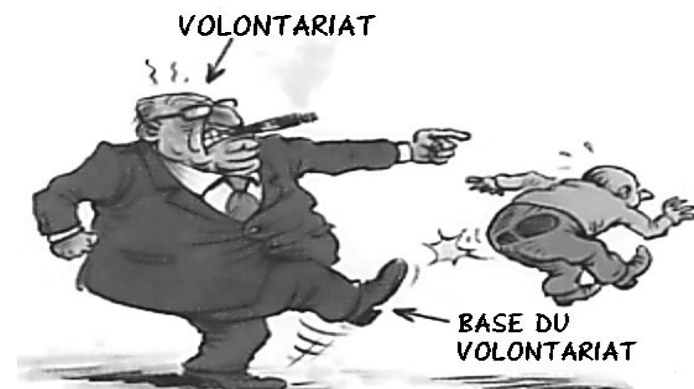
On a beau lui dire que la situation est préoccupante, on se heurte à son mépris !

**Nos interventions dans ces réunions DP ne suffisent pas, il est nécessaire que nous, salariés, n'acceptons plus tout et n'importe quoi, nous devons nous serrer les coudes et prendre les choses en main, seule la mobilisation peut nous aider à faire entendre nos revendications !**

### ET FLEMING PASSA ...

Après D. Heller et J. Wood dans la série « les grands pontes passent à FAI », la semaine dernière, c'est J. Fleming (vice-président FMC) qui a fait son tour dans l'usine. Qu'en est-il ressorti ? Quelles décisions, quelles analyses ? On n'en sait rien, la direction n'a pas considéré utile de nous en informer. En attendant Bill Ford ?

### HEURES SUPP ET JOURS FERIES SUR LA BASE DU VOLONTARIAT



### ENCORE UN CADEAU !

L'état français vient de faire un joli cadeau à la multinationale Ford. En effet l'armée passe commande de 1000 véhicules 4x4.

Outre le fait que nous sommes plutôt pour la réduction du budget militaire (voire sa disparition), mais ceci est un autre débat, nous constatons que le gouvernement n'est pas très regardant sur la politique de Ford notamment dans sa seule usine installée dans le pays.

**La multinationale continue tranquillement de supprimer des emplois, prend les aides publiques sans respecter ses engagements... alors non, pas de « cocorico ».**