

# SAUVONS EMPLOS

#### **Accueil CGT Ford**

Actualité GFT Bordeaux

Revue de presse

Les "Bonnes nouvelles"

Nos tracts et affichages

Photos d'archives

Vidéos d'archives

Droit, DP, salaires...

**Elus-Pouvoirs publics** 

Adhérez / Contact

### CGT METALLURGIE Confédération CGT UD CGT Gironde

#### Distribution du "Bonnes nouvelles" spécial Noël

Un peu de bonne humeur pour la distribution de ce dernier "Bonnes nouvelles"...

... de l'année.



La CGT Ford le jeudi 19 décembre 2013

#### Infos CE:

#### Paiement par Carte Bleue durant le 1er trimestre 2014 :

Comme annoncé en réunion CE du 16 décembre et sans aucune objection de ses membres, le Comité d'Entreprise demande pour le premier trimestre 2014 que les transactions concernant les voyages, les locations et les colonies de vacances soient réglées exclusivement en chèques ou en espèces (pas de Cartes Bleues). Ceci afin de permettre la prise en main du nouveau logiciel de gestion par les secrétaires du CE encore en formation sur celui-ci. Pour rappel, l'achat de ce logiciel a été validé par le bureau du CE et n'a connu aucun problème à ce jour. Comme dans l'usine, la méthode de travail étant nouvelle, il ne demande qu'une simple période d'adaptation qui ne durera qu'un trimestre.

#### Pas de chômage partiel au Comité d'Entreprise en 2014 :

Afin de servir au mieux les salariés de FAI, le Comité d'Entreprise ne connaîtra pas de période de chômage partiel, donc pas de fermetures. En effet et pour rappel, plus de 800 salariés devraient être présents dans l'usine chaque jour puisque l'entreprise a fait sa demande pour 180 postes.

Par ailleurs, si le budget du Comité d'Entreprise dépend directement de la masse salariale de FAI, il n'y aura aucun impact sur celui-ci car depuis le début des périodes de chômage partiel, l'entreprise continue de payer la subvention du CE à 100%.

### Compte-rendu de la réunion CHSCT du 4ième trimestre

-> A lire en cliquant ici <-

La CGT Ford le jeudi 19 décembre 2013

#### Bonnes nouvelles n°231

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

Journal de la CGT-Ford n° 231 (19 décembre 2013)

Les dirigeants et actionnaires de Ford devraient passer un joli 💐 Noël : 5,9 milliards de dollars de bénéfices au 3<sup>ème</sup> trimestre 2013, soit 1 milliards de plus que l'année précédente !

Et ce n'est pas fini. Les prévisions en chiffre d'affaire, en volumes de production, en profits sont toutes en progression. La FMC prévoit 23 nouveaux modèles dans les 3 ans qui viennent, de nouvelles usines dans le monde et même 11 000 embauches (Etats Unis, Chine).

Pour L'Europe la santé est moins bonne mais l'objectif est le retour des bénéfices dès l'année prochaine. Pour FAI, les temps restent difficiles (toujours pas de profits) mais il y a de « très bons espoirs » pour retrouver l'équilibre à fin 2014.

Alors tout va bien madame la Marquise ? Pas sûr que ce soit le cas pour les salariés, pour ceux qui produisent les richesses de Ford. Pas de bol pour nous mais il semblerait que les dirigeants de Ford nous réservent toujours un discours sur la soi-disant rigueur nécessaire (salaires, emplois).

On le voit bien ici en Europe avec les 3 fermetures d'usine et les 6000 licenciements. On le voit bien aussi à FAI avec l'opacité sur l'avenir des activités de l'usine, avec la chasse à l'effectif en trop, avec les pertes de salaires pour cause de chômage ..

#### DU RIFIFI À LA MAINTENANCE

La contestation contre la gestion des effectifs par la direction et la suppression de postes s'est traduite par une action collective. Les salariés de la maintenance se sont mobilisés en solidarité envers leurs collèques mutés hors du service et pour dénoncer une réorganisation très discutable.

Une pétition a été signée par 96 personnes de la maintenance et plus de 30 ont débrayé pour l'apporter à la direction ce vendredi 13 décembre. Chose intéressante, un bout de la direction est sortie de ses bureaux pour attendre les manifestants dans l'allée devant l'entrée de l'administratif. Un cortège déjà bien entouré des « patrons » de la maintenance payés comme au bon vieux temps à suivre les grévistes.

Le mécontentement s'est ainsi exprimé. La direction a déclaré qu'elle tiendra compte de l'expertise et qu'il n'y aura pas de mutation avant ses conclusions. Une avancée très appréciable! Comme on dit : à suivre ...

Comme toujours, le champa-1 gne et la fête c'est pour les patrons. Et la galère, c'est pour les sala riés. Un conte de Noël classique!

L'année se termine et nous allons quasiment tous prendre quelques jours de repos et du bon temps. On oubliera (plus ou moins) l'usine et le boulot. Ceci dit, nous savons aussi qu'en 2014, il faudra du changement et c'est là que nous faisons nos vœux :

> - Amélioration de nos conditions de travail, - Ametioration as 1102 Section 21 diminuer les surcharges de travail (physique et mentale), améliorer l'ergonomie ..

- Augmenter nos salaires, pas de pertes liées au chômage partiel, défense de notre niveau de vie sachant que les prix augmentent partout.

- Défendre nos emplois globalement, dans chaque secteur et service.
- Apporter une ou des nouvelles activités qui assurent la pérennité du site.

On ne croit plus au Père Noël. Réaliser ces « vœux », ce sera par notre capacité à agir collectivement. Cela suppose de retrouver les liens de solidarité qui permettront de résister et défendre nos intérêts tous ensemble. C'est notre espoir. Le mécontentement est bien là parmi les collègues, manque plus que la confiance pour changer la donne. Comme on dit, le changement c'est maintenant ... pour 2014!

#### HELLER DE RIEN ?

Le PDG en chef de FAI a fait la semaine dernière une petite visite sur le site. Venu oui mais pas pour échanger avec les salariés. Pourtant il sait très bien que nous avons beaucoup de questions et d'inquiétudes sur la suite. Si Ford ne vient pas à nous alors on viendra à Ford. Nous demanderons donc officiellement une rencontre avec Ford Europe.

#### MISSION CHSCT AU SERVICE QUALITÉ

Comme pour la maintenance, les réorganisations pondues par la direction répondent à des logiques de réduction des coûts. Les conséquences seront des conditions de travail dégradées, des pressions supplémentaires.

Après avoir voté une expertise pour la maintenance (elle est en cours), les membres du CHSCT (CGT, CFTC et CFE-CGC !) ont voté une mission d'analyse de cette réorganisation, pour recueillir les inquiétudes des salariés, pour au bout du compte essayer de faire la démonstration que là aussi les postes ne doivent pas être supprimés..

Un gros travail mais c'est nécessaire pour essayer de changer la donne

LES MILITANT(E)S DE LA CGT-FORD SOUHAITENT À TOUTES ET TOUS DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE!



Contes et fables de Noël ... façon usine

La fée du logis DE L'USINAGE ALU

#### Le pépère Noël existe

Il était une fois ... le pépère Noël de la maintenance qui réorganisait son service sans





Il était une tois ... une personne responsable hiérarchique dingue mais dingue de propreté. « Je serai intransigeante avec la propreté » dit-elle sans cesse. Effectivement les sols, les chaises, les tables, les vitres des bureaux, les poteaux... tout brille!

Mais chose incompréhensible, jamais il n'est question des machines, des outils, des convoyeurs ... pourtant, c'est important la propreté dans une machine pour bien usiner.

La morale de cette histoire est que ce n'est pas parce que ça brille dehors que la qualité est là. Heureusement, tout s'apprend!

### Pour ceux qui ont été très méchants



## Le Double embrayage et son job-one mystérieux

Il était une fois ... une activité maudite qui devait démarrer sa production en 2013 puis mars 2014 puis mai 2014 puis on verra.

Le Double Embrayage a décidemment une difficile naissance. Il est marqué par le syndrome des Eoliennes même, s'il faut le reconnaître, toutes les machines et tous les collègues sont en place pour débuter la production.

Quelque chose nous dit que ses aventures ne sont pas terminées.

# DES CHEFS QUI ONT LES BOULES\* ? \* BOULES DE NOEL - (CONTE TRISTE)

Il était une fois ... une usine en activité ralentie depuis plus de deux ans, une usine en redémarrage progressif et donc avec les moyens d'organiser le travail de manière à protéger la santé des salariés.



Et pourtant, dans cette usine, il y a des chefs (pas tous heureusement) qui ont une fâcheuse tendance à mal parler aux salariés, à se comporter parfois brutalement, à surveiller et mettre la pression sans aucune raison. Ces attitudes font du mal aux salariés qui pour certains avouent ne plus supporter. Il sera une fois que ça doit cesser!

jamais en discuter avec les premiers concer-

nés, les petits agents de maintenance qui pourtant avaic été sages toute l'année. Il s'est aperçu de leur existen quand un air de contestation s'est fait sentir. Il est alors v nu tout penaud, sans sa hôte, avouant tout son amour et s respect pour les petits agents. Il leur a même dit dans élan incontrôlé « Je sais, vous êtes intelligents ». C'est l zarre mais là les petits agents se sont dit « là, on no prend pour des dindes de Noël! ».

Et puis le pépère Noël est reparti tout aussi penaud.

#### Les vigiles du supermarché de noei

Il était une fois ... un rassemblement de salariés maintenance très bien encerclé d'une brigade légère vigiles. Ils avaient reçu l'ordre de surveiller des petits d panneurs qui pouvaient devenir méchants.

Quand ils bougeaient, les vigiles suivaient. Quand tournaient, les vigiles tournaient. Et quand ils s'arrêtaie les vigiles s'arrêtaient aussi ... toujours à quelques mètres

C'est bizarre se disaient le petits dépanneurs. Fina ment, les vigiles du Supernoël sont repartis à leurs occup tions habituelles : faire les chefs et grands chefs de service



#### LA LUTTE DES LUTINS

Il était une fois ... une très vilaine direction qui che chaît à faire l'économie de personnels dans le service e maintenance d'une fabrique de jouets. Les lutins qui y tr vaillaient trouvèrent très vite une idée : puisqu'il y avideux chefs dans ce service, il suffisait d'en enlever un hop, voilà que l'équivalent de plusieurs salaires de lut dépanneurs se voyait récupéré.

Moralité : ces lutins qui étaient bien plus utiles et pr cieux pour dépanner les machines que ne l'étaient les méchants chefs, avaient aussi de bien meilleures idées !

(Toute ressemblance avec des personnages extants dans l'usine est évidemment un hasard).

#### Les pilules de Noël... Amères

Il était une fois .... des dirigeants aux ordres de p gros dirigeants d'une grande multinationale américaine c s'empêtraient dans un baratin pour faire passer des pilul de Noël qui ne sont pas meilleures que les autres.

Des dirigeants qui reconnaissent ne pas maîtriser la situation entre pannes à répétitions, investissements insuffisants, absence de perspectives industrielles fiables ... alors ils, se répètent, se contredisent, moulinent pour convaincre mais sans réussir.



La CGT Ford le jeudi 19 décembre 2013

# "Engagements" de la direction envers la maintenance

Comme demandé lors du débrayage de la maintenance du vendredi 13 décembre, le DRH a acté par écrit un certain nombre d'engagements qu'il avait faits oralement. A la lecture de ceux-ci, on comprend vite qu'ils ne coûtent rien.

From: Harrewyn, Philippe (p.)

Sent: Tuesday, December 17, 2013 5:09:21 AM (UTC-05:00) Eastern Time (US & Canada)

To: Cftc, Syndicat (S.); Cgt, Syndicat (S.); Fo, Syndicat (S.)

Cc: Gassies, Jean (J.L.); Poutou, Philippe (P.); Chavant, Jean-marc (J.M.)

Subject: Engagements

A l'attention du Personnel de Maintenance,

Des syndicats CFTC, CGT et FO,

Messieurs Gassies. Poutou....

Lors de la discussion qui a suivi la remise par vos soins de la pétition signée par des

membres du service de maintenance, j'ai pris un certain nombre d'engagements dont voici le résumé :

- Dans le cadre du reclassement 2014 du personnel de maintenance vers des positions de conducteur-mainteneur, nous avons à ce jour rencontré 10 collaborateurs. Il n'est pas prévu d'autres rendez-vous d'ici à fin janvier, date à laquelle nous attendons une réponse aux propositions de reclassement que nous leur avons faites.
- Le rapport de l'expert mandaté par le CHSCT devrait être finalisé en janvier (prévu semaine 4). Celui-ci sera étudié avec attention et les propositions qui nous sembleraient pertinentes pourraient être retenues. J'ai aussi pris l'engagement de partager les conclusions de ce rapport avec le personnel de maintenance.
- A la question du maintien du titre de RMO dans la nouvelle fonction de production j'ai dit que je ne pouvais pas répondre à brûle-pourpoint et que nous allions étudier cette demande.

Bien sincèrement,

#### Philippe HARREWYN

Human Resources Manager - Directeur des Ressources Humaines

#### FORD AQUITAINE INDUSTRIES

#### Analyse rapide:

1er paragraphe : il n'y a rien d'écrit que nous ne savions pas déjà.

2ème paragraphe : les propositions de l'expert "pourraient être retenues" comme elles pourraient tout aussi bien ne pas l'être. En écrivant ces lignes au conditionnel, la direction ne s'engage en rien.

3ème paragraphe : la direction répond qu'elle ne peut pas répondre.

Ces "engagements" sont très loin des attentes des collègues de la maintenance et du contenu de la pétition signée par près de 100% d'entre eux. Nous invitons la direction à retravailler ses propositions et à prendre réellement au sérieux le rapport que rendra l'expert mandaté par le CHSCT en janvier.

Le mardi 17 décembre 2013

#### Info ou intox?

Dans sa rubrique "courrier des lecteurs" du numéro 1319 publié le lundi 16 décembre 2013, la rédaction du journal AutoPlus donne une réponse à un lecteur qui laisse planer le doute... il n'en reste pas moins que la CGT a souvent argumenté auprès des pouvoirs publics (qui se prétendaient impuissants) pour ce moyen de pression sur Ford en échange des emplois à FAI.





# Faites ce que je dis...

Alors que l'automobile française se porte très mal, n'y a-t-il pas des autos tricolores qui puissent répondre aux besoins de la gendarmerie plutôt que d'aller acheter des Ford Focus?

Dume G., par e-mail

Il s'est murmuré que l'Etat avait choisi des Ford en échange du maintien de son usine de transmissions à Bordeaux. Vrai ou pas, les règles communautaires permettent à toute marque fabriquant dans l'Union de répondre aux appels d'offres des Etats.

La CGT Ford le lundi 16 décembre 2013

# COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU LUNDI 16 DECEMBRE 2013

#### Marche de l'entreprise :

**Racks**: les 2 premiers racks pour le moteur GTDI ont été produits et envoyés à Valence pour voir si nous pouvons lancer en grande série. La fabrication sera de 295 racks pour janvier et 400 pour février.

**Fox**: ce secteur est à l'arrêt car nous avons fini tous les volumes pour cette année. 360 carters / jour seront à fabriquer en janvier et février. Suite à l'interrogation de la CGT, la direction nous explique que le moteur se vent bien dans le monde mais que ce n'est pas un succès en Europe. Nous devions pourtant fabriquer la moitié des carters à partager avec l'usine de Durën mais ce n'est pas le cas. La direction compte sur 2015 pour doubler les volumes de fabrication. Pour rappel, dans le projet initial, nous devions fabriquer 350 000 carters alors que nous n'en ferons que 127 000 en 2014. La ligne devrait reprendre en 2x8 en janvier.

**Double embrayage :** 100 DCT ont été fabriqués. Seule une machine serait encore non capable. Mais il y a encore des soucis avec les outils de presse et Beire (le fournisseur) travaille à les améliorer. Il y a aussi des interrogations sur la durée de vie des outils dans le temps. Le plus gros problème reste la soudure qu'on a depuis le début. Des analyses sont en cours et ont déjà révélé des défauts. Un travail d'optimisation est en cours afin que l'espace entre les deux pièces à souder soient le plus petit possible. La solution actuelle est de trier à 100% et de passer les soudures au rayon X. Le dessin du double embrayage serait enfin figé. La date du Job# du 12 mai 2014 devrait encore reculer car le client extérieur a décalé sa date de lancement et le 1<sup>er</sup> véhicule qui en sera équipé redevient la Mondéo.

**6F35**: le programme pour janvier et février sera de 440 transmissions par jour. Les soucis techniques se résolvent les uns après les autres notamment avec le travail du fournisseur TKSE **et de la maintenance**! Des formations Kuka devraient être reprogrammées pour le service maintenance car les premières n'ont pas été au niveau. Un débat s'est engagé sur le personnel de maintenance que la direction a l'intention de muter dans d'autres services. Le DRH a fait étalage de son mépris envers ces collègues et les membres du CE qui les défendent. Son attitude était plus mesurée vendredi 13 décembre quand de nombreux collègues de maintenance lui ont apporté une pétition signée pas la quasi-totalité du service.

Une transmission prototype a été fabriquée et envoyée au client. Une activité éligible au Crédit Impôt R&D (Recherche et Développement). La réintégration de la fabrication du différentiel à FAI semble prendre le chemin des oubliettes. **Aucune autre étude de fabrication d'éléments pour la 6F35 n'est en cours !** 

TTH: il y aura une augmentation de volume à partir de janvier à 2350 pièces / jour.

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI : nous étions 1011 salariés au mois de novembre.

**Prêt de main d'œuvre à GFT :** 3 personnes sont prêtées, 2 hommes et 1 femme. Une bonne quinzaine de personne supplémentaires devraient être « prêtées » à GFT à partir de janvier.

#### Présentation des Travaux Vacances décembre 2013 :

Une présentation est faite aux membres du CE. 209 633€ de travaux sont prévus.

**Formation :** tous les dossiers DIF ont été acceptés au 31/10/2013. Il y a eu très peu de demande de CIF, seulement 4 au 31/10/2013. Le plan prévisionnel de l'entreprise pour 2014 est évalué à 300 000 € pour un effectif de 750 collègues et un volume de 22 500 h.

#### Revue définitive du budget et des perspectives 2014 :

Une présentation est faite par le Directeur Financier de FAI.

Les pertes pour 2013 seront de 58,637 millions d'€.

6F35 : Production prévue : 104 002 pour un CA de 152,580 M€ Résultats avant impôts +6,103

DCT : Production prévue : 17 130 pour un CA de 2,822 M€ Résultats avant impôts -5,761

Fox : Production prévue : 127 000 pour un CA de 8 113 M€ Résultats avant impôts -1,686

TTH: Production prévue : 594 255 pour un CA de 11,356 M€ Résultats avant impôts +0,432

Racks: Production prévue : 4 140 pour un CA de 3,581 M€ Résultats avant impôts -4,546

La perte totale est estimée -25,064 millions d'€. FAI touchera les dividendes qui lui sont dus de l'usine voisine GFT qui pourraient être autour de 20 millions d'€. Ceci pourrait permettre un résultat avant impôt nul. Ce budget ne prend pas en compte le chômage partiel (APA) car l'administration ne l'a pas encore autorisé.

# Présentation du rapport sur les comptes prévisionnels révisés 2013 et budget 2014 par le cabinet SECAFI :

La présentation est faite par l'expert du cabinet SECAFI.

Le marché automobile : le marché mondial continue sa progression sous l'impulsion des pays émergents tandis que la baisse sur les marchés européens est nettement ralentie mais continue. La courbe commence à s'inverser repartant à la hausse.

Les résultats du groupe Ford : Ford enregistre une nouvelle progression de ses résultats. Le groupe a d'ailleurs révisé ses objectifs à la hausse pour 2013. Le niveau de profitabilité sur le marché américain est historique avec une grosse marge opérationnelle de 11%. En Europe, Ford a enregistré une hausse de ses volumes de ventes (+1,6%) et a gagné 1 point de part de marché sur les 5 premiers marchés (8,3%). Les coûts de restructuration s'élèvent à près de 400 M\$ pour les 9 premiers mois de 2013, expliquant près de 40 % des pertes à fin septembre. La perte s'est significativement réduite sur le 3ème trimestre (de 468 à 228 M\$), et devrait aussi se réduire en année pleine, alors que le Groupe prévoyait une perte identique. Les performances dégagées par Ford, constructeur généraliste, sont particulièrement élevées et sa profitabilité se rapproche de celle des constructeurs premium.

#### Les comptes prévisionnels révisés 2013 de FAI :

Le compte de résultat : du fait essentiellement d'un chiffre d'affaires moindre que prévu initialement, et de dotations aux amortissements et provisions exceptionnelles plus importantes (8 M€ contre 3,2 M€), la perte 2013 serait plus lourde que prévu initialement (-58,6 M€ contre -51,5 M€). A noter que cette perte est atténuée par : l'APLD 2013 : 8,864M€, dont 3,276M€ au titre des aides directes et le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) : 800 K€. Au final, cette perte va être réduite grâce à l'encaissement d'un dividende d'environ 20 M€ remonté par Ford Getriebe.



**Résultats par activité**: les volumes de production de la 6F35, des racks et pour GFT ont été revus à la baisse, expliquant le repli du chiffre d'affaires prévisionnel (de 51,6 M€ à 45 M€). Les pertes subies devraient être plus lourdes que prévu initialement pour les racks (-6 M€ contre -4,8 M€), les carters Fox et le double embrayage. A contrario, le déficit va être moins important sur la 6F35 (-16,1 M€ contre -18,4 M€). Au final, grâce au dividende de Ford Getriebe, la perte 2013 devrait être un peu moins lourde que la perte 2012 (-38,6 M€ contre -41,6 M€).

Les besoins de financement : grâce à l'encaissement du dividende de 20 M€, le besoin de financement généré par l'activité tomberait à 26 M€. Du fait des investissements à hauteur de 39 M€ (dont 30 M€ pour la 6F35, 6,5 M€ pour le double embrayage et 0,9 M€ pour le carter Fox), compensés pour partie par 2 M€ de subventions, le besoin de financement lié au fonds de roulement baisserait à un peu moins de 63 M€. Le besoin de trésorerie, financé par endettement auprès du Groupe, serait donc moindre que prévu initialement : -105 M€ contre -125 M€.

Les effectifs (1 000) emplois : à fin novembre 2013, l'effectif actif CDI est tombé à 1 011 personnes.

Au sein de cet effectif : 3 salariés étaient prêtés chez GFT, 5 salariés sont à temps partiel, équivalant à 3 ETP. Le nombre d'ETP CDI actifs est donc tombé à 1 009, et FAI emploie 1 006 ETP CDI actifs.

A noter qu'il a été prévu une reprise de l'activité chez GFT en 2014 et donc un prêt de maind'œuvre de 20 personnes en moyenne sur l'année. Même s'il est anticipé une baisse du nombre de départs en retraites en 2014 (autour d'une dizaine pour le personnel en poste), le nombre d'ETP CDI actifs devrait passer en-dessous de la barre des 1 000 en 2014, et va se poser la question de l'autorisation de recrutement donnée par Ford.

Les dernières prévisions de production de Ford Europe : elles relèvent les estimations pour 2013 et 2014 mais les revoient à la baisse pour 2015-2017.

En lien avec le retour à la croissance des marchés européens sur la fin 2013, le recul des volumes de production en 2013 serait inférieur aux prévisions de mai (-2,9% contre - 6,9%), un retour à la croissance des volumes de production est attendu pour Ford Europe en 2014 (+2,6%) et se poursuivrait sur 2015 (+5,3%). Le recul attendu sur 2016 (-115 Ku) serait lié à l'arrêt de la production de la Ka (-17 Ku) et la baisse des volumes de Fiesta (-29 Ku), Focus (-24 Ku), Kuga (-14 Ku) et Transit (-25 Ku). A noter que les deux principaux modèles équipés de la 6F35 verraient leurs productions reculer à partir de 2014, assez rapidement pour le Kuga, et plus lentement pour le Transit Connect.

#### Le budget 2014 de FAI:

Une perte attendue de 25 M€ (avant aides) et un « sureffectif » de 200 salariés!

<u>Fox</u>: La dernière version du budget 2014 fait ressortir un volume additionnel de 32 000 carters pour le moteur Fox à destination du Brésil (portant le volume total à 127 Ku), ce qui devrait procurer un chiffre d'affaires supplémentaire de 2,4 M€. Néanmoins, ce supplément de 34 % des volumes et de 43 % du chiffre d'affaires (traduisant un prix de vente unitaire supérieur : 76 € contre 60 €) ne réduirait la perte sur cette activité que de 200 K€ (soit de 11 %) et ne permettrait donc pas d'atteindre le point mort.

Racks: Avec l'augmentation des volumes (d'un peu moins de 2 500 en 2013 à un peu plus de 4 000 en 2014), la perte sur les racks se réduirait tout en restant élevée (- 4,5 M€ contre - 6 M€).

<u>Double embrayage</u>: le report du lancement de la fabrication du double embrayage en mai 2014 ne permettrait de produire qu'un peu plus de 17 000 unités, générant un CA de 2,8 M€ (sur la base d'un prix de vente unitaire d'environ 165 €), très insuffisant pour couvrir les charges (près de 8,6 M€) et creusant une perte de - 5,8 M€.

<u>6F35</u>: dans ces conditions, la production prévue de 104 000 transmissions 6F35 (qui n'a pas été revue à la hausse pour le moment malgré l'attente de volumes supplémentaires potentiels pour la Chine) ne sera pas suffisante pour occuper l'ensemble du personnel et pour couvrir les pertes générées par les nouvelles activités, le « sureffectif » et les surfaces inoccupées. La production pour le marché chinois étant transitoire, l'avenir de la fabrication de la 6F35 (et donc de l'usine) dépend étroitement du succès de deux véhicules : le Transit Connect et le Kuga, et de la situation de deux marchés : le marché nord-américain du véhicule utilitaire et le marché russe.

Chômage et aides: afin de réduire les frais de personnel, FAI a décidé de solliciter à nouveau l'aide de l'Etat, à travers la demande de 250 000 heures (pour 850 salariés) au titre de l'Activité Partielle (APA). Ces aides vont pénaliser les salariés (les baisses de rémunération étant inégales selon les situations) et elles vont contraindre l'entreprise à organiser la production de manière à permettre la prise de ces heures. Si l'Activité Partielle est accordée, FAI aura ainsi bénéficié au

total de 27 M€ d'indemnisation (entre aides de l'Etat et exonération de charges sociales), qui viennent s'ajouter aux 15 M€ d'aides à l'investissement demandées et aux 2 M€ d'aides au titre de la formation, représentant une économie totale pour Ford de 44 M€.

#### Conclusion de l'expert :

La sécurisation des 1 000 emplois (et donc le respect des engagements de Ford) requiert toujours l'installation d'une nouvelle activité. Le Groupe Ford, qui a retrouvé un niveau de profitabilité parmi les plus élevés du secteur a largement les moyens de consentir un investissement supplémentaire pour FAI.

La CGT Ford le lundi 16 décembre 2013

## Bonnes nouvelles n°230

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

# Bonnes nouveles Source de la CGT-Ford n° 230 (vendredi 13 décembre 2013) Donnes nouveles Company de la CGT-Ford n° 230 (vendredi 13 décembre 2013)

Plus les semaines passent et, paradoxalement, la situation dans l'usine apparaît de plus en plus confuse. Les activités étaient censées démarrer progressivement, les volumes de production devaient monter en cadence et l'ensemble du personnel devait être occupé progressivement.

Que voit-on aujourd'hui? En plus des retards de démarrage (le Double Embrayage repoussé en mai ...), la production de la 6F cafouille dans la galère

des pannes, la production du Carter Fox est à l'arrêt, les perspectives de production globale sont plutôt à la baisse ... bref, il n'y a pas de quoi s'enthousiasmer.

A côté de ça, la direction fait la chasse à l'effectif. Les réorganisations se multiplient et à chaque fois il s'agit de supprimer des postes (maintenance, service qualité). Des services sont en projet d'externalisation (tri de pièces, usine propre) avec les pertes d'emplois que cela entrainerait.

Quelle incohérence! Les 1000 emplois ne sont pas atteints et loin de là. La direction affirme qu'il y a un sur-effectif de 180 pour l'année prochaine et pourtant elle cherche à grappiller des postes.

La direction s'embrouille dans les chiffres. Elle est incapable de s'expliquer clairement sur le sureffectif réel dans les secteurs, sur les activités qui seraient touchées par les heures de chômage. Elle refuse d'ailleurs de réunir le personnel pour expliquer les réorganisations (maintenance, service qualité).

La direction ne semble pas du tout maîtriser la situation. Tout nous apparaît comme chaotique. Les mutations se multiplient, les heures supplémentaires réapparaissent à l'assemblage, les stocks grossissent et pourtant la pression pour produire est parfois

maintenue comme aux carters 6F pendant que des collègues sont au chômage.

vraiment ce qui se passe. Et le moins que l'on puisse dire, c'est l'opacité (pas nouvelle) de la direction de Ford qui ne communique rien de sérieux.

Pour sortir de cette situation trouble, la seule solution c'est que les dirigeants de Ford Europe s'engagent vraiment pour l'avenir du site. Il doivent apporter de nouvelles activités que ce soit ici à FAI ou chez notre voisin GFT. Il faut dès maintenant assurer la suite et arrêter de tourner autour du pot.

« Allons plus loin » qu'ils disent ! Qu'ils fassent vite, sinon il faudra très rapidement que les salariés s'en mêlent à nouveau.

#### C'EST QUOI L'AVENIR DE L'USINE ?

Les questions sont nombreuses et les inquiétudes sont bien là. Il faut reconnaître que la gestion actuelle de la production et des effectifs fait douter d'un avenir serein.

Dans quasiment tous les secteurs, ça vasouille. Et globalement, nous n'avons pas de vision claire. L'annonce du chômage partiel pour 2014 rajoute aux doutes car cela correspond bien à une remise en cause des engagements de Ford.

Les volumes de productions ne s'annoncent pas terribles et les perspectives de production sur le long terme ne sont pas bonnes non plus (racks, DCT).

Alors, il n'y aurait rien à proposer de mieux ? Pourtant, Ford annonce des nouveaux modèles, des investissements importants, des ambitions sur les productions et les parts de marché!

Cela signifie t'il que Ford n'a pas encore décidé d'assurer un véritable avenir pour le site FAI ? Sommes nous seulement dans une prolongation, un genre de répit? Nous pouvons l'envisager sérieusement mais nous pouvons aussi le refuser catégoriquement.

SERVICE QUALITÉ EN DANGER



#### **ACTION À LA MAINTENANCE**

Ce vendredi, les syndicats CFTC, CGT, FO appellent à une action de protestation contre les mutations d'une partie de personnel et contre le projet de réorganisation de la maintenance.

Une pétition circule dans les zones de maintenance pour exprimer la solidarité envers les collègues mutés vers la production et pour demander la suspension du projet de la direction.

Les problèmes de la maintenance concernent tous les collègues. Car les « mutés » de la maintenance provoqueront d'autres mutations entre les secteurs de production. Et ainsi de suite.

La réalité c'est la désorganisation du travail partout dans l'usine. Et partout, ce sont les salariés qui trinquent avec des conditions de travail et de vie qui se dégradent. Face à la mauvaise gestion de la direction, nous aurons besoin d'agir ensemble.

C'EST QUOI TON RÔLE DANS LA SOCIÉTÉ ?



Les membres ouvriers du CHSCT contestent le projet de « réorganisation » du service qualité avec, oh surprise, des suppressions de postes. Ils essaient de changer la donne pour obtenir une réorganisation qui ne s'attaque pas aux salariés.

Pour l'instant, l'objectif de la direction est clair et même quasi avoué : il s'agit de réduire les coûts et pour cela de réduire la masse salariale, donc réduire

Nous défendons au contraire la nécessité de maintenir à la fois les effectifs et les compétences actuels. La charge de travail n'est même pas définie précisément. Comme pour la maintenance mais aussi comme pour l'ensemble de l'organisation du travail dans les secteurs, tout est hasardeux et ce sont les salariés qui en subissent les conséquences.

Le CHSCT a voté une mission pour analyser le projet, pour recueillir l'avis des salariés, pour faire des préconisations. Deux membres CHSCT feront cette étude pendant deux jours. Par cet outil, nous espérons voir plus clair et défendre au mieux l'intérêt des salariés concernés. A suivre ...



#### LES PROMESSES DU CARTER FAUX!

Pour le Fox, il faut quand même se souvenir qu'initialement, on nous annonçait des volumes de production à 350 000 carters par an et la possibilité d'en faire encore plus... Mais pour 2014 ça sera 95 000!

#### II ET PATAUGER DANS LA GADOUUUE! II

Ça fait maintenant un long moment que les vestiaires ont subi une invasion de boue suite à une rupture d'arrivée d'eau et ils ne sont toujours pas nettoyés. C'est inadmissible!

Qu'attend la direction pour le faire ? Des subventions publiques comme pour le reste ? Il y a fort à parier que si cette mésaventure était arrivée dans les bureaux de la direction, il y a longtemps que la moquette aurait été brossée. Voilà qui en dit long sur l'intérêt qu'elle porte aux ouvriers.

Fait du hasard, la semaine demière a eu lieu un audit environnement mais les auditeurs ne sont surement pas passés par les vestiaires...

Ouf, l'audit a été une réussite!

rnous sommes nompreux a nous etre poses cette question pour nous chambrer. Pour rigoler quoi. Mais y'en a des fois, on se demande vraiment quel est leur rôle. Allez tient, au hasard... Joyeux.

Nous on lui demande de trouver une nouvelle activité pour assurer les 1000 emplois, on pourrait honnêtement penser que ça fait partie de son rôle de directeur général et même de ses priorités.

Mais au lieu de ça, il préfère passer ses journées sur la ligne d'assemblage de la 6F35. Pourquoi pas ? Mais du coup, cette question, ben... on la lui pose.



#### FUTUR PROJET FAI: UNE PORCHERIE?

L'hygiène dans l'usine FAI, ça devient grave ! Déjà cet été, ça se voyait de l'extérieur avec des espaces verts complètement à l'abandon.

Mais ce n'est rien à côté de ce qui se passe à l'intérieur de l'usine. Les douches des vestiaires se délabrent au fur et à mesure qu'elles sont ni entretenues ni rénovées, la vétusté de certains sanitaires fait peine à voir, on ose de moins en moins utiliser les fontaines d'eau dont on ne finit pas d'attendre les résultats d'analyse et toutes les poubelles débordent!

Nous ne reviendrons pas sur l'invasion de boue dans les vestiaires, un autre article en parle. Les économies à tout va de Ford, ça devient franchement dégueulasse! Si on faisait nous-mêmes un audit environnement du travail ? C'est le zéro pointé assuré!

#### SOUTIEN AUX POSTIERS EN LUTTE

Une délégation de la Cgt-Ford est allée apporter son soutien aux postiers en grève contre une restructuration du service courrier-entreprise. Réduction des coûts, suppressions de postes, intensification de la charge de travail, conditions de travail dégradées, baisse de la qualité du service public ...

Ils en étaient à leur 11 ème jour de grève. Ils ont besoin du soutien de la population, des salariés pour tenir. Nous tenions justement à leur apporter toute notre solidarité

Mais bien plus que du soutien, à notre avis, il est bien question de créer des liens entre salariés du public comme du privé, de tous les secteurs, de partout, pour résister et lutter tous ensemble contre les politiques patronales et libérales.

Pour changer le rapport de force, il est urgent de renforcer les solidarités et de faire converger les batailles. Et bon courage aux postiers.

La CGT Ford le vendredi 13 décembre 2013

# La CGT Ford soutien les postiers de Mérignac

Une délégation de la CGT Ford est allée soutenir ce matin les postiers de la plate-forme de préparation et distribution du courrier de Mérignac.

Ils sont en grève depuis le 2 décembre à l'appel de la CGT FAPT et de Sud. Ils réclament une amélioration de leurs conditions de travail. Leurs revendications portent, entre autres, sur le comblement de certains postes et la création d'emplois supplémentaires.

Leur direction reste sourde, pour l'instant. Face à cette situation, les agents ont décidé de reconduire le mouvement la semaine prochaine. Un nouveau rassemblement est donc prévu lundi à partir de 4 heures, devant la plate-forme de Mérignac. Les salariés présents se rendront ensuite en convoi à la direction du courrier à Bordeaux Mériadeck pour demander à rencontrer de nouveaux interlocuteurs.



La CGT Ford le jeudi 12 décembre 2013

# NON AUX MUTATIONS DE NOS COLLÈGUES DÉFENSE DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRE LA DÉSORGANISATION DE LA MAINTENANCE AGISSONS MAINTENANT!

Après un petit faux-suspens entretenu depuis plusieurs mois, la direction a fini par convoquer cette semaine les collègues de maintenance concernés par une mutation prochaine (durant le 1er semestre 2014) vers des secteurs de production.

Cela a suscité de l'émoi chez la plupart d'entre nous. En effet, outre la méthode discutable, nous ne comprenons pas cette urgence qui consisterait à réorganiser maintenant un service de maintenance avant que l'ensemble des activités aient démarré.

Nous ne connaissons pas aujourd'hui la charge de travail exacte, ni ne savons comment cela devrait se passer tant il y a d'inconnues : nouvelles machines, nouvelles technologies, zones de maintenance réorganisées, équipes de maintenance en reconstruction, réapprentissages après deux ans sans pratique de dépannage pour l'essentiel du personnel...

Depuis avril, la direction prévoit de réorganiser la maintenance et décide pour cela de supprimer 17 postes (mécaniciens et électriciens). Les mois ont passé, des choses ont évolué (calendrier de démarrage des activités, volumes de production, ...) pourtant rien ne change dans la réorganisation de la maintenance.

Pour nombre de militants que nous sommes, pour les membres « ouvriers » du CHSCT, cette réorganisation ne se justifie pas. Nous pensons même qu'elle est dangereuse pour la qualité de service et pour nos conditions de travail. C'est pour cette raison qu'à été votée, le 8 octobre, une expertise pour étudier ce projet de réorganisation, de manière à vérifier les besoins en effectifs, en compétence, en sécurité face à une charge de travail qui reste à définir plus précisément.

La direction n'a pas digéré ce vote, on l'a bien compris. Résultat, elle a fait trainer les choses en longueur. A tel point que cette expertise ne commence que ce jeudi 12 décembre avec les premiers entretiens (responsables de services puis étude sur le terrain). Une expertise qui durera 7 jours avec la remise d'un rapport d'expertise début janvier.

La direction ne la joue pas « fair play », elle ne respecte même pas le vote CHSCT. Elle aurait pu attendre que les experts indépendants rendent leurs conclusions et leur préconisations pour revoir ou pas son projet en fonction. Elle agit contre le bon sens. En quoi n'est-il pas possible de prendre au sérieux nos inquiétudes, nos arguments, nos critiques auxquels elle n'a d'ailleurs jamais répondu. Tout le monde a tout à gagner à prendre cette histoire au sérieux. La direction doit prendre au sérieux les réflexions de salariés de terrain, des « professionnels ». Quel intérêt de passer en force, quelle urgence y a-t-il à réorganiser maintenant ?

Les mutations perturbent fortement les collègues concernés parce qu'il s'agit notamment d'une perte de métier. Ça perturbe aussi l'ensemble du personnel de maintenance car derrière, cela signifie que nous serons moins nombreux pour dépanner.

Sans oublier que c'est aussi un problème pour les collègues de production car l'arrivée des « mutés » de maintenance aura pour conséquence la mutation d'opérateurs des secteurs d'usinage vers d'autres secteurs comme l'assemblage et ainsi de suite ... C'est une valse des mutations qui se traduira par une aggravation de la désorganisation globale, une aggravation des conditions de travail pour tous(toutes).

#### Nous proposons une action de protestation pour ce vendredi 13 décembre

Nous les militants CFTC, CGT et FO appelons l'ensemble du personnel de maintenance à débrayer de 13h30 à 14h30. Rassemblement devant la maintenance zone D à 13h30, puis nous apporterons notre pétition à la direction.

- pour dire non aux mutations des collègues directement concernés, pour affirmer notre solidarit é
  - pour demander à la direction de stopper le processus de mutation
- pour demander à la direction de suspendre son projet, d'attendre la fin de l'expertise, de prendre en compte ses conclusions pour modifier son projet.
- pour l'organisation d'une réunion après l'expertise, avec l'ensemble du personnel, qui présenterait un nouveau projet de réorganisation de la maintenance.

#### Les syndicats CGT, CFTC et FO le mercredi 11 décembre 2013

# -> PETITION CONCERNANT LA REORGANISATION DE LA MAINTENANCE <-

La CGT Ford le mercredi 11 décembre 2013

#### DESORGANISATION DE LA MAINTENANCE

# Réponse de la direction au mail de la CGT :

From: Harrewyn, Philippe (p.)

Sent: Tuesday, December 10, 2013 8:33:21 AM (UTC-05:00) Eastern Time (US & Canada)

To: Cgt, Syndicat (S.)

Cc: Alauze, Vincent (V.); Poutou, Philippe (P.); Jeans, Thierry (T.); Dudych, Laurent (L.)

Subject: RE: Mutations maintenance

Messieurs,

Nous avons bien pris note de votre demande concernant le report des mutations du personnel de maintenance.

Conformément à ce qui a été présenté aux membres du CHSCT et du CE, nous avons effectivement commencé à rencontrer les salariés concernés afin de leur expliquer les enjeux et le processus de reclassement. Celui-ci devrait se dérouler jusqu'à la fin du premier trimestre 2014. Les salariés ont jusqu'à fin janvier pour formuler des souhaits de reclassement.

L'expertise doit se terminer autour du 20 janvier mais elle ne suspend pas la mise en place de cette réorganisation. Nous prendrons connaissance de ce rapport et réfléchirons à s'en inspirer si celui-ci nous semble convaincant.



Bien cordialement,

#### Philippe HARREWYN

La direction fait le choix de ne pas attendre les résultats de l'expertise votée en CHSCT. Elle continue à dérouler son programme comme si de rien était, comme si cette expertise n'avait jamais été mise en place. Cette attitude méprisante ne restera pas sans suite.

Le mardi 10 décembre 2013

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

Lundi 16 Décembre 2013 à 08h30

(Salle CE)

- 1. PV du CE Extraordinaire du 12 Novembre 2013.
- 2. Marche de l'entreprise :
  - Avancement des activités.
- Présentation des Travaux Vacances Décembre 2013.
- 4. Formation:
  - Bilan DIF au 31/10/2013
  - Bilan CIF au 31/10/2013
  - Plan prévisionnel formation 2014.
- 5. Revue définitive du budget 2013 et des perspectives 2014 Avis.
- Présentation du rapport sur les comptes prévisionnels révisés 2013 par le cabinet SECAFI.
- 7. Questions diverses.

La CGT Ford le mardi 10 décembre 2013

#### REORGANISATION DE LA MAINTENANCE

Pour relire la délibération de la mise au vote de l'expertise lors de la réunion du CHSCT du 8 octobre 2013 et en comprendre les objectifs :

-> Cliquez ici <-

La CGT Ford le lundi 9 décembre 2013

# MAINTENANCE : MUTATIONS PRÉMATURÉES ET INJUSTIFIÉES MAILS ENVOYÉS CE-JOUR PAR LA CGT

# Mail envoyé à la direction de FAI

From: Cgt, Syndicat (S.)

Sent: Monday, December 09, 2013 8:22:41 AM (UTC-05:00) Eastern Time (US & Canada)

To: Harrewyn, Philippe (p.); Dudych, Laurent (L.)

**Subject:** Mutations maintenance

Messieurs,

Nous venons d'apprendre que, suite à une réunion du vendredi 6 décembre, vous avez décidé de convoquer durant cette semaine des salariés de maintenance pour leur annoncer leur mutation dans d'autres secteurs.



En faisant de la sorte, vous ne respectez même pas le vote d'une expertise en CHSCT qui doit démarrer justement cette semaine.

Nous pensons que ce serait une bonne décision de votre part d'attendre le résultat de cette expertise faite par un cabinet indépendant.

Pour nous, dans l'état actuel des choses, nous considérons cette annonce de mutation comme prématurée et injustifiée.

Nous vous proposons une rencontre rapidement.

Cordialement.

La CGT-Ford

## Mail envoyé à tous les syndicats de FAI

From: Cgt, Syndicat (S.)

Sent: Monday, December 09, 2013 8:29:06 AM (UTC-05:00) Eastern Time (US & Canada)

To: Cftc, Syndicat (S.); Fo, Syndicat (S.); Unsa, Syndicat (S.); Cfecgc, Syndicat (S.); Cfdt, Syndicat (S.);

Subject: rencontre concernant les mutations en maintenance

Bonjour à tous,

Vous savez tous qu'une expertise sur la restructuration du service maintenance va démarrer aujourd'hui. Or déjà trois collègues de maintenance sont convoqués aujourd'hui pour mutation dans un autre service. La direction ne prend même pas le temps d'attendre les résultats de l'expertise.

Nous pensons que nous devons réagir au plus vite et le plus largement possible pour s'opposer à cette décision.

Nous devons mettre en place tous les moyens pour s'opposer à cette décision trop hâtive y compris par des actions de riposte collectives.

Pour cela nous pourrions nous rencontrer mercredi 11 décembre à 14h15 au CE, afin d'en prendre la décision.

Si nous sommes seuls, nous ferons seuls mais nous ferons. Il n'y a pas de temps à perdre.

Cordialement

La CGT-Ford

La CGT Ford le lundi 9 décembre 2013

# Chômage partiel, 1000 emplois, la CGT et la CFTC écrivent à Ford Europe

<u>Mail envoyé aux membres de la direction de Ford Europe (Odell Stephen, Heller Dirk, Caton Nick, Chang Yiwen, Wood Jeffery et Schneider Wolfgang :</u>

Madame, Messieurs,

Le 24 mai dernier Ford s'est engagé face à l'Etat Français, le Conseil Régional d'Aquitaine, le Conseil Général de la Gironde, la Communauté Urbaine de Bordeaux et la Mairie de Blanquefort à maintenir 1000 emplois actifs à l'usine de Ford Aquitaine Industries.

La direction locale a annoncé, lors d'une réunion du Comité d'Entreprise au mois de novembre, le recours au chômage partiel pour l'année 2014 et en même temps elle a fait état d'un sureffectif de 180 personnes pour cette même année. Cela ne fait pas partie du tout des engagements pris par Ford au mois de mai.

Nous n'avons aucune information prouvant que Ford cherche des activités supplémentaires



pour pérenniser au moins 1000 emplois et occuper les grands espaces disponibles à l'usine de FAI.

Est-il question de ré-internaliser certaines fabrications à forte valeur ajoutée comme l'usinage de Body-valves, Converter Housing, Pompe, Différentiel, Arbres ou Convertisseurs ? Là non plus nous n'avons aucune information de Ford malgré nos questions en réunion du Comité d'Entreprise.

Presque 200 emplois de FAI sont liés à l'usine voisine GFT. Du coup notre avenir est aussi lié à l'attribution de la nouvelle boite à vitesse MX65 à l'usine GFT de Blanquefort. Une fois de plus, nous n'avons pas d'information sur le sujet pas plus que nos collègues de GFT Blanquefort.

Les règles d'indemnisation du chômage partiel ont changé depuis le mois de septembre 2013, passant de 75% à 70% la base de calcul de l'indemnité. Ford a complété ces 5% sur la période allant de septembre 2013 à décembre 2013 afin d'éviter de nouvelles baisses de rémunération pour les salariés.

Nous vous demandons de poursuivre ce complément de 5% à minima pour l'année 2014, tant que Ford n'est pas en capacité de fournir du travail pour tous les salariés de Ford Aquitaine Industries.

Nous restons à votre disposition pour une rencontre afin de discuter de ces sujets.

Dans l'attente, recevez, Madame, Messieurs, nos sincères salutations.

Les syndicats CGT et CFTC du l'usine Ford Aquitaine Industries

Le jeudi 5 décembre 2013

Tract du jeudi 5 décembre 2013

Cliquez ci-dessous pour agrandir en pdf

Jeudi 05 décembre 2013

Ces dernières semaines, nous avons rencontré à notre demande les Pouvoirs Publics (Conseil Régional, CUB, Conseil Général, Mairie de Blanquefort) puis le Préfet représentant l'État et plusieurs partis politiques présents dans les différentes institutions. Nous les avons alertés suite à l'annonce de la direction de FAI de recourir au chômage partiel pour 2014 alors que Ford Europe était venu en mai dernier et s'était engagé à maintenir 1000 emplois Equivalent Temps Plein en CDI à l'usine FAI sur cinq ans. Il n'était alors pas du tout question à ce moment-là de chômage partiel, celui-ci devant se terminer fin 2013. Ce sont bien 1000 emplois actifs pour lesquels Ford s'est engagé!

Une partie des aides publiques que Ford compte toucher étant conditionnée au maintien des 1000 emplois, nous pensons que le Préfet et les Pouvoirs Publics ont un rôle important à jouer pour pousser Ford dans le bon sens. Dans cette optique et suite à ces rencontres, un comité de suivi devrait se mettre en place vers le mois de février.

La CGT a aussi rappelé que pour la pérennité de l'entreprise et de ses 1000 emplois minimum, il faut impérativement qu'une activité supplémentaire conséquente soit installée à FAI et que ni la direction locale ni la direction Européenne ne communiquent à ce sujet malgré nos questions répétées.

Ce que nous constatons, c'est que la direction de FAI voudrait bricoler les chiffres, tenir des comptes d'apothicaires, pour faire que par exemples, un emploi à temps partiel soit considéré comme un emploi à temps plein, ou encore que des suspensions de contrat soient pris en compte pour qu'au final, son addition fasse 1000. Elle est prête à tout pour atteindre le nombre qui donne droit aux aides publiques.

Résultat, d'un côté, Ford promet 1000 emplois pour toucher les aides à l'investissement et de l'autre, Ford demande à l'État de payer du chômage parce qu'il n'atteint pas ces 1000 emplois!

Le comble, c'est que Ford ne compte même pas poursuivre le complément des 5% sur la base de calcul de l'indemnité de chômage partiel des salariés, ce qu'il a pourtant fait de septembre à décembre de cette année afin d'amoindrir les baisses de salaires !

Alors pour toutes ces raisons, nous avons sollicité le Préfet et les Pouvoirs Publics afin qu'ils pèsent dans la balance pour inciter Ford à tenir ses engagements. Mais ça ne suffira certainement pas. C'est à nous tous, salariés, de prendre nos affaires en main.

Que ce soit pour que Ford attribue une activité nouvelle à FAI, pour que des productions soient ré-internalisées (comme l'usinage de body-valves, housing, pompes, arbres, différentiels, convertisseurs... que nous ne fabriquons plus pour la 6F35), pour que nos conditions de travail mises à mal avec le démarrage des activités s'améliorent ou pour éviter les pertes de salaires, il faut que nous réagissions tous ensemble.

Nous n'avons jamais rien obtenu sans mobilisation. Il s'agit de faire renaitre la résistance du côté des ouvriers. Nous devons nous donner les moyens d'obliger Ford à tenir ses engagements et maintenir notre niveau de rémunération.

La CGT Ford le jeudi 5 décembre 2013

#### Info CE:

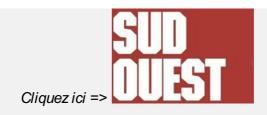
Les cartes et cadeaux de fin d'année seront à retirer au CE du lundi 9 décembre au vendredi 13 décembre 2013. Pour servir les collègues qui travaillent en équipe de nuit, le Comité d'Entreprise ouvrira ses portes de 6h à 7h ces mêmes jours. Les cartes seront du même montant que les années précédentes soit 75€.

La CGT Ford le samedi 30 novembre 2013

La presse du samedi 30 novembre 2013 :

Les transatlantiques des engrenages de FAI





# Mail envoyé au Préfet et à la DIRECCTE (Inspection du Travail) le vendredi 29 novembre 2013

Mesdames, messieurs,

Nous avons été informés ce lundi 25 novembre en réunion de Comité d'Entreprise que Madame Petit, Inspectrice du Travail, avait procédé au calcul de l'effectif de FAI suivant la convention du 24 mai 2013. Une convention qui mentionne le maintien d'au moins 1000 emplois ETP (Equivalent Temps Plein).

Le chiffre annoncé est de 1006. Mais la direction de FAI nous a informés dans le même temps qu'elle souhaitait que le mode de calcul soit différent considérant que les suspensions de contrat (au nombre de 5 à ce jour) fassent partie de l'effectif, ainsi que tous les temps partiels soient considérés comme 1 emploi « plein ».

Nous considérons que le premier calcul est correct donc nous ne comprendrions pas que dans l'avenir ce soit différent. Ce sont bien les ETP qui doivent être pris en compte.

A ce jour un grand nombre de collègues sont au chômage partiel, ce qui signifie qu'une partie des salaires est payée par l'Etat. Nous ne sommes donc pas dans une situation où l'on peut dire que l'ensemble du personnel est à temps plein. De ce fait les conditions d'attribution des différentes subventions suite à l'accord du 24 mai 2013 sont pour nous loin d'être respectées. Il mentionne bien le maintien d'au moins 1000 emplois ETP ce qui n'est pas vrai.

En plus une nouvelle demande de chômage vient d'être faite par la direction de FAI, avec l'argument d'un sureffectif de 180 personnes pour l'année 2014, ce qui confirme que les 1000 emplois ETP ne seront pas effectifs.

Nous tenons à vous préciser que nous contestons les calculs de la direction de FAI dont le chiffre de 180 personnes en sureffectif pour l'année 2014. Plusieurs réorganisations de services et secteurs sont en cours ou déjà réalisées depuis quelques mois. A chaque fois cela se traduit par des suppressions de postes alors que la charge de travail même actuelle nécessite souvent le maintien de tous les effectifs.

En fait, la direction qui le reconnaît elle-même se trouve dans une logique de réduction des coûts et donc des effectifs. Le CHSCT est intervenu dans plusieurs situations (expertise et enquête votées) pour défendre des conditions qui se dégradent actuellement suite à ces effectifs calculés au minimum.

Pour finir, nous tenons à souligner le côté complètement ubuesque de la dernière réunion du Comité d'Entreprise (lundi 25 novembre). La direction n'a pas su répondre aux demandes de précisions concernant les effectifs estimés utiles par secteur et par métier pour l'année prochaine. Elle n'a pas su non plus expliquer comment elle obtient 180 personnes en trop.

Et enfin, la perle du jour, à notre question sur ce qui se passerait si les services de l'Etat ne donnaient pas son accord pour le chômage partiel en 2014, la direction a répondu qu'elle ne savait pas. Rajoutant que Ford Europe n'avait pas dit ses intentions sur le maintien ou pas des 1000 emplois. En tout cas rien n'est prévu en ce sens à ce jour.

Pour nous, la direction dit clairement que l'engagement des 1000 emplois signé en mai 2013 n'est pas un engagement ferme pour Ford. Cela justifie à notre avis une intervention de l'Etat et dans un premier temps à refuser le chômage partiel.

Nous sommes disponibles évidemment pour vous rencontrer si vous le souhaitez. En tout cas, une commission de suivi doit se réunir urgemment.

Cordialement.



#### Revendications DP de la CGT de Novembre 2013

Réunion du mardi 26 novembre 2013

<u>Organisations syndicales présentes :</u> CGT, CFTC, CFE/CGC

<u>Organisations syndicales présentes avec des revendications :</u> CGT, CFTC

<u>Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT</u>

#### Revendications

#### Réponses

#### 1 Direction:

Les nuits deviennent plus fraiches, que comptez-vous faire concernant les équipes de nuit qui travaillent dans l'atelier ? Il serait bien de mettre le chauffage!

Nous avons programmé la mise en service des pompes à chaleur suivant les périodes horaires ci-dessous :

- 1- Fox et body valve & rack les PAC fonctionnent sans arrêt du dimanche minuit au samedi 6h00.
- 2- Dual Clutch les PAC fonctionnent de 3h00 à 18h00 du lundi au vendredi
- 3- F50 ligne assemblage fonctionne toute la semaine du dimanche minuit au samedi matin 6h00

La période d'Hiver prochaine va aussi nous servir de test afin de confirmer la bonne gestion dans toutes les conditions extrêmes.

Une spécification est en cours d'écriture pour une étude technique de cloisonnement des zones démontées.

Un graphique représentant des courbes des températures dans divers endroit de l'atelier nous montre qu'il fait bon avec des températures de 18 à 20°c mais la réalité est tout autre : nous, nous n'avons pas de courbe mais un thermomètre qui affiche 15°c Maxi!!!

#### 2 Direction:

Vous avez annoncé une demande de 250000 heures de chômage partiel pour 2014 concernant 180 postes. Ces 180 postes et ce chômage partiel concerneront combien de salariés au total?

La demande de chômage partiel n'a pas encore été formalisée auprès de la Direccte. Nous avons demandé au préalable l'avis des élus CE sur une demande qui serait de l'ordre de 250000h (réparties sur l'année 2014) pour les 1000 salariés des différents services de FAI.

Tous les membres du CE se sont prononcés CONTRE lors de la réunion du 12 novembre 2013. Ce que la direction a omis (volontairement ?) d'écrire dans le compte-rendu qu'elle a fait de cette réunion!

3 Direction:

Jusqu'à présent nous avons toujours été en

Depuis plusieurs années, il y a un quasi gel des salaires à FAI. Le cours de la vie ne cesse d'augmenter, et l'engagement de Ford d'apporter de l'activité afin de maintenir au moins 1000 emplois n'est toujours pas respecté. Nous demandons concernant le chômage partiel de 2014 la compensation de salaire par Ford de 5% car il n'est pas normal que les salariés en pâtissent de nouveau, cela fait trop d'années que cela dure.

mesure de répondre aux salariés qui nous ont demandé de ne pas être impactés par le chômage partiel. Même si le principe général reste la répartition équitable du chômage partiel, nous continuerons à répondre à ces demandes individuelles qui évitent le chômage aux personnes les plus fragiles financièrement ou personnellement.

Pour la direction, si les salariés perdent de l'argent en étant au chômage partiel, c'est de leur faute : ils n'ont qu'à demander à travailler. Bien sûr, s'ils le font, elle les envoie à GFT! Chantage.

#### 4 Direction (Case):

Ou en sommes-nous de la validation de l'APAVE pour les préhenseurs de chargement / déchargement du secteur CASE. Ces pièces sont très lourdes et il serait bien que ces préhenseurs soient opérationnels rapidement.

Les préhenseurs ont été validé le 21/11/2013. Les premiers opérateurs ont été formés à l'utilisation de celui.

De celui quoi ? Celui-ci ? Ceux-? Qui a validé ces préhenseurs ? Coïncidence ou non, ces préhenseurs ont été mis en service le jour de l'envoi de la question DP. Le formateur avait-il 3 mains pour utiliser correctement ces préhenseurs (voir rapport des salariés concernés) ? Toujours est-il que le 21 /11/2013 en équipe de nuit, un filin a cédé, du coup ils sont de nouveaux consignés!!!

#### 5 <u>Direction</u>:

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel, vous affirmiez que les délégués, quels qu'ils soient, ne pouvaient pas se trouver sur le site en dehors de leurs heures habituelles de travail s'ils n'étaient pas en heures de délégation. Or le Code du Travail précise que les représentants du personnel « peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ».

Donc le Code du Travail dit la même chose que nous disions en réponse à vos affirmations précitées lors de la dernière réunion des délégués du personnel. Restez-vous sur votre position ?

Vous citez ici l'article L. 2143-20 du code du travail sur la libre circulation des délégués syndicaux. Ce que j'ai évoqué lors de la réunion précédente se sont les règles qui s'appliquent à l'ensemble des salariés sur la durée de travail maximale journalière : 10 heures (article L.3121-34) et sur le temps de repos minimum de 11h entre deux périodes travaillées (article L.3131-1).

Vous êtes effectivement libres d'utiliser vos heures de délégation comme bon vous semble, nous demandons simplement que vous le fassiez dans le respect du code du travail.

Vous prétendez que vous pouvez rester 15h sur le site à condition de ne pas être payé par l'employeur, j'ai simplement rappelé que cela engageait notre responsabilité en cas d'accident.

Contrairement aux réunions du CE. rien n'est acté en réunion

des DP, ceci permet à la direction d'avoir un discours un jour et un écrit plus mesuré un autre jour. Mais nous aurons probablement l'occasion de revenir sur ce point ultérieurement.

#### 6 Direction:

Alors que la plupart des salariés ne sont plus en APA, vous avez fait le choix de communiquer (votre version) sur la situation de l'entreprise par courrier, pour quelle raison?

Nous avons communiqué des informations au personnel comme nous le faisons régulièrement. En quoi cela constitue un problème ?

Nous demandons simplement pour quelle raison ? Vous détectez vous-même un problème dans votre réponse. Tout est dit!

Les mass-meeting aussi étaient réguliers à une époque mais c'est plus risqué : si les salariés posent des questions!

#### 7 Direction (Fox):

Secteur Carter Fox, vous réorganisez ce secteur, en diminuant le nombre de salariés, et en augmentant la charge de travail.

Comment justifiez-vous ça, il faut donc consulter le CHSCT et le CE.

Il n'y a aucune réorganisation dans ce secteur. Nous faisons le point sur les tâches non payées (alignement du RTO).

Après réflexion, la direction a un peu raison : comment pourrait-il y avoir « réorganisation » quand il n'y a jamais eu « organisation »... de plus 2 salariés du FOX sont mutés au Body.

#### 8 Direction:

Cela fait la deuxième fois qu'une canalisation du réseau incendie lâche (centrale électrique et devant les vestiaires), en occasionnant de nombreux dégâts.

Le fait que le réseau incendie soit vétuste ne risque-t-il pas de générer des problèmes de sécurité pour le personnel en cas d'incendie ?

#### NON

Une réponse qui n'a pas demandé beaucoup de travail. Attention, la direction a démontré ses faibles qualités en pronostiques ces dernières années et là, ça n'est pas rassurant.

Quant au Nettoyage des vestiaires, elle n'en fait pas sa priorité!!! Du moins pas autant que si la fuite avait atteint ses bureaux!

#### 9 <u>Direction</u>:

Pouvez-vous nous communiquer le nombre de salariés au chômage par secteur?

En novembre le personnel qui aura le plus chômé, se sont les salariés des racks qui reprendront en décembre par la fabrication d'un nouveau modèle. Pour vous donner un ordre d'idée, mais les chiffres changent tous les jours, le lundi 25 novembre les 101 personnes pointées en CLD se répartissaient de la façon suivante :



		Racks 49, usinage alu 8, zone D ( TTH & gears) 10, indirect prod 2, DCT 6, maintenance 9, ME 1, CPQS 3, logistique 1, assemblage 10, ressources humaines 2.					
10	Direction:  Pouvez-vous nous communiquer les dates des premières fermetures de 2014?	Aucune pour l'instant, le 2 et 3 janvier sont travaillés.  Travaillés mais pas partout.					
11	Direction:  Les premiers soins se sont multipliés avec l'utilisation des racks, des protections ont été mises en place au niveau de l'ol 01.0010 assy 6F35, cela doit être généralisé à l'ensemble de l'usine au plus vite, quand comptez-vous le faire?	Pour l'assemblage, le travail sera lancé pour réalisation de tous les postes à partir de décembre.  Là encore, ce n'est pas faute d'avoir averti la direction sur les risques d'accidents. C'est ce qu'a fait la CGT aussi bien en réunion CE qu'en CHSCT et des Procès-Verbaux de ces réunions peuvent en attester! Pourquoi toujours refuser de nous écouter?					
12	Direction (assemblage 6F35):  Faites nous un point sur le nombre de transmissions à démonter.	A ce jour : 1080 transmissions à démonter					
13	Direction (assemblage 6F35):  Toutes les transmissions sont-elles à démonter pour les mêmes raisons?	Non 830 transmissions défaut plate (fournisseur GKN) 70 transmissions défaut divers production (banc, fuites)					
		180 transmissions lancement					
14	Direction:  Si le retard sur le volume des transmissions 6F35 n'est pas combler d'ici la fin de l'année, est-ce que ce volume sera rajouté aux 105 000 de 2014?	transmissions.					
15	Direction (assemblage 6F35):  Sur la ligne assy 6F35, très peu de postes sont adaptés au travail des femmes, notamment en zone sèche.  Hors, le samedi matin en heures supplémentaires des salariées viennent travailler en zone sèche.  Pouvez-vous nous certifier que les	Le personnel féminin volontaire a été affecté sur des postes compatibles avec les analyses ergonomiques :  -OP 10 mise en place Kit 1 avec le lift assy  -OP 110 mise en place différentiel et étiquette  -OP 240 mise en place des vis carter et vissage					
	postes sont bien adaptés au personnel féminin?	-OP 500 en double pour mise en place des					

Pouvez-vous nous communiquer les OP où ces salariées ont travaillé ?

vis sur VBAC et vissage

-OL 600 approvisionnement du Oil Pan

-OP 730 mise en place bouchons avant lavage. Avant ces affectations, une présentation du poste a été effectuée et après l'accord du personnel, une formation a été effectuée.

#### 16 Direction:

Le médecin du travail, ergonome, a fait un tour de la ligne Assy 6F35, et il a expliqué aux salariés que les postes de travail étaient chargés, et qu'il préconisait de doubler les postes.

Que comptez-vous faire ?

Comme nous déjà répondu plusieurs fois à la même question sur le même sujet posée par DP ou CHSCT, nous respectons nos objectifs donnés lors de la présentation initiale au CE et CHSCT en janvier 2013.

A ce jour, notre retour d'expérience est suffisamment conséquent. De ce fait :

Le groupe de travail s'est reconstitué depuis début novembre (médecin, ergonome, HR, ME, Assemblage)

-Toutes les fiches ergonomiques ont été revues par ergonome et médecin

-Les postes prioritaires ont été ciblés

-Le médecin du travail a préconisé le doublement des postes les plus difficiles dans l'attente de solutions techniques pour les alléger.

-Un groupe de travail avec les opérateurs et les spécialistes sera lancé sur OL 10 avant fin novembre

-Les postes prioritaires seront tous revus suivant le même process afin de trouver des sources d'améliorations.

L a direction écrit qu'elle « respecte ses objectifs » : ? Ceux lesquels de rentabilité ? Nos obiectifs à nous s'opposent régulièrement cette logique financière puisque pour nous, le bien-être et la santé des salariés au travail sont notre priorité. Là où le médecin a préconisé le doublement des postes, ça n'est pas fait. Pour nous, il n'y a pas à attendre la dégradation de la santé des collègues pour agir, il faut le faire maintenant!

#### 17 Direction:

Il est reconnu que le métier d'assemblage a évolué, et nous pensons que les salaires des assembleurs

Les analyses de poste des métiers d'assemblage ont été revues et tiennent compte des changements comparés à la 5R55 S.



doivent être revus à la hausse ?

Y aura-t-il un budget conséquent pour la zone assemblage en 2014 ?

Les négociations annuelles 2014 devraient se dérouler comme d'habitude aux alentours de la fin du premier trimestre et du début du second trimestre, votre organisation syndicale pourra faire part de ces revendications à cette occasion.

Permettez-nous de décider nous-mêmes quand nous souhaitons parler des salaires et de ne pas attendre que vous nous y autorisiez. Pour la CGT, ce sujet est à aborder toute l'année!

Mais la réponse de la direction n'a évidemment pas d'autre but que de botter en touche.

#### 18 Direction:

Lors de la dernière réunion DP, vous nous avez expliqué qu'il n'était pas possible qu'un de nos collègues handicapés puissent continuer à se garer à l'intérieur du site parce qu'il ne possédait pas de FORD.

Existe-t-il une dérogation pour les véhicules Renault?

En effet, nous avons constaté qu'une Clio stationnait sur l'emplacement informatique depuis plusieurs jours.

La mise à la disposition de ce véhicule pour le service informatique fait partie d'un contrat. Au prochain renouvellement de ce contrat il est prévu de changer ce véhicule.

Mais pour notre collègue handicapé, pas question d'attendre qu'il change de véhicule! Pour lui, c'est dehors et tout de suite. Pour une fois, l'a réponse de la direction est limpide.

#### 19 Direction (TTH):

Plusieurs salariés ont été mutés du TTH vers d'autres secteurs, et pas remplacés.

Ces absences se font sentir, il manque d'u personnel, cela se traduit par le fait qu'on demande à certains salariés de quitter un poste pour un autre pendant un temps plus ou moins loin laissant un autre collègue assumer seul un poste ou il faut être deux.

Idem à la grenailleuse SCHLICK ou ils sont souvent deux alors qu'un troisième salarié ne serait pas un luxe.

Pour rappel, il y a pas mal de salariés âgés de 50 ans et plus dans ce secteur. Aggraver la charge de travail n'est pas une bonne solution. Il faut remplacer les départs.

Est-ce une réorganisation, si oui, pourquoi le CE et le CHSCT n'a pas été, consulté ?

Au 1er novembre, l'effectif du TTH était identique à celui de 2011 pour un volume diminué de 37 % (de 2950 trans GFT à 1860 trans)

Pour absorber ce surplus de personnel, le TTH a contribué à l'effort demandé aux salariés en envoyant du personnel en APLD.

L'arrivée de la 6F35 a contribué à la création de nouveaux postes notamment au service MP&L et à l'usinage des gears, des personnes ont émis le souhait de changer leur orientation de carrière et ont donc quitté le TTH pour les gears ou MP&L.

Ceci n'a nullement changé l'organisation du TTH, il y a juste moins de personnes en APLD.

Chaque jour des fours sont en vidange durant 8 à 10h, il n'y a donc pendant ces périodes qu'une personne au poste.

Pour le personnel qui change plusieurs fois de poste dans la journée, il s'agit d'une demande du service médical pour soulager le personnel!

#### 20 Direction:

Il avait été décidé de mettre une machine à café en face du local CHSCT, suite à notre demande, cela fait plus d'un mois et les salariés n'ont toujours pas de machine à café.

Cette nouvelle machine est nécessaire pour les personnes travaillant à proximté. La date a déjà été donnée à la dernière commission restaurant (7 novembre) où Monsieur Lafargue était présent. C'est le 4 décembre 2013.

Et il n'est pas prévu d'espace détente : un café et au boulot !

La CGT Ford le vendredi 29 novembre 2013

#### Bonnes nouvelles n°229

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

# Bonnes nouvelles

En ce moment, ça râle beaucoup dans les allées de l'usine. Le redémarrage des productions se fait difficilement, on peut même dire que ça vasouille bien.

La liste des raisons est longue : des collègues au chômage, du manque de personnel, des postes surchargés, des heures supplémentaires à l'assemblage de la 6F, des jours travaillés les 2 et 3 janvier alors que du chômage est annoncé pour début 2014, des

productions qui baissent comme au Fox ... autant d'évènements inexplicables, autant de doutes sur la gestion de la direction.

Alors s'agit-il d'incompétence? D'une navigation à vue? Le fait est que la situation manque de clarté et renforce plutôt les inquiétudes pour la suite. Les dirigeants de Ford Europe se font très discrets. Sur toutes les questions fondamentales pour l'avenir, la direction locale dit ne pas savoir.

Nous ne savons pas si Ford Europe cherche de nouveaux projets pour FAI. Nous n'avons pas de réponses sur nos revendications comme celles de réinternaliser des fabrications d'éléments de la transmissions (pompes, support center, convertisseurs ...). II manque évidemment des engagements clairs et forts de la part de Ford. D'autant plus que l'accord signé en mai 2013 semble bien loin. La direction de FAI a déclaré en CE cette semaine, qu'elle ne savait pas si les dirigeants de Ford avaient l'intention de respecter son engagement des 1000 emplois.

Et pendant ce temps, ces mêmes dirigeants essaient d'obtenir les aides publiques pourtant conditionnées au respect des 1000 emplois! Ford ne rate pas une occasion de récupérer des subventions.

A côté de ça, la direction calcule et recalcule les effectifs pour les réduire au maximum. Un des résultats, c'est la

charge de travail importante pour de nombreux salariés, ce sont des conditions de travail dégradées, des douleurs au dos, aux épaules qui reviennent. C'est une pénibilité bien présente qui touche les collègues notamment sur les lignes d'assemblage.

Dans ces conditions, le mécontentement est bien là. Notre avenir, notre santé, nos salaires tout y est pour dire que ça ne va pas du tout. On râle mais on a besoin de plus que ça. Il nous faut relever la tête, résister, s'occuper directement de nos affaires, maintenant. Alors agissons et faisons respecter nos vies.

#### Y'EN A ASSEZ, ASSEZ!

Voila maintenant 2 ans que notre salaire est amputé dû au chômage partiel. Avant nous avions eu 3 années de quasi gel des salaires, sans compter la perte de la participation aux bénéfices.

L'année prochaine c'est encore 5% de moins sur le calcul de l'indemnité du chômage partiel qui viendra diminuer nos salaires car Ford ne veut pas faire le complément alors que la compagnie à largement les moyens financier de le faire. Il suffit de lire la dernière déclaration de Bill Ford concernant l'année 2014 annoncée comme radieuse pour ses actionnaires.

Ford ne veut pas payer les 5%, par contre elle veut bien ramasser l'argent public des subventions qui viennent de nos impôts.

Alors, STOP! Il faut exiger que Ford compense la perte des 5% comme elle l'a fait de septembre à décembre, c'est vraiment un minimum.

Pour les obtenir, seul un rapport de force et une mobilisation de tous les salariés de FAI seront nécessaires.

FLOU ARTISTIQUE

# Y EN A MARRE, ON REMET GA

#### DÉFENDRE NOTRE NIVEAU DE VIE : Une bataille à l'Ordre du jour !

La défense de nos salaires, c'est vital. Pour cela, le problème se pose dès maintenant de trouver les moyens de lutter contre les baisses de nos salaires.

La chose est difficile car cela fait bien longtemps que nous ne nous sommes pas mobilisés ensemble. Les années de sous-activité et de chômage partiel ont affaibli notre capacité de réagir collectivement. Mais la période change!

La direction veut nous faire accepter encore et encore les baisses de salaires, en plus d'un avenir pas si clair que ça. Il est nécessaire que nous fassions entendre notre voix et nos intérêts.

Nous pensons qu'une mobilisation unitaire est possible, une mobilisation que l'on pourrait construire avec les autres syndicats s'ils sont eux aussi opposés à la baisse de nos salaires. A suivre!

ET HOP. UNE AUGMENTATION!



La dernière réunion du Comité d'entreprise a montré assez clairement la vocation de la direction à nous baratiner. Nous avons essayé d'en savoir plus sur les effectifs nécessaires pour l'année prochaine, sur le sureffectif estimé ou encore sur le chômage partiel par différents secteurs.

Et bien, surprise, la direction n'a pas été capable de nous donner un chiffre quelconque. Etonnant non ? Surtout quand on sait qu'elle a demandé précisément une autorisation de chômage fixée à 250 000 heures pour toute l'année.

Les chiffres de production ne sont pas précis aujourd'hui car ils peuvent varier. Logiquement donc il y a interrogation sur les besoins en personnel. Certes mais difficile d'expliquer la désorganisation ou la pagaille apparente dans plusieurs secteurs avec du manque de personnel par ci, des heures supplémentaires par là, des postes surchargés sur les lignes d'assemblage ... et pendant ce temps, des collègues sont au chômage en ce moment.

Ce flou et ces contradictions montrent que la direction n'est pas transparente, qu'elle a des objectifs non avoués. Le chômage partiel est un moyen de réduire les coûts car en limitant au maximum les effectifs dans les services, elle décide « artificiellement » du sureffectif qui lui permet de « justifier » du chômage et donc d'avoir les aides publiques qui vont avec.



#### BIENVENU AU CLUB?

Nous sommes heureux du retour de FO dans l'activité syndicale ... après deux ans de mise en veille. Mais à peine écrivent-ils un tract que déjà ils se plaignent de la méchante CGT. On aurait donc oublié de les inviter à une réunion ? C'est vrai, désolé, on a oublié! Mais on a une excuse: toutes les dernières fois que nous les invitions à une réunion pour mener des batailles ensemble, FO n'est pas venu.

Cette fois-ci, nous souhaitions discuter de comment pousser la direction à maintenir nos salaires. Cela signifie obligatoirement construire une mobilisation des salariés Et là dessus, pas de bol, FO n'est jamais (ou quasiment) jamais partante.

Il n'est pas trop tard pour bien faire. Nous sommes convaincus d'ailleurs que nous ne sommes jamais trop nombreux pour agir et organiser les actions. Nous sommes d'accord avec le débat public, alors FO peut répondre sur ses intentions.

Contrairement à FO, nous ne disons pas « cela pourrait être pire ». Nous pensons que rien n'est perdu d'avance. Et oui, la série continue ! Cette fois, ce sont nos cotisations mutuelles qui vont augmenter en janvier 2014 : + 6,5 %. Filhet-Allard et la direction FAI justifient ces « efforts » supplémentaires du fait du déséquilibre des comptes. Et oui, nous dépensons trop. En fait cela ne s'arrête jamais !

Ce qui coûte cher c'est cette santé entre les mains d'entreprises privées avec leur logique de rentabiliser. La santé devient de plus en plus une marchandise, un moyen de s'enrichir. Un exemple ? La famille Allard est la 424ème fortune de France avec pas loin de 80 millions d'euros entre les mains. Pas mal mais du coup, cette augmentation est un peu plus difficile à digérer.



#### ILS OSENT TOUT!

Les groupes automobiles se portent bien financièrement quoi qu'on en dise. Pour preuve, le PDG de PSA, après avoir fait fermer le site d'Aulnay-sous-Bois et supprimé 11000 postes au sein du groupe devait partir pour sa retraite avec la bagatelle de 21 Millions d'Euros\* pour bons et loyaux services. Ce qui correspond à environ 1500 années de travail pour un salarié au smic. C'est révoltant!

Quant à Ford, qui vaut de nouveau plus de 70 milliards de dollars (51 milliards d'euros) en bourse, a quasiment retrouvé ses plus hauts niveaux historiques. Le constructeur automobile Américain, qui a publié en octobre ses comptes trimestriels, affiche une santé robuste et surtout, des perspectives solides. De quoi rendre jaloux les Renault et PSA (Peugeot Citroën).

Le maintien de nos salaires et la compensation de 5% deviennent du coup bien moins utopique. Nous savons quoi faire, alors faisons-le!

\* Aux dernières nouvelles, suite aux nombreuses réactions choquées, Varin a déclaré ne pas accepter ces 21 millions sans préciser la somme qu'il récupèrera au final. Entre mépris, indécence et provocation?

#### AGENDA TRIBUNAL

C'est ce vendredi que, normalement, deux « affaires » qui nous concernent sont jugées au tribunal. D'abord, la contestation de la non évolution de carrière des CDSPA. Ensuite, la contestation des avertissements infligés à 4 militants CGT lors de la manifestation au Mondial de l'auto 2012. A suivre ...

La CGT Ford le vendredi 29 novembre 2013

# COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU LUNDI 25 NOVEMBRE 2013

#### Marche de l'entreprise - Avancement des activités :

**6F35**: il y a beaucoup d'arrêts machines sur la ligne d'assemblage pour cause de pannes à répétition. Par exemple aujourd'hui, c'est l'OL129 qui a des problèmes informatiques sur la presse de mise en place joint. S'il est prévu la fabrication de 564 transmissions/jour pour décembre, le volume annoncé pour janvier redescendra à 440 boites/jour.

Gears : un robot se desselle du sol et doit être refixé + il y a toujours le même problème d'oxydation sur les pièces 7G214 qui reviennent du Canada. La direction ne peut pas nous renseigner sur l'étude qui a été faite pour réinternaliser cette fabrication si ce n'est pour nous dire que la demande est toujours en cours. A savoir que cette pièce transit pendant + de 60 jours.

Racks: lancement du nouveau modèle GTDI. Les gabarits et prototypes ont été faits la semaine dernière. Cette semaine sera validé l'assemblage puis viendra ensuite la peinture. Tout l'outillage est fait et a été fabriqué par les chaudronniers. La montée en cadence sera régulière avec comme objectif 100 racks par semaine. 395 racks seront à fabriquer pour le mois de janvier. Le volume de fabrication permettra une activité jusqu'à fin juin. Il n'y a pas encore de vision sur un rack de remplacement pour l'instant, la recherche est en cours.

**Double embrayage :** ce projet déjà compliqué l'est d'autant plus que le dessin du DCT n'est toujours pas figé. Nous passons de la phase de fabrication des prototypes à la phase TT (pièces d'essais non vendables). Il y a encore des problèmes de capabilité sur quelques machines et de qualité de soudure. Une recherche de procédé est en cours dans des entreprises régionales pour pouvoir contrôler les soudures sans destruction des pièces déjà fabriquées. Job#1 : 12 mai 2014.

**Carter Fox :** il y a toujours des problèmes de porosité dus au brut. Quand la production de la semaine est atteinte, les collègues sont envoyés en APLD jusqu'au lundi suivant. 34 000 pièces seront a fabriquer pour le Brésil entre avril et mai 2014 ce qui sera loin de nous rapprocher des volumes de production promis par Ford.

**TTH**: la CGT fait remonter un manque de personnel sur ce secteur car des salariés sont mutés dans d'autres zones sans être remplacés. D'autant plus que les prévisions de production remontent de 1850 pièces pour décembre à 2350 en janvier.

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI : nous étions 1011 salariés au mois d'octobre. Ça se rapproche !

**Prêt de main d'œuvre à GFT :** 5 personnes sont prêtées, 3 hommes et 2 femmes.

Chômage partiel: entre 150 et 200 personnes sont actuellement concernées. La direction n'a pas encore obtenu de réponse de l'administration sur la demande de 250 000 heures pour 2014. La direction est incapable de nous expliquer comment elle a calculé les 180 emplois de sureffectif qu'elle a annoncé pour 2014! Son objectif semble avant tout financier pour réduire les coûts et bénéficier de toujours plus d'argent public. D'un côté, Ford promet 1 000 emplois pour toucher les aides à l'investissement et de l'autre, Ford demande à l'État de payer du chômage parce qu'il n'atteint pas ces 1 000 emplois! Combien ça coûte? Des millions d'euros d'argent public! Les mêmes qui parlent de coût du travail dilapident les finances publiques à grand coups de subventions!

<u>Présentation des comptes de résultats du 1<sup>er</sup> semestre 2013 des contrats de la prévoyance frais de santé :</u>

	Filhet-Allard	aura	un	nouveau	site	Extranet	en	janvier	2014.	L'adresse	reste	la	même
qu'aı	ıjourd'hui.												

- □ Optic 2000 et bientôt Atoll sont partenaires ce qui nous permet d'aller chez eux afin d'obtenir des tarifs de références sur les lunettes. Le tiers payant reste valable chez toutes les marques mais ça peut nous aider à limiter les coûts.
- Le contrat étant encore déficitaire, les prix augmenteront de 6,5% en janvier 2014. Ils avaient déjà augmenté de 3% en juillet, ce qui a déclenché un débat entre la direction et des élus du CE. Les tarifs augmentant régulièrement, la direction ne voit pas d'autres solutions que d'augmenter les tarifs ou de réduire les prestations. Pour la CGT, il en existe d'autres comme augmenter la part patronale ou faire des appels d'offres chez d'autres prestataires ou encore d'augmenter nos salaires. La direction rejetant ces propositions. A noter : Filhet-Allard ne communique pas sur ses profits.

#### Renouvèlement de la convention de prêt de main d'œuvre à GFT - Avis :

Nous en sommes au 7<sup>ère</sup> renouvellement de convention. Celle-ci couvrira la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014.

Avis : les syndicats se sont prononcés POUR le prêt de main d'œuvre à GFT sauf la CGT. La CGT est CONTRE ce prêt de main d'œuvre car Ford a pris l'engagement de maintenir 1 000 emplois actifs à FAI sur 5 ans et en aucun cas le prêt de main d'œuvre et le chômage partiel entrent dans le cadre de la convention signée le 24 mai 2013. Par ailleurs, si GFT manque de personnel, qu'ils embauchent!

#### **Questions diverses:**

Dates des congés de Noël et jour de l'An : du 21 décembre 2013 au 2 janvier 2014. L'usine sera ouverte les jeudi 2 et vendredi 3 janvier mais des secteurs pourront être en inactivité, comme



par exemple le TTH qui dépend de l'activité à GFT et qui ne travaillera pas. La décision de travailler ou pas sera prise par secteur.

#### Divers:

- Le CE sera fermé le lundi 2 décembre 2013 pour raison de formation sur le nouveau logiciel de gestion.
- Les cartes et cadeaux de fin d'année seront à retirer au CE du lundi 9 décembre au vendredi 13 décembre 2013.

La CGT Ford le lundi 25 novembre 2013

### Affichage du vendredi 22 novembre 2013 :



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

# Compte-rendu de la rencontre entre syndicats suite à l'annonce de chômage en 2014!

http://cgt-ford.com

vendredi 22 novembre 2013

Lors de la réunion extraordinaire du CE du 12 novembre, la direction de FAI a confirmé qu'il y aurait du chômage partiel (APA) en 2014. Chaque organisation syndicale présente (CFE/CGC, UNSA, CFTC et CGT) s'est exprimé et a trouvé anormal que du chômage partiel soit prévu pour 2014 alors que Ford s'est engagé en mai dernier à maintenir 1000 emplois actifs à FAI pendant 5 ans.

Du coup la CGT a envoyé un mail à ces syndicats pour leur proposer une rencontre le mercredi 20 novembre pour discuter sur le sujet. Seule la CFTC y a répondu et est venue.

La CGT a expliqué le sens de sa démarche. Outre le fait le plus important que Ford ne tienne pas ses engagements concernant les 1000 emplois actifs et qu'il faut absolument une activité supplémentaire pour y arriver, Ford ne compte même pas maintenir le rajout des 5% sur la base du calcul de l'APA (passant donc de 75% du temps de l'APLD à 70% avec l'APA). Le résultat est que les salariés vont encore voir leurs rémunérations diminuer pendant les périodes de chômage. D'autant plus que du fait du calcul sur l'année précédente, les pertes de salaire vont s'accentuer en s'ajoutant aux baisses des années passées. Non trouvons ça inacceptable!

Ford doit procurer du travail et un salaire complet à tous les salariés, pas du chômage !

Nous avons donc demandé à la CFTC s'ils étaient d'accord pour que nous revendiquions ensemble que Ford maintienne ce rajout de 5%, comme il le fait jusqu'au mois de décembre, tant qu'il y aura du chômage partiel. Quelles démarches et quels moyens nous donnons-nous pour les obtenir ?

Nous commencerons par élaborer en commun un courrier adressé directement à Ford Europe pour **porter nos revendications.** 

Pour le reste, nous attendons la réponse de la CFTC qui va en discuter en interne avant de prendre sa décision. Lors d'une prochaine rencontre nous rediscuterons des stratégies que nous pourrons avoir en commun et de la suite à donner.

C'est par un travail syndical commun que nous seront plus efficaces pour défendre les intérêts des salariés!

La CGT Ford le vendredi 22 novembre 2013



#### Bonnes nouvelles n°228

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

# Bonnes nouveles

#### \_es dessous de l'usine

La vie à l'usine continue de manière chaotique. La direction ne semble pas maitriser grand-chose. Il y a une accumulation de dysfonctionnements, de choix bizarres et contradictoires.

Les démarrages prennent du retard. Et quand ça commence à produire, cela se fait difficilement. Il manque du personnel alors que des collègues sont au chômage, il y a même des heures supplémentaires le samedi matin! Alors que les volumes sont moins importants que prévus, que dire si ça produisait normalement?

Les services sont réorganisés sans explication, les effectifs sont revus à la baisse,

recalculés sans rendre des comptes aux salariés. Dans plusieurs secteurs, il y a des tentatives de réduire les équipes au minimum quitte à dégrader les conditions de travail.

A l'assemblage, des postes sont surchargés, les gestes deviennent vite difficiles et les douleurs apparaissent aussi vite aux articulations. Les lignes sont plus modernes, plus informatisées mais les conditions de travail ont du mal à progresser. Pourquoi imposer des postes surchargés et des effectifs trop légers? A quoi joue la direction alors qu'il y a pourtant une marge de manœuvre, un personnel suffisant dont une partie chôme encore?

Et justement, parlons de ce chômage que la direction veut prolonger pour l'année prochaine. Elle dit que ce sera moins douloureux et même sans perte de salaire ou presque (voir ci-dessous). Mais quelque soit le baratin qu'elle nous sort, ces jours de chômage et ces jours de congés, de RTT encore et encore bloqués, c'est tout simplement inacceptable.

> Cela ne s'arrête donc jamais. Pratique ces conventions APLD ou APA qui s'accompagnent d'aides publiques, un très bon moyen

de réduire les coûts aux frais de la collectivité. Sachant que cela signifie aussi et à nouveau des salaires rognés pendant quelques mois encore.

Nous avons proposé une rencontre aux syndicats qui siègent au CE pour voir comment obtenir que Ford maintienne la rémunération à 75 %. Seule la CFTC est venue. Nous allons voir ensemble comment on peut agir pour commencer à défendre nos salaires. Et si on recommençait à se défendre ?

#### COMMUNICATION RENFORCÉE

Le compte-rendu dit « flash intox » à l'affichage ça ne suffirait plus ? On dirait bien! Car comme pour les grandes nouvelles ou « pour votre communication personnelle » la direction a décidé de l'envoyer à l'ensemble des salariés par la poste. Sûrement pour ne pas laisser à la seule CGT le soin d'informer.

En bonus il y a ce fameux « rappel des règles d'indemnisation » qui comportent 2 tableaux d'exemple pour nous expliquer qu'avec le chômage en 2014, on ne perdrait presque rien financièrement! Voire même un peu plus grâce au passage en 2x8! C'est fort, non?

La direction avait déjà communiqué de cette manière en 2011 au début de la période de chômage APLD. Nous étions sensés, d'après ses calculs, gagner 100 % et même dans les 103 %! Cela ne s'est jamais vérifié, au contraire même puisque nous avons perdu.

Aujourd'hui encore, les calculs de la direction sont plus qu'à vérifier. Surtout qu'ils sont faussés car la comparaison est faite sur des salaires déjà diminués par l'ancienne règle APLD (75% du brut). Il est nécessaire de comparer par rapport à un salaire complet sans chômage. Une chose est sûre : avec le chômage nous allons encore perdre.

Il y en a marre, tout simplement.

## Les retraites..<u>.</u>



#### L'EXPERTISE VA ENFIN COMMENCER!

La direction locale et Ford Europe ont joué la montre le plus possible pour repousser le lancement de l'expertise CHSCT « Maintenance », votée en octobre. Le feu vert est arrivé ce jeudi 21 novembre.

Depuis le début, elle conteste la légitimité de cette expertise. Elle aurait pu le faire au tribunal or elle ne l'a pas fait ... tout simplement parce que nous avons les arguments qui justifient largement cette expertise : désorganisation du service, risque de dégradation des conditions de travail, pertes de compétences, manque de formation ... Maintenant, à l'expert et à nous de faire en sorte que la direction change son projet.

#### RAS LE BOL GLOBAL CONTRE LA SITUATION DANS L'USINE

Aujourd'hui, le ras le bol monte chez les salariés. Le constat est là, nous travaillons avec des conditions difficiles notamment dans les différents secteurs assem-

blage ... et presque unanimement les collègues disent qu'ils préféraient leurs anciennes lignes.

Nous on râle mais d'autres se font du souci. Notre Directeur passe beaucoup de temps en dehors de son bureau pour suivre de près ce démarrage difficile de la 6F35, avec de nombreuses pannes à répétition. Même la DRH de Ford Europe a été dépêchée sur place pour essayer de comprendre pourquoi nous avions du mal à faire les volumes.

Ne serait-il pas plus judicieux que ces per- ET SI JY ETRIS? sonnes s'emploient à trouver une activité supplémentaire pour que tout le monde ait du boulot? tout et n'i

Nous sommes dans une configuration de 3x8 ou presque, et les salariés sont sollicités pour faire des heures supplémentaires, ils pourraient se dire « ça y est, chômage partiel pour 2014 par courrier, avec des volumes en baisse sur toutes les activités, et de surcroît avec de l'APA moins bien rémunérée, et avec la majorité des

salariés en APLD pendant la période qui sert de référence pour calculer le montant perçu en 2014.

Mais dixit la direction, ne vous inquiétez pas vous allez être mieux rémunérés! Un discours déjà entendu, et malheureusement nous avons tous subis des pertes de salaires, même parfois importantes! Les pertes seront plus importantes puisque Ford arrête de payer les 5%, ce n'est pas acceptable.

Il faut que nous soyons solidaires, que nous nous serrions les coudes et ne pas accepter

tout et n'importe quoi. Il apparaît inévitable qu'il faudra très vite se remobiliser. Il est inacceptable que Ford déroge à son engagement sur les 1000 emplois, une nouvelle activité doit très vite être trouvée et en même





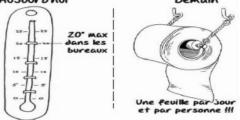
on a enfin une activité qui roule » mais il n'en est rien. Effectivement, la direction annonce officiellement du

#### ÇA CHAUFFE DANS LES TÊTES (PARFOIS)

Ford Europe (qui semble en manque d'inspiration) a décidé de limiter le chauffage dans les bureaux : maxi 20°! Il s'agit de faire des économies. Résultat sans surprise, les collègues ont plutôt froid. Alors qu'à cela ne tienne, les petits chauffages d'appoint font leur apparition un peu partout. Et les petites économies s'envolent... On rigole.

Est-ce qu'on s'occupe de la température qu'il fait dans les bureaux des dirigeants à Cologne ? Non, mais ....

#### Consignes de Ford Europe pour réduire les coûts Augourghui Demain



#### PETIT BOULOT POUR RIRE ?

On aura tout vu ? Non pas encore. Il y a quelques jours, un collègue de production qui devait être au repos (traduction de APLD) a finalement été rappelé pour une tâche importante, urgente.

C'est en arrivant dans son secteur qu'il a appris qu'il s'agissait de reboucher les trous dans le sol ... de faire le maçon en quelque sorte. Manque de bol, il n'y avait pas de ciment ce jour là.

De là à aller en acheter au Brico-marché du coin ... quand même ! Finalement, les trous n'ont pas été bouchés et le « maçon » s'est senti bien seul. temps nos conditions de travail, notre santé doivent être préservés.



# RENCONTRES AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Nous avons décidé avec la CFTC de solliciter à nouveau des rencontres avec les pouvoirs publics. Cette semaine nous avons rencontré avec les élus de la Région, de la CUB, de la Mairie de Blanquefort. Puis avec le Préfet et des représentants des services l'État.

Nous ferons un compte rendu plus détaillé quand nous aurons fait le tour complet. Pour nous, ces démarches sont utiles à la fois pour rappeler à tout le monde que l'avenir de l'usine est une histoire loin d'être réglée. En effet il y a encore de quoi s'inquiéter tant il y a de l'opacité du côté de Ford qui ne rend compte de quasiment rien sur ses intentions, même à moyen terme. Pour dire que le chômage partiel ne se justifie pas étant donné les besoins importants en formation, que nous ne sommes pas d'accord avec des aides publiques sans cesses renouvelées. Pour rappeler aussi qu'il faut des activités supplémentaires.

D'ores et déjà, nous pouvons dire que le Préfet convoquera prochainement une commission de suivi avec Ford Europe. A suivre...

La CGT Ford le vendredi 22 novembre 2013

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

Lundi 25 Novembre 2013 à 09h00

(Salle CE)

- PV du CE Extraordinaire du 6 Septembre 2013, PV du CE Ordinaire du 30 Septembre 2013 et PV du CE Ordinaire du 28 Octobre 2013.
- 2. Marche de l'entreprise :
  - Avancement des activités.
- Présentation des comptes de résultats du 1<sup>er</sup> semestre 2013 des contrats de la prévoyance frais de santé.
- Renouvellement de la convention de prêt de main d'œuvre à GFT Avis.
- Questions diverses.

La CGT Ford le jeudi 21 novembre 2013

#### Tract du mardi 19 novembre 2013

Cliquez ci-dessous pour agrandir en pdf



DÉFENDRE ENSEMBLE LES LIBERTÉS D'ACTIONS ET D'EXPRESSIONS SYNDICALES!



L'année 2013 n'a pas été rose pour les syndicalistes. Il y a bien eu ces dernières années, et depuis toujours d'ailleurs, des attaques contre les militants syndicalistes mais cette année, les coups sont venus d'où nous les attendions un peu moins.

En effet, au mois de mai, le chef de l'État a décidé d'enterrer la loi d'amnistie syndicale. Des militants syndicaux et associatifs qui se battent pour des droits et qui se retrouvent injustement devant des tribunaux, bien souvent sous des prétextes fallacieux, se voyaient retirer leur dernière chance d'échapper à une justice étonnamment moins clémente avec eux qu'avec les amis du président actuel et encore plus avec ceux du précédent.

Pour exemple Xavier Mathieu, ancien délégué syndical CGT de Continental, condamné à 1200 euros d'amende par la cour d'appel d'Amien pour avoir refusé un prélèvement ADN qui l'aurait d'office inscrit au fichier des empruntes génétiques. Pour rappel, ce fichier avait été mis en place par l'équipe Sarkozy/Fillon et « vendu » aux français comme servant à ficher les terroristes et autres délinquants sexuels... Avant d'y ajouter les militants syndicaux! Pourquoi?

Parce que pour le pouvoir aux ordres du patronat, ce qu'il craint avant tout c'est le retour de la confiance dans la lutte collective. C'est ce qui explique l'attitude inacceptable du gouvernement pour ne pas promulguer une loi d'amnistie pour le mouvement social. Il considère que ce serait donner un signe d'encouragement à l'action revendicative. C'est ce qui traduit la montée très forte de la répression antisyndicale menée par le patronat dans les entreprises depuis et nous commençons à en sentir aussi les prémisses ici, à FAI, mais nous y reviendrons plus loin. Leur objectif est de créer un climat de peur pour étouffer toute velléité d'action des salariés.

Et tout une machinerie a été mise en place par la caste médiaticopolitique afin de dénigrer l'action syndicale. Qui n'a pas entendu de nombreuses fois ces derniers mois dans différentes émissions ou journaux télés des sous fifres du patronat nous expliquer que si les usines ferment en France, c'est la faute des syndicats et surtout bien sûr de la CGT. Exit les délocalisations pour faire toujours plus de profits. Non, c'est la faute de la CGT. Les licenciements dit boursiers? Plus personne n'en parle puisqu'ils ont trouvé leur bouc émissaire! Et si les autres pays européens, notamment les plus proches de nous vivent la même crise avec son lot de délocalisations et de licenciements, c'est aussi à cause des syndicats français sans doute! Tout ce beau monde connait les vrais coupables mais quand on en croque, on ne peut pas dire du mal des copains. A qui appartiennent ces médias si promptes à casser du syndicat? Bouygues, Dassault, Lagardère, Arnault, Bolloré. Tous ces noms vous rappellent quelque chose bien entendu. Que des proches de l'action sociale et des salariés... Quelle blague!

#### LIBERTÉS D'ACTIONS ET D'EXPRESSIONS SYNDICALES!

Les libertés syndicales, les libertés d'expressions, les libertés d'agir collectivement sont aujourd'hui gravement menacées et le patronat en profite. Sous prétexte d'une crise financière et économique, les droits des salariés sont soumis à des pressions considérables avec la mise en œuvre de réformes fondamentales du Droit du Travail qui renforcent les politiques de flexibilité voulues par le MEDEF et qui favorisent la précarité et l'exclusion des salariés. Manœuvres qui sont orchestrées avec la complicité de certaines directions d'organisations syndicales qui ont notamment ratifié l'Accord National Interprofessionnel le 11 janvier 2013 sans consulter leurs bases, ce qui a « agacé » beaucoup de leurs militants.

De fait, les « contestataires » se retrouvent dans l'œil du cyclone. Et pour tenter de dissuader toute opposition à cette cure d'austérité sociale, une politique répressive à l'encontre de l'action syndicale et progressiste est orchestrée par les promoteurs du libéralisme, avec l'aval du Pouvoir en place. De nombreux syndicalistes CGT sont victimes de cette criminalisation de l'action syndicale. L'affaire des cinq militants CGT du Roannais est le symbole de cet acharnement contre toutes formes d'actions et d'expressions syndicales! Eux aussi ayant refusé des prélèvements ADN se sont retrouvés devant les tribunaux. Les exemples ne manquent pas, malheureusement.

#### LA RÉPRESSION SYNDICALE, ÇA SUFFIT!

La CGT n'a pas la réputation de laisser faire sans broncher. C'est pour cela qu'une logistique se met en place dans notre structure syndicale afin de faire remonter tous les constats d'entraves syndicales dans les entreprises et de les collecter, de les analyser puis de constituer un dossier national. Par ailleurs, la CGT passe à l'offensive pour défendre ses militants. C'est en ce sens que de tous les départements, de toutes les professions, ce sont plus de 20 000 manifestants qui sont venus soutenir nos camarades Christel, Christian, Jean-Paul, Gérard et Didier ce 5 novembre 2013 à Roanne.

C'est aussi pour ces raisons que l'Union Départementale de la CGT 33 a récemment écrit un courrier à la direction de FAI pour lui rappeler quelques règles du droit syndical suite à des menaces de sanctions dont ont été victimes certains de nos militants.

#### DE FORD À FAI!

Historiquement, dès ses origines, Henri Ford a toujours farouchement refusé la présence des syndicats dans ses entreprises. Il aura fallu attendre les années 40 pour que la détermination des syndicalistes ouvrent une brèche dans la politique de la terreur mise en place par Henri Ford. Celui même que l'on présente encore parfois comme étant un bon payeur versait en vérité des salaires inférieurs à ceux de ses concurrents que sont GM et Chrysler et préférait payer des hommes de main pour empêcher les syndicats d'entrer dans l'usine. De quoi outrer le maire de Détroit de l'époque.

À FAI, la création de la CGT n'a pas été sans douleur. Il suffit d'en parler avec les anciens pour comprendre ce qu'ils ont subi à l'époque en terme de menace, de répression et parfois de violence !

#### LA RÉPRESSION DES MILITANTS EN MÉTHODE DE MANAGEMENT ?

Aujourd'hui, à FAI, nous voyons poindre quelques menaces. Et oui, c'est l'époque qui voudrait ça, c'est dans l'air du temps et un certain patronat se voit pousser des ailes. Mais autant le dire tout de suite, nous n'avons pas l'intention d'en être victimes! L'année dernière, c'était 4 militants CGT et un CFTC qui se voyaient sanctionnés par un avertissement suite à la manifestation au mondial de l'automobile. Nous ne nous étendrons pas sur le sujet puisque cette affaire sera bientôt jugée par le tribunal des prud'hommes mais ce que nous pouvons d'ores et déià dire, c'est que les arguments ne manquent pas pour contester ces

nctions.

Dernièrement, pendant la semaine de fermeture (pas de répit), trois de nos camarades ont reçu à leur domicile un courrier en recommandé avec AR les menaçant de sanctions disciplinaires. Les entretiens dans le bureau de la chef du personnel étaient plutôt vifs. L'agressivité de la direction était déplacée mais impossible de la convaincre de quoi que ce soit, elle avait décidé avant même ces entretiens que nos camarades étaient coupables. De quoi ? D'aller manifester devant un magasin Leclerc alors qu'ils étaient en formation syndicale le même jour (solidarité patronale ?). Et peu importe si les journées font 24 heures, impossible de lui faire entendre raison. Elle avait des preuves et tout et tout. Et puis, suite à un courrier de l'UD CGT 33, finalement, la direction reconnait la bonne foie de nos camarades. Si si, elle l'écrit même dans un deuxième courrier qui leur est adressé. En attendant, son dossier, ses preuves, son enquête, ont engagé des frais et c'est l'entreprise qui paye, faute professionnelle ? Ce n'est pas à nous d'en juger, c'est à qui d'ailleurs ? A la direction peut-être...

Mais ces entretiens et d'autres discussions que nous avons eu avec la direction, en réunion des Délégués du Personnel notamment, nous font dire que les tentatives de répression syndicale à FAI ne font que commencer, du moins si nous laissons faire. Beaucoup (trop) de choses ont été dites récemment qui par exemple menacent la liberté de circulation des élus du personnel dans l'entreprise, l'attention particulière qui sera prêtée aux formations syndicales, les Délégués Syndicaux qui ne seront plus les bienvenus aux réunions des Délégués du Personnel, etc, etc... Et ce sont les mêmes qui parlent de dialogue social ou encore de partenaires sociaux ?

Nous devrons tous faire attention et défendre ensemble les libertés d'actions et d'expressions syndicales. Il en va de la protection de tous les salariés de FAI et peut-être même de l'avenir de l'entreprise. Ces menaces ne sont pas gratuites et ce qui se cache derrière n'est surement pas anodin. Notre force, c'est le collectif et plus nous serons solidaires, plus le rapport de force penchera du côté des salariés!

Et plus nous seront de syndiqués mieux ça sera, alors pensez-y!

La CGT Ford le mardi 19 novembre 2013

Touche pas à ma retraite!

Cliquez ci-dessous pour agrandir en pdf



#### L'avenir :



#### C'est l'augmentation des salaires et le plein emploi qualifié L'archaisme :

#### C'est cette nouvelle réforme des retraites qui affiche un recul social

après avoir été rejeté au sénat.

Si tous les groupes sénatoriaux ne l'ont pas refusé pour les mêmes raisons, il n'empêche que le caractère injuste et inefficace de cette nouvelle réforme domine.

Pour la CGT, la question de nos retraites, et plus largement de notre système de protection sociale, concerne l'ensemble des salariés et des citoyens, et doit donc faire l'objet d'un large débat de société. C'est pour cette raison que nous avons demandé à ce que la réforme des retraites fasse l'objet d'une négociation tripartite entre syndicats de salariés, organisations patronales et le Gouvernement.

Les multiples sondages d'opinion rappellent que les salariés attendent une autre réforme des retraites. Les salaires et l'emploi sont au cœur des réponses à apporter.

#### Cette réforme est injuste et inéquitable.

□ Injuste car l'allongement de la durée de cotisation va

De nombreuses luttes ont lieu dans ce pays et particulièrement en Gironde pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les services publics comme : dans l'Éducation Nationale, la santé, l'Inspection du Travail, le commerce et services, la SNCF, Air France, Hérakles SNECMA),l'AIA, la SAFT, Ba-

gatelle, ...

pénaliser en particulier les jeunes et les femmes, et, en éloignant la perspective d'une retraite complète, viendra encore dégrader le montant des pensions.

⇒ Inéquitable car elle fait peser l'ensemble des efforts de financement sur les salariés et les retraités. Les salariés voient leurs cotisations augmenter, les retraités leur pouvoir d'achat baisser une nouvelle fois du fait d'un report revalorisation annuelle des pensions. Le patronat, par contre, a obtenu une compensation immédiate et intégrale de l'augmentation des cotisations.

e projet de loi portant sur la réforme de notre sys-Li tème de retraite, va être réexaminé au parlement injonctions du MEDEF au détriment des revendications des salariés et retraités. Elle tourne le dos aux objectifs de justice sociale.

> Lors de la précédente réforme des retraites, en 2010, de nombreux parlementaires s'étaient mobilisés pour défendre le droit à la retraite à 60 ans et prouver qu'une autre réforme était possible. Nous attendons donc beaucoup encore une fois du débat parlementaire.

#### Ainsi, nous vous rappelons ce que la CGT entend porter dans ce débat :

- Rétablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité des salariés et au moins égale au SMIC (que la CGT revendique à 1 700 €),
- Tenir compte de la pénibilité par des mesures d'anticipation d'âge avant 60 ans,
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Assurer une retraite de haut niveau pour le plus grand nombre et en particulier les plus jeunes d'entre nous.

Pour financer le rétablissement et l'extension des droits constitutifs d'une retraite satisfaisante pour toutes et tous, nous proposons une réforme du financement des retraites :

⇒ Revoir le calcul de la cotisation employeur de sorte de la moduler en fonction de la politique salariale et d'emploi et de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise, C'est par la revalorisation du travail tant dans son contenu que par des mesures salariales efficientes que nous supplémentaire de 6 mois de la répondrons aux besoins des salariés, des retraités la protection sociale est garante de la cohésion sociale dans notre pays pour la réponse en besoin de santé, pour la politique familiale, ce sont des questions essentielles pour le bien vivre ensemble, c'est une nouvelle répartition des richesses qu'il faut.

#### Le 19 novembre 2013

journée de mobilisation nationale pour les salariés, les retraités Appel à la grève partout où les salariés le décide, Rassemblement à 10h30 devant la Préfecture à Bordeaux. A 11h00 manifestation avec les salariés du Lot et Garonne qui appellent à se rassembler devant **l'Agence Régionale de Santé à Bordeaux** rue Belleville pour exiger des moyens pour la protection sociale.

La CGT Ford le lundi 18 novembre 2013

#### Tract du vendredi 15 novembre 2013



Pour nos conditions de travail ET POUR NOS EMPLOIS:

# Une nouvelle activité PLUTÔT QUE DU CHÔMAGE!

La réunion extraordinaire du CE de cette semaine a donc, entre autres choses, confirmé que nous subirons des périodes de chômage partiel pour 2014. Ce n'est évidemment pas une bonne nouvelle et c'est déjà une faille dans l'accord du 24 mai 2013 qui actait l'engagement de Ford sur les 1000 emplois actifs.

De son côté, la direction essaie de positiver la situation disant que ce chômage sera « à un niveau très inférieur » (250 000 au lieu de 480 000 heures) et que l'usine est bien dans « une perspective d'amélioration de nos résultats commerciaux et financiers ». Certes, malgré les retards importants et les volumes à produire plus petits que prévus, on peut dire que les activités se mettent en place progressivement. Mais le problème de fond reste qu'à moyen terme, nous n'avons pas de visibilité sur la pérennité du site et sur le maintien de l'ensemble de l'effectif.

Ford répète à chaque réunion qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir. Ce mardi, il a été même dit clairement que « si les volumes des activités sont là alors les 1000 emplois seront occupés » ou encore qu'à « 160 000 unités produites (la 6F35) on gagnera très bien notre vie » voulant dire par là que l'usine sera rentable et fera des bénéfices rien qu'avec les volumes prévus. D'un autre côté, elle dit qu'il y a des recherches pour d'autres projets. En vrai, on ne sait pas où nous en sommes. Et la direction ne semble pas non plus maîtriser la situation, se contentant à priori de répéter ce que Ford Europe lui dit.

#### NON AU CHÔMAGE PARTIEL!

En attendant, ces nouvelles périodes de chômage partiel ne sont pas acceptables. Dans son compte rendu la direction a bizarrement « oublié » de donner le résultat de la consultation du Comité d'Entreprise. Tous les syndicats ont répondu qu'ils ne donnaient pas d'avis favorable, contestant plus ou moins la politique de la direction.

La CGT a pris position contre. D'abord parce que cela signifie que les salariés concernés (on ne sait pas combien ni à quelle dose) devront subir encore des baisses de salaires. Mais cette fois-ci ce sera plus dur car la loi a changé et les conditions de rémunérations du chômage partiel passe de 75 % à 70 % du salaire brut de base.

La direction ose dire que les salariés ne sentiront rien parce qu'ils passent en 2x8 et 3x8. C'est faux! Des salariés sont aujourd'hui endettés ou connaissent d'énormes difficultés financières. Alors oui, une perte 80 euros par mois ou même moins, cela devient vite insupportable.

Nous dénonçons aussi ce réflexe patronal de demander de l'argent aux pouvoirs publics dès qu'ils se disent en difficulté. Après avoir acquis une aide de 35 millions d'euros, voilà que Ford demande 1,8 millions d'euros de plus! Et il faut rajouter les exonérations de cotisations sociales! C'est d'autant moins acceptable que Ford est une multinationale qui va bien, qui fait des bénéfices et qui affiche des ambitions pour l'avenir. La direction a reconnu dans la réunion que même la trésorerie de Ford Europe était très bonne!

Cette annonce de chômage partiel est incompréhensible au regard de la désorganisation actuelle dans beaucoup de secteurs qui se traduit par le manque de personnel, les heures supp du samedi matin, les mutations à tout va, alors que des collègues sont en chômage actuellement.

Enfin, nous pensons que plutôt que mettre les gens au chômage, il faudrait renforcer le plan de formation. Car les besoins sont très loin d'être satisfaits en réalité. Tous le monde, opérateurs, conducteurs, agents de maintenance, techniciens ... ont besoin d'être formés.

La direction acte le désaccord des syndicats mais ne change rien à sa politique. La CGT a demandé à la direction de maintenir au moins la rémunération à 75 %, elle a refusé. Alors nous avons envoyé un courrier aux organisations syndicales présentes en CE pour proposer une rencontre sur ce sujet. Il faut imposer au minimum le maintien des salaires.

#### DES RÉORGANISATIONS QUI DÉSORGANISENT!

A côté de ces problèmes de chômage partiel, il y a la politique globale de la direction dans cette période de redémarrage de l'activité. C'est aussi une politique qui vise à externaliser des activités dites occasionnelles comme le tri de pièces et donc à faire disparaître des emplois! Et puis il y a les réorganisations de certains secteurs.

Les réorganisations de services en cours (service qualité -7, maintenance -17, par exemples) se traduisent par des suppressions de postes ! A chaque fois, le sureffectif est déclaré sans que la direction ne s'en explique réellement. Il n'y a pas d'estimations chiffrées des charges de travail et très peu de détails concernant les futures organisations du travail. La direction est seulement obsédée par le trop grand nombre de salariés.

Le résultat est facile à prévoir. Comme pour l'activité des racks ou la logistique, les démarrages se feront difficilement faute de moyens suffisants. Malgré les alertes émises par la CGT et le CHSCT, la direction gère comme elle sait faire ... avec pour seule boussole le chiffre des coûts. Au final, ce sont les salariés qui trinquent! Pressions, surcharges de travail, mutations forcées, santé dégradée, accidents du travail, douleurs et maladies professionnelles, conditions de travail pénibles ...

Forcément, pour la Maintenance ou pour le Service qualité, on imagine des redémarrages tout aussi compliqués car il n'y pas la prise en compte de toutes les difficultés réelles, de la réalité du travail sur le terrain, de nos conditions de travail : nouvelles technologies, nouvelles tâches, nouvelles pièces, reprise de l'activité après 2 ans de transition, besoins importants en formation ... C'est pour cette raison que le CHSCT a voté une expertise pour mettre à plat la réorganisation à la maintenance et pour défendre les conditions de travail, a voté une enquête au Repacking-Logistique suite à des alertes de souffrance au travail et demande une nouvelle réunion extraordinaire concernant la réorganisation du Service qualité.

#### IL Y A NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ... ET L'AVENIR DES EMPLOIS

En fait, les conditions du redémarrage répondent à un objectif dicté par Ford Europe : réduire les coûts au maximum et cela passe forcément par des économies sur le personnel. Pour cela, la direction veut imposer du chômage partiel et en même temps met la pression sur tous les salariés, les met en situation de précarité, les fait se sentir inutiles ou en trop, les salariés « handicapés » sont

aussi vises car monis polyvalents.

Nous avons une bataille à mener pour un redémarrage de l'activité respectueuse de l'ensemble des salariés, pour nos conditions de travail, pour ne plus être au chômage mais être formés le mieux possible. Partout, il nous faut résister contre les pressions, les chantages, les menaces ou intimidations qui existent parfois. Mais ça ne suffit pas!

En plus de défendre notre quotidien à l'usine, il est évident que, pour la CGT-Ford, de l'activité supplémentaire est nécessaire pour pérenniser le site et les emplois. En effet, les 1000 emplois « garantis » par Ford dépendent officiellement des volumes à pleine capacité, ce qui reste très aléatoire. Ford nous refait le coup des volumes fluctuants or c'est une ou des activités supplémentaires qu'il faut.

Ford en a largement les moyens : les moyens financiers, les perspectives industrielles même en Europe et il y a suffisamment de place dans l'usine pour recevoir de nouvelles lignes de fabrications.

La CGT va rencontrer les élus locaux, le préfet pour alerter une fois encore. Mais nous, salariés, devons d'une manière ou d'une autre nous remobiliser pour changer la donne.

Comme le dit si bien Ford dans ses publicités « Allons plus loin » ... Tous ensemble !

La CGT Ford le vendredi 15 novembre 2013

# Réorganisation du Service Qualité Le CHSCT demande une nouvelle réunion extraordinaire

#### Mail du CHSCT à la direction :

Bonjour,

Suite à la présentation que vous nous avez faite lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du mardi 12 novembre, nous vous demandons par ce courrier des informations supplémentaires.

En effet, le document date de juin 2013 (présentation en CE) et 4 mois après, vous nous présentez le même document sans l'avoir actualisé, sans apporter de précisions sur la charge de travail estimée dans les différents service, sans détailler non plus l'organisation du travail que vous pensez mettre en place.

Voici quelques questions, lesquelles correspondent à des demande de salariés du secteur :

- Rappel de l'effectif en 2011, avant le PSE et l'arrêt de l'activité la même année
- Charge de travail estimée sur les différents laboratoires, les secteurs du service
- Organisation du travail détaillée aux laboratoires chimie, contamination, métallurgie, au Calibre, au Garage, à la réception pièces ... (équipes, horaires, encadrement ...).
- Liste des tâches à accomplir par service, par salarié : tâches anciennes et tâches nouvelles
- Fiches de postes
- Nombre de centrales de coolant, de machines à laver, d'autres équipements à surveiller et le temps de travail que cela représente
- Nombre de pièces à contrôler et le temps que cela représente (estimation)
- Fréquence des contrôles
- Plan de formation quelle compétences nécessaires, quels besoins recensés, quels salariés concernés, quelles formations qui ont eu lieu en 2013 et programmées pour 2014

Nous vous proposons de faire une nouvelle présentation de la réorganisation qui pourrait avoir lieu lors d'une prochaine réunion extraordinaire du CHSCT, dès que vous serez prêt.

Nous proposons aussi l'organisation d'une réunion avec l'ensemble du personnel concerné par la réorganisation et avec le CHSCT. Plusieurs salariés (laboratoire chimie et contamination notamment) nous ont fait part de leur incompréhension sur les motivations de cette réorganisation et leur désaccord avec le projet de supprimer 7 emplois au total.



D'après leur expérience, leur connaissance du métier, leurs estimations concernant la charge de travail, la diversité des tâches à accomplir, la complexité (et la nouveauté) de certaines de ces tâches conduirait au contraire à la nécessité de maintenir les effectifs existants et aussi de renforcer les formations pour l'ensemble du personnel.

Des salariés contestent la manière dont s'est déroulée la discussion. Après l'annonce du sureffectif estimé, la liste des salariés « en trop » a été communiquée, mettant de fait sous pression pour partir dès que possible, « dès que des opportunités se présenteront » comme vous l'avez dit en réunion. Pour eux, il n'y a pas eu le débat nécessaire sur la mise en place d'un service qualité efficace et avec des bonnes conditions de travail. Ils sont pourtant suffisamment bien placés pour tenir compte de leur avis.

Merci pour vos réponses.

Nous écrirons par ailleurs une demande officielle de réunion extraordinaire du CHSCT.

Philippe Poutou, secrétaire du CHSCT

#### Réponse de la direction :

Bonjour Mr Poutou,

J'ai bien pris note de vos questions - nous allons préparer les réponses et organiser dès que possible une réunion de CHSCT afin de vous les présenter et en discuter.

Bien cordialement,

Le DRH

La CGT Ford le jeudi 14 novembre 2013

Presses et médias du mardi 12 novembre 2013 : Chômage partiel en 2014 !

Le 19-20:

Le 12-13:





La CGT Ford le mardi 12 novembre 2013

# COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU MARDI 12 NOVEMBRE 2013

Ordre du jour : Information-consultation des membres du CE sur le budget et les perspectives 2014 - Avis :

Cette présentation est faite d'après un budget préliminaire. Le budget définitif sera présenté le 16 décembre en présence de l'expert du cabinet Sécafi qui souhaite également intervenir. La direction nous refait le coup de la confidentialité et refuse de voir apparaitre des chiffres financiers concernant le budget 2014 sur nos comptes rendus. Nous pourrons toutefois les publier après la réunion du 16 décembre. Pour l'heure, aucun document ne nous a été fournis.

**6F35**: Production prévue : 104 340.

DCT: Production prévue : 17 130. Le Job#1 est repoussé à mai 2014!

Fox: Production prévue: 95 000.

TTH pour GFT: Production prévue: 594 255.

Racks: Production prévue: 4 140.

Ces prévisions de production aboutiront à des pertes encore importantes. L'excédent brut d'exploitation est négatif pour 2013 mais limité comparé à 2012. Même si le chiffre d'affaire en 2013 est en amélioration par rapport à 2012, FAI a « touché le fond » et devrait commencer à se relever en 2014. Rien de catastrophique dans notre situation puisqu'il y a surtout eu des investissements pour peu de productions, mais si les activités peinent à démarrer et à atteindre les volumes promis par Ford, la situation pourrait le devenir.

#### En ce qui concerne les 1 000 emplois actifs minimum pour 2014 :

La direction envisage un sureffectif d'environ 180 postes et va demandée 250 000 heures de chômage partiel à l'administration. La direction y trouve un aspect positif puisque pour elle, c'est deux fois moins que ce que nous avons connu auparavant. La pilule est difficile à avaler car il n'était pas envisagé de chômage partiel en 2014. Il n'en était pas du tout question le 24 mai dernier lors de la signature de la convention entre Ford, l'État et les pouvoirs publics. Ford démontre qu'il ne tient pas ses engagements et veut faire payer les finances publiques à hauteur de 1,8 millions d'euros supplémentaires à ajouter aux sommes déjà versées.

Mais l'État ne sera pas le seul à payer la facture puisque la rémunération des salariés ne sera plus qu'à hauteur de 70% du salaire brut contre 75% jusqu'à maintenant. La CGT demande à Ford de poursuivre la compensation de salaire de 5% comme déjà fait de septembre à décembre 2013 : réponse : NON ! La direction estimant que la perte de salaire sera minime ! Un collègue qui subirait un mois de chômage aura une perte de salaire qui sera supérieure à 100€ et bien pire s'il a eu des arrêts maladie par exemple. Une paille pour la direction.

#### Fermetures d'usine?

Il y aura aussi vraisemblablement des semaines de fermeture en 2014 mais comme la direction « navigue à vue », elle ne sait pas nous dire lesquelles. Elle ne sait d'ailleurs toujours pas si nous aurons deux semaines à Noël et s'engage à nous répondre lors de la prochaine réunion du CE à la fin du mois.

#### Avis des membres du CE:

L'avis des membres du CE ne concerne que la demande de chômage partiel envisagée pour l'année prochaine. Pour la CGT, c'est anormal que Ford, multinationale qui fait des milliards de profits, utilise les finances publiques comme béquille. Par ailleurs, la CGT demande à ce que le plan de formation 2014 soit plus important et en adéquation avec les nouvelles activités, ce qui n'a pas toujours été le cas. Et pour finir, quand la direction refuse le maintien de la compensation de salaire de 5% prétextant que la perte de salaire sera minime, on voit bien l'écart entre leurs salaires et les nôtres. Qu'est-ce que 100€ sur un salaire moyen d'environ 12 000€ mensuel ?

Ford n'a toujours pas fait la démonstration qu'avec les activités actuelles il tiendra son engagement de maintenir au moins 1 000 emplois actifs à FAI, d'autant que les augmentations de volumes restent très hypothétiques. La CGT maintien qu'une ou des activités supplémentaires pérennes sont nécessaires!

La CGT Ford le mardi 12 novembre 2013

Clip du groupe Délio de leur titre : "Par la porte de derrière"

Historique de la page d'accueil du site :

Historique de la page d'accueil du 04.10.2013 au 12.11.2013 Historique de la page d'accueil du 26.07.2013 au 04.10.2013 Historique de la page d'accueil du 03.06.2013 au 26.07.2013 Historique de la page d'accueil du 28.04.2013 au 03.06.2013 Historique de la page d'accueil du 06.03.2013 au 28.04.2013 Historique de la page d'accueil du 23.01.2013 au 06.03.2013 Historique de la page d'accueil du 07.11.2012 au 23.01.2013 Historique de la page d'accueil du 28.09.2012 au 07.11.2012 Historique de la page d'accueil du 16.07.2012 au 25.09.2012 Historique de la page d'accueil du 01.05.2012 au 16.07.2012 Historique de la page d'accueil du 03.03.2012 au 30.04.2012 Historique de la page d'accueil du 04.01.2012 au 03.03.2012 Historique de la page d'accueil du 05.11.2011 au 03.01.2012 Historique de la page d'accueil du 25.08.2011 au 05.11.2011 Historique de la page d'accueil du 18.05.2011 au 25.08.2011 Historique de la page d'accueil du 08.04.2011 au 17.05.2011 Historique de la page d'accueil du 14.03.2011 au 08.04.2011 Historique de la page d'accueil du 07.02.2011 au 14.03.2011 Historique de la page d'accueil du 12.01.2011 au 07.02.2011 Historique de la page d'accueil du 07.12.2010 au 12.01.2011 Historique de la page d'accueil du 05.11.2010 au 07.12.2010 Historique de la page d'accueil du 30.09.2010 au 05.11.2010 Historique de la page d'accueil du 09.09.2010 au 30.09.2010 Historique de la page d'accueil du 06.07.2010 au 09.09.2010 Historique de la page d'accueil du 10.06.2010 au 06.07.2010 Historique de la page d'accueil du 01.04.2010 au 10.06.2010 Historique de la page d'accueil du 01.03.2010 au 01.04.2010 Historique de la page d'accueil du 01.01.2010 au 01.03.2010 Historique de la page d'accueil du 03.12.2009 au 31.01.2010 Historique de la page d'accueil du 01.10.2009 au 03.12.2009 Historique de la page d'accueil du 05.09.2009 au 30.09.2009 Historique de la page d'accueil du 01.06.2009 au 05.09.2009 Historique de la page d'accueil du 01.05.2009 au 31.05.2009
Historique de la page d'accueil du 01.04.2009 au 30.04.2009
Historique de la page d'accueil du 19.03.2009 au 31.03.2009
Historique de la page d'acceuil du 29.02.2009 au 18.03.2009
Historique de la page d'acceuil du 29.01.2008 au 28.02.2009
Historique de la page d'acceuil du 06.12.2008 au 28.01.2009
Historique de la page d'accueil du 20.11.2008 au 06.12.2008
Historique de la page d'accueil du 18.10.2008 au 20.11.2008



Le compteur ci-dessus a dépassé pour la deuxième fois les 100 000 visites, mais comme sur les vieilles Ford, il n'a que 5 chiffres. N'oubliez-donc pas de les ajouter. Merci du succès que vous apportez à ce site. C'est notre unique récompense au travail qu'il représente. Rendez-vous à 300 000!