



OÙ ALLONS-NOUS VRAIMENT ?

MÉFIANCE ET VIGILANCE

Mercredi 11 février 2009

Ce lundi 9 février, nous avons une réunion extraordinaire du CHSCT à propos du climat particulier en ce début d'année. En effet, si les premiers jours de l'année se sont déroulés tranquillement, rapidement nous avons constaté que la direction souhaitait « remettre les salariés au travail ». Cette reprise en main se traduit par une discipline remise au goût du jour, des contrôles tatillons, tout cela dans une ambiance d'intimidations et de convocations individuelles de certains salariés.

Cette situation ne se justifie aucunement et contribue à tendre inutilement l'atmosphère

La direction prend les choses à l'envers. Le problème n'est pas un soi-disant manque de motivation au travail mais bien un manque de travail. Les niveaux de production sont particulièrement bas au point que dans certains secteurs, les objectifs peuvent être atteints en deux-trois heures. Dans ce contexte, faire la chasse aux temps de pause et de discussions apparaît complètement artificiel.

La direction parle de faire respecter le contrat de travail. Qu'elle commence par honorer sa part, celui de nous donner du travail. Car s'il le faut, comme nous l'avons toujours fait d'ailleurs, nous savons produire et réaliser les productions demandées.

Les élus CGT ont donc dénoncé lors de cette réunion CHSCT, cette politique de la direction. Une politique qui tend inévitablement vers des aspects « répressifs ». Ses consignes sont interprétées de diverses manières par l'ensemble de la maîtrise. Avec plus ou moins de zèle, avec plus ou moins de finesse, cette volonté de remettre les salariés dans le rang s'est traduite par des attitudes et paroles particulièrement déplacées.

Il s'agit heureusement que d'une minorité de la maîtrise et encadrement. Des chefs ont convoqué des salariés, notamment certains connus pour leur implication dans la mobilisation, les intimidant, les menaçant. Des propos tels « choisissez bien votre camp sinon .. » « ne fréquentez pas telle personne, sinon ... », « arrêtez de faire grève sinon ... » sont inadmissibles.

Nous sommes conscients que le contexte de conflit social, que nous connaissons depuis maintenant deux ans, crée en lui-même des tensions et rend les relations plus difficiles entre la direction et sa hiérarchie d'une part, et les salariés mobilisés d'autres part. Mais ce n'est pas une raison pour aggraver la situation.

Nous le comprenons d'autant moins que la direction affirme nous préparer une reprise « exceptionnelle » avec le maintien de tous les emplois et des conditions sociales. C'est exactement les revendications de notre mobilisation. La direction, si elle est si sûre d'elle-même, doit tout faire pour « pacifier » le climat, elle doit avoir une attitude responsable. Surtout qu'elle s'est bien discréditée après de longs mois de baratin.

Et la reprise dans tout ça ?

Mais revenons à cette réunion du CHSCT. La direction a souhaité esquiver le sujet de la réunion. A part quelques attaques contre la CGT (c'est de bonne guerre pourrait-on dire), elle a préféré aller sur un autre terrain : celui du processus de reprise en cours, celui de notre avenir. Plus à l'aise dans ce domaine visiblement, elle est partie sur de longues interventions pour nous dire que Ford faisait tout pour assurer un avenir au site.

C'est plus facile, car elle est la seule à connaître la réalité de cette reprise, à connaître plus exactement la holding et ses intentions, à connaître les objectifs réels de Ford. 10 jours après l'annonce, nous sommes toujours aussi partagés et méfiants. Nous allons détailler ici nos questions.

Un projet de reprise qui mérite d'être plus détaillé

La réunion du CE de vendredi n'a pas apporté beaucoup si ce n'est la remise d'un document de 51 pages mais un document « confidentiel ». Le ton est donné. Pour bien insister sur le secret de la procédure, chaque page de ce document est marqué en sous-impresion du nom de l'élu CE qui l'a reçu en main propre. En première page, un article du code du travail rappelle l'obligation de confidentialité.

Alors pourquoi cette confidentialité, qui devait être levée après l'annonce, reste d'actualité ? Pourquoi dès le début de la procédure « d'information et consultation du CE » s'instaure ce poids du secret ? Il y a l'interdiction de communiquer les données à l'extérieur et aux médias. Pour cela il vaudrait mieux surveiller du côté de la direction plutôt que du côté des élus car des médias ont eu avant l'heure des informations sur la reprise.

Ça commence mal serait-on tenté de dire !

Pourtant après lecture, on ne voit pas ce qui justifie cette confidentialité. Il y a certes des détails sur les projets du repreneur et sur les investissements. Mais à part des chiffres sur les perspectives de production, sur les chiffres d'affaires attendus, sur les effectifs nécessaires, sur les investissements prévus, il n'y a aucun nom de clients, aucun nom de pièces ou de sous-ensembles qui seraient fabriqués.

Sont donc listés les projets, les prévisions et les intentions du repreneur comme de Ford. Mais cela ne suffit pas. Car nous savons trop bien ce que signifie les prévisions de production. Depuis plusieurs années, les prévisions de Ford se sont toujours réalisées à la baisse (crise financière ou pas, augmentation des carburants ou pas). Et puis surtout, la lecture du document suscite énormément d'interrogations, de doutes et aussi d'inquiétudes.

Vers où allons-nous vraiment ?

La direction va râler c'est sûr. Mais nous sommes plutôt inquiets sur plusieurs aspects du projet. Certes le repreneur et Ford répètent que leurs objectifs sont de maintenir les emplois et en plus qu'il n'est pas question de s'attaquer aux salaires. Bonne nouvelle ? Il vaut mieux entendre ça que le contraire. Mais affirmer cela ne le garantit pas pour autant.

Nous avons du mal à croire que nos patrons passés et futurs soient à ce point gagnés par les motivations de la mobilisation. Nous croyons plutôt à un patron Ford contraint de trouver une solution pour sauver son image de marque et à un patron HZ conscient du climat social de l'usine et donc prudent. Nous voulons bien prendre au sérieux leurs déclarations d'intention mais cela suppose au minimum des engagements clairs et concrets.

Parmi les inquiétudes que nous avons, il y en a une qui nous semble essentielle. C'est celle qui concerne les intentions affichées (et discutées depuis plusieurs mois) sur l'externalisation de certains services. La logistique, les pompiers, les gardiens, les utilités ... d'une part et le TTH, l'outillage, l'affûtage d'autre part pourraient être traités d'une manière différente. Parmi les projet il y en aurait un qui prendrait la forme d'une co-entreprise donc avec un statut différent.

La direction parle d'externaliser ce qui n'est pas le cœur de métier de l'usine. Ça peut aller loin car la maintenance ou d'autres services pourraient être concernés plus tard. On nous vante les performances et l'excellence en terme de qualité et de sécurité de l'usine mais en même temps, on semble nous préparer un démantèlement.

L'usine c'est un collectif de travail avec son expérience, son organisation du travail. Commencer par séparer, par externaliser des services c'est prendre le risque d'une dégradation des « performances ». Tous les services ont une utilité dans le bon fonctionnement de l'outil de production. Que ce soit au niveau de la qualité, de la fiabilité, de la sécurité, il est primordial que l'unité du site soit préservée. Il n'y a aucune contrainte économique qui justifierait l'externalisation.

Cela pose aussi le problème de l'unité du personnel, de l'unité du statut. Éclater l'effectif peut être une étape vers les remises en question des contrats de travail des services externalisés. L'avenir du site dépendra aussi de notre capacité à préserver son unité. Nous sommes pour que l'ensemble du personnel soit « traité » de la même manière.