

SAUVONS ES 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

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

Compte rendu de la réunion commission restaurant du 7 novembre 2013

Syndicats présents : CGT et CFTC **Absents :** UNSA et CFE/CGC

Les points à l'ordre du jour :

- Retour sur la prestation
- Retour sur les animations
- Présentation animation de noël 2013
- Changement de la TVA
- Suivi des indicateurs de gestion
- Rapport de la dernière visite Silliker
- Info SODEXHO
- Questions diverses

Réunion:

- L'accueil des participants est « soigné », petites viennoiseries, café, eau à volonté. Pendant la réunion il y a un diaporama qui est passé sur les divers points à l'ordre du jour.
- Pour le 1^{er} point, (depuis septembre) l'offre du soir : la Sodexho avait estimé faire entre 40 et 80 repas, en fait c'est plus de 100 voire 120 qu'il a fallu servir (Pour information, le midi il est servi entre 430 et 550 repas).

Ils ont été pris de court le premier jour et ont dû rectifier.

Ils disent respecter le cahier des charges, et donner la prestation due. S'il manque en fin de service le soir quelques denrées, dessert ou entrées il faut demander.

Le fait que le nombre de salariés du restaurant soit réduit à 3 le soir limite largement la qualité de la prestation et aggrave les conditions de travail des salariés.



Sans oublier que par souci d'économie, la sortie de denrées périssables est limitée.

- Le menu de noël sera organisé le 17 décembre (idem pour GFT), de fait un peu plus cher, comme d'habitude. La Sodexho veut aussi faire des « opérations produits », c'est-à -dire vendre des terrines de foie-gras pour noël et la galette des rois pour janvier.

C'est sur les denrées que la marge est faite, donc toutes ces animations exceptionnelles sont l'occasion pour la Sodexho de les augmenter.

- Il va être installé deux nouveaux distributeurs (café et autres boissons + confiseries viennoiseries) dans l'atelier en face du local CHSCT, c'est prévu pour le 4 décembre.

Il n'y aura pas d'espace détente. On connaît la raison c'est pour faire au moins cher comme la direction nous l'a dit lors de la réunion DP.

- Le taux de la TVA risque de changer en décembre prochain, passant de 7% à 10%, donc augmentation à prévoir sur toutes « les prestations », le café risque de passer à 40 centimes du coup. C'est dû au fait que la Sodexho fait des augmentations par tranche de 5 centimes sur les produits en distributeurs.

Ils nous disent qu'ils font des cadeaux en vendant le café 35 cts au lieu de 37cts mais cela n'engage que ceux qui y croient.

- Visite Silliker : c'est un organisme privé qui vient faire un contrôle tous les mois sur l'hygiène et une visite trimestrielle plus poussée. Les résultats seront donnés avec le diaporama. La Sodexho ne signale rien de particulier, à nous d'étudier pour voir.

Les services de l'état passent de temps en temps, c'est les répressions des fraudes (donc les douanes et gendarmes) qui passent, cela ne dépend plus du ministère de l'agriculture et les contrôles sont plus sévères pour la direction car ils ne font pas de préconisations ou de préventions, ils collent des amendes si il y a infractions.

- Il est envisagé de mettre en place un service restauration de nuit pour FAI, ils prévoient 40 repas environs, peut-être pour le 2 décembre prochain. Il y aurait un salarié pour servir un plat chaud unique. il y aurait aussi deux variétés de sandwichs, croques messieurs, des pizzas et autre Pannini, sans oublier les entrées desserts etc.

De fait, avec un personnel réduit au minimum (un salarié) la restauration sera au minimum. Si nous voulons un mieux, il nous faut aller vers une augmentation conséquente de la part de la direction Ford dans la restauration collective afin d'améliorer l'ensemble des prestations de la restauration dans l'entreprise.

Questions diverses:

- Sur le pain, il y a deux qualités fournies, le midi le pain arrive cuit de chez le boulanger. Le soir c'est en fait du pain précuit qui est fourni (même fournisseur), la cuisson est terminé sur place ce qui explique la différence que nous pouvons constater (pain plus petit).
- Sur le fait qu'il n'y a plus de glaçons, ce n'est pas à cause de la météo plutôt fraiche, c'est simplement que les machines sont en pannes donc comme pour la direction Ford qui nous fait le coup en DP, la Sodexho nous dit qu'un devis est à l'étude, pour voir si ils réparent ou changent les machines mais pour le moment, il n'y a rien.

Là aussi de fait c'est le problème de la participation financière de la direction qui se pose, par souci d'économies et bien quand c'est en panne ils voudraient que nous fassions sans. Nous n'avons pas à accepter cela.

- Les couverts mal lavés : pour la Sodexho c'est le nouveau produit qui serait en cause, ils reviendront à l'ancien si il n'y a pas de résultats satisfaisant.

La CGT Ford le vendredi 8 novembre 2013



Bonnes nouvelles n°227

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

Bonnes nouvembre 2013) Bonnes nouvembre 2013)

Décidément, c'est toujours aussi compliqué de voir la situation avec clarté. On se demande même si la direction maîtrise un peu la situation.

Une chose est sûre: les 1000 emplois ne sont pas assurés et loin de là! Les activités une fois démarrées ne permettront pas la Cot... d'occuper tout le personnel. Et ce d'autant plus que les volumes de production programmés sont plutôt en train de se tasser vers le bas.

A côté de ça, la direction réorganise plusieurs secteurs et services avec semble t'il un objectif de mettre des effectifs au plus bas. Résultat, à la maintenance comme aux labos, il est prévu de supprimer des postes.

Ce n'est pas tout! La direction a d'asses cartons des intentions d'externaliser certains services (tri de pièces, entretiens divers, usine propre ...). Des intentions pour l'instant car elle tergiverse entre le faire maintenant ou en 2014 ou 2015 ... mais la fameuse idée est bien dans sa tête. C'est aberrant et dangereux!

Bien sûr cette volonté de réduire les coûts et cette gestion comptable du personnel, ça retombe sur de nombreux collègues. Polyvalence, mutations imposées souvent au dernier moment, pressions pour aller dans d'autres services fai-

sant bien comprendre qu'on est de trop.

Sur les lignes d'assemblage, tout n'est pas en place mais déjà il manque du personnel, on voit que des postes sont trop lourds que ce soit sur la ligne Assy ou sur le Main Control.

A la logistique, un secteur qui vient de démarrer, la mise en route est compliquée, il manque du monde à certains postes et du coup les conditions de travail sont difficiles.

Les difficultés sont nombreuses car partout la direction met en place une organisation du travail à moindre coût. C'est à nous de batailler pour le maintien des effectifs et par là la défense de nos conditions de travail. Cela suppose que nous retrouvions maintenant la dynamique

et la solidarité que nous avons connues.

DU RIFIFI À GFT ?

Nos camarades CGT de GFT s'inquiètent de la situation et sonnent l'alarme. L'avenir du site reste très incertain. La direction devrait annoncer début 2014 si l'usine sera choisie pour produire une nouvelle transmission. A l'heure actuelle, cela reste un secret.

La visite du Président de GFT aurait dû venir à Blanquefort en septembre, puis octobre, puis novembre ... qu'est-ce que ça signifie ? Il n'y a plus de réunion avec la direction locale et à côté de ça, les effectifs diminuent : - 100 ces 6 dernières années.

Le scénario rappelle évidemment celui de FAI il n'y a pas si longtemps que ça. C'est un souci pour tous, à GFT comme à FAI car pour nous l'avenir des deux sites est bien lié. Alors sans doute aurons nous besoin rapidement de joindre nos forces pour défendre les emplois de tous.

JOYEUX VEILLE AU GRAIN!

Le directeur de FAI (enfin, celui qui est officiellement le directeur) est bien présent. Il a pris cette habitude surprenante de passer tous les jours à l'assemblage pour s'assurer que ça va bien. Il vient, papote, serve des mains, pose des questions, essaie d'être utile ... Préoccupé par les pannes, les dysfonctionnements, il ne part rassuré que quand la ligne tourne. Puis il souhaite un « bon appétit » et il s'en va. A demain!

EXPERTISE MAINTENANCE : DÉBUT DIFFICILE

Une fois votée en CHSCT, l'expertise sur la réorganisation de la maintenance reste compliquée à mettre en place. En effet, la direction n'a toujours pas digéré que nous puissions contester sa réorganisation.

En plus, cela coûte beaucoup d'argent (c'est Ford qui doit payer à moins qu'il ne saisisse le tribunal pour contester le bien fondé de l'expertise). Ce qui a bien énervé la direction qui s'est égosillée : « l'argent dépensé dans l'expertise, on ne le mettra pas ailleurs! » Sans blague!

Ford a de l'argent mais le dépense comme bon lui semble : par exemple, pour les séminaires ou repas des dirigeants du CODIR à Grattequina, là pas de souci. Mais elle a beaucoup plus de mal quand c'est le CHSCT (la loi lui en donne la possibilité) qui décide d'utiliser un outil légal qui vise à assurer les meilleures conditions de travail possibles.

Mais une chose est sûre : cet argent c'est aussi celui de tous les salariés. Donc pas de culpabilité.

VIGILANCE SOCIALE



AGENDA RENCONTRES

C'est calé, les syndicats CFTC et CGT vont rencontrer le 19 novembre les élus locaux (Régions, CUB, Mairie ...) et le 20 novembre, ce sera le Préfet.

Nous souhaitons ainsi faire un point sur la situation et alerter les pouvoirs publics sur les difficultés actuelles, sur nos craintes (malgré les avancées) d'une année 2014 compliquée.

Nous voulons à nouveau mettre la pression pour que les choses avancent dans le sens des engagements de Ford, ce qui pour l'instant n'est pas si clair que ça.

PAS DE SANCTION ... MAIS PAS D'EXCUSE

C'est sans trop de surprise que finalement les 3 militants CGT menacés de sanction auront bien leur journée du 9 octobre de payée (lettre recommandée reçue ce mercredi 6).

La direction leur avait reproché d'avoir menti et fait un faux concernant une journée de formation syndicale ... le même jour que la manifestation médiatisée contre la répression chez Leclerc.

En fait nous étions « en règle » et ça visiblement la direction ne s'y attendait pas, persuadée qu'elle nous prenait en flagrant délit de triche. Manqué!

Ceci dit, cet épisode montre que la direction exerce une pression sur les syndicalistes (mais aussi sur les salariés non syndiqués aussi) qui ne marchent pas « droit » et qui contestent sa gestion. Il s'agit d'une politique d'intimidation qui concerne tout le monde et qui est inquiétante pour la suite. La seule réponse, c'est de tenir et de se serrer les coudes.

Conditions de travail,

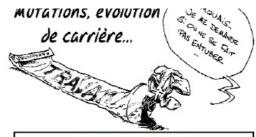




RÉVOLTE EN BRETAGNE ... ET AILLEURS ?

L'actualité sociale est dominée ces derniers jours par la révolte des Bonnets Rouges en Bretagne : manifestations à Quimper de 30 000 personnes qui ont exprimé leur colère, leur ras le bol des licenciements, du chômage, de la souffrance quotidienne, d'une austérité qui pèse lourd sur toute une population (paysans, ouvriers, petits exploitants), des portiques écotaxe détruits, des salarié(e)s qui bloquent une usine (Gad), qui occupent leur usine (Marine Harvest), qui envahissent une sous-préfecture (Tilly Sabco) ... Bref ça chauffe!

Dans le même temps, les plans de licenciements continuent partout en France, les difficultés s'accroissent pour des millions de gens. C'est partout que les salariés doivent se mobiliser, tous ensemble pour stopper les politiques d'austérité, pour stopper les licenciements et les fermetures d'usines. En Bretagne comme ailleurs, il faudra bien que les luttes convergent.



AUDIT LE RETOUR

On avait oublié ça, mais revoilà les audits. Cette semaine, c'est un audit qualité. Alors le cinéma c'est reparti. Tous les indicateurs doivent être au propre, tout le monde ou presque se démène pour y arriver.

Et puis les jours qui suivent, on oubli ça et on repart comme avant. En attendant le prochain audit.

PSA : VICTOIRE DES GRÉVISTES DE LA FAIM

Les salariés de PSA Poissy ont arrêté leur grève de la faim au 44ème jour ! Un accord a finalement été trouvé avec la direction de PSA qui avait ignoré pendant longtemps cette lutte particulière et très risquée pour les salariés eux-mêmes qui ont mis leur santé en danger.

Ces salariés (tous syndiqués à SUD) voulaient dénoncer le harcèlement de la direction, les discriminations syndicales et la dureté des conditions de travail pour l'ensemble du personnel (flexibilité, cadences, pressions ...).

L'accord prévoit qu'une enquête soit menée par l'inspection du travail concernant la réalité des discriminations, s'assurant des moyens de la médecine du travail pour la protection de la santé au travail des salariés, pour évaluer les risques psycho-sociaux.

C'est dans la douleur mais les choses avancent!

La CGT Ford le vendredi 8 novembre 2013

Revendications DP de la CGT d'Octobre 2013

Réunion du mardi 29 octobre 2013

Organisations syndicales présentes : CGT, CFTC, CFE/CGC

Organisations syndicales présentes avec des revendications : CGT, CFTC

Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT

K	е	V	eı	าด	IIC	a	τı	O	n	S
		_	٠.				••	_		

Réponses

1 MP&L - Repacking:

Nous avons plusieurs questions à propos de ce secteur car le personnel y travaillant manque de matériel.

dresser la liste des priorités.

Tous les points relevés

Pour améliorer grandement l'ergonomie, les salariés ont besoin de lève-paniers pneumatiques BLOKSMA (au moins 4), les mêmes qui sont à disposition des salariés en production.

Lors de la réunion du CEL du 17 octobre, il a été convenu de relever tous les points afin de dresser la liste des priorités.

Tous les points relevés en matière d'aménagement ergonomique des postes, identifiés dans le CCAR du repacking, seront ainsi remontés en CEL.

Avec ça, nous sommes renseignés...

2 MP&L - Repacking:

Il faudrait que le stock de paniers soit plus important car les salariés se voient obligés de faire des allers-retours entre leur secteur et la production pour en récupérer des vides.

Les seuls items concernant le manque de matériel identifiés au CCAR du repacking sont :

- manque de chariots grillagés
- manque de palettes plastique noires
- manque de skate pour paniers

Ces points identifiés font l'objet de demandes auprès du ME pour résoudre les

3 MP&L - Repacking:

Web2PDF
converted by Web2PDFConvert.com

ldem que la question précédente pour problèmes rencontrés. les portes paniers à roulettes.

Et bien rajoutez-y ceux que nous vous citons.

MP&L - Repacking:

Les salariés manquent aussi de chariots. Il s'agit de ceux de marque Fetra.

MP&L - Repacking:

être oublié et que la chaleur concerne chaleurs. toute la zone de l'extension.

Nous venons de remplacer plus de 60 skydomes dans les zones qui concentrent le Il fait beaucoup trop chaud l'été sur ce plus de personnel. Lors de cette opération secteur. 2 choses aggravent la situation : nous avons choisis des matériaux un peu le port de la chasuble et le puits de jour plus opaques pour diminuer la luminosité qui se situe juste au-dessus de la zone (pour éviter les problèmes avec les caméras de travail. Ce sont déjà deux pistes à sur les postes assy). Même si ce n'est pas explorer avant l'été prochain pour l'effet premier recherché, nous pourrons améliorer les choses sachant que le vérifier l'été prochain si cela apporte aussi un manque de pompe à chaleur ne doit pas confort supplémentaire lors des grandes

> La direction protège le matériel et si c'est bon pour les collègues, c'est tant mieux. Etonnante façon de voir les choses. Et pour la clim, on ouvre les portes des armoires électriques ?

Direction:

retirer ce droit. Il lui a été expliqué par la de travail. chef du personnel que son véhicule du nom Ford sur l'usine, il ne pourrait plus se garer ainsi. Pourtant, son handicap existe toujours bel et bien et la direction sait qu'il ne disparaitra jamais. situation financière le limite dans le choix de son véhicule qui ne peut être fait que sur le marché de l'occasion. Cet us et coutume lui étant retiré, doit-on en conclure que la marque Ford prime sur les situations humaines ? Nous demandons à ce que la direction revienne sur sa décision. Dans le cas inverse, il sera délicat à l'avenir de nous vanter « les valeurs de l'entreprise ».

Un salarié handicapé qui était autorisé à Les raisons de ce changement ont été garer son véhicule sur le parking à expliquées au salarié concerné. Cela ne l'intérieur de l'usine se voit aujourd'hui modifie en rien son aptitude ni ses conditions

n'étant pas une Ford et du fait du retour Dommage que la direction n'ait pas écrit les réponses qu'elle a données verbalement à cette revendication. Nous avons été La direction sait aussi à quel point sa témoins de tout le mépris qu'elle a pour les salariés!

LIGNE ASSY 6F35:

A la ligne assemblage, de nombreux fiches postes sont surchargés, telle l'op AT-050-1, AT-0130-1A...

Dans la situation actuelle, nous ne sommes pas au volume total (décembre). Toutes les ergonomiques sont revues actuellement et le personnel du ME est impliqué sur l'analyse des postes qui présentent le plus de difficultés.



Pour quelle raison ne doublez-vous pas les postes ? C'est la santé des salariés répondant pas à la Ceci ne qui est en jeu! question. Pour la CGT, ces postes doivent être doublés.

LIGNE ASSY 6F35:

double pendant le repas, pour quelle doubler raison?

Pas assez de personnel, nombre de jour est trop important...?

A la ligne assemblage, une équipe Nous avons été amenés à demander de (rarement) durant le repas, uniquement pour répondre à un besoin urgent de livraison ou d'essai.

transmissions qui est demandées par A n'en pas douter, ça va vite devenir une habitude.

LIGNE ASSY 6F35:

11h0019h00, d'autres n'ont pas été fournisseurs avertis pour ces horaires, et on leur a spécifiques. demandé de partir à 19h00, en ayant commencé à 14h00.

Le lendemain ils ont fait un horaire de matin. Et pour repasser le mercredi d'après-midi.

Comment justifiez-vous cela?

Pouvez-vous nous expliquez l'organisation de la ligne assemblage?

Il est complètement anormal d'avoir une telle flexibilité des horaires!

petite équipe est en place à Il n'est pas question de rendre les horaires l'assemblage, mais avec des horaires flexibles mais de préparer et de former le aléatoires. Par exemple, la semaine 42, personnel pour l'organisation future. Les le lundi, une partie de cette équipe a fait horaires ont été adaptés aux possibilités des délivrant les formations

10 LIGNE ASSY 6F35):

complète du fait de l'employeur?

En cas d'absence partielle, la 1/2h de cassecroûte peut être ajoutée manuellement par salariés qui ont des horaires l'agent de maîtrise. Dans le cas décrit, l'agent aléatoires, ont-ils la demi-heure repas de maîtrise a dû le faire mais ce n'est pas le payée quand leur journée n'est pas cas de façon générale si le salarié n'a travaillé que quelques heures.

> Pour la CGT, si la durée du travail est réduite du fait de l'employeur, la demi-heure de repas doit être payée!

11 LIGNE ASSY 6F35 :

seulement 5 heures : comment sont-ils payés de 19h00 à 22h00 ?

les salariés qui ont travaillé Le restant des heures été payé en APLD

12	LIGNE ASSY 6F35: Quand est-ce que la Ligne Assy 6F35 passe en 2x8?	Le 28 octobre 2013. Information donnée en CE ce jour.
13	LIGNE ASSY 6F35 : Quel sera le volume demandé par équipe ?	A partir du 1er décembre 282 transmissions par équipe.
14		A 130K: 564 trans/jour Assy Line: 2x8 + équipe de nuit réduite (11 personnes) Assy Kitting: 1x8 Assy Carriers: 2x8 Assy VBAC: 1x8 Gears: 3x8 Case: 3x8 (voire 1equipe de SD, si % de rejets supérieur aux chiffres théoriques du ME) Body: 3x8 Maintenance: 3x8 Tool Room + Affutage: 2x8
15	Direction: Les fontaines à eau de l'usine sont condamnées ou ont un débit réduit. Quelle en est la raison? Quand est-ce que vous prévoyez un retour à la normale?	les fontaines ayant un débit réduit ont été démontées et seront remontées après passivage avec un nouveau produit en cours d'homologation.
16	Habilitation électrique maintenance : Pourquoi une grande partie des RMO qui étaient habilités « BR » se retrouvent après recyclage récent habilités	Depuis la publication du Décret 2010-1018 du 30 aout 2010 qui officialise la norme NFC 18510 précise que l'habilitation délivrée par l'employeur porte sur des opérations

« B1V »? déterminées clairement définies. En outre, il Quel est le but de cette restriction? rappelle l'obligation de formation à la sécurité énoncée à l'article L. 4141-2 du code du travail et met l'accent sur la responsabilité de l'employeur qui doit s'assurer que le contenu de la formation dispensée permet bien aux travailleurs d'acquérir les connaissances relatives au risque électrique et aux mesures de prévention qu'il convient de mettre en œuvre pour s'en protéger. En clair on doit s'assurer que l'employé a bien un cursus professionnel dans le domaine électrique adéquat pour suivre la formation et acquérir le niveau d'habilitation demandé. Un RMO qui est un mécanicien (sans avoir suivi une filière électrique en interne) ne peut pas être BR n'étant pas électricien de formation mais peut être B1V pour effectuer un travail d'ordre électrique hors tension sous la responsabilité d'un BR qui lui, est un électricien de formation. 17 Direction: Pas dans l'immédiat une nouvelle solution technique est envisagée. Comptez-vous faire réparer l'interphone d u portillon du CE qui est affiché en A suivre... panne depuis des lustres?

La CGT Ford le mercredi 6 novembre 2013

La presse du mardi 5 novembre 2013 :

Ford : du chômage en 2014



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

Mardi 12 novembre 2013 à 09h00 (Salle CE)

1. Information-consultation des membres du CE sur le budget et les perspectives 2014 - Avis.

Des volumes dépendent les 1000 emplois ! Comme il n'y aura pas du travail pour 1000 emplois en 2014, la direction a clairement parlé de chômage partiel lors de la réunion du CE du 28 octobre (voir notre compte-rendu plus bas) ! Nous en saurons plus lors de cette réunion.

La CGT Ford le lundi 4 novembre 2013



Courrier de l'Union Départementale CGT 33 adressé à la Direction de Ford aquitaine Industries

Suite à la menace de sanctions envers 3 délégués CGT de FAI (voir article dans le journal "Bonnes nouvelles" n°226 ci-dessous), l'Union Départementale CGT 33 a écrit ce courrier à l'attention du DRH de FAI :



[Union Départementale CGT de la Gironde] [Bourse du Travail] [44 cours Aristide Briand CS 21685] [33075 BORDEAUX CEDEX]
http://www.cgt-gironde.org ud@cgt-gironde.org Tel: 05.57.22.71.40 Fax: 05.56.02.38.19

Monsieur le Directeur des ressources humaines FORD AQUITAINE INDUSTRIES ZONE INDUSTRIELLE BP 32 10, RUE ST EXUPERY 33292 BLANQUEFORT CEDEX

Bordeaux, le 29 octobre 2013.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Monsieur le Directeur,

L'Union départementale CGT s'étonne des menaces de sanctions que vous faites à Messieurs Gilles Lambersend, Phillipe Poutou, Thierry Jeans, salariés à l'entreprise Ford et militants avec des responsabilités CE, DS, CHSCT pour la CGT.

Vous vous étonnez de les avoir vu en photographie sur Sud-Ouest, lors d'une distribution de tract et d'un rassemblement devant le magasin Leclerc de St Louis de Bordeaux, alors qu'ils étaient et cela pour trois jours (9, 10, 11 octobre 2013) en formation syndicale. L'attestation de présence fournie par l'UD CGT atteste de leur présence!

Permettez-nous de nous étonnez à notre tour, car vous semblez oublier que l'activité menée sur du temps syndical est sous la responsabilité de l'organisation syndicale et les militants n'ont des comptes à rendre qu'à **elle seule!**

D'autre part les journées de formation syndicale, tant sur le contenu que sur la forme pédagogique, ne sont sous la responsabilité que de l'organisation syndicale, nous vous invitons dès à présent à relire le Code du Travail.

Nous ne vous ferons pas l'offense de vous rappeler que la CGT : Confédération Générale du Travail est déclarée au niveau du ministère comme organisme de formation

Les employeurs doivent accepter la demande formulée par le salarié ou motiver le refus tel que le prévoit le Code du Travail dans son article :

L3142-13:

« Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Vous comprenez bien que si jamais nos camarades devaient se voir supprimer une partie de leur salaire comme vous le prétendez, nous serions dans l'obligation de saisir le tribunal des prud'hommes.

La présence de nos camarades devant l'établissement pour défendre des salariés qui sont injustement licenciés par un employeur qui a des pratiques forts répréhensibles, fait partie de notre programme pédagogique articulant ainsi théorie avec mise en pratique.

Nous souhaitons bien évidemment que vous révisiez votre jugement, mais au regard de l'attaque importante que vous portez aux libertés syndicales, nous sommes dans l'obligation



d'en informer le Préfet, représentant de l'état et le Directeur de la DIRECCTE.

Néanmoins, l'UD CGT est tout à fait disponible pour vous rencontrer afin de vous livrer plus d'informations sur nos contenus et formes pédagogiques que nous délivrons auprès de nos militants et des salariés notamment sur l'aspect économique et le partage des richesses.

Nous pourrions par ailleurs évoquer dans ce cadre, l'avenir de Ford sur le site de Blanquefort avec le plan de charge prévu

Nous tenant à votre disposition, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, nos respectueuses salutations

Pour l'Union Départementale CGT La Secrétaire Générale CORINNE VERSIGNY

Copie au Préfet de la Gironde À la DIRECCTE Aquitaine

La CGT Ford le jeudi 31 octobre 2013

La presse du jeudi 31 octobre 2013

GFT : la bataille de la boîte



Bonnes nouvelles n°226

(Cliquez dessus pour l'agrandir en pdf)

Bonnes nouveles

Dans la série « ce n'est pas la crise pour tout le monde », il y a ce 24 octobre lorsque les dirigeants de Ford ont dévoilé les résultats de la compagnie au 3ème trimestre 2013 : un chiffre d'affaire en progression de 12 % (36 milliards de dollars), une valeur en Bourse de 70 milliards \$ qui approche des plus hauts niveaux historiques, un bénéfice attendu au dessus de 8 milliards de dollars pour cette année soit plus qu'en 2012, des ventes en hausse, une part de marché qui double en Asie, des pertes en Europe plus faibles que prévues et confirmation du retour aux bénéfices sur le vieux continent d'Arial Livie

aux bénéfices sur le vieux continent distilléd dès 2015 ... et enfin, la Focus qui le la postule au titre de la voiture la plus LA LUTTE vendue de l'année! Ouf.

Mullaly et ses copains de la direction semblent particulièrement enthousiastes. Ce bilan prouverait la bonne gestion des affaires de Ford. Cette gestion, c'est quand même les fermetures d'usines en Amérique, des dizaines de milliers de licenciements, des salaires baissés, encore des fermetures en Europe (Belgique et Angleterre). Tout cela pour « assurer une santé financière robuste et redonner des perspectives solides ». C'est la dure loi du capitalisme, pas de scrupule, pas de sentiment, les profits et les dividendes, ça doit passer avant tout le reste. D'ailleurs pendant que les dirigeants se félicitent des bonnes affaires, pour les salariés c'est toujours les discours sur la nécessaire austérité.

Cela sonne comme un paradoxe. À côté des profits, il y a les activités programmées, les ambitions déclarées, les objectifs de croissance confirmés par les dirigeants de Ford. Mais il y a aussi les menaces sur les emplois, les salaires quasiment bloqués, les pressions diverses,

Les conditions de travail difficiles ...

La direction essaie de nous expliquer

CONTINUE qu'il n'y a pas le choix, que c'est

comme ça, il faut accepter. Pourtant, il n'y a vrai
ment aucune fatalité. La politique patronale fonc
tionnera tant que nous les laisserons faire. La di
rection attaquera tant qu'elle le pensera possible.

Rien n'arrêtera les reculs à part notre capacité à résister, à riposter, à nous défendre. Que ce soit pour nos emplois, nos salaires, nos conditions de travail. Les mois qui viennent s'annoncent difficiles, alors il faudra nous serrer les coudes, agir ensemble pour nos intérêts.

RENCONTRE AVEC LES ÉLUS

Suite aux courriers que la CGT a envoyé en association avec la CFTC récemment, nous rencontrerons les élus locaux (Région, CUB, ville, ...) le mardi 19 novembre. Nous attendons toujours la réponse du Préfet.

Nous souhaitons alerter, une fois encore, les pouvoirs publics sur une année 2014 qui s'annonce très compliquée : les 1000 emplois ne sont pas acquis et nous risquons fort de subir encore du chômage partiel.

Il ne faut pas attendre mais agir.

SOLIDARITÉ AVEC LES GRÉVISTE DE PSA

Au moment où nous bouclons le BN, 7 salariés de PSA Poissy, syndicalistes de Sud, étaient toujours en grève de la faim : 42^{èmo} jour!

Ils protestent contre la politique des dirigeants de PSA, une politique de répression anti-syndicale, de harcèlement. Cela dans un contexte de reculs sociaux importants avec les 11000 suppressions d'emplois dans le groupe, la fermeture de l'usine d'Aulnay, des attaques contre les salaires et les conditions de travail.

La CGT Ford apporte son soutien total, tout en étant particulièrement inquiet de leur santé et de leur vie qui sont en danger.

ET UNE, ET DEUX, ET TROIS SANCTIONS ?

La direction n'a pas fait dans la finesse. Cette semaine, 3 militants CGT ont été convoqués à un entretien en vue d'une éventuelle sanction. Une lettre recommandée reçue pendant les vacances. Et oui, la direction pense à nous ... tous les jours!

Mais pourquoi donc cette convocation ? Et bien on l'a su pendant ces entretiens : la direction nous reproche d'avoir participé à une action de solidarité avec des salariés licenciés injustement chez Leclerc alors que pour elle nous devions être en formation syndicale. Du coup, elle menace de ne pas rémunérer cette journée malgré l'attestation officielle de la CGT33.

Le hic c'est que, même si la direction a mené son enquête et fait son dossier (articles de presse, photos, coups de fil, tracts ...), elle s'est plantée car nous avons bien tout fait : attestation de formation à l'appui.

Résultat, la CGT départementale va écrire un courrier à la direction (copies à l'inspection de travail et au Préfet) pour répondre à ce qui nous apparaît comme une entrave au droit syndical. Cette volonté de sanctionner des militants de la CGT Ford ne doit pas rester sans suite!





LANCEMENT EXPERTISE MAINTENANCE

L'expertise de la réorganisation de la maintenance sera lancée lors d'une réunion extraordinaire du CHSCT le jeudi 7 novembre, en présence de l'expert « santé au travail » de la Sécafi.

Nous rappelons que la CGT est opposées à la suppression des 17 emplois de dépanneurs. Pour nous, cela se traduira inévitablement par une dégradation des conditions de travail, une déstructuration de la maintenance. L'expertise est un outil qui peut aider à changer la donne. C'est important pour la suite.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ?... OU PAS!

Nous l'avons déjà écrit mais pour rappel, la direction a décidé de dénoncer l'accord sur l'évolution de carrière du personnel. Ceci déclenchant de fait de nouvelles négociations... Mais vers quoi ?

Le progrès social voudrait que le prochain accord tende vers des améliorations des conditions salariales... Mais après plusieurs réunions nous pouvons déjà affirmer que ce n'est pas le chemin que ça prend à FAI. Ça n'est pas une surprise quand on sait que la direction refuse de reconnaître les diplômes de ses salariés et de les payer en conséquence. Sans parler des nombreuses formations qui ont fait évoluer les compétences des salariés mais pas leurs coefficients ! Au point que beaucoup de collègues ont suffisamment de points sur leur matrice pour monter un coeff. Et bien la direction a trouvé comment régler le problème : non seulement il n'y aura plus de points dans la future évaluation, mais en plus, elle voudrait nous interdire de parler salaire avec notre hiérarchie au moment de notre évaluation annuelle. Magique!

« DE L'ARGENT, IL Y EN A DANS LES POCHES DU PATRONAT!» (chant de manif)

Le syndicat des patrons de la métallurgie (UIMM, branche du Medef) fait parler de lui avec le procès actuel à propos de sa « caisse noire ». Une caisse sensée « soutenir », notamment, des entreprises qui subissent des conflits sociaux.

600 millions d'euros sont toujours recherchés. Où sont-ils, à quoi ont-ils servis ? Visiblement, les dirigeants reconnaissent qu'une petite partie (16 millions) a servi à « fluidifier les relations sociales » : en clair les patrons auraient payé des parlementaires, des journalistes, même des responsables syndicaux (ça c'est difficile à digérer !) mais aussi à « arrondir » les rémunérations de certains chefs de l'UIMM!

Les temps sont durs mais pas pour tout le monde.

IL Y A 40 ANS : LA GRÈVE DES LIP AVEC OCCUPATION D'USINE

((C'EST POSSIBLE : ON FABRIQUE, ON VEND, ON SE PAIE))
(TEXTE DE LA BANDEROLE PLACÉE DEVANT L'USINE DURANT LA LUTTE)

Charles Piaget était l'un des principaux acteurs de cette lutte historique des salarié(e)s de l'usine LIP (fabrication de montres) à Besançon, en 1973. Voici un extrait d'un discours qu'il a fait cette année lors d'une soirée-débat à l'Institut d'Histoire Sociale (IHS):

« Une multinationale s'en prend à des ouvriers. C'est le pot de terre contre le pot de fer. Mais voilà que ces ouvriers décident de résister. Ils sont unis. Ils veulent sauver leur emploi, et pour cela, sauver cet ensemble remarquable d'horlogerie et de mécanique. De plus, la marque de leurs montres est connue : Lip. Ces salariés prennent des initiatives incroyables, délocalisent le stock de montre, cachant celles-ci dans la région.

Le tribunal les licencie tous. Alors, ils occupent l'usine, fabriquent des montres, les vendent et se payent pour continuer la lutte, exiger une solution satisfaisante. Les flics les pourchassent. Ils virent les salariés et occupent eux-mêmes l'usine pendant de longs mois, fait rarissime. Les Lip ne se découragent pas. Ils reconstituent l'usine dans Besançon. Ils ont même prévu des ateliers clandestins. Les ventes continuent, tout continue. »

La bataille va durer un an environ et se finira par la réintégration de tous les salariés. Depuis l'usine a fermé. Il reste quand même cette lutte et cette expérience considérable.

A méditer car les problèmes posés sont bien d'actualité.

UN FILM À VOIR ABSOLUMENT : « LES LIP, L'IMAGINATION AU POUVOIR »

Documentaire de Christian Rouaud. Pour en savoir plus sur la luttes des Lip. Ça vaut le coup!

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU LUNDI 28 OCTOBRE 2013

Marche de l'entreprise :

6F35: prévisions de production : 465 par jour pour novembre et 564 par jour pour décembre = capacité maxi. Reste à savoir si nous seront capables de les fabriquer notamment à cause des risques de pannes, surtout au niveau des deux bancs de tests. Par ailleurs, la maintenance ne dispose pas de pièces de rechanges ce qui complique grandement le dépannage, donc les risques d'arrêts de production. Suite à un problème de qualité fournisseur, il y a un plan de rattrapage de 35 boites par jour jusqu'à la fin du mois de novembre (1350 au total).

A partir du 1er décembre, les secteurs d'assemblages Main & Test Lines seront en pleine capacité avec deux équipes en 2x8 plus une petite équipe de nuit. Le Case en 2x8 plus nuit, le Body en 2x8, les Gears en 2x8 plus petite équipe de nuit, le VBAC (salle blanche) en 1x8, le Kitting en 1x8 et le Carrier en 2x8.

L'étude sur l'internalisation de l'assemblage du différentiel est toujours en cours...

Racks : prévisions de production : 200 pour le mois novembre avec fin du 6F35 et 88 pour décembre. Les formations et fabrications du Rack GTDI démarreront en décembre et atteindront une capacité de 100 racks par semaine début février pour un volume de 2117, ce qui amènera à mi juin.

Double embrayage : démarrage prochainement de la phase de capabilité. L'achat d'une machine d'usinage supplémentaire est à l'étude pour usiner les pièces qui sont actuellement faites au TR. Un véhicule de test (Kuga) devrait arriver fin novembre. Les machines permettant l'augmentation de capacité devrait arriver mi 2014.

Carter Fox : fabrication de 300 carters par mois. On devrait fabriquer 37 000 carters pour le Brésil à partir du 1er semestre 2014.

TTH: la production sera de 1850 par jour jusqu'à la fin de l'année et monterait à 2350 en janvier pour GFT. A cela s'ajoute une petite fabrication pour FAI d'environ 150 par jour.

Les prévisions de volumes pour 2014 : elles seront données lors d'une réunion CE extraordinaire en novembre. Des volumes dépendent les 1000 emplois et comme il n'y aura pas du travail pour 1000 emplois en 2014 et le DRH a clairement parlé de chômage partiel!

Engagement d'au moins 1000 emplois à FAI: nous étions 1015 salariés au mois de septembre.

Embauches : FAI a eu l'autorisation de former 10 apprentis qui seront recrutés en 2014. La CGT demande leur embauche à l'issue de leur apprentissage.

Prêt de main d'œuvre à GFT : 4 personnes sont prêtées dont 2 hommes et 2 femmes.

Information sur les projets potentiels d'internalisation d'activités :

Les activités actuelles ne permettant pas de donner du travail pour 1000 emplois, la direction étudie la possibilité d'internaliser certaines activités, ce qui pourrait être fait :

Usine propre : 2 personnes sont prévues ; Tri interne à Ford : 4 personnes en 2x8 ; Tri extérieur à Ford : les 24 premières heures, ensuite le relai sera pris par un sous-traitant. Mais il n'y aura plus de centre de tri comme nous l'avons connu. Les réparations des chariots, trailors, etc, seront faites par le service des utilités, comme avant. En gros, rien de nouveau puisque c'est ce que nous faisions avant !

FAI postule aussi pour la réalisation de prototypes pour les évolutions futures de la 6F35 pour le bureau d'étude américain, l'entretien des espaces verts est aussi à l'étude, etc... Enfin rien de bien grandiose en terme d'emplois nouveaux.

La CGT demande une réelle réinternalisation d'activités créatrices d'emplois comme la fabrication d'éléments pour la 6F35 comme nous le faisions avant pour les autres transmissions que nous produisions.

Présentation du budget du CE révisé de l'année 2013 :

Budget des commissions diverses : les dépenses ont été inférieures aux prévisions. Ceci dû notamment au manque d'activité de certaines commissions comme celle de « Vacances Enfants ». Comme l'année dernière pour la Commission des Fêtes, le cadeau de fin d'année sera un bon d'achat de 75€ par salarié.

Budget de fonctionnement: le départ de la comptable licenciée pour inaptitude à tout poste a eu un coût important dû aux indemnités. Des frais supplémentaires de comptabilité ont été engendrés suite à l'assistance d'un cabinet comptable. Malgré ces dépenses supplémentaires imprévues, la bonne gestion du CE a permis d'en limiter l'impact. Dès 2014, un logiciel de gestion sera mis en place pour adapter le CE à cette nouvelle situation.

Vote de l'ensemble du budget : la CFTC et la CGT ont voté pour. L'UNSA et la CFE-CGC contre. A noter que ceux qui ont voté contre n'ont pas participé à la réunion préparatoire de ce budget qui avait lieu ce matin.

La CGT Ford le lundi 28 octobre 2013

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

Lundi 28 Octobre 2013 à 09h00 (Salle CE)

- 1. PV du CE Extraordinaire du 19 Juin 2013, PV du 22 Juillet 2013 et PV du 26 Août 2013.
- 2. Marche de l'entreprise :
 - Avancement des activités.
- 3. Information sur les projets potentiels d'internalisation d'activités.
- 4. Présentation du budget du CE révisé de l'année 2013.
- 5. Questions diverses.

La CGT Ford le dimanche 20 octobre 2013

Courrier aux Pouvoirs Publics

C'est parce que nous sommes inquiets pour la suite que nous avons à nouveau écrit un courrier identique aux Pouvoirs Publics, Préfet, gouvernement, élus locaux... Nous demandons à les rencontrer pour les mettre en alerte concernant l'accord signé le 24 mai dernier.

Car nous craignons que Ford n'aient pas vraiment l'intention de respecter son engagement des 1000 emplois.

Il y a trop d'opacité, de non-dit, de logique inverse avec des volontés d'externaliser des activités, avec des restructurations comme à la maintenance ou au service qualité qui se traduisent par des suppressions d'emplois.

La CGT a tout naturellement proposé à nos camarades de la CFTC de faire la démarche ensemble. Nous espérons pouvoir encore exercer une pression salutaire.





Syndicat CGT-Ford Syndicat CFTC Z.I. Blanquefort 33290 Blanquefort



M. Montebourg Arnaud Ministre du Redressement Productif Ministère du Redressement Productif Télédoc 151 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12

Blanquefort le 18 octobre 2013

Monsieur le Ministre,

Le 24 mai 2013 une convention à été signée entre l'État, les collectivités locales et Ford qui mentionne le maintien d'au moins 1000 emplois actifs sur 5 ans, le retour du nom et du logo Ford sur le site de Blanquefort.

A ce jour la raison sociale a bien changé et le logo Ford est revenu depuis le 1er août, mais pour le reste nous avons de gros doutes et inquiétudes.

En effet les prévisions de volumes de productions pour 2014 annoncées par la direction de FAI en réunion du Comité d'Entreprise ne sont pas à la hauteur des attentes, loin s'en faut. La direction commence à dire que les RTT et les congés ne suffiront pas à pallier au manque d'activité et parle même de chômage pour l'année prochaine.

Cela ne va pas du tout dans le sens des engagements de Ford et nous pensons qu'il y a une certaine urgence.

C'est pour ces raisons que nous sollicitons une rencontre avec vous afin de pouvoir en discuter.

Nous restons à votre disposition pour une rencontre à partir du lundi 4 novembre.

Dans l'attente d'un rendez-vous, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Les syndicats CGT et CFTC de Ford Blanquefort

La CGT Ford le dimanche 20 octobre 2013

Compte-rendu de la éunion ordinaire CHSCT (3ième trimestre) du mardi 15 octobre 2013

• 1) Présentation machine Kkennametal

Voir en annexe document présenté lors de la réunion.

Secteur du Double Embrayage. Machine d'ébavurage thermique par explosion.

Machine chargée par un robot, équipée de 5 montages, les pièces tourneront sous une cloche sous pression 19b, cloche qui se remplit de métal et d'oxygène, explosion se fait. Liste des fonctions de sécurité. Machine qui peut fonctionner en chargement manuel. Pièces déchargées par le robot, déposées dans un panier, lavées dans une machine à laver par ultrason. La pièce ressort à 110°. Température dans la machine au moment de l'explosion 1800°. Gants Kevlar double couche sont prévus en cas de procédé dégradé. Ce sera opérationnel le 29 novembre.

Combien de personnel formé ? Pas besoin de former tout le monde.



• 2) Validation des PV

Réunions des CHSCT du 9 juillet, 17 juillet, 30 août, 17 septembre 2013. Pas de remarque sur les PV, ils ont été approuvés. Ils seront signés.

3) Réponses aux question du 3^{ième} trimestre

1 - LIGNES D'ASSEMBLAGE

Question CHSCT:

Nous demandons une présentation de l'organisation du travail sur les lignes d'assemblage dont les équipes devraient se mettre en place dans les semaines qui viennent.

Effectifs (RTO ...), répartition des effectifs, liste des postes ...

Réponse de la direction :

Une présentation a été faite initialement aux membres du CE et du CHSCT le 06 février 2013 en réunion extraordinaire avec visite des ateliers. Aucun changement n'a été effectué et le plan de mise en place avec la formation est suivi. Avez-vous des questions particulières ?

Discussion et commentaires :

La demande du CHSCT porte sur les modifications de postes sur les lignes, sur la liste des tâches sur certains postes qui est forcément modifiée avec l'expérience du démarrage ... Du coup, une présentation actualisée de l'organisation du travail sera faite lors de l'inspection d'atelier pour la réunion du 4^{ième} trimestre (courant décembre).

2 - SECTEUR LOGISTIQUE MP&L

Question CHSCT:

Nous demandons de faire le point sur l'organisation de l'ensemble du secteur logistique. Effectifs, répartition de ces effectifs, organisation du travail telle qu'elle s'est mise en place récemment (passage en 2 équipes depuis septembre).

Réponse de la direction : Une présentation approfondie de l'organisation a été présentée le 19/04/2013. Avez-vous des questions particulières ?

Discussion et commentaires :

Pour la direction, il n'y aura pas de nouvelle présentation car pas de changement important. Là aussi la direction dit qu'elle ne peut pas faire une nouvelle présentation dès qu'il y a un petit changement. Le CHSCT qu'il s'agit simplement de réactualiser les documents présentés. Un genre de mise à jour.

La direction reconnait qu'il manque du personnel dans le service, une 20aine de salariés. Le recrutement est prévu d'ici à la fin de l'année.

Des membres du Chsct (CGT et CFTC) ont posé le problème au niveau de la formation pour les futurs arrivants car contrairement aux autres, il n'y a pas le temps d'apprendre pendant la montée en cadence de la charge de travail. Il y a au moins entre 5 et 7 formations de remise à niveau de conduite d'engins.



Rappel qu'il y a plusieurs problèmes qui touchent à l'organisation du travail. Manque des boutons d'appel ... Aujourd'hui, faute de moyen, les salariés ne peuvent pas faire correctement le travail.

Le président dit « on sait où il y a trop de personne et où il en manque ».

Le secrétaire dit qu'il y a surtout trop de monde au chômage aujourd'hui. Cela nous apparaît comme un paradoxe : pendant que des collègues subissent un manque d'effectif, une surcharge de travail, il y en a d'autres au chômage. Quand on voit la situation actuelle, on se dit que tout cela ne colle pas. Il y avait largement la possibilité de soulager les équipes en place en utilisant les collègues au chômage, cela aurait aussi soulagé ceux qui au chômage souffraient d'un sentiment d'être écartés et inutiles. « Oui, vous avez raison mais Ford a dépensé beaucoup d'argent ». Il continue ainsi « On est sous pression car il faut atteindre deux objectifs qui sont contradictoires : d'un côté les 1000 emplois et de l'autre réduire les coûts pour Ford qui ne va pas bien en Europe ».

Le Chsct demande juste les « présentations », les documents actualisés concernant les modifications. Le président est ok pour faire ça.

3 - SERVICE QUALITE

Question CHSCT:

Une réorganisation du service qualité est en cours. Des réductions d'effectifs sont programmées notamment au Laboratoire Chimie. Le personnel s'inquiète des conséquences sur la qualité du service et sur les conditions de travail. Une présentation est nécessaire pour décrire plus en détail les motivations de la réorganisation, les tâches de l'ensemble du service dans l'usine et la situation réelle pour les salariés après cette réorganisation.

Réponse de la direction :

Une présentation a été faite Comité d'Entreprise le 19 juin 2013. Cette présentation a été cascadée aux personnels QO. Souhaitez-vous que nous vous communiquions cette présentation?

<u>Discussion et commentaires</u>:

La présentation a été faite au CE et au personnel mais pas en CHSCT. Donc ok pour faire une présentation rapidement au CHSCT. Nous demandons que cette présentation soit faite avec des salariés du secteur qui contestent la réduction programmée des effectifs. La direction pas trop pour.

Le secrétaire propose d'organiser une réunion avec l'ensemble du personnel pour débattre des difficultés et points d'accrochage. Des salariés contestent la réorganisation du point de vue de la qualité du service, du travail. La réorganisation se traduirait par une désorganisation, par une dégradation des services. Les salariés de ces services ont la compétence, le professionnalisme et connaissent les besoins.

Nous rappelons qu'il y a des contradictions du fait des objectifs de réduction des coûts. En réorganisant de cette manière (en supprimant des postes) alors le risque est pris de dégrader les services en question. Pour la direction la restructuration est nécessaire.

4 - USINE

Question CHSCT:

Nous demandons à ce que soit présentée et discutée les règles établies en ce qui concerne les changements d'horaires de travail, les modifications dans les plannings (chômage partiel). Il arrive parfois, peut-être trop souvent, que des salariés soient informés de modifications dans des délais trop courts.

Réponse de la direction :

Pendant les périodes d'APLD, le salarié doit rester à la disposition de l'employeur. Par conséquent, tout salarié doit être joignable (téléphone, e-mail) afin de pouvoir venir travailler à la demande de sa hiérarchie. Cette demande doit être faite dans un délai de prévenance raisonnable (2 ou 3 jours minimum sauf cas d'urgence liés à des habilitations ou des compétences particulières).

Accord égalité hommes / femmes du 22/05/2013 : En cas de changement de régime de travail modifiant substantiellement les horaires de travail (ex : travail en équipe fixe de matin à un travail en 2x8), sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés devra être respecté par le supérieur hiérarchique.

Discussion et commentaires :

Pour la direction « Oui il faut un peu de souplesse, il faut s'adapter, on ne peut pas faire autrement ». Le CHSCT affirme que les choses doivent pouvoir se passer avec plus d'anticipation, plus d'efforts du côté de la hiérarchie. Et puis il n'y a pas de raison que la « souplesse » soit pratiquée que du côté des salariés. Remarques sur des attitudes trop autoritaires qu'il y a parfois dans la hiérarchie.

5 - USINE

Question CHSCT:

En lien avec la question précédente, dans certains secteurs, il est demandé aux salariés d'appeler eux-mêmes leur maîtrise afin de savoir s'ils viennent travailler le lendemain. Ces situations se comprendraient peut être dans des situations exceptionnelles. Mais cela ne peut sûrement pas devenir un fonctionnement « normal ». Les horaires et les jours de travail doivent pouvoir être planifiées à l'avance. Il y a besoin de revoir les « règles ».

Réponse de la direction :

Idem question précédente.

Discussion et commentaires :

Les règles seront rappelées par la direction à l'ensemble de la hiérarchie.

6 - PREHENSEUR CHARGEMENT/DECHARGEMENT

(secteurs Repacking - Carriers - Case 6F35)

Question CHSCT:

Où en sont les validations au niveau du Service Sécurité. Certains sont en attente d'être validés (Case 6F35) d'autres fonctionnent mal, voire sont en panne(Repacking) et d'autres sont en prévision d'être installés pour la manutention des paniers très lourds(Carriers).



Réponse de la direction :

Repacking: les apparaux sont de nouveaux opérationnels. Des essais et des réglages ont été réalisés début octobre en collaboration avec AQMO, APAVE, le ME et le Sce SECURITE. Ces essais sont « positifs ». Il reste à faire les nouvelles adéquations et faire repasser l'Apave pour la validation globale et pour lever les observations.

<u>Case</u> : secteur brut (chargement) : le préhenseur est en panne (boitier électronique défectueux). La Sté KONECRANE est en attente du nouveau boitier électronique.

<u>Secteur finition</u> : le palonnier est en cours de remontage puis réceptions Apave et Service Sécurité.

<u>Discussion et commentaires</u>:

En fait au Repacking ce n'est pas validé ? Tant qu'il n'y a pas la formation, personne ne s'en sert. Des formations seront programmées quand l'Apave aura tout validé.

Pour les Case et Carriers : c'est à suivre ...

7 - CIRCULATION EXTERIEURE DE L'USINE

Question CHSCT:

Nous demandons à ce que les règles de sécurité concernant la circulation des véhicules et des piétons autour de l'usine soient rappelées. En effet, il y a des risques d'accident dans certains endroits, entre véhicules et piétons. Le problème est d'assurer au mieux la protection des piétons.

Réponse de la direction :

Le Service Gardiennage effectue régulièrement des contrôles de vitesses sur le site. Les derniers rapports font apparaitre une diminution significative de la vitesse. De plus, une personne d'une société extérieure n'ayant pas respecté récemment un stop sur le parking avec son véhicule, a été interpellé par un Responsable Ford pour lui signifier son « infraction ». Un rapport circonstancié a été établi par le Service gardiennage. Si cela venait à se reproduire, la personne serait sanctionnée en lien avec les spécifications Ford en la matière. Nous demandons à toute personne de remonter au Service gardiennage ou au Service Sécurité tout incident lié à ce risque de la circulation.

De plus, les services Layout ME, MP&L et Sécurité vont recenser tous les marquages manquants et les zones à risques intérieur et extérieur atelier en lien avec la procédure Ford FAS-08-079 Pedestrian safety. Un projet sera écrit (avec approbation de Ford Europe) et sera inséré dans le programme annuel de prévention 2014.

Discussion et commentaires :

Un « tour » extérieur de l'usine sera fait par un groupe de travail pour repérer les endroits dangereux pour les piétons et voir pour des signalements voire des systèmes de protection.

De plus des modifications concernant les emplacements fumeurs sont à l'étude. Etant donné que la plupart des gens travaillent au fond de l'usine, la direction se prépare à autoriser de fumer à l'extérieur de l'usine mais dans l'enceinte. Ces espaces seront identifiés. C'est une adaptation à la situation nouvelle.

8 - TOILETTES USINE



Question CHSCT:

Nous insistons, les locaux de la plupart des toilettes dans l'usine nécessitent une véritable rénovation. Au fil des années, des décennies, la dégradation est importante, ce qui provoque un inconfort (hygiène, odeurs ...).

Réponse de la direction :

Merci d'être plus précis sur les éventuels problèmes constatés, car les leviers peuvent être différents avec notamment des actions sur le nettoyage.

Néanmoins, les toilettes à côté du TTH en poteau U 16/17 vont être entièrement rénovés (65K€) d'ici la fin de l'année 2013, projet approuvé par FoE.

Discussion et commentaires :

La direction le répète, il n'y a pas d'argent pour rénover l'ensemble des toilettes. Des membres rappellent quand même que des toilettes comme celles situées entre les racks et carter fox sont urgentes à rénover. Il faut mettre de l'argent pour l'améliorer des conditions de vie dans l'usine.

Pour cette fin d'année, c'est la rénovation des toilettes à proximité du TTH qui est prévue. A voir pour 2014 pour un éventuel budget pour d'autres toilettes.

9 - EQUIPE USINE PROPRE

Question CHSCT:

Lors du CHSCT du 2ème trimestre, nous avions demandé la remise en place d'une équipe usine propre. Le service n'étant plus assuré, les poubelles débordent souvent car pas vidées et d'autres problèmes de nettoyage ou d'entretien étant constatés. Nous avons appris qu'il n'y aurait plus d'équipe usine propre comme c'était le cas avant (décision de Ford). Quelle que soit l'organisation décidée, il y a besoin d'une équipe pour assurer le nettoyage et l'entretien des allées de l'usine.

Réponse de la direction :

Pour 2013 et dans l'attente d'une décision définitive concernant l'internalisation ou l'externalisation de cette activité, nous avons à ce jour 2 personnes dédiées à cette tâche.

Discussion et commentaires :

Une équipe de 2 personnes, dédiée à 100 % pour le nettoyage de l'usine, doit être mise en place à partir d'octobre. Et contrairement à ce qui avait été envisagé, il n'y aura pas d'externalisation de ce service en 2014. Donc, cette équipe sera maintenue au moins pour l'année prochaine.

10 - SALLE PAUSE-CAFÉ SUPPLEMENTAIRE

Question CHSCT:

Le problème a déjà été posé. La mise en place d'un coin café supplémentaire est rendu nécessaire avec le retour progressif du personnel, avec le redémarrage des activités sur



une zone plus importante. L'idée est de rouvrir l'ancienne salle café, telle qu'elle était, à proximité de la salle sécurité. Cela fait partie des améliorations de notre vie au travail. Aujourd'hui, les deux points café ne suffisent plus.

Réponse de la direction :

Point discuté aux dernières réunions DP et à la dernière commission restaurant. Nous sommes toujours en attente d'un avis des organisations syndicales pour l'implantation d'une ou 2 machines au pilier H11.

Discussion et commentaires :

Nous sommes pour que la solution proposée soit effective rapidement même si le mieux aurait été une vraie salle café comme c'était le cas avant. Mais visiblement la direction n'a pas les moyens de fabriquer une salle.

11 - LOCAL BATTERIES

Question CHSCT:

Suite à plusieurs alarmes hydrogène, un courrier avait été envoyé le 16/07/13 à Mrs Latournerie P. et Perpignan M. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Réponse de la direction :

Le problème a été résolu depuis le changement du capteur N°1. Après investigation auprès de Siemens, il s'avère que ces détecteurs ont une durée de vie de 5 ans. Par conséquent, il ne reste plus que le détecteur N°2 à changer (commande à passer). A ce jour, il n'y a plus d'incident constaté.

<u>Discussion et commentaires</u>:

Sans commentaire.

12 - VANNES DE DECHARGE DE SECURITE ET CADENASSABLE

Question CHSCT:

Pour rappel, un courrier avait été envoyé le 13/06/13 pour signaler le risque de blessure au niveau des yeux lors des manipulations des vannes circuit pneumatique. La réponse avait été d'installer des coude équerre plus silencieux. Le travail est fait partiellement : voir liste sommaire du manque de modification.

Réponse de la direction :les systèmes de sécurité coude équerre et silencieux ont été installés, nous réalisons un inventaire pour vérifier la pose sur toutes les vannes qui nécessite cette amélioration de sécurité. La gestion des pièces est faite. Si vous observez une absence sur certaines vannes, faire un bon TEM à la maintenance.

<u>Discussion et commentaires</u>:

A suivre ...

Question CHSCT:

Le chantier pour équiper toutes les vannes est-il toujours en cours sur les équipements suivants : PALAN POUT 814 : M25 /TABLE AT0730.1 : M25 /KUKA OPTL0660.4 : N26/KUKA MB 61190 : H25

Réponse de la direction :

Les machines seront vérifiées par le service travaux neuf et la modification sera réalisée si absence.

<u>Discussion et commentaires</u>:

À suivre ...

14 - POLLUTION AU SECTEUR CARTER FOX

Question CHSCT:

Pour rappel, un courrier concernant une pollution constatée avait été envoyé le 23/04/2013. Où en est l'analyse des particules relevées sur les filtres machine à laver FB 66074 ? Un relevé atmosphérique devait être fait.

Réponse de la direction :

Le filtre saturé a été envoyé à l'Apave par le Service Sécurité le 24 avril 2013. L'Apave n'a pas été en mesure de nous donner des résultats probants. Ce jour, le lundi 14 octobre 2013, le système de renouvellement d'air EXHAUST-VIEUSSAN FB 64678 au pilier R6 est maintenant en fonctionnement nominal (confirmation par relevés sono métriques suite à l'ajout d'un piège à son dans le conduit de réintroduction d'air). Cela va nous permettre de faire analyser des concentrations de polluants dans l'air en entrée du filtre incriminé. Le Service Sécurité communiquera au CHSCT les résultats de ces prélèvements dès réception du rapport du laboratoire.

Discussion et commentaires :

D'après le service sécurité, le bruit a été divisé par deux suite à la réparation. Un prélèvement devrait être prochainement programmé (air à l'entrée du système) par les services de santé et de sécurité.

15 - APPAREIL ELECTRIQUES D'AIDE A LA MANUTENTION

Question CHSCT:

Il y a 10 de ces équipements en attente à côté du local batteries et validés depuis août par APAVE. Pour quoi ne sont-t-ils pas en service ?

Réponse de la direction :

Nous attendons l'implantation des chargeurs dans l'atelier. Le chiffrage est en cours.



Discussion et commentaires :

Sans commentaire.

16 - AMENAGEMENT SECURITE (Canopy lavage intercalaires)

Question CHSCT:

Lors du CHSCT du 1er trimestre, une demande d'intervention avait été faite pour améliorer les conditions d'intervention maintenance sur la machine à laver FB65402. Une réunion avait permis de préciser le problème et la solution pour améliorer. Où en sommes-nous ?

Réponse de la direction :

Un projet a été écrit par le ME et a été validé par la Direction et par Ford Europe le 10 octobre 2013. Les points Risk Assessment en lien avec ce projet sont les suivants : n°1576, n°1577 et n°1578. Ces améliorations seront intégrées dans le bilan conditions de travail 2013. La date de réalisation reste à définir.

<u>Discussion et commentaires</u>:

À suivre ...

17 - LIGNE ASSEMBLAGE ASSY- partie sèche (2055)

Question CHSCT:

Plusieurs points importants.

Il y a besoin de revoir l'ergonomie du poste AT00551. A voir sur place au moment de l'inspection d'atelier. Les salariés constatent des conditions de travail pénibles.

Les opérateurs de la ligne (cela concerne toute la zone de « l'extension ») se sont plaints de la chaleur durant la période passée. L'automne est là et l'hiver arrive. Il faut prévoir des aménagements pour protéger les salariés des chaleurs qui reviendront. En attendant, nous craignons que les salariés subissent le froid dans les mois qui viennent. Sans doute que des mesures de prévention doivent être prises.

Nous demandons la liste des postes sur la ligne Assy et secteur des Carriers qui sont accessibles aux salariés avec réserves médicales.

Ces dernières semaines, les salariés ont subi des changements d'horaire. Pourquoi le CHSCT n'est-il pas informés de ces changements ? Pourquoi quand le ligne Assy est passée en équipe d'après-midi, les lignes Kitting sont-elles aussi passés en équipe d'après-midi ?

Réponse de la direction :

Précision : il s'agit du poste AT 50-1.

Lors de l'inspection atelier du CHSCT, nous avons examiné le poste et conclu que le système de mise à niveau pour les paniers de carriers n'était pas connecté. Le service a été contacté.

Le système est opérationnel.



Concernant les conditions climatiques de cet atelier, le point a été pris en compte. Les postes seront dotés de ventilateurs. Pour le point froid, celui-ci a été pris en compte l'année dernière et nous vérifierons que les mesures prises soient toujours opérationnelles.

Pour les postes réserves médicales. Nous avons fait une présentation en CE et CHSCT et nous avons bien précisé que chaque cas particulier ferait l'objet d'une analyse en collaboration avec le salarié. Par exemple, dans le secteur des carriers, des salariés avec des réserves médicales lourdes sont affectés sur des postes adaptés. Nous continuerons dans ce sens.

Les changements d'horaires (2 semaines) ont été générés par la contrainte des formations KUKA qui devaient être effectuées le matin. Les salariés ont été avertis en amont de la date de début. Pour des soucis d'organisation, le secteur Kit et Carriers ont suivi cette organisation.

<u>Discussion et commentaires</u>:

A suivre ...

18 - EXTRACTEURS

Question CHSCT:

Un bon a été passé pour le nettoyage de make-up (extracteurs d'air) au niveau des poteaux G29/H29/K29. Dupuis, il n'y a toujours pas eu d'intervention.

Réponse de la direction :

Une Dia (commande) sera lancée cette semaine (semaine 42-2013) pour travaux. La réalisation sera programmée lors de la période de fermeture de l'usine (shut-down hiver).

<u>Discussion et commentaires</u>:

A suivre ...

19 - FONTAINE D'EAU POTABLE ET FRAICHE

Question CHSCT:

La fontaine au poteau N27 n'a pas de débit suffisant et l'eau y a un goût et un aspect anormal. Il y a besoin de l'entretenir.

Réponse de la direction :

Un prélèvement et une analyse (physico-chimique et bactériologique) par un laboratoire agréé Cofrac est effectué sur 7 fontaines tous les ans. L'eau respecte les critères de potabilité. De façon exceptionnelle, suite à la rupture sur la canalisation principale le 9.08.2013, un prélèvement et une analyse ont été effectué sur 3 fontaines. Cela a permis de confirmer la potabilité de l'eau. (physico-chimique et bactériologique).

<u>Discussion et commentaires</u>:

Sans commentaire.



20 - SECURITE DEPLACEMENT USINE

Question CHSCT:

Les allées en zone B sont trop souvent sombres. Or, l'ensemble du personnel est obligé d'y circuler à l'embauche, à la débauche, pour aller se restaurer. Il est nécessaire que cette zone, que ces allées soient éclairées en permanence.

Réponse de la direction :

Un plan d'action pour la sécurisation des zones inoccupées est en cours d'élaboration.

A ce titre, deux commandes sont passées pour procéder au rebouchage des fosses présentant des risques de par leur proximité avec les allées de circulation, en D6 et E24.

Concernant les autres zones de plein pied ou bien avec des fosses éloignées des allées de circulation, un plan complet de balisage et des allées de circulation est en cours d'étude.

Discussion et commentaires :

Nous rappelons que l'éclairage de la zone ou au moins les allées de la zone est nécessaire. Il devrait être demandé aux utilités de mettre en place un éclairage dans le sens des allées, histoire de n'éclairer que les allées, ce qui n'est pas possible tel que c'est configuré aujourd'hui.

21 - SECTEUR DES CARRIERS

Question CHSCT:

Deux points importants

Les salariés constatent que les chaises ne sont pas adaptées (mal au dos ...). A leur demande, le médecin a fait des photos de la situation. Qu'en est-il ? De nouveaux sièges sont-ils prévus?

Les pièces s'avèrent être lourdes, plus lourdes que les anciennes. Cela nécessite de revoir les postes de travail, des aménagements dans la manutention de ces pièces.

Réponse de la direction :

Une nouvelle étude ergonomique des postes est en cours concernant l'adéquation des sièges ainsi que les aménagements pour la manutention.

Discussion et commentaires :

Le secrétaire a demandé que cette étude soit présentée lors du prochain CHSCT de décembre. Le médecin est d'accord, donc c'est programmé.

22 - SEL DE TREMPE (secteur TTH)

Question CHSCT:



Où en est-on de la machine à broyer les sacs de sel de trempe ? Des modifications devaient être faites sur le prototype en cours ? Cela concerne l'amélioration ergonomique du poste de travail.

Réponse de la direction :

Nous avons reçu un devis d'AQMO suite à l'envoi d'un cahier des charges. Celui-ci est en cours d'étude. Nous reviendrons vers le CHSCT dès qu'une décision sera prise.

Discussion et commentaires :

Présentation de l'étude lors du CHSCT de décembre.

23 - MANUTENTION SECTEUR RACKS

Question CHSCT:

Où en est-on au sujet du préhenseur sur la 2D. Un quasi accident a été fait la dernière semaine de septembre.

Réponse de la direction :

Lorsque nous recevons un packaging non conforme, l'opérateur ne doit pas décharger le contenant du camion (exemple : pièces reçues dans des packagings non conformes à l'usine de Craiova de Roumanie ; l'opérateur ne les a pas déchargé).

Dans un cas exceptionnel, une validation d'un process dégradé sera effectuée par le Service Sécurité.

Discussion et commentaires :

A suivre ...

La CGT Ford le dimanche 20 octobre 2013

Bonnes nouvelles n°225

Bonnes nouveles Bonnes nouveles

(les dessous de l'usine)

Alors, crise ou pas crise? That is une vraie question! Encore une fois, nous avons pu lire dans la presse des déclarations enthousiastes de dirigeants de Ford. La semaine dernière, c'est Fleming qui déclarait: 'Nous sommes en mesure d'utiliser pleinement nos capacités à travers le monde et d'en tirer le maximum." Confiant le bonhomme!

Effectivement, la multinationale prévoit de faire tourner 90 % de ses usines dans le monde en 3x8 soit d'augmenter sa production de 30 %!

Ce n'est pas tout. Fleming s'enflamme et affirme qu'entre 2011 et 2017, Ford aura construit 14 usines nouvelles dans le monde. Incroyable non? Mais combien d'usines Ford ont-elles été Encore une fois, la crise a bon dos. Les discours alarmistes sont là pour faire accepter les coûts durs. Pour le reste et dans le même temps, les profits et les hauts revenus vont dans les poches des possédants. Rappelons que l'année dernière, Ford a réalisé plus de 4 milliards de bénéfices. Que les temps sont durs.

> C'est important d'avoir en tête cette euphorie des dirigeants de Ford

et tous ces milliards de bénéfices. Sans parler du numéro 1, Mullaly qui est en train de négocier son transfert dans une autre multinationale, tout heureux du boulot qu'il a fait chez Ford ... et des dizaines de millions de dollars qu'il a mis dans ses poches.



fermées ces dernières années ? Avec les 3 qui ferment en Europe en 2013-2014 et les 15 ou 16 qui ont fermé en Amérique, ça ne compense pas ! En fait Ford déplace ses productions. Ça met en lumière à quel point leur propagande sert à manipuler et à nous faire taire. Conclusion, il y a les moyens pour sauver tous les emplois et pour nous payer correctement.

NON AUX DESTRUCTURATIONS

Décidément, la direction a du mal à digérer le vote en CHSCT de l'expertise concernant la réorganisation de la maintenance. Elle qui voudrait tant restructurer sans que les salariés n'y mettent des bâtons dans les roues. Elle qui voudrait tant nous faire accepter sa logique de réduction des coûts au nom des temps difficiles que nous traversons.

Nous pensons au contraire que nous avons tout intérêt à nous opposer à la façon dont Ford veut démarrer l'activité. Nous avons besoin de défendre les emplois globalement et aussi secteur par secteur. Si nous voulons assurer un avenir au site, il faut résister contre les réductions d'effectif qui semblent se programmer progressivement. Les services aussi fondamentaux que la maintenance, le service qualité ne doivent pas être fragilisés.

C'est aussi pour nos conditions de travail, qu'il y a nécessité de maintenir les effectifs car nous ne voulons pas courir demain, nous ne voulons pas subir les pressions, les urgences, les surcharges de travail.

Les calculs de la direction sont simples : la production doit démarrer avec le moins de salariés possible. C'est notamment pour cette raison que de nombreux collègues sont restés longtemps au chômage alors qu'il y avait des besoins de renfort dans plusieurs secteurs.

Alors oui, cette expertise sera utile pour mettre à plat les calculs et les objectifs de la direction, utile pour essayer de changer la donne.

NE PAS SE LAISSER FAIRE!

Alors que nous sommes dans une phase de démarrage, de nombreux problèmes apparaissent. A la ligne d'assemblage, de nombreux postes sont très lourds et pas adaptés. Au lieu d'aider les salariés en difficulté, en doublant le poste par exemple, on leur fait comprendre qu'ils sont incapables.

Quelle psychologie du travail ! Avec de nouveaux projets il y avait la possibilité d'adapter le travail aux salariés comme le prévoit le code du travail, mais il n'en est rien, on demande aux salariés de s'adapter, d'être flexible au niveau des horaires...

C'est la santé des salariés qui est en jeu !

Dans d'autres services les conflits se multiplient, car il manque de moyen pour travailler, parfois les méthodes de la hiérarchie sont irrespectueuses, les tâches à accomplir par les salariés sont mal définies ... Que de facteurs de risques psychosociaux qui sont multipliés alors que nous sommes seulement dans la phase de démarrage!

Ne nous trompons pas : si les conditions de travail sont mauvaises ou s'il manque des moyens, c'est la direction qui en est à l'origine. Son seul but est de diminuer les coûts « coûte que coûte ». Produire certes mais avec un maximum de salariés au chômage pour obtenir au plus près l'enveloppe des 8 millions d'euros d'aides publiques. Résultat, ce sont les salariés qui doivent s'adapter comme ils peuvent pour la production. Bref, ça retombe encore sur nous.

Alors soyons vigilants et solidaires ne laissons pas un collègue en difficulté, il faut se serrer les coudes ! Et, pour tout problème, n'hésitez pas à interpeler les militants CGT (ou autres), les membres du CHSCT.



LA LUTTE CONTINUE

ON ÉCRIT AU PRÉFET

C'est parce que nous sommes inquiets pour la suite que nous avons à nouveau écrit au Préfet, au gouvernement, aux élus locaux. Nous demandons à les rencontrer pour les mettre en alerte concernant l'accord signé le 24 mai dernier.

Car nous craignons que Ford n'aient pas vraiment l'intention de respecter son engagement des 1000 emplois. Il y a trop d'opacité, de non-dit, de logique inverse avec des volontés d'externaliser des activités, avec des restructurations comme à la maintenance ou au service qualité qui se traduisent par des suppressions d'emplois.

Nous avons tout naturellement proposé à nos camarades de la CFTC de faire la démarche ensemble. Nous espérons pouvoir encore exercer une pression salutaire.

RÉFORME DES RETRAITES : UN RECUL SOCIAL GRAVE ...

La réforme des retraites vient d'être votée au parlement. Première étape d'un cheminement parlementaire avant un vote définitif dans les semaines qui viennent.

C'est donc un gouvernement de « gauche » qui vient de s'attaquer une nouvelle fois à notre retraite. Plus de cotisations, plus de trimestres à travailler ... tout cela financé uniquement par les salariés car le patronat voit ses cotisations supplémentaires compensées par ailleurs (en plus des milliards d'euros d'exonérations de cotisations diverses).

A l'heure où des millions de gens souffrent au travail, où les salariés anciens sont usés par des années de travaux pénibles, où plus de 5 millions de gens subissent chômage et précarité ... le gouvernement a l'incroyable idée de repousser le départ en retraite.

En réalité, les gens ne bosseront pas plus longtemps car les patrons se débarrasseront des plus âgés. Le résultat est que très peu de salariés auront des retraites entières, ainsi que des pensions de plus en plus faibles pour les retraités.

La mobilisation n'a pas été à la hauteur pour empêcher cette réforme profondément injuste et inacceptable. Le problème reste pour nous de reconstruire le mouvement social, de se préparer à la riposte d'ensemble pour défendre nos vies.

On n'a pas le choix, il faudra bien que ça pète.



SOLIDARTIÉ AVEC NOS ((VOISINS)) EN LUTTE

Leclerc (St Louis): Une nouvelle mobilisation à l'appel de la CGT est en préparation devant le magasin Leclerc de St Louis à Bordeaux Nord. Face à un patron de choc qui voudrait se débarrasser des salariés récalcitrants, il est bien question de ne pas laisser faire. Déjà deux salariés licenciés pour des prétextes bidons, d'autres sont menacés. Le patron met la pression, veut intimider pour empêcher qu'une équipe de militants, de salariés combattifs ne se constitue. Nous les soutiendront à nouveau.

Norbert Dentressangle (site de St Loubès) : Une délégation de la CGT-Ford était allée soutenir en septembre les salariés de ND qui se mobilisaient contre un que les salariés de Air Liquide subissent des restructurations, des filialisations, des mutations au « volontariat » ou encore des modifications de postes.

C'est encore un exemple classique de patron cynique car l'entreprise a fait 1,6 milliards de bénéfices en 2012 et a distribué 804 millions d'euros de dividendes à ses actionnaires. Alors imposer des suppressions de postes et forcément des dégradations des conditions de travail dans la foulée, ca ne passe pas.

Comme souvent, la résistance est difficile. Les salariés éparpillés dans les 48 sites n'ont pas toujours la force de s'y opposer. Alors la solidarité ouvrière est importante pour aider et pour soutenir moralement.



pian de licenciements. La justice vient d'annuler le 175E. A suivre

Air Liquide (site de Floirac): Ce mercredi 16 octobre, nous étions devant le site de Air Liquide à Floirac pour soutenir les salariés qui protestent contre un plan de suppressions d'emplois, pour l'instant sous forme de départs volontaires. Cela fait des années Outre les « Ford », il y avait des salaries de Sanoti Ambarès, de la Monnaie de Pessac, des syndicalistes de la chimie et bien sûr des syndicalistes d'autres sites de Air Liquide comme celui de Pau.

Au fil de toutes ces luttes, l'important c'est de créer des liens entre salariés d'entreprises différentes et apprendre à agir ensemble ... tous ensemble.

La CGT Ford le dimanche 20 octobre 2013

Tract distribué le lundi 14 octobre 2013



Le 15 octobre 2013 : Ensemble, défendons nos retraites ! Refusons l'austérité !

Le projet de loi sur les retraites, actuellement en discussion et au vote au parlement, n'est pas acceptable, n'est pas socialement justifié. Allonger la durée du travail, c'est refuser de résoudre le chômage des jeunes. Allonger la durée de cotisation, c'est entériner les réformes antérieures, c'est aggraver les inégalités déjà très fortes entre les femmes et les hommes.

Les réformes de 1993, 2003, 2007 et 2010 ont déjà réduits les pensions retraites de plus de 30%.

Aujourd'hui les anciens doivent partir plus tôt et les jeunes doivent être embauchés. Il faut évidemment tenir compte de l'usure au travail. On le constate bien, trop de collègues disparaissent peu de temps après le départ en retraite.

Le progrès c'est permettre à tout le monde de profiter de la vie ailleurs qu'au boulot.

LES REGRESSIONS SOCIALES S'AMPLIFIENT!

Plusieurs millions de retraités vivent en dessous de 1000€ par mois du fait de toutes ces réformes. Chaque nouvelle génération entre plus tard dans la vie professionnelle et atteindra les 43 annuités vers 65, 66 ans voire plus, esquintée par le travail. Les femmes, les malades et toutes les personnes aux carrières courtes sont pénalisés plus fortement par la décote.

L'espérance de vie en bonne santé qui était de 64 ans en 2009, a baissé pour atteindre 61,8 en 2011! Voilà le progrès social!

L'AUSTERITE SANS FIN EST SUICIDAIRE!

Le déficit actuel des caisses de retraite ne doit rien au vieillissement de la population. Il s'explique par la destruction de millions d'emplois. Plus il y a de chômage et de bas salaires, moins il y a de cotisations. De plus, les exonérations de cotisations patronales coûtent 30 milliards d'euros par an.

Le problème provient essentiellement des politiques d'austérité par la réduction notamment des dépenses publiques et de la baisse du «coût du travail» qui sont menées partout en Europe par les gouvernements et le patronat. Le gouvernement actuel continue les mêmes attaques qui entraîneront une nouvelle baisse du niveau des pensions, de nouveaux reculs sociaux.

CONSTRUISONS UN AUTRE AVENIR!

Pour augmenter le volume des cotisations sociales il y a des solutions : stopper des licenciements, embaucher massivement grâce à la réduction du temps de travail pour répartir le travail entre tous (sans perte de salaire), augmenter les salaires (notamment un smic à 1700 euros), réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces choix sont ceux d'une politique de justice et de solidarité.

CONSTRUIRE DANS L'UNITE UNE LARGE MOBILISATION POUR UNE RETRAITE A 60 ANS A TAUX PLEIN POUR UNE RETRAITE ANTICIPEE POUR LES TRAVAUX PENIBLES!

L'appauvrissement programmé des futurs retraités(es), la destruction des solidarités sociales, l'idéologie absurde du « travailler toujours plus » dans une société plus inégalitaire sont inacceptables.

Pour toutes ces raisons, CGT, FSU et SOLIDAIRES appellent partout en France, le mardi 15 octobre 2013 à des manifestations pour dire non au recul social sur la retraite, pour exiger des augmentations de salaires, des meilleurs conditions de travail et des embauches

La CGT-Ford appelle à se joindre à la journée d'action du 15 octobre

Rendez-vous = à 11h30, place de la République, à Bordeaux

La CGT Ford le mardi 15 octobre 2013

Journée interprofessionnelle de grève et manifestation mardi 15 octobre 2013 à Bordeaux



rassemblement à 11h30 place de la République Arrivée Préfecture

Amplifions la mobilisation POUR notre salaire, notre emploi, notre protection sociale, notre retraite

-> Télécharger le tract de l'Union Départementale CGT 33 <-

La CGT Ford le samedi 12 octobre 2013

Le 58 ème Congrès de l'Union Départementale CGT 33 s'est tenu les 9, 10 et 11 octobre au Palais des congrès

6 militants de la CGT Ford, 3 militants de la CGT GFT et deux retraités (1 FAI et 1 GFT) faisaient partie des 400 congressistes présents.

Il y a été présenté le bilan d'activité, travaillé le texte d'orientation, mis en place le bureau et réélue la Secrétaire Générale de l'UD 33 pour les 3 ans à venir, entre autres activités syndicales.

Même si le nombre de syndicalistes CGT augmente dans le département et que nous sommes par conséquent dans une bonne dynamique, le pourcentage de salariés syndiqués est encore beaucoup trop faible comparé à l'image positive qui ressort de la CGT. Alors n'hésitez plus, syndiquez-vous!









La CGT Ford le samedi 12 octobre 2013

Bonnes nouvelles n°224

Bonnes nouveles

(c'est quand qu'on va où ? That is the question !)

Oui Ford s'est engagé à maintenir les 1000 emplois, au moins pour 5 ans. Oui Ford a programmé le redémarrage d'activités. Mais est-ce que cela suffit pour répondre à toutes nos interrogations? Bien sûr que non.

Et au fil des semaines qui passent, on a plutôt l'impression que ça va finir par coincer l'année prochaine. Nous avons bien compris que les

chantiers ont pris du retard, que les volumes à produire sont plutôt à la baisse. C'est un problème mais pas le plus gros que nous pouvons avoir.

L'inquiétude, c'est l'absence flagrante de visibilité pour la suite. La direction semble même complètement dépourvue d'éléments pour nous rassurer sur la période qui vient et aussi sur le déroulement de l'année 2014.

Les dirigeants de Ford ne communiquent quasiment rien sur leurs intentions, ni sur les recherches de développement des activités et ni sur d'éventuels nouveaux projets pourtant néces-

saires

Officiellement, le chômage partiel s'arrête au 31 décembre 2013. Mais la direction commence à dire que l'année prochaine, les jours de RTT bloqués ne devraient pas suffire, qu'elle étudie des moyens pour faire face au sureffectif programmé. Ça veut dire quoi ? Du chômage encore ? Ce qui signifierait encore un financement public ? Et

aussi des pertes de salaires?

Tout cela manque de clarté. Et surtout, derrière, ça ressemble à des mauvaises

nouvelles ou des mauvais coups en perspective.

On ne doit pas attendre, c'est maintenant que nous devons agir pour éviter ce genre de problèmes. Au bout du compte, nous ne devons avoir aucune perte de salaire. S'il n'y a pas de boulot pour tout le monde, il faut renforcer le plan de formation, il faut des solutions qui préservent l'ensemble du personnel.

Globalement, nous avons besoin de débattre

ALERTE: TRAITEMENT PARTICULIER POUR LES SALARIÉS FRAGILISÉS

Nous sommes très inquiets de la politique de la direction envers les salariés usés, fragilisés, abîmés par le travail ou autre, qui sont souvent sous réserve médicale.

Ces dernières semaines, plusieurs collègues sont convoqués soit à une visite médicale, soit à un entretien au service du personnel. Dans tous les cas, c'est Les réorganisations de plusieurs services se traduisent par des diminutions d'effectif, d'autres services seraient programmés à la sous-traitance!

Incompréhensible!

Un exemple avec le secteur du tri de pièces qui permettait de reclasser des collègues « handicapés ».



leur avenir qui est en ques-tion, c'est la difficulté de l'are réorganisation à l'arache Ce secteur disparaît alors que l'activité existe encore. leur trouver un poste de tra- Ça peut vous pêter à la g....

vail qui tienne compte de leurs réserves.

Résultat, ces collèques craignent pour leur avenir, ils se sentent en sursis. En conséquence, d'autres salariés hésitent à exprimer leur douleur ou leur handicap subi à leur poste de travail. Certains ignorent même

volontairement leur « réserve médicale » pour éviter d'éventuelles menaces

La pression est d'autant plus grande que nous sommes loin des 1000 emplois promis, donc loin d'occuper l'ensemble du personnel actuel. La direction reste particulièrement opaque sur cette question.

CE FORD FRANCE: 2 èME RÉUNION

La 2 èma réunion du Comité de Groupe Ford France a eu lieu les 3 et 4 octobre, au siège de St Germain en Laye. Il regroupe les 3 sites que sont Estrée (magasin pièces), St Germain (commercial) et Blanquefort (FAI).

Difficile de faire un compte rendu tant cette réunion n'apporte pas grand-chose d'intéressant. Les dirigeants ont fourni les chiffres de ventes en France. Quelques chiffres sur les comptes de l'année précédente. Et voilà.

Ce Comité de Groupe existe parce que c'est une obligation légale. Maintenant, il y a besoin de mener aussi la bataille pour notre avenir dans cette instance et sans « bâcler » les réunions.

IDÉE LUMINEUSE OU FUMEUSE ?

La direction se prépare à faire sous-traiter des secteurs comme Usine propre, le Centre de Tri, Entretien des chariots ... Pas le cœur du métier parait-il! Alors que les 1000 emplois sont encore hypothétiques, la direction organise la liquidation de quelques emplois. A moins que nous la convainaujons du contraire..



ANNIVERSAIRE: IL Y A 100 ANS, NAISSANCE DU ((FORDISME))

C'est le 7 octobre 1913 qu'était mise en place la première chaîne de production, à Détroit, dans l'usine Highland Park. Le centième anniversaire a été l'occasion d'articles qui rendent hommage au « génie » de Ford (Henri 1ºr) qui a inventé la production de masse (le « fordisme », l'essor considérable de la productivité et même de la consommation de masse.

Certes, le temps de production de la Ford T est passé de 12,5 à 1,5 heures. Indiscutablement, les capacités de production ont été démultipliées. Mais en même temps, les conditions de travail se sont aggravées considérablement.

En divisant et simplifiant les tâches de production des ouvriers, le travail est devenu une suite de gestes répétitifs, automatiques, destructeurs des individus. Cela a eu des conséquences déplorables sur la santé des salariés.

Charlie Chaplin, dès 1936, dans son film « Les Temps Modernes » avait fait la critique du travail à la chaîne. Les scènes de l'ouvrier Charlot en train de travailler à la chaîne sont hilarantes et montrent très bien la déshumanisation et la logique de rentabilité destructrice.

Un film à voir ou revoir, c'est une très bonne façon de « fêter » les 100 ans du « fordisme ».

que l'activité existe encore. Il est question là encore de

faire sous-traiter cette activité. Aberrant, non?

Pourquoi restructurer et chercher partout à mettre en place des secteurs avec un minimum de personnel ? Pourquoi mettre la pression sur tout le monde alors que l'activité n'a pas encore démarré, alors

qu'il manque manifestement de nombreux postes ?

En signant, le 24 mai 2013, l'accord avec le Préfet, le gouvernement, les collectivités locales, Ford s'est engagé au maintien de 1000 emplois. Les moyens doivent être mis pour assurer à chacun d'entre nous un poste, y compris pour tous les collègues avec réserves médicales. La CGT agit pour cela.

CHSCT: VOTE D'UNE EXPERTISE SUR LA RESTRUCTURATION MAINTENANCE

C'est fait, ouf! Comme d'habitude, un vote au Chsct, c'est compliqué. Le DRH (président du Chsct) a beaucoup tenté pour « convaincre » les membres ouvriers de ne pas voter cette expertise concernant les conséquences de la réorganisation de la maintenance.

Pour la direction, cette expertise ne se justifie pas. Elle dit faire les choses comme il faut. Pour elle, la suppression de 17 emplois à la maintenance de zone est nécessaire. Peu importe les nouveautés, les changements nombreux dans le travail. Il n'y a pas de souci, la réorganisation permettra de faire face à la charge de travail. Et si jamais, ça n'allait pas, alors ((on reviendra en arrière)).

Les membres ouvriers du CHSCT (élus CFTC et CGT) pensent au contraire qu'il faut prendre les devants. Nous sommes convaincus que la réorganisation prévue consiste à démanteler, à fragiliser l'ensemble de la maintenance. Les moyens ne sont pas donnés pour assurer aux collègues des conditions d'interventions correctes. Le maintien des effectifs, des formations supplémentaires sont

Pour nous, l'intervention d'un expert extérieur et indépendant est importante pour mettre à plat tous ces problèmes, pour obliger la direction à la transparence, à élaborer une réorganisation plus juste.

Finalement, après les pressions classiques du DRH, après les attaques contre certains élus CHSCT, les 5 membres ouvriers présents ont voté pour et les 3 cadres ont voté contre. Cette expertise devrait commencer dans les semaines qui viennent.



SOUTIEN AUX SALARIÉS DE LECLERC

Mercredi 9 octobre, les militants CGT Ford et CGT GFT se sont joints à un rassemblement de soutien aux salariés du Leclerc de St Louis-Bordeaux.

Dans ce supermarché, le patron mène une politique répressive contre les salariés qui se défendent, notamment contre des militants syndicaux. Deux d'entre eux ont été licenciés avec des prétextes bidons.

Dans un contexte d'aggravation du chômage et de la précarité, nous constatons malheureusement que les agissements patronaux offensifs, illégaux, irrespectueux envers les salariés se multiplient.

Le camp des salariés subit brutalement les reculs sociaux et a du mal à y répondre. Pourtant, il va bien falloir relever la tête, retrouver des forces pour riposter. Pour cela, les actions de solidarité sont importantes car elles peuvent aider à reconstruire des réseaux de résistance, aider à lutter pour changer la donne.

La CGT Ford le vendredi 11 octobre 2013

Mercredi 9 octobre, les militants CGT Ford et CGT GFT se sont joints à un rassemblement de soutien aux salariés du Leclerc de St Louis-Bordeaux.

Dans ce supermarché, le patron mène une politique répressive contre les salariés qui se défendent, notamment contre des militants syndicaux. Deux d'entre eux ont été licenciés avec des prétextes bidons et un représentant syndical nommé depuis juin 2013 a été convoqué par la direction « en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Dans un contexte d'aggravation du chômage et de la précarité, nous constatons malheureusement que les agissements patronaux offensifs, illégaux, irrespectueux envers les salariés se multiplient.

Le camp des salariés subit brutalement les reculs sociaux et a du mal à y répondre. Pourtant, il va bien falloir relever la tête, retrouver des forces pour riposter. Pour cela, les actions de solidarité sont importantes car elles peuvent aider à reconstruire des réseaux de résistance, aider à lutter pour changer la donne.

Les militants agressés violemment par des vigiles ! (Photo SudOuest)



E.Leclerc avait prévenu! ... Dans sa propagande publicitaire!

(...En détournant une affiche de 68 alors qu'il est clairement du mauvais côté des barricades! Et qu'il s'intéresse plus à ses profits qu'à ses clients ou son personnel!)



PS: Rassurez-vous, pas de bobos pour nos camarades. Mais une décision sera prise aujourd'hui au sujet des suites à donner à cette agression.

La CGT Ford le jeudi 10 octobre 2013

La CGT a voté pour la délibération mise au vote lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 8 octobre 2013

Réorganisation de la Maintenance

Voici le contenu de cette délibération :

Suite à l'information du projet de réorganisation de la maintenance (réunion CE/CHSCT du 19 avril 2013), les représentants du personnel pensent qu'une étude doit être faite sur les impacts de la nouvelle organisation sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés. Aujourd'hui, nous certains membres du CHSCT, estimons en effet ne pas avoir tous les éléments d'information et de compréhension des situations résultant de la mise en place du projet permettant d'évaluer et de prévenir les risques professionnels.

Nous sommes particulièrement préoccupés par la réduction des effectifs et des compétences de maintenance de l'usine dans un contexte très difficile à maîtriser tant il y a de nouveautés :

- Même s'il y a moins de machines qu'avant, la plupart du parc est renouvelé, les technologies sont souvent nouvelles, les process de travail sont nouveaux que ce soit sur les lignes d'assemblage ou dans les secteurs d'usinage, les secteurs et leur configuration géographique sont aussi nouveaux. Ce qui signifie forcément des temps nécessaires de découverte, d'adaptation et d'apprentissage.
- Après deux ans de quasi inactivité dans l'usine qui s'est traduite pour la plupart des salariés par de longues périodes de chômage partiel (APLD) le redémarrage des productions signifie des habitudes de travail, de mise en sécurité, des collectifs de travail à remettre en marche.

Nous sommes inquiets:

- de l'évolution des tâches prises en charge, poste par poste, en lien avec l'évolution des secteurs et de l'organisation de la production,
- des charges de travail futures dans des zones élargies,
- des conditions de montée en compétences des salariés concernés.

Notre objectif est de comprendre les tenants et aboutissants du projet et de cerner les moyens

prévus et mis en œuvre, ainsi que les impacts potentiels sur la santé des salariés.

En conséquence, des membres du CHSCT décident de faire appel à un expert, conformément à l'article L4614-12 du code du travail.

Le choix de ces membres du CHSCT se porte sur la société SECAFI, expert agréé par le Ministère du Travail, 29, rue de l'école normale, 33073 Bordeaux Cedex, pour réaliser cette expertise.

Cette mission d'expertise devra aborder les points suivants :

- Prendre connaissance des données et contraintes actuelles de production et de maintenance (volumes, horaires, qualité, ETP, ...) et des documents santé-sécurité élaborés (risk assessment, évaluation de postes, rapports annuels, accidentologie, maladies professionnelles, absentéisme, heures supplémentaires,...),
- Faire le point sur la santé des salariés avec le service de santé au travail,
- En fonction de l'analyse des données et des situations à risque, prendre connaissance des méthodes de travail et des conditions de réalisation de l'activité des salariés, par des entretiens et des observations sur le lieu de travail,
- Prendre connaissance du projet détaillé de réorganisation, établissant les règles de prise en charge des activités au sein des secteurs de production et de maintenance et de coordination entre les entités,
- Analyser au sein de la maintenance et de la production, les conditions d'organisation du travail et de prise en charge des activités de maintenance, en curatif et en préventif,
- Evaluer les conséquences probables des futures conditions de travail sur la santé et la sécurité du personnel de maintenance, et notamment sur la santé mentale et le stress au travail.
- Analyser les modalités d'accompagnement du projet (solutions techniques et organisationnelles, formations),
- En tant que de besoin, faire un pronostic sur les futures situations de travail sur la maintenance, proposer des pistes d'amélioration des conditions de travail, et faire des préconisations organisationnelles, techniques et humaines.

Le cabinet SECAFI formulera des préconisations qui seront discutées en CHSCT dans le cadre d'un plan d'amélioration du projet (des réunions de travail seront prévues pour cela avec l'expert). Ces améliorations concerneront l'ensemble des conditions de travail, c'est à dire à la fois :

- La maîtrise des risques professionnels et de la qualité,
- La prévention des risques psycho-sociaux au travail.

Concernant le périmètre de l'intervention, l'expert devra se rendre sur le terrain, au sein des services suivants :

- o Les zones de maintenance (dépannage)
- o Des zones de production comme la ligne d'assemblage principale, la ligne d'assemblage de la salle blanche, les secteurs d'usinage comme celui du Case 6F35 pour mieux appréhender les conditions d'interventions.
- \circ Les magasins de maintenance pour la gestion des pièces de rechange.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour faire sa mission. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance du CHSCT.

- Vote pour l'expertise :

Votants: 8 Pour: 5 Contre: 3

- Vote pour le cabinet SECAFI :

Votants: 8 Pour: 5 Contre: 3

L'expertise a été votée par les membres CGT et CFTC. Le cabinet SECAFI est désigné pour la mener.

La CGT Ford le mardi 8 octobre 2013

Revendications DP du mois de Septembre 2013

Réunion des Délégués du Personnel du mardi 1er octobre 2013



Organisations syndicales présentes : CGT, CFTC, FO, CFE/CGC Organisations syndicales avec des revendications : CGT, CFTC, FO Les textes en gras sont des commentaires des élus CGT

-> Cliquez ici pour ouvrir le fichier <-

1	différents codes (abi, hdc, cst, etc) qu'utilisent les contremaitres ainsi que leurs	Une petite centaine de code permettent de pointer la présence ou l'absence des salariés dans le TK. Certains sont uniquement à la saisie du service des ressources humaines et nécessitent un justificatif (ex CEF : congé évènement familial). La principale caractéristique du code est payé/non payé. Seuls quelques codes non payé comme l'ABI (absence injustifié) ont une incidence sur le nombre de RTT et le montant de la PFA.
2	Direction : Dites-nous, les ou le cas où la demie heure repas n'est pas payée.	La prime de casse-croûte est payée aux salariés travaillant en équipes dès lors que la journée est entièrement travaillée et en cas d'absence payée (COP/SCA sauf RTT). L'absence partielle supprime le paiement du casse-croûte sauf HDP/HDC/MCE/RTH/TCN. L'agent de maîtrise peut rajouter manuellement le paiement du casse-croûte dans certains cas (ex : retard exceptionnel d'1/4h)
3	Direction: Ford a annoncé à la presse qu'il va équiper ses sites en stations de recharge électriques. Est-ce que notre usine sera équipée et si oui, quand?	Nous n'avons pas connaissance de cet article et nous n'avons pas été informés d'une telle innovation au sein des usines Ford. Quand on ne sait pas, on demande. N'y a-t-il pas de communication entre la direction de FAI et les instances de Ford? Pour informer la direction, voici un lien vers un article de presse : www.leblogauto.com/2013/09/ford-branche-ses-salaries.html
4		La salle PIC Room est ouverte à tout le personnel en dehors des réunions programmées. Nous préparons actuellement une demi-heure qualité pour le mois d'octobre afin de présenter le contenu de cette salle.
5	Direction: Est-ce que le secteur Fox est en protag vert ? quels sont les points bloquants ?	Le secteur fox est en protag vert depuis fin juillet 2013.
6	1	Certains presto sont réglables, nous faisons le tour de tous les lavabos, mais merci d'être plus explicite sur les localisations.
7	Rack:	

Ou en sont vos recherches sur Les plaques sont manipulées par MP&L avec un la question posée en Juin chariot élévateur et la production doit utiliser les concernant la modification du apparaux mis à disposition préhenseur du chargement / déchargement des plaques ? Nous avons indiqué lors du CE du 30/09/2013 que Rack: nous fabriquerons un nouveau rack dans les Pouvez-vous nous donner les prochaines semaines et jusqu'en juin 2014. prévisions sur les prochaines productions? Rack: De quel brut parlons-nous? odeur désagréable se Pas du brut de pomme ! Cette réponse dégage lors de la soudure et montre le peu d'intérêt porté au secteur une fois celle-ci terminée, les la hiérarchie. Demandez pièces se mettent à fumer. subissent collègues qui ces C'est un phénomène qui ne se produisait pas auparavant. Y désagréments, sortez de vos bureaux ! aurait-il un problème de brut? 10 Rack: Les volumes produits sont supérieurs aux objectifs sur lequel les approvisionnements se basent. Pourquoi y a-t-il un manque de brut régulier pour la fabrication Pourquoi ? Qui pilote l'avion sur ce des racks? secteur? 11 Rack: Le volume d'activité et les derniers relevés de VLEP. ne nécessite pas de cabine, cependant, des contrôles Avez-vous pris une décision réguliers seront planifiés. concernant la mise en place d'un local dédié au secteur Encore une fois, la santé et le confort peinture? des salariés ne sont pas une priorité de la hiérarchie ! Il en serait autrement si elle travaillait elle-même sur le secteur et devait supporter, en plus du travail de soudure, les odeurs gênantes de peinture dans certaines cabines! 12 Direction: Le trafic à la centrale TDE a été momentanément Au sujet de la canalisation (construction route temporaire par-dessus les rails). d'eau qui a éclatée près de la Cet incident majeur n'a pas eu de répercussion sur la est-il production de GFT et FAI, par la mise en place de centrale. qu'en

exactement?

Quelles perturbations entraîne (passage véhicules, fragilité des routes, problème résolu depuis la mise en production usine...)

d'autres sont-ils programmés?

Quel est le coût estimé?

interrompu, puis dévié par un accès depuis GFT moyens compensatoires (c.à.d. tuyau alimentaire pour eau de ville, approvisionnement ponctuel en eau cela industrielle lorsque que le circuit incendie était des prioritaire pour maintenir la pression à 11 bar -

service d'une nouvelle valve pour isoler la partie Des travaux sont-ils en cours, et endommagée du réseau. Un projet de réparation (circuit d'eau potable, industrielle, incendie, pompe diesel #1, fuites internes potentielles, vérification fondation centrale électrique, pompe jockey, etc.) est actuellement en cours d'étude avec Ford Land. Le CHSCT est tenu informé de ces mesures de containment à court terme et continuera de l'être sur les actions correctives définitives dans les prochaines semaines.

13 Direction:

Le délai de 5 semaines maxi en chômage est-il toujours respecté ? Visiblement des salariés dépassent ce délai. Il serait bon que vous fassiez un pour éviter que des salariés soient oubliés.

Ce délai est toujours respecté, le chômage est le plus souvent interrompu par une ou plusieurs journées travaillées, mais il peut l'être aussi par les jours fériés, les COP/RTT, la formation ou la maladie.

Tout est bon pour détourner la règle tacite de retour à l'usine!

14 Direction:

Quand la porte vitrée de la actuellement sodexo condamnée sera t'elle réparée?

La vitre a été changée le vendredi 27 /09

15 Direction:

Quid des préhenseurs l'usine?

Pouvez-vous svp nous indiquer précisément quels sont les préhenseurs en lien avec la question. Le Service Sécurité vous donnera les éléments nécessaires en lien avec les références de ces appareils de levage.

concernant la sécurité?

Où en sont les modifications **Quand on sait que tous les nouveaux** préhenseurs de l'usine ont posé un problème de sécurité, on aurait pu avoir un début de réponse...mais non !

16 Direction:

plaque au sol pour finir de boucher la fosse. la zone est balisée mais le danger de chute est réel. Il faut y remédier.

Entre les poteaux H25 et J25, La plaque en question avait été détériorée par un au niveau du stockage de la chariot élévateur cet été. Un projet est en cours de palette de test de la machine validation par les acheteurs pour remplacer cette MB61190, il manque une plaque ainsi que 4 autres détériorées.

Direction (formation): 17

Quel est le coût des formations Kuka actuellement faites aux salariés de l'usine ? Le chiffre qui est parvenu à un total de 4 620 heures. nos oreilles, s'il est exact, est justifié?

La formation « KUKA » dure 255 heures, Opérateurs 7 jours soit 52h50 pour 56 personnes soit un total de 2 940 heures.

(assemblage, maintenance,...) Mécanique 11 jours soit 82h50 pour 56 personnes soit

exorbitant. Comment est-il Electricité 16 jours soit 120h pour 56 personnes, total 6 720 heures.

168 personnes seront formées.

Le coût de la formation est de 121 793 € pour 7 équipements.

18 Direction:

e n mauvais état : Nids de pour les caristes. »

Suite à cette question posée La route entre FAI et GFT et devant la cuve d'azote a par nos camarades de GFT : été réparée provisoirement par les Utilités en juillet « La route entre GFT et FAI est suite à problèmes remontés par GFT.

poules et dénivelés devant le Une commande Cora est en attente aux finances FAI TTH. Risques de perte du en attente d'une réponse de GFT sur la prise en chargement et mal au dos compte d'une partie financière des travaux.

Cette réponse a été transmise au chef Voici la réponse de leur du personnel de GFT qui visiblement

direction: « Ce point a soumis à FAI qui est propriétaire des routes et aucune réponse à ce jour. »

Pouvez-vous nous donner une réponse sur ce point ?

n'était pas au courant... c'est que la route est longue entre les usines...

19 Direction:

Lors de la dernière réunion des tous premiers jours du mois de service sur le sujet que celle du 2013) mois d'avril qui ne les y autorise vous cette possibilité? Si oui, veuillez en informer hiérarchie concernée.

Il s'agit une nouvelle fois de propos détournés de votre

DP, vous nous expliquiez que Les RTT doivent être posés avant le 31 décembre. s'il restait des RTT aux salariés Pour les salariés qui ont été concernés par l'APLD en en fin d'année, il yaurait la 2013, un maximum de 3 jours de RTT pourront être possibilité de les poser sur les affectés au CET sur demande du salarié.

janvier 2014. Hors, la maitrise Ce sont les COP et SCA qui peuvent être utilisés n'a pour dernière note de jusqu'au 31 mai 2014 (période légale des congés

pas. Qu'en est-il ? Confirmez- De mauvaises explications entrainent de mauvaises compréhensions, une nouvelle fois...

La CGT Ford le dimanche 6 octobre 2013

Bonnes nouvelles n°223

Journal de la CGT-Ford nº 223 (vendredi 4 octobre 2013)

Les prévisions de productions pour l'année prochaine ne sont pas encore certaines mais la direction a quand même avancé quelques chiffres pour 2014 lors de la dernière réunion CE. Et ils ne sont pas au niveau des annonces précédentes!

105 000 6F35, loin des 130 000 prévues et encore plus loin de la prétendue augmentation de capacité à 160 000 BV/an. 40 à 50 000 doubles embrayages, loin, très loin de l'hypothétique augmentation de capacité à 190 000.

Et pour cause, les capacités de production sont une chose mais la seule chose

dont dépendent réellement les productions, ce sont des ventes et des choix stratégiques de Ford et de son marketing.

En conséquence, nous le répétons, les activités actuelles ne garantissent pas les 1 000 emplois minimum actifs, loin de là et plombent les comptes de l'entreprise. Pour compenser ce manque, la direction prévoie de s'en prendre une fois de plus à nos RTT et nos congés.

Pire, elle envisage encore de recourir au chômage partiel l'année prochaine! Ford ne fait pas la démonstration de vouloir tenir ses engagements.

Pour la CGT, il est nécessaire d'obtenir de Ford de nouvelles activités autant pour le maintien des 1000 emplois que pour la santé financière pérenne de FAI. Beaucoup d'options sont possibles à condition que Ford en ait la volonté : réintégrer la fabrication d'éléments pour la 6F35

tel que nous le faisions sur les transmissions que nous fabriquions par le passé; amener des investissements supplémentaires

afin de lancer une nouvelle activité, production de la 6F15 pour le marché européen actuellement prévue en Chine, etc...

Le retour du nom et du logo Ford est une bonne nouvelle, mais ça ne doit pas nous faire oublier une revendication essentielle et loin d'être réglée, l'emploi! Au rythme où vont les choses, la remobilisation des salariés deviendra vite nécessaire!

POUR LE MAINTIEN DES EFFECTIFS ET LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis le début, les 1000 emplois sont très loin d'être assurés. C'est même pire aujourd'hui avec les retards de lancement et les baisses de volume annoncés (voir plus haut). Les dirigeants de Ford nient cette réalité et jouent à

rentabilité oblige ! Ça passe par ces restructurations mais aussi par une pression mise sur les salariés les plus usés, les plus fragiles qui pourraient être poussés gentiment vers la

un jeu bizarre avec nous et les pouvoirs publics. Ils ont quand RESTRUCTURATION DES SERVICES,, effectifs car c'est déterminant pour même signé un accord le 24 mai

Le CHSCT agit pour le maintien des la défense des conditions de tra-



au rendez-vous en échange de quelques millions d'euros publics.

Sachant cela, on ne comprend vraiment pas la stratégie aberrante de la direction qui consiste à réorganiser, restructurer des services en réduisant le personnel à la maintenance et au labo chimie ou encore à supprimer des services utiles comme le Centre de tri de pièces et Usine propre, optant paradoxalement pour la sous-traitance de ces activités l

L'engagement des 1000 emplois est le résultat de notre bataille, de la pression que nous avons su exercer sans rien lâcher. Ford n'a probablement jamais eu cette intention. Les mois passent et les dirigeants semblent plutôt vouloir se débarrasser en douce du personnel « en trop ». Logique de

36

TU VIENS BOSSER ? ALORS TAPE 1

Jusqu'à présent, la hiérarchie appelait son personnel pour dire s'il fallait venir ou pas les lendemains. Il faut dire que cela fait longtemps que les planning n'existent plus ou ne servent à rien tant ils sont modifiés en permanence.

Mais la direction innove et perfectionne son système : maintenant, dans certains secteurs, ce sont les salariés qui doivent appeler entre telle et telle heure pour savoir s'ils viennent travailler le lendemain. Quelle trouvaille!

On est loin des règles et des engagements institués par Ford (et la loi) au début du chômage partiel. Instabilité, précarité ... qui touchent plus une partie des collègues, ceux qui ont le plus subi le chômage, ceux qui ont été écartés des équipes qui se mettaient en place, les « oubliés » en quelque sorte.

Il faut revenir à des méthodes plus respectueuses.

ENTINUE CONTINUE

COURRIER DES LECTEURS (FAÇON DE PARLER) :

Nous avons reçu plusieurs réflexions de mécontentement concernant l'article « Paroles de chefs : c'est chaud! » paru dans le BN précédent. La direction et aussi quelques chefs (qui se sont sentis visés) nous ont accusés d'être « insultants », « diffamants » et par ce style d'articles, d'être responsables de mettre de l'huile sur le feu, d'aggraver les risques psychosociaux et la souffrance au travail. Rien que ça!

Dans cet article, nous avons seulement voulu dénoncer l'attitude de certains chefs qui se comportent parfois de manière irrespectueuse et brutale envers des collègues. En précisant bien que cela concernait quelques chefs.

Ce qui dérange la direction, ce n'est pas l'attitude discutable des chefs qui dérapent mais la dénonciation publique faite par le BN.

Dommage non?

QUEL RÔLE SOCIAL POUR LES CE ?

Un comité d'entreprise, ça ne sert pas qu'à faire des cadeaux même si ça ne se refuse pas, notamment à Noël pour nous et nos enfants. Un CE a un rôle social envers les salariés de l'entreprise de laquelle il dépend.

Pourtant, selon une étude d'un réseau inter CE, à peine la moitié des Comités d'Entreprises mène des actions spécifiques pour les salariés en difficulté : aides sociales, avances remboursables, etc... De même, seuls 18,7% disent avoir adopté des critères sociaux impliquant une prise en charge plus importante pour les salariés les plus modestes (ex du quotient familial).

Cette étude est intéressante car elle montre que le travail mené au CE de FAI va dans le bon sens puisque ce rôle social est appliqué dans tous les domaines cités.

Autre point rappelé dans cette étude, un CE a aussi un rôle en matière économique. Par exemple, les CE doivent être informés et consultés en cas de plan de sauvegarde de l'emploi car la sauvegarde de l'emploi fait partie des prérogatives du CE!

Votre CE propose des activités sociales et culturelles qui s'adressent à l'ensemble des salariés, alors profitez-en. Renseignez-vous sur place ou sur son site internet. restructurations, aux suppressions de postes, aux pertes de savoir faire. Partout les effectifs doivent être maintenus, les salariés formés, les compétences collectives renforcées car l'enjeu est de développer l'activité pour la période qui vient. On n'y arrivera pas en destructurant les services.

mandé une réunion extraordinaire (8 octobre) pour voter une expertise sur les conséquences de la réorganisation de la maintenance sur la
santé. Cela fait partie d'une bataille pour la défense des
collectifs de travail, pour empêcher les externalisations,
pour réinternaliser des activités perdues. Il en va de nos
conditions de travail et de l'avenir de nos emplois.

L'ESSAI EST TRANSFORMÉ, ÇA SE FÊTE!

Tous les salariés de FAI ont reçu l'information avec leurs bulletins de salaires mais nous vous le rappelons ici : pour marquer le retour du nom et du logo Ford, le Comité d'Entreprise vous offre un Mug.

Le motif rappelle que si l'événement est important, il est à mettre au crédit des salariés de cette usine qui se sont battus pour que cela soit possible. Alors allez le chercher au CE, il vous sera donner en échange de votre numéro de badge.

Le rôle d'un CE étant aussi social, il est à noter que ces Mugs ont été fabriqués par les salariés d'un CAT (Centre d'Aide par le Travail).

Ce n'est pas que les conditions de travail y soient toujours très sociales (bas salaires, exploitation, etc...) mais ces centres sont souvent le dernier recours des travailleurs handicapés qui ne sont pas accueillis par les entreprises traditionnelles.

IL Y A UN AN: LE 29 SEPTEMBRE 2012

Ce jour-là, nous rendions une 3ième visite au Mondial de l'auto (après 2008 et 2010). Une nouvelle expédition « train de l'emploi » allait permettre de faire entendre fortement nos inquiétudes sur notre avenir et tenter d'exercer une pression sur Ford.

Nous réclamions notamment le retour du logo. Chose que nous avons finalement obtenu dans les mois qui ont suivi. Pour cela, nous avions envahi le stand Ford et refait la déco (autocollants et confettis). Un bon souvenir!



BATAILLE DES RETRAITES:

LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES EN PANNE ?

L'intersyndicale nationale n'a finalement pas été capable de donner un autre rendez-vous pour une nouvelle journée d'action contre la réforme des retraites. C'est pourtant en octobre que le projet sera discuté et mis au vote au parlement.

Certes les manifestations du 10 septembre n'ont pas vu une mobilisation énorme mais quand même ! Des centaines de milliers de salariés, de retraités, de jeunes étaient là, dans la rue, pour dire non aux nouveaux reculs que veut imposer cette fois-ci un gouvernement dit de « qauche ».

Le mouvement social traverse des moments difficiles mais quoiqu'il en soit, c'est bien la défense de nos conditions de vie qui est à l'ordre du jour car il faut stopper urgemment les reculs. A nous de retrouver le moral, l'espoir pour relever la tête et retrouver le chemin des luttes.

La CGT Ford le vendredi 4 octobre 2013

PLUS DE SALAIRE ET PLUS D'EMPLOIS!

Nous venons de vivre une semaine médiatique de pur style « **Bourrage de crâne ». LE PATRONAT DU COMMERCE** s'en lèche encore les "babines" ! Nous avons eu une mise en scène de leurs arguments via la bouche de salariés sélectionnés.

Certes, nous ne sous-estimons pas les 70% d'étudiants qui doivent travailler pour payer leurs études. Mais une question se pose : comment se fait-il qu'en 2013 un(e) étudiant(e) doit travailler pour financer son cursus de formation ? Nous savons que les 70% sont issus de milieux populaires qui ont un problème de pouvoir d'achat, qui ne leur permet pas de financer les études de leurs enfants.

L'exemple "CASTORAMA": 90% des salariés perçoivent moins de 1 330 euros net, et pour les deux tiers c'est 1 291 euros. C'est cela qui organise le volontariat forcé. Selon la CGT, « CASTO » avec une mise à niveau à 1 700 euros, il y aurait beaucoup moins de candidats(es) pour le travail du dimanche. La direction confirme ce problème de salaire lors des NAO, elle argumente toujours sur la possibilité de travailler le dimanche pour minimiser les augmentations salariales. En 2012, 45% des salariés ont perdu du pouvoir d'achat. Pour ce qui concerne l'emploi, en région parisienne depuis 2007, ce sont 231 emplois, postes équivalents à temps plein, qui ont été supprimés, alors que le chiffre d'affaires a augmenté de + 11,5%. Dans un magasin du département (95) le chiffre d'affaires est passé de 48 millions à 50 millions d'euros depuis l'ouverture dominicale, mais les effectifs ont baissé de 187 à 183, et de l'argent il y en a puisque la chaine peut se payer une astreinte de 120 000 € par jour et par magasin!

Dans nos entreprises, nous sommes confrontés aux accords de compétitivité qui posent les mêmes questions de l'intensification du travail et de dispositifs comme les heures supplémentaires qui sont perçues comme un moyen de compensation de la perte de pouvoir d'achat.

Nous pouvons affirmer, sans nous tromper, que la possibilité donnée aux chaines de distribution de mettre en avant l'intérêt de leurs salariés et des consommateurs (c'est-à-dire nous) vise un objectif à long terme, c'est de supprimer toutes compensations pour le travail décalé, le travail de nuit, la pénibilité etc... car la norme considérera cela comme normal.

Cela pose la question de la construction revendicative avec :

- Salaire, SMIC 1 700€ et déroulement de carrière.
- Diminution du temps de travail pour travailler tous (y compris retraite à 60 ans).
- · Conditions de travail.

Nous avons à déclencher une offensive sur l'ouverture des NAO partout. Nous pouvons gagner l'unité d'actions sur des bases revendicatives concrètes. L'avenir c'est **l'augmentation du prix du travail** et c'est **la baisse du coût du capital**.

Le jeudi 3 octobre 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 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!