

Remarques et propositions de la CGT-Ford sur le projet d'accord GPEC présenté par la direction le 02 novembre 2011

Nous vous avons fait parvenir les objectifs de la CGT-Ford concernant la GPEC. Nous demandons dans un premier temps la communication de certains documents comme la politique recherche/développement, la politique financière, le business plan... Documents que nous n'avons toujours pas reçus.

La mise en place des projets identifiés par Ford se rapprochant à grands pas, la prévision des besoins futurs concernant les métiers doit être réalisable. Tant en nouveaux métiers qu'en nombre de salariés par métier déjà existants. Nous vous faisons remarquer que l'usine vient de perdre de nombreuses compétences suite à la suppression récente de 336 emplois que vous avez décidée. Vous nous avez fourni une cartographie des métiers existants dans l'entreprise à ce jour, mais si nous n'avons pas les moyens de la comparer aux besoins d'un futur proche (2 à 3 ans), comment peut-on sérieusement définir des mesures d'accompagnement au dispositif GPEC ? Ce n'est certainement pas le dispositif que vous nommez « dispositif employabilité » qui maintiendra l'usine à son ancien niveau de compétence.

Nous vous avons également fait remarquer que même si la formation professionnelle est un élément essentiel pour maintenir et développer les compétences des salariés à leur poste, ce n'est pas le seul. L'amélioration des conditions de travail, l'étude des postes, la pénibilité des postes en sont d'autres. L'usine est en cours de reconstruction, nous avons la possibilité de travailler sur l'adaptation des postes de travail aux salariés et ce sujet n'est pas pris en compte dans le texte que vous nous proposer, sous prétexte que la négociation sur la pénibilité va démarrer dans les jours qui viennent. L'amélioration des conditions de travail à toute sa place dans la GPEC. Nous affirmons qu'il faut prendre le temps de discuter de ce sujet essentiel dans le détail et de mettre en place des actions efficaces pour que les postes de travail de demain soient adaptés à chaque salarié de l'entreprise.

Dans le texte que vous nous avez remis, dans le préambule et pages 3 et 4, vous écrivez : « ... le maintien de 1000 emplois sur le site... ». Nous demandons à ce que soit écrit : « ... le maintien de 1000 emplois minimum à First Aquitaine Industries... ».

Page 3 vous faites état d'une projection d'effectif à 1059 salariés pour 2014. L'engagement de Ford est de maintenir au moins 1000 emplois à First Aquitaine Industries. Hors, dans cette même projection, vous chiffrez les salariés en longue maladie à 62, ce qui fait passer l'effectif des actifs en dessous de 1000 emplois. Si vous parlez, comme c'est le cas, d'un effectif en dessous de 1000 emplois, vous devez parler des embauches qui se feront pour que l'effectif se maintienne au dessus de 1000 emplois.

Toujours à la page 3, vous écrivez que le secteur du TTH a eu recours au recrutement interne pour maintenir un effectif adapté à son niveau d'activité. Il y a eu effectivement une démarche de recrutement interne, mais en réalité, par manque de postulants, cela se traduit par des mutations imposées aux salariés.

A la page 14, dans les modalités d'information du CE, nous demandons à ce que soit rajouté mensuellement : « Avancement des projets avec évolution des volumes d'emplois, de production et des investissements projet par projets ».

Toujours à la page 14, la fréquence des réunions doit être portée à 6 mois et la discussion ne doit pas être restreinte au bilan sur l'évolution des métiers, mais à l'accord dans son intégralité.