Flexibilité STOP AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS Á FAI !

Accueil CGT Ford FAI
Accueil CGT GFT Bordeaux
Revue de presse
Les "Bonnes nouvelles"
Tracts et affichages
Photos
Vidéos
Salaires, accords...
Pouvoirs publics
Adhérez/contact/historique

CGT METAUX Confédération CGT UD CGT 33 CE FAI

Tract du 17 février 2015

NE PAS SE TAIRE, NE PAS SUBIR
FORD DOIT CHANGER SA STRATÉGIE
A NOUS DE FAIRE CHANGER LA DONNE

Consultez notre site internet : www.cgt-ford.com *Mardi 17 février 2015*

Pile un an après le dernier Comité de Suivi du 17 février 2014, durant lequel Ford se tordait encore dans tous les sens pour dire que l'activité prévue maintiendrait les 1000 emplois, nous voilà appelant à la mobilisation. Depuis, la situation ne cesse en réalité de se dégrader, l'avenir devenant toujours plus flou.

Pas de surprise tant la vision de Ford reste à court terme : réduire le personnel, faire la chasse aux salariés en sureffectif, pousser les gens à partir avec des méthodes inacceptables, inventer des nouveaux secteurs pour punir les « récalcitrants », celles et ceux qui refusent les mutations vers GFT.

En fait, la dominante du moment, c'est bien une politique sans issue, une politique qui nous enfonce lentement mais sûrement dans une spirale infernale de diminution de personnel, des compétences, du savoir-faire collectif et aussi de démantèlement de plusieurs services, de dégradation de la qualité du travail.

Plus on avance et moins l'avenir de l'usine est crédible.

Nous refusons de nous résigner à une issue négative. Nous nous sommes battus pour sauver nos emplois, il n'est pas question de lâcher aujourd'hui. Malgré un climat de résignation, nous essayons de convaincre les collègues qu'on a encore les moyens de bousculer la donne.

NON, CE N'EST VRAIMENT PAS SÉRIEUX !

Ford a menti aux pouvoirs publics et continue aujourd'hui de jouer à cache-cache. Ford baratine et joue la montre à sa manière. Personne ne voit plus rien venir.

Il n'y a rien de sérieux dans sa stratégie actuelle! Les dirigeants ne prévoient rien ! Il n'y a aucune recherche d'activité supplémentaire, aucune perspective pour la suite.

Quand Ford Europe avait annoncé, le 3 juillet 2014, l'abandon des 1000 emplois, ses dirigeants avaient essayé de faire diversion en nous parlant de leur intention de faire du site un « Centre d'excellence de la transmission européenne ». Rien que ça ? Mais qu'y a-t-il derrière ce terme pompeux ? Ford est incapable d'en dire plus.

Depuis le retour de Ford en 2011, il n'y a jamais eu d'éléments concrets démontrant une vraie volonté de maintenir les emplois existants. Notre expert Secafi a toujours dit qu'il y avait du flou voire du bluff et qu'on était très loin des 1000 emplois.

En 2014, on a vu ce qu'il en était avec une année supplémentaire de chômage partiel contrairement aux engagements de Ford. Cette année nous voyons un peu mieux avec l'importance toute fraiche d'augmenter l'efficience. La direction ne parle que de ça pensant certainement que nous sommes assez naïfs pour avaler cette pilule d'austérité.

Et pour 2016, Ford nous prévoit quoi ? Une nouvelle entourloupe dans la suite logique de ce qu'on nous vend depuis un moment ?

ÇA CHAUFFE DUR DANS LES SECTEURS !

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La direction locale est payée pour nous plier à cette logique de réduction d'effectifs, pour nous embrouiller les esprits et pour casser un peu plus le collectif de travail, les solidarités et en conséquence les possibilités de ripostes.

Ford passe même à une vitesse supérieure car la direction adopte des méthodes plus musclées en augmentant notamment la pression sur les collègues.

La direction affiche son mépris dans l'atelier en poussant sa maîtrise à aller au charbon : convocations, intimidations, menaces et mutations. Des méthodes qui favorisent les dérapages. Les tensions et les conflits semblent se développer. Normal, des collègues n'apprécient pas du tout d'être traités aussi mal : déclassements, pertes de métiers et de compétences, baladés d'un secteur à l'autre ou d'une usine à l'autre sans raison valable.

Le ras le bol est là, il commence à s'exprimer. Il doit se renforcer.

RÉAGIR COLLECTIVEMENT, C'EST NÉCESSAIRE !

Le mépris de la direction s'affiche aussi dans les nombreuses réunions (trop nombreuses !) avec les représentants du personnel. En réponse aux protestations de l'ensemble des syndicats, nos dirigeants locaux font comme si nous ne comprenions rien.

Mais mieux encore, car ils prennent de haut le mécontentement dans l'usine. Ils comparent les salariés à des enfants gâtés qui voudraient soi-disant travailler mais qui préfèreraient le chômage ! « *C'est inacceptable et cela s'oppose à nos valeurs !* » Sans blague ! C'est quoi les valeurs de Ford ? Parce qu'on ne voit pas très bien.

A force d'imposer aux salariés de se taire et de subir, à un moment ça peut casser. Et nous espérons que ce moment approche car il en va de notre intérêt et de notre avenir.

LES SYNDICATS ENSEMBLE ORGANISENT L'ACTION

La situation particulièrement dégradée de ces dernières semaines et les inquiétudes grandissantes pour notre avenir, ont rapproché l'ensemble des syndicats ouvriers. CGT, CFTC, CFDT et FO avons une vision commune des difficiles conditions de travail et une analyse commune du danger qui menace nos emplois à moyen terme.

Nous avons décidé de réagir et d'appeler à cette action de débrayage pour aujourd'hui. Il nous semble légitime de faire échos au mécontentement qui existent dans les ateliers

- *pour dire clairement à la direction que nous dénonçons les méthodes actuelles.*
- *pour demander le respect de l'ensemble des salariés, la préservation de leurs compétences.*
- *pour tout simplement défendre nos conditions de travail.*
- *pour défendre notre niveau de vie.*
- *pour exiger que Ford respecte son engagement sur les 1000 emplois.*
- *pour exiger que Ford arrête de nous lanterner et décide maintenant d'investir et d'apporter de nouvelles activités sans chantage.*

Alors oui, c'est important de nous serrer les coudes, de nous préparer à agir ensemble, solidairement. Débrayons tous ce mardi de 13 à 15 heures. Rassemblons-nous devant les vestiaires et allons dire tout ça à la direction.

La CGT Ford le mardi 17 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

La presse du 16 février 2015

A Ford Aquitaine, les salariés vont débrayer

La Tribune Objectif TOUTE L'ÉCONOMIE EN AQUITAINE

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Les organisations syndicales

FO, CFTC, CFDT et CGT appellent les salariés à débrayer ce mardi 17 février entre 13 et 15 heures, à un rassemblement devant les vestiaires, pour exprimer notre ras le bol de la situation actuelle dans l'usine et pour amener à la direction une plateforme revendicative.

La CGT Ford le lundi 16 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Tract du lundi 16 février 2015

[redacted]

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Lundi 16 février 2015

Les organisations syndicales <u>FO, CFTC, CFDT et CGT appellent les salariés à débrayer ce mardi 17 février entre 13 et 15 heures</u>, à un rassemblement devant les vestiaires, pour exprimer notre ras le bol de la situation actuelle dans l'usine et pour amener à la direction une plateforme revendicative.

<u>Nous dénonçons :</u>

- Les pressions et "chantages" que nous subissons, à des degrés divers selon le secteur, qui sont essentiellement le résultat d'une véritable « chasse » au sureffectif et qui ont pour objectif aussi de pousser des salariés à « accepter » des prêts à GFT.

- Ces mutations et prêts qui, contrairement à ce que prévoit le tout récent « accord flexibilité » de la direction, ne reposent aucunement sur le volontariat.

- La nouvelle menace pour les collègues refusant d'être prêtés à GFT d'être mutés dans une équipe de TIG (peinture) en journée, se traduisant par la perte de la prime d'équipe et autres… donc d'une part non négligeable du salaire. Cela concerne plus particulièrement les salariés des Racks, de l'usinage alu, du Carter Fox.

- Les désorganisations du travail et le démantèlement de services comme la qualité, la maintenance, les méthodes. Les réductions répétées des effectifs ont pour conséquences des pertes de métiers et des déclassements pour les salariés mutés et des pertes de compétences collectives importantes. Une logique qui finit par enlever à ces services les moyens de fonctionner correctement.

- La mise en place au secteur du Double Embrayage d'une organisation du travail qui impose des jours et heures supplémentaires sans envisager une organisation plus souple avec le renfort de salariés soi-disant en « trop », avec la formation de salariés supplémentaires.

<u>Nous demandons :</u>

- L'arrêt des pressions, des "chantages" et surtout de cette logique de réduire partout les effectifs.

- La mise en place d'une organisation du travail respectueuse de la santé et de la vie sociale des salariés. Cela passe par l'arrêt des jours et des heures supplémentaires de travail imposés. Cela passe par la mise en place d'un système qui repose sur le volontariat, par une volonté de mettre les moyens nécessaires pour travailler dans les meilleures conditions, par un plan de formations pour développer les compétences.

- Concernant le prêt de main d'œuvre à GFT il ne doit y avoir **aucune sanction** de prise contre les salariés refusant d'être prêtés. En conséquence, s'ils ne sont pas volontaires, ils doivent rester à leur poste et conserver leurs conditions d'emploi, de salaires.

Nous n'avons rien à gagner ni à espérer avec ces politiques de réduction d'effectifs et de gain d'efficience. Le seul vrai problème étant l'absence d'activité suffisante qui permettrait d'occuper l'ensemble du personnel. Pour nous, la solution est bien que Ford se décide à étudier sérieusement l'arrivée de nouveaux projets, de faire de nouveaux investissements afin de respecter son engagement de 2013 à savoir de l'activité pour maintenir au moins 1000 emplois sur FAI. Nous demandons une rencontre avec les dirigeants de Ford Europe pour aborder cette question urgente de l'avenir du site et de nos emplois pour les années qui viennent.

La CGT Ford le lundi 16 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Bonnes nouvelles n°269

Journal de la CGT-Ford n° 269 (vendredi 13 février 2015)

Bonnes nouvelles

Ford doit assurer le maintien de l'activité et des emplois

Ces dernières semaines, nous sommes passés d'un grand scepticisme à la conviction d'un danger réel et pas si éloigné que ça.

Oui, il nous faut tirer la sonnette d'alarme

La direction a utilisé longtemps la méthode de l'hypnose (le « tout va bien, ayez confiance »). Aujourd'hui, la méthode est moins douce et relève du passage en force avec le chantage comme quoi

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

maintenant. La politique actuelle de Ford est sans issue, elle ne peut que mener à la catastrophe.

D'où vient cette priorité dingue de faire 7 % de gain d'efficience (rentabilité) ? C'est quoi cette obsession de faire la chasse au personnel soi-disant en trop ? Pourquoi cette manie de démanteler les services comme la maintenance, la qualité ou encore les méthodes ? Enfin pourquoi cette grossièreté avec l'utilisation des menaces et attaques sur le salaire pour « convaincre » d'aller à GFT ? Inadmissible !

Tout dans l'organisation actuelle fait poser question et fait douter d'une suite positive. En s'y prenant de cette manière, la direction casse le collectif de travail et fragilise le niveau de compétence global. En maltraitant les salariés, elle crée amertume, écœurement, démotivation, énervements, tout pour dégrader la situation.

« on n'a pas le choix, il faut réduire les coûts » !

Ford veut nous faire croire que cette « austérité » nous garantira un avenir. Au contraire ces restrictions permanentes ne peuvent que conduire à la catastrophe.

Le seul remède c'est le respect des engagements de Ford pour les 1000 emplois, c'est investir vraiment, c'est apporter de l'activité qui assure tous les emplois, c'est recruter, former, développer les compétences et les savoir-faire.

Assurer l'avenir c'est forcément que Ford arrête de mentir, de manipuler et de tromper les gens, les salariés comme les pouvoirs publics. Cet avenir encore une fois, c'est à nous de le construire en n'assistant pas inactifs à la chronique d'une entourloupe catastrophique, en agissant, en nous mobilisant. Commençons mardi 17 février.

« VOLONTARIAT »

La direction l'a dit et répété, le prêt du personnel comme le transfert vers GFT ne concerne que les collègues volontaires. Il se trouve que la loi (article L8241-2) précise clairement que cela ne peut que reposer sur le volontariat.

Mais ô surprise, la direction a changé de braquet. Visiblement sa carotte (la prime de fin d'année) ne suffit pas. Alors il lui reste le bâton, celui de baisser le salaire pour celui ou celle qui oserait encore refuser cette proposition de mutation si honnête.

Cette direction si peu inspirée quand il s'agit d'organiser le travail rationnellement ou de trouver de l'activité supplémentaire, retrouve là des idées lumineuses. Pour forcer les collègues à accepter le départ, car il faut du « volontariat » la direction invente un nouveau futur secteur : la peinture !

Quels sont les besoins en effectifs ? Quelles tâches ? Pour combien de temps ? La direction ne s'embarrasse pas de détails, on n'en sait rien. Ce secteur fantôme sert juste à exercer le chantage.

Pas sûr qu'en prenant à ce point les salariés pour des numéros, ça lui porte bonheur. Quoiqu'il arrive, pour nous c'est incroyablement incorrect et cela mérite qu'on ne laisse pas passer cela. Opposons-nous à ces méthodes, défendons nos postes et nos métiers.

PASSAGE DE LA DIRECTION PAR LA CASE « TRIBUNAL »

La Cgt vient de saisir le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour attaquer la direction pour entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Cela fait longtemps que les réorganisations ou restructurations se mettent en place sans consulter le CE ou le CHSCT comme la loi l'y oblige : c'est à dire en fournissant les explications et documents qui permettent de juger, de comprendre la situation, qui donne les moyens de discuter d'une organisation qui respecte les conditions de travail. Même si la justice est un terrain hasardeux, c'est pour nous un moyen de faire respecter les droits des salariés.

LA DIRECTION SE HEURTE À LA RÉSISTANCE DES SALARIÉS

Au mois de décembre, la direction avait essayé d'imposer une nouvelle organisation au TTH, en supprimant les 3x8. Les salariés du secteur avaient alors refusé en bloc cette nouvelle organisation qui se soldait par une perte de salaire. Ils avaient fait 24 heures de grève, unis et solidaires !

Surprise et bousculée la direction avait reculé.

Nouvel épisode cette semaine : suite à l'arrêt temporaire de l'activité des racks, les salariés se sont vus proposer le prêt de main d'œuvre à GFT ou l'affectation à un tout nouveau service nommé bizarrement « Tâches d'intérêts générales » … en horaire de journée, sans prime d'équipe et avec perte de salaire !

Un nouveau service qui aura donc pour activité, peintures, réparations…., service qui à une autre époque s'appelait « FPS ».

Ce « TIG » ressemble clairement à une sanction : vous refusez d'aller à GFT ? Très bien, vous serez punis d'une corvée de TIG et sa perte de salaire ! Cette attitude est inacceptable. Ça ne passe pas et la majorité des collègues ont refusé.

Ce problème de sureffectif déterminé par l'obsession de gains d'efficience est sans fin.

Et comme si ça ne suffisait pas, les lignes d'assemblage et le secteur du DCT travaillent au coup par coup, les manques de pièces sont récurrents, perturbant encore plus les effectifs dans les équipes par des arrêts, des mutations au quotidien.

Nous sommes dans une situation préoccupante. C'est pourquoi mardi prochain nous devons tous être mobilisés et demander des comptes à notre direction ! Le ras le bol monte, le sentiment d'être baladés se répand …

SOUFFRANCE AU TRAVAIL OU PAS ?

S'il y a une chose de sacré à ne surtout pas toucher à l'usine c'est bien le comportement de la hiérarchie à

TOUS ENSEMBLE

Les organisations syndicales FO, CFTC, CFDT et CGT appellent les salariés à débrayer ce

mardi 17 février entre 13 et 15 heures

Rassemblement devant les vestiaires, pour exprimer notre ras le bol de la situation actuelle dans l'usine et pour amener à la direction une plateforme revendicative.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

l'égard du personnel. Lors d'une réunion CHSCT extraordinaire, des élus ouvriers ont posé le problème de collègues qui se disent en souffrance dans leur secteur du fait notamment de relations difficiles avec leur contremaître.

Les rapports entre salariés et leur hiérarchie sont par définition inégaux. Quand il y a conflit, c'est en général le salarié ouvrier qui trinque n'ayant pas les mêmes moyens de se défendre, de se faire entendre et respecter. C'est le chef qui a le dernier mot.

Dans les situations conflictuelles, la direction ne voit qu'une question de discipline (la désobéissance, le non respect du règlement intérieur) avec parfois une sanction. Mais elle ne voit jamais ou ne veut pas voir la responsabilité du supérieur hiérarchique. Le mal-être, le sentiment d'injustice n'est jamais pris en compte. Le supérieur n'est jamais critiqué encore moins sanctionné.

Dans ces cas là, les débats deviennent vite très tendus et il est impossible de faire la part des choses tant la direction a pour réflexe de couvrir sa hiérarchie. En attendant, des salariés se défendent comme ils peuvent.

SOUTIEN AU PEUPLE GREC CONTRE L'AUSTÉRITÉ

Ce dimanche, un rassemblement de soutien est organisé par plusieurs organisations politiques, associatives et syndicales en soutien à la résistance du peuple grec contre les politiques d'austérité, contre les diktats de la Commission Européenne, des Banques et du FMI, pour l'annulation des dettes publiques illégitimes.

Nous nous joignons à cet appel et exprimons notre entière solidarité aux peuples d'Europe qui luttent.

RENDEZ-VOUS DIMANCHE 15 FÉVRIER, À 14H30 DEVANT LE GRAND THÉÂTRE

La CGT Ford le vendredi 13 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Tract du mercredi 11 février 2015

QUEL AVENIR POUR L'USINE ?

FORD NE PENSE QUE « EFFICIENCE », COMPÉTITIVITÉ, RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS, DÉMENTÈLEMENT …

NON AUX DÉSORGANISATIONS !

LA SOLUTION, C'EST LE MAINTIEN DES EMPLOIS, DES NOUVELLES ACTIVITÉS ET INVESTISSEMENTS

Mercredi 11 février 2015

Nous sommes particulièrement inquiets de la situation de l'usine. Certes ce n'est pas une nouveauté car nous ne faisons pas confiance depuis longtemps ni dans les propos ni dans la politique de Ford. Mais les derniers mois sont graves car tout ressemble à une chronique hasardeuse. En tout cas, rien ne laisse imaginer une issue positive.

On le sait depuis juillet dernier, Ford a tranquillement abandonné son engagement des 1000 emplois sous le contrôle complaisant des pouvoirs publics. Mais au fil des mois, il est de moins en moins question d'apporter de nouvelles activités et de plus en plus de réduire l'effectif. Cela en devient même une obsession !

DES CHOIX NÉFASTES POUR LES SALARIÉ(E)S

Nous le disons, à notre avis, nous sommes en danger pour les 2-3 ans si les dirigeants ne décident pas très rapidement de faire les investissements nécessaires pour développer l'activité. C'est maintenant et pas dans un an ou dans deux ans qu'il faut prendre des décisions.

Or, aujourd'hui, tout porte à croire que Ford joue la montre : les anciens partent, d'autres sont poussés à partir à GFT, d'autres encore sont conduits vers l'inaptitude à tout poste … Résultat, au fil des mois, l'effectif diminue régulièrement mais sûrement et dans le même temps, la moyenne d'âge s'élève de 48 à 50-51 dans les 3 ans qui viennent.

Et qui peut croire que Ford adopte une politique d'avenir avec un effectif vieillissant sans, dès aujourd'hui, chercher à remplir les espaces inoccupés, sans préparer dès maintenant l'arrivée de nouveaux usinages, de nouvelles machines, sans former sérieusement le personnel pour de nouvelles compétences ou pour adapter aux futurs besoins, sans commencer à recruter des jeunes … ?

Au contraire la direction est obsédée par la réduction du personnel dans tous les secteurs, par le démantèlement de services comme la Qualité, les Méthodes, la Maintenance. La direction agit même brutalement, sans explication, à chaque fois, il s'agit de supprimer toujours un peu plus de postes (voire la maintenance).

Partout des salariés sont mutés, ils sont « baladés » d'un secteur à l'autre, ils sont « déclassés » en perdant leur métier. Et quand le processus de déstructuration ne va pas assez vite pour la direction, l'encadrement montre les dents et met plus la pression, en convoquant les « volontaires » par exemple.

Les collègues des Racks, du TTH, de la Maintenance, de la qualité, de l'usinage alu, etc sont bien placés pour raconter comment ça se passe. La chasse au soi-disant sureffectif est ou-

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

verte. Une chasse commanditée par des financiers, des dirigeants qui ont pour seul objectif de rentabiliser encore plus l'activité et qui se moquent des conditions de travail des salariés.

La « règle d'or » c'est l'efficience, c'est-à-dire dégager de l'argent non pas pour les salariés qui produisent mais pour les actionnaires qui revendiquent du dividende. Alors on nous gave de discours sur la « compétitivité », sur la concurrence, sur la crise économique, sur les marchés automobiles en stagnation, etc … tout ça pour qu'on accepte les sacrifices, les salaires gelés, les pertes d'emplois, les conditions de travail dégradées …

TOUT ÇA POUR QUOI ?

Cela fait des années que nous entendons toujours le même discours. Celui qui consiste à faire croire qu'il nous faut subir les temps difficiles en attendant que ça aille mieux. Seulement voilà, on le voit bien, cette politique de Ford nous conduit presque clairement à une situation de plus en plus préoccupante. 3 ans après le retour de Ford, nous n'avons aucune garantie pour l'avenir, aucune activité supplémentaire en vue si ce n'est une hypothétique future petite transmission.

La direction est dans l'incapacité de fournir des documents concernant le futur de l'entreprise, concernant la stratégie de la multinationale Ford. Et quand par chance nous obtenons des chiffres concernant les besoins en effectifs, les différents documents se contredisent, les chiffres ne sont jamais les mêmes. La direction reconnaît elle-même qu'elle a besoin de voir la réalité du terrain pour rectifier les chiffres fantaisistes. Des documents qui sont « montrés » en réunions mais qu'il reste difficile d'avoir entre les mains.

Ford manipule les salariés comme les pouvoirs publics. Après avoir encaissé des millions d'euros d'argent public pour maintenir l'emploi, Ford a fini par renier son engagement des 1000 emplois. Après avoir utilisé et abusé des longues périodes de chômage partiel servant à maintenir les emplois, Ford organise officiellement la suppression de quelques dizaines voire quelques centaines d'emplois pour les 3 ans qui viennent. Et pour demain c'est quoi ? A nouveau du chômage ? De nouvelles pertes d'emplois ? Des services démantelés ? Des salariés sous pression et subissant des conditions de travail encore plus dégradées ?

L'avenir de l'usine ne peut pas se régler à coups de suppressions d'emplois, de désorganisations, de course à la productivité. On voit d'ailleurs où cette logique nous mène au fil des mois. Au contraire, la seule solution, c'est l'apport d'une réelle activité qui occupe tous les emplois, ce sont des investissements sérieux, c'est une véritable stratégie de développement qui permet de voir loin.

AGIR DÈS MAINTENANT

Pour nous, c'est clair, il nous faut retrouver les moyens de changer la donne et de bousculer les directions de Ford. On ne peut et on ne doit surtout pas laisser faire les choses telles qu'elles sont engagées. On assiste à ce qui pourrait être une chronique de fin d'usine à moyen terme. Ford avait essayé la méthode brutale en 2008, pensant qu'il pouvait liquider le site tranquillement. Il était tombé sur un « os », notre mobilisation et notre détermination à sauver nos emplois. Aujourd'hui, il semble que Ford tente une méthode « douce » mais tout aussi redoutable.

Notre lutte entre 2007 et 2011 avait permis de faire intervenir les pouvoirs publics et de pousser Ford à trouver des solutions pour poursuivre l'activité. Nous en sommes aujourd'hui à la même nécessité d'agir pour empêcher à nouveau un très mauvais scénario. Nous le savons bien, l'ambiance dans l'usine, parmi les collègue est plutôt au ras le bol, à l'absence d'espoir, au fatalisme, du style « *si Ford veut fermer, on n'y pourra rien, on n'a plus la force, on n'a plus les moyens de pression, les pouvoirs publics s'en moquent* ... ».

Nous mesurons bien le long chemin parcouru, de résistances, de luttes, de reculs aussi, de pertes d'emplois, d'usure morale et physique. Mais dans notre petite histoire, nous avons aussi les raisons d'y croire, d'espérer pouvoir encore agir collectivement. Nous sommes encore pas loin de 1000 salariés, plus quelques centaines de sous-traitants et extérieurs, plus tous les emplois induits dans la région … bref ça représente du monde.

Nous partageons avec les autres syndicats ouvriers une bonne part des inquiétudes citées. Nous leur avons proposé une rencontre pour discuter de la situation et d'actions à mettre en place, ensemble, pour d'une part contester les réductions d'effectifs avec les pressions et les conditions de travail dégradées et d'autre part pour pousser Ford à apporter maintenant des investissements et des activités.

La CGT Ford le mercredi 11 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Mail de la CGT à la direction au sujet de la "négociation" Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Bonjour,

Nous avons exprimé dès la première réunion du lundi 2 février, que nous étions demandeurs de documents concernant la stratégie économique et financière de Ford, le business plan, les prévisions en activité, les besoins estimés en effectifs, en métiers et en

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

compétences en lien avec les activités prévisionnelles.

Vous nous avez répondu que vous n'aviez pas ces documents, que notre demande était illégitime, que nous en demandions trop, toujours un peu plus, que la direction pouvait toujours inventer des documents pour satisfaire nos demandes. Résultat, nous n'avons effectivement aucun de ces documents qui sont pourtant prévus par les textes réglementaires comme faisant partie de la base d'une négociation GPEC. L'efficacité à notre sens d'un dispositif de GPEC est étroitement liée à la connaissance de la stratégie de l'entreprise puisque c'est cette dernière qui conditionne notamment les besoins d'emploi et de compétences pour l'avenir.

Nous vous avions aussi demandé un bilan de l'accord précédent, un bilan des actions de formations, de bilans professionnels, de VAE, .. Vous ne l'avez pas jugé nécessaire. A quoi bon se lancer dans cette « négociation » si aucun bilan n'est fait sur le texte précédent. L'absence de cet état des lieux ne rend pas crédible l'élaboration d'un nouveau texte sérieux et utile.

Sans ces documents, sans ces éléments permettant d'avoir une vision pour les 3 années qui viennent, il n'y a en réalité pas de discussion ou « négociation » possible pour une véritable GPEC. Dans ces conditions que « négocions-nous » lors de ces réunions ? Cela aboutira-t-il à un texte où le peu d'engagement et le peu d'éléments concrets ne seront même pas respectés comme avec le précédent « accord » 2011-2014 ? Par exemple, l'engagement des 1000 emplois comme celui de la tenue d'une commission de suivi de l'accord n'ont pas été respectés.

Lors de la seconde réunion du 9 février, vous nous avez présenté la pyramide des âges. Nous avons eu la confirmation que dans 3 ans, le personnel de l'usine aura en moyenne 51 ans. Sans réelle politique de recrutements, de formations professionnelles, d'adaptations des compétences, d'adaptations des postes de travail pour préserver la santé des salariés, nous ne voyons pas quelle crédibilité peut avoir l'avenir de l'usine.

La stratégie actuelle de l'entreprise qui consiste à réduire les effectifs dans tous les services tend à laminer le niveau de l'emploi et des compétences. Dans ces conditions, rien ne pourra garantir au salarié la sécurité de son parcours professionnel. Il apparait évident que cette stratégie s'oppose à une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Partis comme cela, nous pensons que nous aboutirons à nouveau à un texte qui n'aura ni contenu ni valeur.

Cordialement,

La CGT Ford

La CGT Ford le mardi 10 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Problème d'approvisionnement 6F35

La direction, à qui nous avons demandé quelques précisions à lire ci-dessous, nous a informé qu'un nouveau problème d'approvisionnement va perturber la production de la 6F35.

De quelles pièces s'agit-il ?
Deux vis W717464S437 et W717465S437 livrées par la société Kamax.

Quelles sont les raisons de ce manque d'approvisionnement ?
Le mauvais temps sur l'Atlantique retarde l'arrivée des porte containers. Une livraison par avion a été demandée à notre partenaire logistique aux Etats-Unis (CEVA).

Que signifie perturber un peu la production ?
Une perte potentielle à cette heure d'environ 0 à 50 transmissions le 12 février 2015.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Pour quand le retour à la normale ?
Le 12 février 2015.

Quelles conséquences pour les salariés ?
Le personnel sera affecté temporairement à d'autres taches si nécessaire.

La production de la 6F35 était à l'arrêt ce jour entre 19h00 et 22h00 par manque de pièce - couronne - sans que la direction ne nous en informe.

La CGT Ford le mardi 10 février 2015, 16:54
màj : 22:55

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Compte-rendu des revendications DP CGT de janvier

La CGT Ford le dimanche 8 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

COMPTE-RENDU DU CE EXTRAORDINAIRE DU JEUDI 5 FÉVRIER 2015

Ordre du jour : situation sur l'effectif 2015 par activité :

La direction a réactualisé les besoins en effectifs par activités et par secteurs en rapport avec les prévisions des volumes de production.

Dernière nouvelle, les prévisions de volumes pour la 6F35, à peine annoncés la semaine dernière, sont déjà revus à la baisse dû au marché Russe. La direction annonce aujourd'hui 129 156 boites 6F35 pour cette année (soit 564 boites par jour sur 229 jours).

La direction nous projette des documents pas très lisibles au tableau. La présentation est faite rapidement de manière à ce qu'on n'ait pas le temps de prendre de notes, ce qui nuit grandement à la rédaction de notre compte-rendu. La CGT en fait la remarque et demande à ce que les documents nous soient donnés avant les réunions afin que nous puissions les étudier. La direction semble se désintéresser totalement de nos demandes et de nos remarques…

RTO (nombre de postes pour produire sans compter l'absentéisme : sur l'ensemble des activités, avec la demande d'efficience à 7%, les besoins en personnel prévus pour janvier étaient de 645 personnes en février pour descendre à 624 en décembre. A ce chiffre s'ajoute les prévisions d'absentéisme (+ 10,7%) = 722 en février et 698 en décembre.

SLA : services facturés à GFT = 24 personnes
Prêt de main d'œuvre = 34 personnes
Longues maladies = 62 personnes
Contrats suspendus = 2 personnes
Détaché (Estrée St Denis) = 1 personne
Comptabilité = 3 personnes
Informatique = 8 personnes
STA = 2 personnes
Apprentis = 10 personnes
Travail pour GFT sur le DCT = 10 personnes

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Taches non payées 6F35 = 7 personnes
Taches non payées DCT = 19 personnes
Taches non payées départements supports NP&L et Quality Office = 16 personnes
Total (Net Payroll) = 819 personnes

Ci-dessous le tableau au fur et à mesure de l'année 2015 avec sur la première ligne le sureffectif et sur la deuxième ligne le sureffectif calculé avec la demande d'efficience de 7% :

Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
48	101	100	82	85	90	99	103	108	112	116	120
82	135	134	116	119	124	133	137	142	146	150	154

Quelques minutes plus tard, le DRH nous présente un document avec un sureffectif de 62 salariés pour le mois d'avril : nous faisons la remarque que ce chiffre ne correspond pas à ce qui nous a été présenté une demi-heure plus tôt, et malgré des explications supplémentaires, rien ne colle !!!

Un exemple du sureffectif de l'usine, la maintenance : il y a actuellement 143 salariés et il y en aurait 33 en sureffectif. Plus en détail au 2121 il y a 53 salariés et il y en aurait 24 en sureffectif.

L'objectif réel de cette réunion est de nous expliquer comment Ford et la direction locale de FAI vont diminuer le sureffectif supposé à FAI. Il y a 53 intérimaires à GFT actuellement et 34 collègues de FAI y sont déjà prêtés. GFT pourrait « absorber » 72 collègues de FAI en tout. C'est donc l'objectif de la direction = atteindre ce chiffre !
Pour y parvenir, la direction met un chantage en place : soit les salariés de FAI acceptent d'être prêtés à GFT, soit les salariés sont retirés de leur secteur pour faire du nettoyage ou de la peinture en journée normale = perte de salaire par la suppression de plusieurs primes !

Le DRH présente SA solution comme acceptable. La CGT rappelle que Ford supprime des emplois depuis des années et continue encore aujourd'hui. Chaque salarié qui est prêté à GFT, c'est un intérimaire qui perd son emploi et c'est inacceptable.

Rappelons que lorsque la multinationale a racheté cette usine en 2011, sa première action avait été de faire un PSE afin de supprimer 336 emplois en promettant de conserver « tous les emplois qui restent ». Ford avait ensuite pris l'engagement de maintenir 1000 emplois temps plein à FAI en apportant l'activité suffisante pour y parvenir.

Aujourd'hui, Ford organise à nouveau des suppressions d'emplois à FAI mais aussi à GFT dans l'indifférence totale des pouvoirs publics.
Ce qu'il faut, c'est pousser Ford à tenir ses engagements et apporter de l'activité suffisante pour maintenir au moins 1000 emplois actifs à FAI.

La CGT Ford le jeudi 5 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Bonnes nouvelles n°268

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Journal de la CGT-Ford n° 268 (jeudi 5 février 2015)

Bonnes nouvelles

(ensemble pour nos emplois, nos salaires et notre santé)

La chasse au personnel en trop est ouverte. Ford a décidé pour cette année de changer sa tactique pour faire face à une sous-activité chronique : le chômage partiel est abandonné … pour l'instant (?) Mais sa volonté d'améliorer son « efficience » (réduction des coûts, en plus poétique), n'est pas moins forte. Au contraire !

La pression est mise sur tout le personnel : « Vous êtres trop nombreux ! ». Alors, partout, les chefs cherchent à faire partir les salariés considérés en trop.

Les « besoins » en effectif sont recalculés, le RTO (chiffre magique) est revu à la baisse régulièrement. Des collègues sont mutés pour quelques jours ou quittent leurs secteurs pour aller ailleurs … là où pourtant un « sureffectif » est déjà déclaré ! C'est quoi le jeu ?

D'autres collègues sont convoqués, sollicités, encouragés voire poussés à partir vers GFT, ce nouveau paradis, là où il y a du travail et de l'avenir, là où nous pouvons aller en passant par la case prime (flexibilité).

Alors des collègues perdant leur métier (exemple des collègues de la maintenance) se sentent obligés, d'autres inquiets et convaincus qu'il n'y a pas le choix tentent l'aventure. Mais cela ne se passe pas toujours très bien.

Certains en reviennent rapidement ! Au bout de quelques jours ou semaines, les chefs de GFT leur ont dit que finalement il n'y avait pas besoin d'eux. D'autres sont baladés et baratinés, ne sachant pas s'ils finiront par être transférés. D'autres encore n'ont pas le poste espéré, ne sachant pas pourquoi.

Visiblement, GFT ne veut pas les anciens (plus de 50 ans ?), les réserves médicales, les fortes têtes ? Le fait est que certains sont refoulés sans explication. Il faut dire aussi que les besoins de GFT ne sont pas clairement définis et la coordination GFT-FAI n'est pas convaincante.

Résultat, ça cafouille. Pourquoi alors laisser la direction gérer ainsi l'usine ? Il faut au contraire pousser pour que Ford apporte de l'activité, investisse et assure l'avenir à long terme. Alors défendons partout nos emplois.

« NÉGOCIATIONS » GPEC (GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES) : NI PRÉVISIONS, NI EMPLOIS ET … NI NÉGOCIATIONS !

La GPEC est négociée tous les 3 ans. Le précédent « accord » qui n'était pas un accord car signé par aucun syndicat ouvriers avait été mis en place pour la période 2011-2014.

La direction n'a même pas été capable de respecter son plan d'action qu'elle avait fait toute seule. Elle actait le maintien des 1000 emplois et prévoyait de maintenir les compétences en développant notamment le tutorat. D'ailleurs, elle ne souhaite pas faire un état des lieux de la situation ou un bilan.

En réalité, il n'est pas du tout question de « gestion prévisionnelle ». Nous n'avons aucune visibilité pour les 3 années qui viennent. Aucune information, aucun document n'est fourni concernant la stratégie de Ford pour les 3 prochaines années.

Pourtant c'est bien la connaissance des intentions et des prévisions de Ford qui nous permettrait de discuter voire « négocier » la mise en place d'un plan d'action concernant l'évolution de l'emploi et des compétences, un plan répondant à des besoins en formation.

Comme d'habitude, la direction entame des séances de baratin, prépare un plan d'action qui n'engage en rien, d'autant moins compliqué à mettre en place qu'il s'agira sûrement d'un copié-collé du texte précédent.

Or, il faudrait prendre ces questions là au sérieux. Ce n'est pas la même chose si Ford prévoit d'apporter des nouvelles productions, de développer l'activité, de faire des investissements ou si Ford prévoit au contraire de réduire l'effectif au fil des années ne s'engageant même plus sur l'avenir du site.

Malheureusement, nous en sommes là. Le problème de fond c'est que Ford ne donne aucun signe pour l'avenir. Alors à quoi bon « négocier » une soi-disant gestion prévisionnelle ? De quoi discute-t'on en réalité ? Doit-on faire comme si de rien n'était ? C'est ce que veut la direction, nous réunir et papoter.

Au contraire, il nous faut poser les problèmes clairement, sonner l'alarme : Ford doit respecter ses engagements et apporter de l'activité.

RESTRUCTURATIONS : LABO, MAINTENANCE, QUALITÉ, ME… ÇA VA FAIRE MAL !

Au fur et à mesure, tous les services sont restructurés. Plus précisément, ils sont démantelés. Réduction des effectifs et moins de moyens pour travailler correctement. Finalement, on a l'impression que la direction sacrifie tout ce que nous avions de savoir-faire.

Peu importe visiblement, car Ford ne semble rien programmer pour les années qui viennent. A quoi bon dans ces conditions de préserver les compétences individuelles et collectives que ce soit dans les labos, les services qualité, les méthodes, la maintenance et aussi dans les secteurs de production.

Comme nous le disons depuis longtemps, c'est bien plus qu'une mauvaise impression : la seule chose qui salaires au plus bas. Sans oublier que la santé des salariés concernés en prend un coup.

La direction dit adapter l'organisation du travail au niveau de production et aux besoins. Mais comme à chaque fois qu'elle touche à un service, elle le fait sans consulter sérieusement les instances CE et CHSCT, sans transparence, sans donner tous les éléments utiles à la réflexion. Normal, l'objectif réel n'est pas celui affiché.

C'est pour cette raison que ces derniers mois, en CE comme en CHSCT, nous menons les batailles pour la défense des services, des emplois et des conditions de travail. Pour réussir, l'intervention des salariés est nécessaire.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

compte aujourd'hui, c'est de réduire les coûts, de réduire le personnel tout en cherchant à maintenir les

Effectif : réunion du CE extra

Après des semaines d'insistance, nous obtenons une réunion du CE pour communiquer les besoins en effectifs par secteur et par équipe durant l'année 2015. C'est ce jeudi 4 février à 9 heures. On fera suivre.

Nous sommes tous égaux ... certains plus que d'autres !

Encore des réflexions surréalistes à l'occasion d'une réunion, cette fois celle sur la présentation du nouvel outil d'évaluation du personnel ouvrier. La discussion a logiquement porté sur le niveau de nos salaires. Le problème a été posé que c'était toujours les mêmes qui se serraient la ceinture et que d'autres (les dirigeants) profitent toujours d'avantages importants comme le prêt de véhicule et les revenus conséquents. La direction ne s'est pas démontée. Il nous a été répondu que les ouvriers avaient aussi des avantages que n'avaient pas nos dirigeants : la prime d'équipe ! C'est vrai, ça équilibre et ça change tout !

Soutien aux routiers

Mardi avait lieu une nouvelle réunion de négociation où, cette fois-ci le patronat est venu. Une journée pour rien car les différentes organisations patronales ne lâchent que des miettes sur la carence, les mutuelles... et campent sur leurs proposition d'augmentation de 2% et 1%, prétextant un contexte économique difficile : les plus bas salaires ont un taux horaire un centime au dessus du SMIC !

L'intersyndicale (CGT,FO,CFTC,CFDT) pourrait proposer de reprendre les opérations de blocage pour la semaine prochaine, ce qui semble nécessaire sachant que cela dépend du moral des lutteurs !

Nous souhaitons que la solidarité se développe autour de ce mouvement, histoire de redonner un élan aux luttes sociales.

Nous tenons à remercier ceux qui ont donné à la collecte pour les routiers. Et c'est en se serrant tous les coudes qu'on arrivera à faire pression sur le patronat !

DCT : Organisation aberrante

Nous contestons la nouvelle organisation du travail sur ce secteur. Il est effectivement complètement aberrant d'imposer des heures et jours supplémentaires alors qu'il y a, d'après la direction, du personnel en trop, que des collègues sont « sollicités » pour partir vers GFT (prêt).

Cette situation est d'autant plus aberrante et injustifiable que les mois précédents, de nombreux salariés étaient mis au chômage plutôt que d'être formés pour renforcer les équipes du DCT.

La direction a fait preuve d'une imprévoyance qu'elle fait payer aux collègues du DCT. Mais pas seulement : cette « désorganisation » est aussi le résultat d'une logique de réduction des coûts. Ford a bien profité au maximum de la convention de chômage partiel et des « ristournes » qui vont avec.

Résultat, c'est la panique, le fameux flux tendu désorganise et dégrade les conditions de travail.

Un appel à la grève maintenu

En réaction à la nouvelle organisation du travail mise en place le 12 janvier, avec les jours et heures supplémentaires imposés, les syndicats FO,CFDT et CGT ont lancé un appel à la grève.

Il s'agissait, et il s'agit encore, de préserver la santé et la vie sociale des collègues. La direction fait circuler la « rumeur » comme quoi cet appel à la grève serait illicite. Alors pourquoi, si elle en est si certaine, la direction ne l'a-t-elle pas dénoncé par écrit ? Elle nous a simplement demandé oralement de le retirer !

Nous maintenons cet appel à la grève et nous l'étendons à tous les soirs (à partir de 22 heures) et tous les week-end (du vendredi 22 heures au lundi 6 heures). La direction doit mettre en place une organisation du travail efficace pour répondre aux besoins de production et qui préserve la santé physique et morale des salariés. Les moyens et les effectifs existent vraiment pour permettre une organisation rationnelle et respectueuse des salariés.

La CGT Ford le jeudi 5 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Prochaine réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise

Jeudi 5 Février 2015 de 9h00 à 10h00

(Salle CE)

1. Situation sur l'effectif 2015 par activités.

La CGT Ford le lundi 2 février 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Bonnes nouvelles n°267

BONNES NOUVELLES

JOURNAL IRRESPONSABLE

Journal de la CGT-Ford n° 267 (jeudi 29 janvier 2015)

Les dirigeants de Ford ne sont pas bavards sur leurs intentions pour les mois qui viennent, par contre, ils savent insister sur leurs objectifs immédiats : réduction des coûts ce qui inclut à la fois les emplois et les salaires

La direction aurait pu former des collègues aux postes, renforcer les équipes, apporter des moyens pour solutionner les difficultés techniques. Et bien non, la logique géniale c'est réduire les coûts, profiter du chômage et de l'ar-

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

fois les emplois et les salaires.

D'ailleurs, la seule chose claire qui ressort de la présentation du budget c'est le gain d'efficience (rentabilité) de 7 % pour 2015 ce qui équivaut pour Ford à une réduction de 55 emplois.

La notion de sureffectif est donc diversement interprétable. Le « nous sommes trop nombreux » n'est pas forcément lié à la sous-activité dans l'usine.

Illustration spectaculaire de cette politique dans la nouvelle organisation au Double Embrayage. Face à l'urgence de ravitailler l'usine de Valence-Espagne, la réponse, c'est une intensification du travail pour les collègues du secteur. Incroyable. Cela après des mois de chômage imposé alors qu'il y avait les moyens de faire autrement.

autre les coûts, profiter du chômage et de l'argent public. Au final, c'est la panique et ça retombe sur les collègues.

Moralité, les choix de la direction coûtent cher car ils dégradent les conditions de travail et désorganisent la production. Et tout devient pesant.

Et plus on laissera la direction gérer à sa façon plus ça ira mal et plus on aura droit au chantage, aux pressions diverses. La défense de notre santé, de nos salaires, de nos emplois c'est bien d'actualité.

LE CHIFFRE : 987 SALARIÉS À L'EFFECTIF CHEZ FAI À JANVIER 2015

Ford s'éloigne sans scrupule de son engagement. Pendant ce temps les pouvoirs publics restent silencieux. Scandaleux !

LA DIRECTION PRÉSENTE UN NOUVEL OUTIL D'ÉVALUATION : PLUS DE FLOU POUR ENCORE MOINS NOUS PAYER

C'est une nouvelle opération d'enfumage : c'est promis, c'est pour notre bien que la direction a mis au point un nouvel outil d'évaluation des ouvriers. Tout ça pour mieux mesurer les compétences et évidemment pour rémunérer au plus juste. Ben voyons.

En fait, la direction a décidé de virer son ancien outil pour en mettre un encore plus flou, moins technique, derrière un semblant de perfectionnement et d'objectivité.

Pas d'espoir, cet outil ne changera rien pour nous. Notre travail, nos compétences, nos savoir-faire ne seront pas plus ni mieux reconnus. En conséquence, nous n'aurons pas plus d'augmentation de salaire (mérite comme promotion).

Le problème de fond c'est la question d'une répartition ou partage équitable des richesses de l'entreprise. Or nous en sommes très loin. Et c'est peu dire.

Les dernières années se sont traduites par une perte considérable du pouvoir d'achat pour bon nombre d'entre nous. Il y a un écart considérable entre les revenus des hauts dirigeants de Ford et l'ensemble des employés/ouvriers.

Il y a un écart important et injustifiable entre par exemple les membres du Codir et l'ensemble du personnel. On parle du salaire sans oublier les avantages divers. On passe d'une moyenne annuelle ouvrière autour de 2300 euros par mois à plus de 12 000 euros pour les dirigeants, soit plus de 5 fois plus.

Est-ce que ces différences s'expliquent par les compétences ou les mérites des uns et des autres ? Certainement pas. La base c'est l'inégalité de traitement, c'est toujours plus pour les mêmes et toujours les sacrifices pour les autres.

Le nouvel outil ne changera rien à cet ordre des choses. La justice c'est que chaque salarié ait un salaire décent, un minimum pour vivre sans se serrer la ceinture. Le minimum serait de rattraper les pertes de pouvoirs d'achat accumulées ces dernières années.

L'outil d'évaluation est une façade car derrière il y a la politique patronale de réduction des coûts parmi lesquels le « coût » du travail donc de la masse salariale. Forcément ça ne peut que coincer. A nous de défendre nos salaires, de mener la bataille pour le nécessaire partage des richesses.

FORD : UNE MULTINATIONALE QUI VA BIEN MALGRÉ TOUT

Le capitalisme est en crise profonde mais cela n'empêche pas Ford comme de nombreuses multinationales et entreprises de faire des bénéfices : prévision autour de 6 milliards de dollars de profits pour 2014.

Pour l'année prochaine, avec une croissance pronostiquée, avec un marché automobile à la hausse, il y a de l'optimisme dans l'air. C'est 8,5 milliards de dollars qui sont espérés dans les caisses.

Alors oui, tout n'est pas rose : il y a toujours des pertes en Europe même si elles diminuent (-1,3 milliards de dollars dont 1,2 sont tout de même dus au coût des licenciements). Du coup le retour aux bénéfices en Europe serait repoussé d'un an (pour 2016).

Pour FAI, 2014 aura connu un évènement, celui d'une première année bénéficiaire depuis 2010 (+ 10 millions d'euros) : grâce, il est vrai, aux dividendes provenant de GFT. Le résultat est mieux que prévu car les pertes liées à une activité insuffisante sont réduites.

Il reste des dettes et des pertes qui relativisent les « bons » chiffres et qui permettent à la direction de maintenir la pression sur les salaires et l'emploi, à maintenir le chantage classique « *les temps restent difficiles, il faut rester raisonnable sur les revendications* ».

De toute façon, la direction part du principe que nous vivons aujourd'hui grâce au soutien financier de la FMC et surtout pas grâce au travail des salariés. Nous ne sommes que « coût » (centre de coût) et bizarrement pas producteurs de richesses qui pourraient être partagées.

En attendant, ce sont les actionnaires, les dirigeants qui engrangent les bénéfices du travail de centaines de milliers de salariés à l'échelle de la planète. Et de notre côté : des bas salaires et des effectifs minimum.

www.cgt-ford.com
Ford
BLANQUEFORT

STOP AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

LES ASSISTÉS

Les élus et les pouvoirs publics ont la mémoire courte ou bien se moquent de gaspiller l'argent public. A été validé, un plan d'aide publique (CUB, Région, Etat, Département) de 5,7 millions d'euros pour « soutenir » l'arrivée de la MX65 à GFT. Officiellement c'est conditionné au maintien des emplois. Mais on sait ce que ça donne : exemple chez nous, les emplois disparaissent malgré les engagements de 2013.

Pour rappel les multinationales Ford et Getrag cumulent des milliards de dollars de bénéfices en 2014.

LES ROUTIERS SONT SYMPAS !

Depuis plus d'une semaine, en intersyndicale CGT + FO + CFTC, rejoints plus ou moins par la CFDT, les salariés routiers sont en lutte pour leurs salaires. Ils dénoncent par ailleurs des conditions de travail pénibles

CITATIONS DE LA SEMAINE

Sortie de la bouche de la chef du personnel, à propos des rémunérations : « *nous sommes dans une problématique de l'entonnoir* ». Comme c'est joliment dit. Au moins, l'image est très claire. Il n'y a pas de place pour tout le monde pour des augmentations de salaire.

Et cela devrait aller de pire en pire pour le personnel ouvrier/employé. Sur sa lancée, la Cheftaine a rajouté « *Il faudrait que les salariés comprennent que ça va être compliqué* ». On a bien compris le message, on le connait par cœur.

Cela ne change rien sur le fait que nos salaires doivent augmenter. A voir vite !

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

et des pressions accrues qui pèsent sur leur quotidien.

La colère est bien là mais elle est mêlée à un climat de résignation qui existe chez de nombreux salariés. Du coup la mobilisation est difficile.

La CGT-Ford est allée apporter son soutien. Plusieurs militants ont rendu visite au salariés en lutte sur les blocages (Cestas, Bruges, Bègles ...). Nous avons apporté notre total soutien et aussi du café, un repas.

Pour nous il s'agit plus que de solidarité. Car le mouvement des routiers pose le problème vécu par l'ensemble des salariés, celui des conditions de vie et du besoin d'un salaire pour vivre décemment.

Dans les nombreuses discussions avec les grévistes, c'est un mouvement social généralisé, un tous ensemble dans la lutte qui est espéré.

NOUS ORGANISONS DEMAIN ENTRE 13H30/14H15 UNE COLLECTE DE SOUTIEN POUR LES ROUTIERS EN LUTTE. SOUTIEN ET SOLIDARITÉ !

DCT : SANTÉ PRIMORDIALE

A force de contestation, de réunions extraordinaires CHSCT et CE, d'alerte auprès de l'inspection du travail, d'appel à la grève des heures supplémentaires, la direction a fini par être un peu plus souple et à reconnaître que la nouvelle organisation du travail était pénible pour les salariés et que des aspects sont à revoir pour assurer la santé des collègues.

Nous agissons pour que la direction donne les moyens pour produire ce qu'il faut tout en préservant la santé et la vie privée de toutes et tous. Cela passe par notre vigilance, par le refus des dégradations, par la possibilité de refuser la surcharge de travail, par un partage du travail entre tous.

RAPPEL : L'APPEL À LA GRÈVE CONTRE LES HEURES ET JOURS SUPPLÉMENTAIRES EST TOUJOURS D'ACTUALITÉ.

La CGT Ford le jeudi 29 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE LUNDI 26 JANVIER 2015

Marche de l'entreprise - Avancement des activités :

6F35 : productions prévues : 564/jour en janvier, février et mars. La production a redémarré ce matin après l'arrêt de la semaine dernière pour manque d'approvisionnement de pièces. Un plan de rattrapage est en cours de discussion et pourrait être envisagé.

La CGT redemande où en sommes-nous du contrat pour l'entretien et la réparation des palans avec Konecranes sachant que la CGT demande à ce que ce travail soit donné au service de maintenance de FAI afin d'y préserver son personnel ? Pour la 3ème réunion consécutive, on attend encore la réponse.

Carter Fox : productions prévues : 1054/jour en janvier, 1090 en février et mars.

Racks : productions prévues : 121/mois en janvier, zéro en février et mars. Ensuite sera fabriqué des racks pour le moteur Fox. La direction va « encourager » tout le personnel à être prêté à GFT.

DCT : productions prévues : 303/jour en janvier, 540 en février et 649 en mars. Démarrage difficile des SD lors de ce premier week-end pour diverses raisons techniques.

TTH : productions prévues : 2800/jour en janvier, février et mars

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI : nous étions **989** salariés au mois de décembre.

Ford trahit sa parole et les salariés de FAI sur l'engagement des 1000 emplois = menteurs !

Prêt de main d'œuvre à GFT : 18 collègues étaient prêtés en décembre. Ils sont 31 aujourd'hui. L'objectif de la direction pour février se situe entre 60 et 70 collègues prêtés.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Transfert de contrat vers GFT : il y en a eu 1 en novembre. D'après la direction, GFT n'a fait aucune autre demande de transfert à FAI.

Licenciement : 1 cadre en décembre. La direction refuse de nous en dire plus.

Information-Consultation sur les projets d'accord évolution de carrière du personnel Ouvrier & Etam :

Les syndicats n'ont pas demandé la dénonciation de l'accord qui existait mais c'est la direction qui l'a fait.

Pour la CGT, même si l'ancien accord et ses matrices de compétences n'étaient pas à la hauteur de nos attentes, il était toujours moins injuste que celui proposé aujourd'hui. Par exemple, auparavant, le salarié savait où il en était car il y avait des points qui correspondaient à un coefficient. Dorénavant, ça sera le flou le plus total et le salarié ne pourra plus trouver de repères par rapport à son expérience et ses compétences ou alors comparer sa situation avec un collègue qui fait le même boulot. Ce flou avait commencé avec la modification de la grille des salaires et la suppression des indices. Aujourd'hui, c'est l'évaluation qui devient plus subjective. Pour la direction c'est clair : *« l'objectif de l'évaluation n'est pas de donner une augmentation »* et un salarié qui souhaite évoquer l'évolution de sa rémunération ne devra pas le faire lors de cet entretien annuel mais solliciter un entretien distinct.

Que cet accord soit signé ou non par les syndicats, la direction l'appliquera !

Le fond du problème étant de répartir équitablement les richesses de l'entreprise. Cela doit passer par de vraies augmentations pour des salaires décents et rattraper des années de perte de pouvoir d'achat.

Présentation du budget prévisionnel du Comité d'Entreprise 2015 :

Prévision de budget prudent pour 2015 = 450 000€ (la subvention en 2014 était de 464 644€).

Présentation de l'analyse des comptes prévisionnels révisés 2014 par le cabinet Sécafi :

Le groupe Ford est profitable pour le 21ème trimestre consécutif et envisage un résultat avant impôt de 6 milliards de dollars pour 2014. Les prévisions de profits pour 2015 sont attendus entre 8,5 et 9,5 milliards de dollars.

En Europe, Ford réduit ses pertes mais la situation reste dégradée en lien avec la crise du marché russe. La perte devrait être proche de 1,3 milliard de dollars. Une bonne partie de ces pertes est due au coût des licenciements, notamment dans les usines de Genk et Southampton avec 1,2 milliards de dollars ! Le retour aux bénéfices prévu pour 2015 ne devrait intervenir qu'en 2016. Ford prévoie encore de réduire la perte de 350 millions de dollars sans expliquer comment.

Depuis 2011, la production de Ford Europe affiche une évolution inférieure à celle observée pour l'ensemble du marché mais un retour à la croissance est attendu pour 2015 grâce aux lancements de nouveaux modèles pour atteindre le plus haut niveau depuis 2011.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

A partir de 2017, l'assemblage des véhicules sera réparti sur 5 pays contre 8 jusqu'en 2013.

Les prévisions de volumes des modèles pouvant être équipés de la 6F35 seraient à son plus haut niveau en 2015 avant de se réduire ensuite. Pour le cabinet Sécafi, on pourrait estimer la production à 116 000 6F35 cette année.

Résultats prévisionnels de FAI en 2014 : le budget révisé anticipe une réduction de la perte d'exploitation à 23 millions d'€ contre 27,3 prévu initialement (ex : ajustement à la baisse des salaires et charges en lien avec les aides reçues APLD : 4,9 M€ et 1,2 M€ de CICE). Avec un dividende de Ford Getriebe initialement prévu à 20 M€, la perte finale n'aurait été que de 3 M€. Mais entre temps, ce dividende a évolué à 35 M€.

Hormis pour les carters Fox, les volumes de production 2014 sont inférieurs au budget initial. Le secteur racks engendre des pertes. Le secteur carters Fox est à l'équilibre. Le double embrayage alourdi les pertes. Le secteur 6F35 est rentable mais 2 fois moins qu'attendu. La perte opérationnelle sur l'ensemble des activités devrait avoisiner 8 M€.

Au final, quand on met les plus et les moins, FAI devrait être redevenu bénéficiaire en 2014 (autour de 10 millions d'€) mais le directeur financier présent lors de cette réunion préfère ne pas se prononcer même s'il est plutôt optimiste.

Les chances d'avoir une participation aux bénéfices sur 2014 reste faibles mais la période qui vient s'annonce mieux à ce sujet.

Effectifs : à fin 2014, l'effectif actif CDI est passé nettement sous le seuil des 1000 emplois à 989. La baisse des effectifs a touché essentiellement la population des ouvriers qui a perdu 20 CDI. Au final à fin décembre, en soustrayant les collègues prêtés à GFT et à temps partiel, il ne restait plus que l'équivalant de 969 Emplois Temps Plein en CDI travaillant chez FAI ! Bien loin des promesses de départ de Ford !

Pour **les prévisions 2015**, vous reporter à notre compte-rendu de la réunion CE extraordinaire du jeudi 22 janvier 2015 sur la présentation du budget 2015 et l'organisation de l'usine (ci-dessous).

La CGT Ford le lundi 26 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

COMPTE-RENDU RÉUNION CE EXTRAORDINAIRE BUDGET ET ORGA 2015

La réunion commence sur un désaccord entre la direction et les élus CGT du CE au sujet de la réorganisation du travail sur le secteur du DCT imposée aux salariés d'abord, mais aussi au sujet de l'information des instances représentatives du personnel.

Pour permettre au Comité d'Entreprise de formuler un avis motivé, le comité doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Quand elle porte sur l'une des questions ou mesures envisagées par l'article L2323-6 du code du travail dont la durée du travail, la consultation du CE est obligatoire ! De plus, la

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

consultation du CHSCT est également nécessaire avant toute décision d'aménagement important modifiant l'organisation du travail , modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (L4612-8 du code du travail).

Ordre du jour : présentation du budget 2015 et de l'organisation de l'usine :

Compte-rendu fait avec l'aide du rapport du cabinet d'expertise Sécafi.

Prévision initiale de volumes pour 2015 :

179 000 DCT; 141 000 6F35; 226 000 Carters Fox; 1603 Racks; 735 000 TTH.

Prévision de volumes pour 2015 revue à ce jour :

190 000 DCT ; 134 000 6F35 ; 226 000 Carters Fox ; 1603 Racks ; 641 000 TTH.

Effectifs :

Ford demande pour 2015 la réalisation de gain d'efficience de 7% ce qui représente pour FAI une réduction des effectifs de 55 ETP. Pourtant, le double embrayage connait d'importantes difficultés techniques qui retardent les productions et nécessitent du personnel supplémentaire (environ 30 personnes). Il en ressort en moyenne un sureffectif budgétaire estimé entre 50 et 100 personnes que la direction veut absorber, au moins en partie, par le prêt de main d'œuvre à GFT. Mais pour le directeur financier, on peut considérer qu'avec 20 salariés prêtés à GFT, il n'y aurait plus de sureffectif à partir d'avril 2015.

Budget :

Le retour à une situation bénéficiaire, prévu pour 2015, va intervenir dès 2014 grâce au dividende de GFT (35 millions d'€ contre 20 M€).

L'exercice 2015 devrait connaître une augmentation significative de l'activité (sauf aux Racks), permettant de dégager un bénéfice d'exploitation (hors dividende GFT).

Toutes ces informations sont bien sûr à prendre au conditionnel car, pour l'expert du cabinet Sécafi, les prévisions de volumes paraissent fragiles :

• Les ventes de 6F35 vont profiter de la reprise du marché en Europe et du lancement de nouveaux modèles mais vont pâtir de la crise en Russie.

• La montée en charge de la production du DCT est sensiblement ralentie par les importants problèmes techniques et organisationnels rencontrés.

• Pas de visibilité sur l'avenir de l'activité Racks. (pas de production en

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

février et mars)

• Progression des volumes de Carters Fox mais cette activité est nettement moins profitable qu'attendu.

La fragilité de ces prévisions rend encore plus préoccupante la situation de l'emploi et des conditions de travail.

Après 2015 :

FAI doit se conforter à la réalisation de gains d'efficience représentant 55 emplois pour 2015. Si l'on prolonge ces gains d'efficience sur la période 2016-2018, c'est environ 150 emplois supplémentaires qui seront concernés ! La production du DCT devrait être divisée par 2 en 2018 tandis que celle de la 6F35 devrait baisser de 27% (moins 43 000 transmissions).

La gestion du sureffectif va s'avérer de plus en plus problématique si Ford n'apporte pas de nouvelles activités.

Le Business plan 2015-2019 qui devrait être élaboré en mai prochain devrait permettre d'y voir plus clair sur les prévisions actualisées de volumes et d'effectifs sur cette période.

Présentation - sans consultation - du secteur DCT :

Machines pour complément de capacité 190 000K :

2 tours Rasoma : un en production et le second en cours de capabilité (suite à cartons).

1 laser Cinétic en cours de capabilité, idem pour 1 banc d'essai ATW.

Organisation 2015 :

RTO à 190 000 = 94 personnes prévues mais pas encore en place, le directeur de production réclamant du temps pour cette mise en place. Pourtant, ce n'est pas le temps qui a manqué ces dernières années mais Ford et la direction locale ont privilégié le chômage partiel à la formation des collègues entre autres, ce que nous avons dénoncé depuis le début.

La direction a rajouté du temps d'ouverture pour rattraper du retard de production mais ce retard continue à s'aggraver. Ceci se traduit par des heures supplémentaires brutalement imposées aux collègues avec une semaine à 6 jours.

Entre la réunion où la direction a présenté au CHSCT l'organisation du travail et le fait où elle annonce les heures supplémentaires, il ne s'est passé que 5 jours ouvrés ! Devant les objections des élus CGT, la direction répond par des problèmes techniques et des commandes supplémentaires sans trop se soucier de la vie sociale des collègues.

Comme la CGT l'avait déjà fait remarquer lors de la dernière réunion extraordinaire du CE du mardi 20 janvier au sujet de la 6F35, le fait que FAI soit à ce point en flux tendu est un gros problème. On

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

constate que dès qu'il y a un grain de sable dans l'engrenage, les productions s'arrêtent contraignant les salariés à être en inactivité (RTT…) comme cette semaine sur la 6F35 ou en heures supplémentaires comme au DCT. Ces dysfonctionnements pesant sur les conditions de travail et sur la vie privée.

La CGT Ford le jeudi 22 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Tract du mercredi 21 janvier 2015

APRÈS LE CHÔMAGE PARTIEL …
DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPOSÉES :
NE LAISSONS PAS FAIRE LA DIRECTION
FAISONS RESPECTER NOS DROITS

Consultez notre site internet : www.cgt-ford.com *Mercredi 21 janvier 2015*

L'année commence fort avec une direction qui semble avoir décidé de faire comme elle veut. Ce sont essentiellement les collègues du Double Embrayage qui en font les frais pour le moment. Tout en sachant que d'autres services ou secteurs risquent fort de subir les conséquences de cette « gestion » spéciale : TTH (changement d'horaire en suspens), lignes d'assemblage (avis de tempête sur les océans, arrêts et RTT imposés), maintenance (chasse au sureffectif), services labo, qualité, méthodes (restructurations ou plutôt déstructurations en cours) …

Une situation qui exige de notre part, celle des syndicats comme de l'ensemble des salariés, une vigilance accrue pour défendre nos conditions de travail dans l'immédiat et, encore bien sûr, nos emplois pour demain.

SUREFFECTIF SURESTIMÉ ET MANQUE DE PERSONNEL !

La direction l'avait bien dit : 2015 sera une année sans chômage. Ce n'est pas que la question de la sous-activité soit réglée, non c'est seulement que le sureffectif « déclaré » est traité d'une autre manière : un certain nombre de collègues étant poussés à partir momentanément (dans un premier temps !) vers GFT. Après avoir encaissé les aides publiques correspondantes aux longues périodes de chômage partiel, la direction fait le ménage.

Trop de monde partout ! C'est le slogan officiel de Ford. On ne connaît pas encore le chiffre réel mais ça tourne autour de 50 personnes. Ce chiffre correspond pile-poil à l'objectif de rentabilité : il s'agit pour Ford de faire des gains d'efficience qui traduction faite en terme d'effectif serait de 55 salariés à faire partir. La chasse est donc ouverte !

Nos « penseurs » financiers qui s'y connaissent très peu en travail dans les ateliers calculent et recalculent ce qu'il est possible de mettre dans les équipes. Tout est donc imposé au minimum ». Le RTO c'est la méthode scientifique qui détermine les besoins en personnel dans les secteurs tenant compte des volumes de production et … des gains en productivité.

Le « sureffectif » déclaré n'est donc pas le nombre des collègues en trop dans l'usine par rapport aux besoins du travail. Tant pis pour les conditions de travail et pour la santé des salariés. Le personnel étant calculé au minimum, c'est en effet la garantie d'une surcharge de travail, de cadences plus importantes, de stress, de pressions et d'heures supplémentaires pour atteindre les objectifs.

Au final, c'est la garantie d'une désorganisation du travail tout devenant urgent, chaotique car ingérable rationnellement. Au final, ce sont les salariés qui payent la note.

Et c'est déjà ce qui se passe.

DCT : UN DÉMARRAGE DE FORCENÉ … MAIS SANS SURPRISE

A peine 3 jours après la reprise, la direction change l'organisation du travail : samedis travaillés, heures supplémentaires le soir, nuits supplémentaires et astreintes, du jamais vu ! Tout cela imposé sans discussion. La direction argumente par l'urgence à ravitailler l'usine de Valence en Espagne qui risque de voir s'interrompre l'assemblage des véhicules faute de livraisons suffisantes de DCT. Le problème ne provient pas d'un raté mais bien d'un manque de moyens donnés pour réussir la hausse de production.

En réalité, cela fait des mois que Ford Europe ne donne pas les moyens suffisants pour lancer la fabrication du Double Embrayage : ni techniques, ni en formations, ni en per-

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

sonnels. Tout est chaotique depuis le début, ce qui explique en partie le gros retard de lancement.

En fin d'année, la pression était déjà mise sur les collègues du secteur. Les tensions et les pressions se multipliaient en même temps que la désorganisation semblait s'aggraver. A tel point que les membres CHSCT avaient demandé une réunion extraordinaire pour poser le problème des conditions de travail dégradées et pour demander des comptes sur une organisation du travail défectueuse. La direction avait présenté une nouvelle organisation renforçant les équipes, assurant la formation des nouveaux. C'était 3 jours avant les vacances d'hiver.

A la reprise, la direction impose une nouvelle organisation comme si le CHSCT de décembre n'avait pas eu lieu. Elle n'informe-consulte même pas le Comité d'Entreprise comme la loi l'y oblige. Elle considère qu'un simple mail suffit. Comptant sans doute aussi sur le nouveau directeur de production tout fraichement promu qui a tenu à rencontrer les syndicalistes, histoire de dialoguer, de se comprendre et de s'assurer que tout le monde acceptait la situation.

DÉFENDRE NOS DROITS ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le hic c'est qu'imposer des samedis, des nuits, des heures supplémentaires aux salariés du DCT et des astreintes à des salariés de services comme les Labos, ça ne passait pas. La direction a refusé la souplesse demandée en favorisant le volontariat. La direction veut passer en force, c'est donc logiquement que ça coince.

FO et la CGT lancent d'abord un appel à la grève des jours et heures supplémentaires pour permettre aux collègues de se libérer des contraintes pour préserver leur santé et leur vie sociale. La direction dit ne pas comprendre, conteste la légalité de la grève et demande que nous retirions l'appel qu'elle reconnait de ce fait comme légal.

Dans un second temps, la CGT demande à la fois la suspension de la réorganisation et une réunion extraordinaire du CE, tout simplement pour respecter le droit d'être informé et consulté sur la réorganisation du DCT, pour expliquer le comment et le pourquoi des changements, pour mettre à plat les problèmes posés par les salariés du secteur, pour aborder les questions de vie sociale et de santé au travail. Ce qui nous paraît fondamental.

La direction même prise en flagrant délit de faute, tient à ne pas reculer. Elle refuse nos demandes. Nous avions proposé aux syndicats de faire ces démarches et de saisir ensemble le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour faire respecter nos droits. Ils ont décliné. La CGT fera la démarche seule. Pour nous il est important de ne pas laisser faire n'importe quoi.

NE LÂCHER SUR RIEN, C'EST ASSURER NOTRE AVENIR

Nous souhaitons fortement, comme tout le monde, que les productions soient atteintes, que les commandes soient honorées. Nous avons une conscience professionnelle avec les mêmes exigences de qualité. Oui nous voulons que ça marche, que l'usine ait un avenir à long terme. Donc pas de faux procès ! « Réussir » cela ne signifie sûrement pas donner carte blanche à une direction qui ne pense que trop « rentabilité ».

Il est fondamental de faire respecter nos droits, de défendre notre santé et notre vie sociale. Il ne peut y avoir de chantage ou de donnant-donnant là dessus. Nous rejetons absolument tout ce discours ultralibéral qui veut que le sacré soit la compétitivité. Plus les patrons se sentent forts, plus ils se croient tout permis, plus ils s'attaquent à nos intérêts. On le voit bien, il n'y a pas de limite à l'exploitation et aux reculs sociaux.

Alors il nous faut résister. C'est ce que notre équipe syndicale CGT essaie de faire. Et ce serait mieux et plus efficace si nous étions plus nombreux à la faire.

La CGT Ford le mercredi 21 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

COMPTE-RENDU RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE APPROVISIONNEMENT 6F35

Objet de cette réunion :

Il s'agit d'un problème d'approvisionnement qui va avoir des conséquences sur l'organisation de la production de la 6F35.

Le problème vient de la chaîne 7G249 du kit 2. Cette pièce est expédiée par bateau.

Un envoi de chaine 7G249 par avion serait en cours d'approvisionnement qui arriveraient vendredi ou samedi (la direction n'a pas d'information plus précise à cette heure) pour redémarrer la production normalement lundi.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La zone des Kits 2 sera arrêtée aujourd'hui à 14h00. La ligne d'assemblage sera arrêtée ce soir à 22h00. La zone VBAC sera arrêtée mercredi à 14h00 et les Carriers mercredi à 22h00.

Réorganisation pendant l'attente des pièces :

150 transmissions vont être à démonter pendant 3 jours et vont occuper 24 personnes (2x8)

10 personnes vont nettoyer les joints suite au démontage de carters pendant 2 jours en équipe de matin.

12 personnes vont préparer des carters et faire du stock en OL10 sur la ligne mercredi et jeudi pour préparer le rattrapage des productions.

Il y aura du nettoyage de palettes inter opérations., 4 personnes de matin mercredi

Il y aura une campagne de nettoyage des kits au VBAC pour 7 personnes pour jeudi matin.

13 personnes seront en formation connaissance produit pendant 3 jours.

Il y aura aussi 2 personnes en équipe de matin pour faire une amélioration qualité sur les kits 2 mercredi et jeudi.

2 personnes en peinture au NP&L pour l'atelier visuel.

Une personne en assistance du ME si TKSE est disponible de matin sur 3 jours.

14 personnes fabriqueront 14 transmissions pour valider une amélioration qualité pour le Kuga.

5 personnes en 2x8 en support des actions PE qui vont être faites jeudi et vendredi.

En maintenance, 6 personnes resteront jeudi et vendredi pour les secteurs zone d'assemblage en 2x8. Pas d'équipe de nuit.

Le secteur des Cases n'est pas impacté.

Le secteur Body Valves travaille jusqu'à jeudi 22h00.

Le secteur Gears ne travaillera pas vendredi.

Pour le personnel sans activité :

La direction imposera 1 à 2 RTT selon les cas. Les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie. On est en janvier et la direction a déjà bloqué 3 RTT pour certains d'entre nous ! A ce rythme pas sûr que la direction ait assez des 8 RTT à sa disposition pour pallier à ce genre de problèmes !

La CGT fait remarquer que le fait que FAI soit en flux tendu et que trop de pièces viennent des Etats Unis est un gros problème. On constate que dès qu'il y a un grain de sable dans l'engrenage, les productions s'arrêtent contraignant les salariés à être en inactivité (RTT…)

La direction accuse la société de transport qui aurait dû prévenir plus tôt FAI et le fait que ce lundi était férié aux US, retardant l'envoi par avion. N'empêche que si les stocks étaient plus conséquents, FAI serait à l'abri de ces aléas.

La direction dit que les clients ne seraient pas impactés cette semaine et un plan

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

de rattrapage permettrait de l'éviter mais c'est à prendre au conditionnel pour l'instant

La CGT Ford le mardi 20 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Réunion du CE extraordinaire mardi 20 janvier 2015

La direction *"convoque en urgence le comité d'entreprise car un problème d'approvisionnement va affecter la production de la 6F35 à partir de mercredi 21 Janvier"*. A cette occasion, elle fera *"un point sur les conséquences et les mesures envisagées"*.

Mardi 20 Janvier 2015 de 11h00 à 12h00

(Salle CE)

Impact sur la planification de l'activité de la 6F35 suite à problème d'approvisionnement.

La CGT Ford le lundi 19 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Une délégation de militants de la CGT Ford est allée soutenir les grévistes des transports à Cestas

Lire le communiqué Lire le tract

La CGT Ford le lundi 19 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Mail des élus CGT du Comité d'Entreprise envoyé à la direction de FAI le samedi 17 janvier 2015

De : Cgt, Syndicat (S.)
Envoyé : samedi 17 janvier 2015 00:11
À : Harrewyn, Philippe (p.)
Cc : Lasserre, Nathalie (N.); Dudych, Laurent (L.)
Objet : Réorganisation du travail secteurs du DCT

Monsieur le président du Comité d'Entreprise,

La société a procédé à une réorganisation du travail dans le secteur du Double Embrayage d'une manière considérable concernant les jours travaillés, la durée du travail et concernant un

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

nombre important de salariés.

Les élus CGT du Comité d'Entreprise constatent que vous n'avez pas consulté ce dernier avant cette réorganisation, même si elle est soi-disant temporaire.

Il s'agit d'un délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Les élus CGT du Comité d'Entreprise vous demandent :

- Premièrement de cesser cette réorganisation dès lundi.

- Deuxièmement de convoquer le Comité d'Entreprise en urgence en réunion extraordinaire afin d'en consulter les élus et leur permettre de donner un avis sur ce sujet.

- Et troisièmement si vous décidez de ne pas suspendre la réorganisation et de ne pas consulter le Comité d'Entreprise, de le convoquer en réunion extraordinaire avec pour ordre du jour : décision sur la saisine du président du Tribunal de Grande Instance pour faire constater le trouble manifestement illicite et pour demander la cessation de cette réorganisation avec désignation du secrétaire du Comité d'Entreprise, de saisir le président du Tribunal de Grande Instance, de représenter le Comité d'Entreprise devant le juge et de saisir l'avocat du Comité d'Entreprise.

Cordialement,

Les élus CGT du Comité d'Entreprise,

Gilles Lambersend, Gilles Penel, Thierry Jeans, Pascal Roi.

La CGT Ford le samedi 17 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Courrier de la CGT Ford envoyé en recommandé avec AR à la direction de FAI le jeudi 15 janvier 2015

Syndicat Cgt-Ford
Jeudi 15 janvier 2015

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines

L'entreprise a procédé cette semaine à une réorganisation du travail dans le secteur du Double Embrayage d'une manière considérable concernant les jours travaillés, la durée du travail avec des heures et des jours supplémentaires imposés. Une réorganisation qui concerne un nombre important de salariés et pas seulement du secteur Double Embrayage.

Nous constatons que vous n'avez pas consulté le Comité d'Entreprise avant cette réorganisation, même si elle est soi-disant temporaire.

Il s'agit d'un délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.

Nous vous demandons de cesser cette réorganisation dès lundi et nous souhaitons que vous organisiez rapidement une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise avec ordre du jour : consultation et avis.

Cordialement.

La CGT Ford le jeudi 15 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

Affichage du 15 janvier 2015

Les organisations syndicales FO, CFDT et CGT de Ford Aquitaine Industries lancent un appel à la grève illimité pour les samedis matin de 6 à 14h et les soirs de semaine de 22h à 23h. Nous défendons le droit de chacun d'avoir une vie sociale convenable.

La direction oblige le personnel à faire des heures supplémentaires au secteur du double embrayage. Ceci, pense-t-elle, pour régler tous les problèmes de production.

Nous, syndicats, dénonçons cette obligation et demandons, avec fermeté, que l'organisation présentée aux élus du CHSCT le 17 décembre 2014, soit mise en place très rapidement.

L'utilisation des heures supplémentaires doit être basée sur le volontariat et ne peut être que très limitée dans le temps. Le personnel du DCT a toujours répondu présent, il ne doit pas payer le manque d'organisation.

La CGT Ford le jeudi 15 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Bonnes nouvelles n°266

BONNES NOUVELLES

JOURNAL IRRESPONSABLE

Journal de la CGT-Ford n° 266 (mercredi 14 janvier 2015) - Numéro « spécial » hommage

Nous avons donc repris le travail depuis la semaine dernière. Avec une nouveauté : c'est la première fois depuis 2011 que nous débutons sans chômage partiel programmé.

Une année 2015 qui se présente donc bizarrement car l'absence de chômage ne signifie pas qu'il y aura véritablement du travail pour tout le personnel.

Il ne devrait pas y avoir de grands changements dans les niveaux de productions, si ce n'est la montée en cadence de la fabrication des « doubles em-

Le sentiment général est donc au scepticisme. Nous sommes habitués aux surprises, aux contradictions, aux manœuvres d'une direction qui semble toujours naviguer à vue.

Cette année 2015 on se la souhaite bonne à toutes et tous mais d'ores et déjà, nous la sentons mouvementée et délicate.

Au risque de décevoir quelques dirigeants, pour la Cgt-Ford, nous démarrons l'année comme nous avions fini la précédente : nous disons dès maintenant que nous aurons tout intérêt à défendre nos conditions

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

brayages ». D'un autre côté, la production des racks est sur le déclin voire achevée.

Donc, nous l'avons tous compris, et la direction nous l'a suffisamment répété, il y aura bien du sureffectif lequel devrait être absorbé par les prêts de collègues à l'usine d'à côté. Absorbé aussi, on ne sait ni quand ni combien, par des départs définitifs toujours vers nos voisins de GFT devant se finaliser prochainement.

de travail comme nos emplois et nos salaires.

Les histoires de compétitivité, les théories fumeuses sur les équations économiques incontournables, tout cela c'est pour nous faire accepter toujours plus de sacrifices. C'est bien le moment de dire stop et de mettre en avant des avancées sociales après avoir subi et payé assez cher la crise de leur système. La roue doit tourner.

Alors bonne année !

NOUS SOMMES - VRAIMENT - TOUS DES CHARLIE

Voici un numéro de « Bonnes Nouvelles » un peu spécial. C'est notre premier numéro d'une année qui commence très mal. Nous sommes très touchés par les attentats de la semaine dernière et nous tenions à rendre hommage aux 17 victimes, à exprimer notre soutien aux blessés et aux familles des victimes.

Nous tenions aussi à exprimer notre solidarité aux peuples victimes de massacres et du terrorisme quasiment au quotidien comme au Nigéria, en Irak, en Afghanistan, en Syrie, en Palestine, en Inde et dans bien d'autres pays, des victimes dont on ne parle que très peu dans la presse, ou en passant comme un fait divers. Le terrorisme ne tue pas qu'en France et il semble indécent de ne pas être révoltés contre cette violence qui sévit partout.

Enfin, nous tenions à rendre un hommage plus particulier à l'équipe du journal « Charlie Hebdo » dont nous appréciions beaucoup l'indépendance, le culot, le courage, l'ironie, la satyre, l'esprit contestataire, leur moquerie envers les dirigeants et possédants du monde entier. Une philosophie dont nous nous inspirons pour notre « Bonnes Nouvelles ».

Dans ce numéro, nous avons décidé de mettre 5 dessins des 5 dessinateurs assassinés : Wolinski, Cabu, Charb, Tignous et Honoré.

Des dessinateurs à qui nous avons « emprunté » à plusieurs reprises leurs œuvres telles quelles ou en les modifiant un peu pour les adapter à la situation de l'usine. Cette fois, on ne retouche pas leurs dessins !

Merci à eux, à leurs camarades. Bravo.

SECTEUR DOUBLE EMBRAYAGE : ÇA BOUME ET ÇA COINCE !

Au DCT ça redémarre fort. Pour des raisons officielles (la direction) il y a un retard de pièces qui bloquerait la production dans l'usine de Valencia (Espagne). Alors évidemment, il faut accélérer la cadence et répondre aux besoins absolument.

Du coup, les salariés du secteur se voient imposer une réorganisation du travail : heures supplémentaires, le samedi travaillé pour l'équipe de matin, le dimanche soir pour l'équipe de nuit, débauche à 23h pour l'équipe d'après-midi.

Résultat, ce sont les salariés qui subissent une dégradation des conditions de travail et une complication de leur vie sociale. D'après la direction, il n'est pas possible de faire autrement et si ça râle alors il s'agit de mauvaise volonté !

Tout est calculé à moindre coût : effectifs, moyens donnés pour produire, plans de formation. De plus, c'est la logique du flux tendu. Dès qu'il y a un couac quelque part, ça coince et ça tombe sur les salariés qui sont censés être souples, flexibles.

Le problème est posé de mettre les moyens pour que tout le personnel travaille dans les meilleures conditions. Il faut renforcer les effectifs et mettre en place au minimum un système de volontariat même si, nous le savons, cela n'est pas vraiment une solution.

LA CHEF PÈTE LES PLOMBS

La fin de l'année 2014 a été marquée par un brusque accès de colère de la chef du personnel, et ce sans raison. Lors de la dernière réunion DP, madame s'est permis de traiter l'ensemble des délégués du personnel de « communistes », ce qui dans sa bouche semble être une insulte. Pas pour nous !

Bonne année quand même en espérant toutefois qu'elle arrête les dérapages non contrôlés.

> Mme PARISOT VEUT UNE FRANCE PLUS LISIBLE

AGENDA RÉUNIONS DE JANVIER :

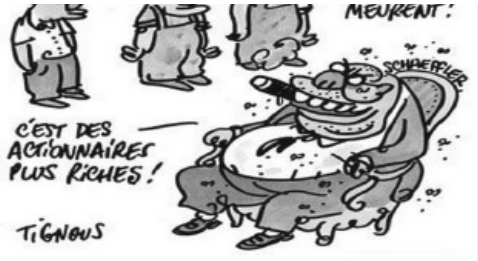
Jeudi 15 janvier : la direction présente son Bilan Risques Psycho-sociaux (RPS) année 2014.

Lundi 19 janvier : démarrage « négociations » sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).

Jeudi 22 janvier : réunion extraordinaire du CE sur le budget usine pour 2015, les productions et les besoins en effectifs sur les secteurs.

Des comptes-rendus seront faits : comme d'habitude, vous saurez vraiment tout !

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com



La CGT Ford le mercredi 14 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Appel au rassemblement pour les libertés et la démocratie.

Les organisations syndicales girondines s'unissent et se joignent au mouvement citoyen et républicain pour exprimer leur émotion et leur indignation après l'attentat terroriste perpétré contre le journal Charlie Hebdo et face à tous les actes de violences et d'intolérance.

La Démocratie, la République, la Paix, les Libertés de pensée et d'expression sont des biens communs que nous sommes décidés à défendre face à tous les totalitarismes, aux discours haineux et aux tentatives de division et de stigmatisation.

Dans cet esprit et dans l'unité, les organisations syndicales CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires,… appellent le monde du travail ainsi que tous les citoyennes et citoyens à se joindre...

...à la manifestation de dimanche 11 janvier à 14h30

place des Quinconces à Bordeaux.

Télécharger l'appel commun

La CGT Ford le samedi 10 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Nos amis, nos camarades

Charb, rédacteur en chef de Charlie Hebdo, qui fait partie des victimes, avait adressé ce dessin au journal "Ensemble" destiné aux adhérents de la CGT, et à paraître prochainement. Wolinski, Tignous et Cabu collaboraient aussi avec notre presse CGT.

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La CGT Ford le samedi 10 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !

NOUS SOMMES CHARLIE

http://cgt-ford.com - Jeudi 8 janvier 2015

Nous sommes sous le choc du drame d'hier, très attristés, très bouleversés : 12 personnes ont été assassinées, visiblement, par un commando islamiste intégriste.

C'est un journal satyrique, irrévérencieux, qui a été visé. C'est la liberté d'expression qui est atteinte, une expression humoristique et anticléricale.

Les dessinateurs, les chroniqueurs, les salariés du journal l'ont payé très cher ; une personne invitée et deux policiers qui étaient là au mauvais moment, l'ont aussi payé très cher.

Il y a le drame humain et d'ailleurs nous exprimons notre sympathie et notre soutien à toutes les autres personnes blessées et aux familles et proches des victimes.

Mais il y a aussi l'inquiétude des conséquences de cet acte barbare et lâche. D'un côté une dérive sécuritaire qui ne servira qu'à s'attaquer aux libertés individuelles, de l'autre des dérives racistes et islamophobes que nous combattrons.

Le climat social est malsain depuis un moment. Nous vivons une montée du racisme, des préjugés réactionnaires qui divisent la population, qui suscitent les haines. C'est très dangereux.

Nous avons besoin de discuter ensemble de cette situation, des conséquences lourdes, des combats à mener contre toutes les formes de discriminations, pour l'égalité des droits pour toutes et tous.

La CGT Ford le jeudi 8 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Solidarité avec les proches et les familles des victimes,
les journalistes, les salariés de Charlie Hebdo

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

La CGT Ford le mercredi 7 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Agenda (non exhaustif) de janvier 2015 :

• jeudi 8 : réunion pour finaliser l'accord sur l'évolution de carrière du personnel Ouvrier/Etam.
• jeudi 15 : bilan annuel prévention des RPS (Risques PsychoSociaux).
• lundi 19 : ouverture des négociations GPEC.
• mercredi 21 : réunion des attentes - Commission Restaurant.
• jeudi 22 : réunion du Comité d'Entreprise extraordinaire (voir ci-dessous).
• lundi 26 : réunion du Comité d'entreprise mensuelle.
• mardi 27 : réunion des Délégués du Personnel.

La CGT Ford le mardi 6 janvier 2015
M.à.j. le jeudi 8 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Prochaine réunion du Comité d'Entreprise - ordre du jour :

Jeudi 22 Janvier 2015 de 10h00 à 12h00

(Salle CE)

Présentation du Budget 2015 et de l'organisation de l'usine.

La CGT Ford le mardi 6 janvier 2015

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

2015 à toutes et tous !

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

La Cgt Ford est aussi sur facebook

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Historique de la page d'accueil du site :

Et déroulez en bas de page

<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>-<>

Site internet de la CGT Ford à Blanquefort
Ford Aquitaine Industries près de Bordeaux

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com