

Bonnes nouvelles

(les dessous de l'usine)

Après les séances d'informations organisées la semaine dernière par la direction, nous ne sommes guère plus avancés sur notre avenir. A peu de choses près, le contenu de ces réunions est le même que 3 mois auparavant, ce qui ne rassure pas grand monde.

Concrètement, rien n'avance clairement. Cela aurait même tendance à reculer : la construction des bâtiments pour les grandes couronnes ne commencerait qu'en janvier 2010 soit deux mois plus tard. Le seul projet présenté comme acquis a lui aussi des retards à l'allumage.

Pour le reste, cela devient plutôt très compliqué. Le gros point noir reste la fabrication de la transmission pour le marché chinois. La date butoir étant la fin de l'année 2009 (il reste 60 jours) il apparaît difficile d'atteindre les objectifs sur lesquels sont basés les calculs qui assurent soi-disant le plein emploi.

Pourtant la direction ne cesse d'afficher un optimisme sans faille. Les retards des projets et l'annulation de l'un d'entre eux, ne changerait rien à l'affaire. L'année prochaine, d'après la direction, se déroulerait sans chômage partiel et donc il y aurait du boulot pour tout le monde.

Dans ce contexte, le plan de formation apparaît comme le « sauveur ». Il devrait concerner 70 à 80 salariés au quotidien et permettrait ainsi d'assurer la production prévue sans qu'il y ait un sureffectif.

Il faut dire que pour le coup, la direction est bien aidée par les subventions publiques (la Région notamment). D'ailleurs, les pouvoirs publics sont bien généreux avec l'argent de la collectivité alors que personne ne semble exiger ou assurer une réelle garantie pour l'avenir.

Il ne s'agit pas pour nous de faire des pronostics optimistes ou catastrophistes. De toute façon, il est impossible de se faire une idée tant la direction manque de transparence. Nous ne savons rien des intentions réelles de Ford/HZ et nous n'avons aucun élément concret qui nous permette de juger de leurs objectifs financiers.

Nous savons juste une chose : nous avons besoin de nos emplois pour vivre. C'est pour cela que nous les défendrons avec détermination.

La brutalité de la crise renforce le sentiment d'impuissance et de résignation. Les fermetures d'usines, les licenciements dans l'industrie automobile contribue à ce que chacun d'entre nous se recroqueville sur soi. Or c'est de cette manière que nous pouvons tout perdre.

Les discours des patrons sont là pour nous convaincre que nous n'avons rien d'autre à faire que d'attendre que les événements arrivent. En clair, ils veulent nous endormir pour gérer tranquillement leur affaires.

Alors au contraire, nous avons intérêt à rester acteurs et à intervenir dans le processus. Notre mobilisation des deux dernières années nous sert de leçon. C'est quand on bouscule la direction que les choses peuvent bouger et évoluer dans le bon sens.

Beaucoup d'entre nous sont persuadés que la direction nous baratine et cherche à gagner du temps. Alors à quoi bon attendre ? L'heure est à défendre nos conditions de travail, nos salaires et nos emplois. La solution pour tous c'est d'arrêter de se faire balader, d'exiger des comptes sur notre avenir et de refuser le moindre recul social car cela ne garantira pas plus notre avenir.

Nous avons un besoin urgent de retrouver l'unité et la solidarité pour faire face à un avenir très compliqué.



DU REPOS POUR LES « ANCIENS »

Les « négociations » sur le travail des seniors commencent en novembre. Une loi récente oblige les entreprises à aborder cette question. Mais de quoi s'agit-il vraiment ? La direction a introduit la discussion de manière très claire : « comment aider les anciens à travailler un peu plus longtemps ? » Qu'est-ce donc de travailler deux ou trois ans de plus ? « C'est si peu » nous dit-elle ?

Nous sommes complètement opposés à l'idée de faire travailler plus longtemps les salariés. C'est même une aberration à l'heure où le chômage augmente rapidement. Comment peut-on parler de prolonger l'activité quand les patrons eux-mêmes se débarrassent de leurs personnels à coups de plans de licenciements (environ 3000 licenciements par jour) ?

En plus, les restructurations et réorganisations de ces dernières années se sont traduites par une intensification et une dégradation de la vie au travail. A l'usure physique liée à la pénibilité du travail, se rajoutent les difficultés psychologiques. Le problème aujourd'hui est bien de permettre aux « anciens » de partir le plus tôt possible (sans perte de revenu) et de les remplacer par des jeunes.

RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS ?

Les syndicats CFDT, CFTC, UNSA et CGT se sont rencontrés ces deux dernières semaines pour faire le point sur l'accord de substitution proposé par la direction.

Il en est ressorti une décision commune de demander une réouverture des « négociations » considérant qu'il manquait plusieurs points importants non encore négociés (mutuelle, restaurant, participation) et qu'il y a des points largement insatisfaisants (re-calcul des RTT, pertes de salaires liées au passage en 1x8, nouvelle grille des salaires).

Pour la CGT, il est important de continuer la bataille pour que le futur accord ne comporte aucun recul. La direction s'y était engagée alors il faut qu'elle s'y tienne. Nous ne devons pas perdre un seul jour de repos et nous ne devons pas subir de pertes de salaires à cause de la réorganisation prochaine du travail.

La direction voudrait profiter de la situation plus qu'incertaine pour faire accepter quelques reculs sociaux. Mais elle le fait dans un contexte particulier qui est le résultat de notre mobilisation pour la sauvegarde des emplois. Donc elle fait attention à ce qu'il n'y ait pas d'étincelle qui rallume le feu. A nous de ne rien lâcher.

SÉQUENCE ÉMOTION

Il y a un an, nous apprenions les 10 semaines de fermeture de l'usine à un moment où nous ne savions rien de notre avenir. Le 24 octobre, dernier jour de travail, fut un moment d'intenses rapprochements entre les salariés en colère contre le chômage partiel et la direction aidée par une partie de sa maîtrise pour se sortir d'une situation délicate.

Elle optera pour une stratégie de fuite en s'échappant à travers le grillage découpé pour l'occasion. C'était sa manière de nous souhaiter une « bonne fin d'année ».

La direction dit ne pas avoir oublié la bousculade sur le parking CE. Nous ne l'oublierons pas non plus.



UN PROJET AVANCE : LES VESTIAIRES !

Nous sommes dans la période où l'atelier devait être réorganisé pour faire de la place aux nouveaux projets. Des secteurs et des machines devaient être déplacés. Des layouts (« plans » pour franciser) avaient été présentés au CE et au CHSCT.

Aujourd'hui avec le retard des projets, on pensait que rien ne bougerait. Finalement, il y a un secteur en plein chamboulement, ce sont les vestiaires. Ce projet ne faisait pourtant pas partie de la reprise.

Nous n'avons aucune information sur le nombre d'emplois qui seront sauvegardés. Par contre, nous savons que 150 placards, 11 douches et des toilettes sont sauvés.

C'est déjà ça !

FAUSSE DÉCLARATION

La direction de GFT tient beaucoup à recevoir des aides publiques. Elle en est jusqu'à faire de fausses déclarations pour les obtenir. Un exemple : la prime à l'aménagement du territoire (PAT) donnée par le gouvernement.

Officiellement, GFT reçoit une subvention pour 84 créations d'emplois. Ce chiffre de 84 concerne une partie des salariés en contrat FAI qui ont été transférés en contrat GFT en avril dernier. Il s'agit de tous ceux qui n'avaient pas signé la lettre d'intention de 2001.

Donc en réalité, il n'y a aucune création d'emplois, juste une manipulation de chiffres. Bravo la direction !

APRÈS LA MANIFESTATION DU 22

Nous étions 21 salariés de FAI/GFT à manifester le 22 octobre aux côtés notamment des « General Motors », des « Molex » et des « Conti » derrière une banderole « interdiction des licenciements, tous ensemble défendons les emplois ». Il y avait autour de 25 000 manifestants.

La question reste comment nous allons pouvoir arrêter la politique des patrons qui se servent tranquillement de la crise pour justifier des restructurations et plans de licenciements.

Cette manifestation n'est évidemment pas suffisante. Il est important de préparer la suite pour aller vers une mobilisation générale. C'est la seule façon que l'on a pour imposer une autre politique. C'est « tous ensemble » que nous pourrions défendre les emplois de tous.

La situation est très compliquée. Nombreux sont ceux qui pensent que nous ne pouvons rien faire. Malgré ce fatalisme ambiant, nous devons résister.

ON EST TOUS DES GOURCUFF ?

Dans le mass-meeting de la direction, le DRH a comparé l'absentéisme dans l'usine à une absence de Gourcuff aux Girondins de Bordeaux. « On a besoin de tous le monde, vous êtes tous des Gourcuff ! »

Ce n'est pourtant pas l'impression qu'on a car contrairement à ce joueur, on demande à beaucoup d'entre nous d'être polyvalent c'est comme si on demandait à Gourcuff de jouer gardien de but ou défenseur.

Et puis par rapport à son salaire, même pas la peine d'en parler. les membres de la direction en sont et de loin bien plus près que nous.

Pour « motiver » les salariés, les comparaisons bidon ne servent à rien. La seule chose qui compte, c'est d'arrêter de se moquer du monde, de maintenir nos acquis sociaux, d'assurer un réel avenir au site et du travail pour tous.

Ce qui est encore loin d'être le cas.



SENIORS AU BOULOT

Le Medef et le gouvernement veulent que les seniors travaillent plus longtemps. Pour le coup, la direction a embauché trois retraités. Mais pas n'importe lesquels : Bennett, Especel et Wolodkiewicz.

Ils sont tous anciens cadres de Ford. Peut être s'enuyaient-ils à la retraite mais pour les remettre au boulot, la direction a sûrement dû mettre le paquet.

Ces cas sont en rien comparables avec les collègues qui ont 30 ans de travail en équipes 3x8 2x8 5x8 et puis ce n'est pas du tout les mêmes salaires.

Il est plus facile pour certains de revenir au boulot que d'autres surtout physiquement. Nos anciens ont bien mérité leur repos.