Accueil

Actualités

Tracts & affichages

Bonnes nouvelles

Photos

Vidéos

SAFE Automotive

Elus-Pouvoirs publics

Syndicalisme / luttes

Forum, contact & liens

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

FRALIB LA LUTTE CONTINUE (le 22 aout 2011)

A lire dans la rubrique "Syndicalisme / luttes"

*****

Bonnes nouvelles n°175

Pour télécharger le journal de la CGT, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 175 (vendredi 19 août 2011)

Bonnes nouvelles

(à quand le retour du logo Ford ?)

Nous voilà donc de retour dans l'usine après 4 ou 5 semaines passées en vacances. Le BN s'est donné une semaine de plus de repos. Nous aurions aimé en avoir un peu plus mais il fallait bien reprendre un jour surtout qu'il y a des choses à dire.

A peine de retour et nous voilà de suite remis dans l'ambiance. Un niveau de production faible mais qui n'empêche pas d'être confrontés aux mêmes dysfonctionnements d'organisation du travail. Il y a le sous-effectif dans certains secteurs et notamment à l'assemblage. Résultat des collègues sont mutés en cours d'équipe ou au fil des jours d'un secteur à l'autre. Et une mutation en entraîne une autre car le collègue parti d'un secteur doit être parfois remplacé. Et on assiste ainsi à une valse des collègues dans l'usine.

Et puis le PSE qui est toujours en cours laisse déjà des traces. Le départ des collègues en « volontaire » ou en préretraite (environ 250 à ce jour) provoque inévitablement des pertes de compétences. Cela se traduit par des perturbations : moins de souplesse, manque de personnel, manque de réactivité face aux pannes par exemples. Dans tous les cas, ce sont les salariés qui payent.

C'est sans surprise que les retards s'accumulent au point qu'aujourd'hui les « boites » partent par avion en urgence. Quel exploit !

Dans le même temps, l'activité des racks est censée se mettre en place. Pour diverses raisons, celle-ci est retardée encore de quelques jours. Tout est compliqué et de nombreuses questions se posent : les machines sont bien en place mais est-ce que le process de production est finalisé, est-ce que les collègues auront eu la formation nécessaire pour démarrer ?

En attendant les projets « double embrayage » et « 6F35 » qui devraient commencer plus tard, ce sont les productions de nos vieilles transmissions qui s'arrêtent dans les prochaines semaines. La direction ne semble pas encore savoir à quel moment exactement. Aussi elle repousse l'élaboration du planning chômage-travail de fin d'année.

Il est logique que la direction galère sur cette transition car les décisions de Ford se sont prises en ce début d'année en réponse à la pression de notre mobilisation. La suite des évènements dépendra encore de notre capacité à pousser pour que l'usine ait vraiment un avenir.

Inégalités sociales et inégalités d'espérance de vie

En début d'été, le gouvernement annonçait une nouvelle attaque contre nos retraites. Il s'agissait de cotiser un trimestre de plus en passant de 41 à 41,25 annuités. La raison ? Toute simpliste ! Car étant donné la progression de l'espérance de vie, il est normal pour ces gens que l'on cotise plus longtemps !

Mais ils ne vont pas très loin dans les détails et ce n'est pas par hasard. Car l'espérance de vie n'est pas la même pour tout le monde. Selon la catégorie socio-professionnelle à laquelle on appartient nous n'avons pas les mêmes chances ni de vieillir très longtemps ni même de vieillir en bonne santé.

Il est pourtant médicalement prouvé que les inégalités existent et s'accroissent ces dernières années. Voici un extrait de la conclusion d'une étude de l'INED en 2008 : « *Le nombre d'années vécues avec ou sans incapacité varie selon la catégorie professionnelle : en 2003, un homme cadre de 35 ans peut espérer vivre encore 47 ans dont 34 indemne de toute incapacité, un ouvrier, 41 ans dont 24 ans sans incapacité. Ces différences se renforcent avec l'avancée en âge : après 60 ans, les ouvriers et les ouvrières vivent en moyenne plus d'années avec que sans incapacité et endureront aussi plus d'incapacités sévères que les cadres. Au sein d'une vie déjà plus courte, les ouvriers passent donc à la fois moins de temps sans incapacité que les cadres, et vivent plus longtemps qu'eux avec des incapacités et des handicaps* ».

Donc ces nouveaux reculs des retraites sont profondément injustes et révoltants. D'autant plus à une époque où le chômage augmente. C'est tout l'inverse qu'il faut faire : revenir à la retraite à 60 ans, aux 37,5 annuités d'il y a 20 ans et à la retraite à 55 ans pour tous les travaux pénibles.

Les moyens financiers existent pour financer les améliorations légitimes des retraites et plus globalement le progrès social. Il faut juste inverser les choses.

Racks-Land

Dès la reprise après les vacances, nous avons tous appris par nos maîtrises qu'une visite du secteur des racks serait organisée pour chaque secteur de l'usine, chacun son tour. La visite sera gratuite, c'est un cadeau du patron.

Après 18 mois d'ère HZ et de projets infructueux suivis de débuts plutôt difficiles depuis le rachat de l'usine par Ford (GPL, ...), un projet qui voit enfin le jour, ça mérite le coup d'œil ! C'est au moins aussi épatant qu'un parc d'attraction, alors attachez vos ceintures, ça va partir ...

Avec un peu de retard parait-il mais ça va partir.

Chat noir ?

De l'insolite, il s'en passe sur le secteur des Races au 2028 qui produit des pièces supplémentaires destinées à une usine américaine. Après les bruts arrivés en vrac comme s'ils avaient été chargés à la pelleteuse, c'est un problème de qualité qui est apparu avant les vacances.

Les experts FAI ont enquêté afin de résoudre cette énigme et ils ont trouvé. L'origine du défaut vient du brut. Du coup, tous les 47 fabriqués depuis environ un mois sont en attente de décision : scraps ? Pas scraps ?

Décidément, difficile de sortir de la spirale infernale des lancements de productions laborieux.

Accord RPS : faut pas pousser !

La direction est obligée par la loi de « négocier » un accord ou un plan d'action sur les risques psychosociaux (souffrance au travail). Dans son texte-projet d'accord, elle écrit « *en tout état de cause, le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction, d'organisation et de sanction de l'employeur* ».

La direction, par cette phrase qui en dit long, montre qu'elle entend bien préserver son pouvoir de décision, qu'elle n'acceptera pas que les ouvriers se mêlent de trop près de sa manière de gérer le personnel.

Pas sûr qu'elle respecte ainsi l'esprit de la loi.

Pour une rentrée « chaude » !

Se prépare pour fin septembre une journée d'action nationale interprofessionnelle, nous espérons en intersyndicale, donc tous ensemble pour dire clairement qu'il y en a largement assez de payer une crise dont nous ne sommes pas responsables. Emplois, salaires, services publics, logement ... nous avons tout à défendre. Préparons une véritable mobilisation générale. Pour stopper l'austérité, il n'y a pas le choix, c'est aux millions de salariés, de retraités, de chômeurs et précaires de tout faire pour changer la donne. Rendez-vous dans la rue !

Désorganisation toujours

Suite au PSE, le manque d'effectif est certain. Il y a une totale désorganisation. De plus, les productions ont augmenté en même temps que le PSE débutait.

Les secteurs les plus touchés sont l'assemblage, 2025, TTH, MP&L, TR ... Comme si cela ne suffisait pas, des salariés ont été mutés à GFT. Nous avons interpelé la direction sur ce sujet à plusieurs reprises, elle estime que le personnel est suffisant par rapport à la charge de travail. Une situation qui est de fait mal gérée par celle-ci. Du coup, de ces problèmes d'organisation découlent parfois des tensions plus ou moins aigues entre salariés.

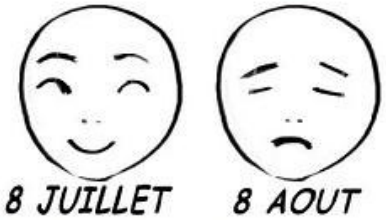
Une fois de plus, la direction, en ne se souciant que de sa production et de critères financiers, dégrade les conditions de travail et prend le risque de mettre en danger la santé des salariés.

Ça râle à l'assemblage

Mercredi matin , nous avons eu la surprise de voir arriver des renforts à l'assemblage E. Nous avons cru un instant que la direction avait pris en compte le problème du sous effectif et les conséquences que cela pouvait générer.

Mais non ! Les transmissions E sont urgentes et doivent partir en avion, donc les volumes passent de 500 transmissions par jour à 750. Mais la direction n'a pas communiqué (après les vacances, elle n'est pas plus loquace !) : ni aux salariés, ni aux élus de ce changement de programme, donc on n'aura pas la version officielle pour l'instant.

Les salariés sont mutés dans tous les sens pour renforcer la E et le Main Control, même les opérateurs du TTH viennent alors qu'ils sont en sous-effectif eux aussi. Une fin de production qui s'annonce décidément compliquée.



Les Michel Morin du gardiennage

Après le gardiennage entre les autres nouvelles activités qui leurs sont confiées depuis quelques temps, les pompiers passent maintenant le permis nacelle.

Ça va être difficile de trouver assez de place sur leurs bulletins de salaires pour y placer toutes les fonctions qu'ils occupent dorénavant. Par contre, en bas à droite, y'aura pas de problème, le salaire lui ne se dédouble jamais.

Bon vent BPI et à jamais !

BPI a pratiquement fini sa mission, celle d'aider Ford à supprimer des emplois. Un métier qui semble-t'il est en plein essor puisque les plans de licenciements sont malheureusement très nombreux un peu partout. Un métier qui doit rapporter pas mal d'argent.

En tout cas, il y en a assez pour faire du sponsoring. Ainsi, sur les flots de la course du Figaro, BPI réussi à se faire de la publicité. Chose difficilement acceptable de la part d'une entreprise co-destructrice d'emplois.

*****

La CGT de GFT a distribué un tract mercredi 17 aout

A lire ci-dessous (ne prêtez pas attention à la date, c'est une erreur)

Pour avoir ce tract en PDF, cliquez dessus

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

22 août 2011

Après l'été, passons à la vitesse supérieure

Attaques de nos conditions de vie

Cette première moitié d'année 2011 a, comme par le passé, montré que la politique de l'entreprise restait la même malgré le fait que les personnes changent à sa tête.

Il y a eu un recours massif à des intérimaires et à du personnel de FAI sans que, pour autant, les 17 postes perdus à ce jour (retraité, départ volontaire) ne soient même en partie remplacés !

Et, comme par le passé, la zone qui emploie le plus ce personnel précaire est l'assemblage, là où les conditions de travail sont les plus dures !

Ne parlons même pas de l'augmentation lors des NAO qui reste très en deçà de nos réels besoins en pouvoir d'achat, déjà pénalisés par nos petits salaires.

Les enquêtes apparaissant après les négociations montrent une augmentation du coût de la vie bien supérieur à celui annoncé auparavant !

Plus généralement, le climat économique de ces dernières années n'a cessé de se dégrader, générant de l'austérité pour les travailleurs qui ont le plus de difficultés à joindre les deux bouts.

Face à cette situation, la CGT revendique un salaire de base à 1700 euros minimum. Et il n'y a bien que Parisot et ses complices pour la trouver « utopique » !

Non contents de nous pénaliser financièrement, le patronat a mené de front plusieurs attaques sur nos acquis sociaux ou nos conditions de travail.

Les « réformes » sur la retraite (durée, cotisations…) nous pénalisent à plus ou moins long terme, selon notre âge.

La non-reconnaissance de la pénibilité au travail à sa juste valeur (2x8, 3x8, travail posté etc…) et la chasse aux « temps morts » nous obligent à travailler dans des conditions de santé de plus en plus précaires.

Nous voyons notre pouvoir d'achat fondre comme neige au soleil, nos acquis sociaux rognés au fil des ans.

L'absence de projet industriel à long terme, seul susceptible de faire disparaître l'inquiétude grandissante sur notre avenir, fait planer sur nos têtes le risque d'aggraver encore plus cette situation.

Incertitude sur notre avenir

La crise qui a touché le monde de l'automobile a profondément redistribué les cartes en permettant aux constructeurs de réorienter leurs stratégies, aidés financièrement par un état providence.

L'éventualité de perte de marché a amené Ford, pour notre bonne vieille IB5, à des actions d'améliorations produit (c'est parmi tant d'autres l'une des résultantes) car un client insatisfait va pour la majorité des cas s'orienter vers la concurrence.

Donc nous avons eu 18 millions d'€ d'investissements pour 2011. **Mais qu'est ce qui a changé dans notre usine ?**

La plupart des nouvelles machines arrivées sont utilisées pour palier aux défauts qui ne pouvaient pas être corrigés avec les machines vétustes.

La direction nous dit que ces machines sont polyvalentes, flexibles, et que de nouvelles pièces pourront être produites sans davantage d'investissements.

Mais quel avenir nous promet-elle pour GFT?

Cela fait plusieurs mois que nous demandons des réponses à nos inquiétudes concernant l'après IB5 à nos dirigeants, Mr kotecha, puis Mr Amstrong, mais sans résultat !

Il faut admettre que le fameux contrat de 10 ans de plus de l'IB5 reste difficilement réaliste car déjà 2015 s'annonce comme le pic de volume de notre BV malgré les investissements consacrés pour améliorer le produit.

On nous joue la montre !

« *Mais soyons patients, Mr Amstrong va venir de nouveau pour nous rencontrer et répondre à nos questions sur un nouveau produit en septembre* » nous dit la direction.

Aujourd'hui, ce qui est sûr c'est que la boite 5 est en fin de vie.

La focus en est le parfait exemple avec des offres de transmissions plus performantes comme l'IB6, la durashift ou la powershift au détriment de l'IB5. (voir la chute de volume de l'IB5 pour GFT en octobre, initialement prévu en septembre).

Tous ces éléments ne font que renforcer l'idée que nous avons besoin d'un droit d'alerte, comme nous le rappelions en janvier.

Si la venue d'Armstrong se solde par de nouvelles promesses aussi creuses que les précédentes, attendrons nous encore longtemps avant d'agir ?

Nous espérons qu'un consensus intersyndical sur le sujet pourra s'établir et que, enfin, nous pourrons avoir une meilleure lisibilité sur notre avenir !

La vitesse supérieure ? La 6 au minimum !

Rejoignez-nous, adhérez à la CGT !

Adresse mail : cgt.gft.33@googlemail.com **Téléphone :** 05-57-53-53-60

*****

Agenda des réunions d'aout 2011 :

Mercredi 17 : négociation sur les risques psychosociaux
Mardi 23 : commission de suivi des départs volontaires dans le cadre du PSE
Vendredi 26 : commission de suivi des départs volontaires dans le cadre du PSE
Lundi 29 : réunion ordinaire du comité d'entreprise
Mardi 30 : réunion des délégués du personnel

La parution du **"Bonnes Nouvelles"** reprendra **cette semaine** prochaine. Si vous avez des idées d'articles, des infos, un coup de gueule ou un trait d'humour à nous faire passer pour que nous le(s) transmettions à l'ensemble des collègues, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un représentant CGT.

Bonne reprise et ...
Vivement les vacances !

La CGT-Ford le mardi 16 aout 2011

*****

Bonnes Nouvelles n°174

Un petit air de vacances pour cette dernière

distribution avant les congés d'été :

Pour lire en grand le journal de la CGT-Ford, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 174 (vendredi 8 juillet 2011)

Bonnes nouvelles

(bonnes vacances à tous !)

Cela fait longtemps que nous y pensons : nous y voilà, c'est le moment de partir en congés. Nous allons pouvoir respirer un bon coup. Enfin !

Plus de 200 collègues anciens viennent de prendre leur préretraite en deux mois, en attendant une autre vague de départs (la dernière phase) pour septembre-octobre. D'autres collègues s'en vont « volontairement » pour un autre travail, en CDI ou création d'entreprises.

Nous souhaitons évidemment à tous ces collègues un bon repos très mérité ou une bonne chance. Reste que pour nous ici à l'usine, cela va faire bizarre dans un premier temps.

Vraiment volontaires ou pas, heureux de partir ou pas, de toute façon ce sont des emplois supprimés qui peuvent être lourds de conséquences : fragilisation du site dans l'avenir (perte de savoir-faire, moins de capacité de production) et impact social à l'extérieur avec des pertes d'emplois induits dans la région.

Quoi qu'il en soit, ce PSE est un coup dur humainement et socialement.

Aussi nous savons que la rentrée sera une période très particulière avec les arrêts de production des transmissions que nous faisons.

Les nouveaux projets, à commencer par la fabrication des racks, devraient se mettre en place. En attendant que tout soit effectif, nous devrions connaître des périodes de chômage partiel qui s'appliqueraient différemment selon le secteur où chacun travaillera.

Ça c'est la théorie, c'est ce que « prévoit » la direction qui nous dit que cela se passera bien. Nous aimerions mais il y a déjà des indices qui font penser le contraire.

A l'exemple du projet racks, les informations changent d'une semaine à l'autre, du retard est pris et nous n'avons pas l'impression que la direction maîtrise la situation. Pareil pour les autres projets où le niveau d'emplois prévus est en diminution.

Tout ça pour dire que les vacances ça sert à faire le vide et à reprendre des forces. Nous en avons tous besoin. Mais un ouvrier averti en vaut deux : nous avons tout intérêt à nous préparer à mettre la pression sur Ford pour que les projets se mettent vraiment en place. Il ne faut surtout pas considérer que nous sommes sauvés et que tout va rouler. Il nous faudra rester vigilants et mobilisés ... comme d'habitude !

Méfiance envers la réorganisation

En réunion CE, les élus CGT ont refusé de donné un avis favorable sur la réorganisation du travail prévu pour cette fin d'année. Nous nous sommes abstenus.

Nous dénonçons le manque de transparence et il y a beaucoup trop de zones d'ombre. Et puis nous connaissons trop bien les méthodes d'organisation de la direction pour soutenir son plan. En ce qui concerne l'avis sur le plan de formation, par manque d'information et de temps, nous avons demandé que la discussion soit repoussée à la rentrée, ce qui a été accepté.

Un petit pas pour l'usine, un pas de géant pour la direction

Le 16 août pourrait être un grand jour pour notre usine mais surtout pour la direction. En effet ce pourrait être le jour du démarrage du 1er projet que la direction aurait réussi à mettre en place. Après les échecs successifs des projets Atlas ; Usinage pièces mécaniques ; transmissions pour la Chine, l'Inde, la Russie ; projet GPL. Mais ne nous emballons pas, nous n'en sommes pas encore là.

Ça va faire du bien...

Alerte disparition !

Aujourd'hui vendredi 8 juillet, nous sommes toujours sans nouvelle des dirigeants de Ford Europe. Cela fait 62 jours que nous attendons le retour promis sur le site de Macfarlane, Caton et de leurs accompagnateurs. Nous sommes inquiets. Si des collègues ont des informations, qu'ils n'hésitent pas à nous les signaler.

UNE RENTRÉE QUI S'ANNONCE DIFFICILE

Le cabinet d'expert Sécafi continue son travail pour les syndicats. Le droit d'Alerte a été revoté récemment et deux nouveaux rapports viennent de nous être rendus (comptes entreprise, états projets). Il n'y a pas de surprise malheureusement, même si Ford s'est engagé à redonner de l'activité et à sauver « 1000 » emplois, la situation reste quand même préoccupante.

Le rapport commence par un rappel du bilan de l'ère HZ. Ford a signé un contrat de « non agression » avec l'ancien propriétaire, ce qui n'est pas notre cas. Alors voici quelques chiffres intéressants : le coût « exceptionnel » de la fausse-reprise est de 21,4 millions d'euros (dont 7 millions de pertes liées à l'abandon des projets). Tout confondu (frais de recherche de repreneur, avocats, conseils, cabinets patronaux ...) le coût total pourrait avoisiner les 40 millions d'euros.

Et ce n'est pas tout. La période HZ c'est autant de temps de perdu pour assurer une reconversion de l'usine dans les meilleurs délais. En effet, la politique de Ford coûte très cher. Après avoir abandonné et avoir voulu liquider l'usine, le retour de la multinationale est une très bonne chose mais beaucoup de temps précieux est passé. Les difficultés actuelles sont le fait de cette politique irresponsable socialement car pour Ford les affaires vont très bien : plus de 6 milliards de dollars de profits, il ne faut pas oublier !

Voilà donc pour les années de grosses pertes en 2010 et 2011. Et pour demain, cela devrait aller beaucoup mieux puisque Ford revient avec toutes ses promesses et projets dans son sac. Et bien, ce n'est pas aussi simple que voudraient nous faire croire nos dirigeants FAI ou Ford.

Pour commencer, le nombre d'emplois concernés par les projets tels qu'ils sont prévus. Alors que Ford nous annonçait en CE le 11 mai un chiffre de 955 emplois, à peine 5 jours après, Ford en annonçait 886 aux pouvoirs publics. Depuis, c'est encore plus confus puisque les volumes, le contenu des activités varient et donc ce n'est plus pareil pour les emplois.

Le syndrome « HZ » est de retour avec des projets qui commencent tous à prendre du retard. Des machines qui devaient être achetées sont louées, d'autres ne sont toujours pas commandées. Sans parler des imprévus comme le plancher des découpeuses laser qu'il faut refaire (problème de vibration), faute d'anticipation réelle.

Il est absolument nécessaire que Ford trouve un ou des projets pour atteindre le minimum de 1000 emplois. Ce qui signifie qu'il faut un objectif au dessus ne serait-ce que pour essayer d'occuper l'espace vacant de l'usine et ainsi « d'optimiser les coûts ». L'avenir de l'usine dépend des ambitions réelles de Ford.

LE POINT SUR LES DÉPARTS

Officiellement, ce sont donc 228 départs en préretraites qui sont effectifs. A cela s'ajoutent 50 dossiers de départs « volontaires ». D'après BPI, le cabinet des suppressions d'emplois, il pourrait y avoir 67 dossiers au final. Ce qui ferait un total de 295 départs.

Cela signifie qu'il y aurait 41 « places » pour la 3ième phase (336 - 295). Des collègues qui ont 55 ans cette année se tiennent déjà prêts.

SOLIDARITÉS OUVRIÈRES

Avant les vacances, nous avons une pensée solidaire envers tous les salariés qui luttent aujourd'hui contre les licenciements et les fermetures de leurs usines, programmées ou menacées : c'est le cas notamment de ceux de Fralib (Thé Lipton) à Marseille, ceux de Peugeot Aulnay et Sevelnord dans le Nord, ceux de Cooper en Normandie ou ceux de General Motors à Strasbourg. Et il y en a encore beaucoup d'autres.

Pour imposer l'arrêt des licenciements, c'est tous ensemble que nous y arriverons.

ÇA S'APPELLE DU MÉPRIS

La direction n'en finit pas de faire passer les ouvriers pour des profiteurs. Ça doit lui faire du bien. Voici deux déclarations récentes faites en réunion DP et dans la même conversation : « *Des salariés prennent des congés pour avoir plus de chômage partiel* » et « *Il y a aussi des salariés qui préfèrent rester au boulot parce qu'il travaille peu sur 8 heures* ». Ah si Ford avait du travail à nous donner, on n'en serait pas là.

MÉSQUINERIES

La logique de réduction des coûts ça peut aller très loin. Cette année par exemple, la direction a décidé de ne pas donner de menthe pour désaltérer (sauf pour le TTH). Nous vivons pourtant un été très chaud. Et quand nous revendiquons la menthe pour tous, la direction se met en boule et menace de la retirer à tout le monde. Na !

*****

Voici un tract distribué par la CGT de Général Motors à leur usine de Strasbourg ce mercredi 6 juillet

CGT GM, Le 06/07/2011

Message de soutien du syndicat CGT de l'usine Ford Blanquefort prés de Bordeaux « fabriquant de transmissions automatiques ».

« Chers camarades

Nous suivons de près votre histoire qui ressemble de beaucoup à la nôtre. Nos deux usines fabriquent des transmissions et leur avenir est menacé à plus ou moins longue échéance. Nous avons toutes les raisons de nous sentir proche de votre combat et c'est pour cette raison que nous vous envoyons ce message de soutien. Nous nous sommes rencontrés à plusieurs reprises (au Salon de l'auto à Paris, chez vous à Strasbourg, manifestations à Paris ...) et ce sont de très bons souvenirs.

Nous sommes complètement solidaires de votre combat pour la défense de l'usine GM de Strasbourg et de tous les emplois (directs et induits). Ce n'est pas parce que nous "appartenons" à deux multinationales concurrentes que nous, ouvriers, devons nous considérer comme des travailleurs concurrents. C'est au contraire les liens entre salariés de partout qu'il faut construire et développer pour changer véritablement le rapport de forces.

Nous dénonçons aussi les attaques de la direction de GM contre l'équipe militante de la CGT-GM. On retrouve bien là une politique menée par l'ensemble du patronat pour se débarrasser de la moindre contestation, de tous ceux qui résistent aux licenciements, aux restructurations, aux reculs du niveau de vie. Nous soutenons évidemment Roland, ses camarades et tous leurs copains. La bataille pour sauver les emplois est une très longue bataille.

Vous comme nous en faisons l'expérience au quotidien. Aujourd'hui, chez nous, Ford a racheté son usine et s'engage à lancer de nouvelles productions pour les années qui viennent. Mais les choses ne seront pas aussi simples car Ford maintient une politique de réduction des coûts. Comme pour la grande majorité des salariés, notre avenir reste précaire et sous la menace d'un patronat qui veut nous faire payer sa crise. *Alors il ne faut rien lâcher et il faut tenir.*
En espérant que très rapidement nous soyons en mesure de riposter tous ensemble, en même temps pour imposer l'arrêt des licenciements et des fermetures d'usine.

Salutations à tous
La CGT-Ford, à Blanquefort (33), le mercredi 6 juillet 2011 »

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION CE ORDINAIRE DU MERCREDI 6 JUILLET

Travaux vacances : La majeure partie des TV se fera sur l'installation des machines et matériels pour le projet des racks. 7 collègues travailleront en production pour réaliser des prototypes. Il est prévu 8 collègues au 2028 pour la production des « Races » destinée à une usine US. Ils seront en 2x8 les semaines 28 et 29.
Point sur les départs à ce jour : 228 préretraites. 45 départs volontaires validés. Au total, 67 dossier de départs volontaires seraient suffisamment avancés. Il est prévu de rencontrer une vingtaine de personnes de la troisième phase dès le 16 août.
Marche de l'entreprise : Le Main Control aura une augmentation de son activité en septembre afin de retravailler environ 13000 pièces suite à un problème de qualité rencontré pendant leurs stockages (décollage du joint papier de la plaque).
Présentation du rapport d'étape de SECAFI dans le cadre du droit d'alerte :
Racks : Changement radical de direction sur ce projet puisqu'il n'est plus question de reconditionner des racks d'occasion mais uniquement d'en fabriquer des neufs. Pour le moment, nous avons un volume de 700 racks pour le moteur Fox à produire. L'avenir de ce projet pourrait dépendre du respect des délais et de la qualité de cette première commande. Le dessin final de ces racks pour le moteur Fox n'est toujours pas disponible, donc, pas de process défini. Nous commencerons cette production malgré tout mi août pour acquérir de l'expérience quitte à les scraper. Le tout avec certaines machines en location en attendant les machines définitives. Les premières livraisons sont planifiées pour début septembre avec des petites quantités au départ et une montée en puissance régulière. La direction espère des productions importantes pour l'usine de Valence et peut-être aussi de

Cologne tandis que le cabinet SECAFI pense que ce projet est le plus fragile de tous (rentabilité, pas dans notre corps de métier,…)
Carters Fox : La montée en puissance se fera plus lentement que prévue initialement repoussant les prévisions de pleine cadence en 2017 au lieu de 2014. Ceci ne remettant pas en cause ce projet. La direction dit qu'il est difficile de prédire les volumes car il dépendra des ventes de ce nouveau moteur.
Double embrayage : Il avait été envisagé la fabrication des disques d'embrayage (Tribo système) mais ça semble très compromis. La capacité installée sera comme prévue de 120 000 pièces. Il y a un scénario possible à 300 000. Il y a même un troisième scénario à 700 000 pièces mais ce dernier est très improbable dû à un investissement supplémentaire trop lourd.
6F35 : Ford étant très en retard sur le marché de la transmission automatique en Europe, cela laisse des débouchés. Par contre, il était prévu le lancement des premières commandes de machines le 4 juillet mais ce n'est pas fait. Doit-on s'en inquiéter ? Point négatif : les prévisions d'emplois sont à la baisse, notamment en ce qui concerne l'usinage. On passe de 579 à 520 postes.
Conclusion sur les projets : Beaucoup de nos questions restent sans réponse. Les informations fournis par la direction sont vagues et changeantes. A l'heure actuelle et après calcul, nous voilà à 855 emplois. Nous sommes encore loin des promesses de Ford Europe de conserver au moins 1000 emplois. Ken Macfarlane ne semble pas pressé de venir à Blanquefort nous expliquer comment il compte parvenir à tenir l'engagement de Ford à ce sujet d'autant plus qu'il n'a pas tenu sa promesse de revenir tous les 45 jours. Il n'y a pas de solution autre que d'amener un ou des projets conséquents !
Avis des élus du CE sur l'organisation de l'usine pendant la période de sous activité : Les 4 élus CGT ont voté blanc (voir notre déclaration sous ce compte-rendu).
Avis des élus du CE sur le plan de formation 2011-2012 : Repoussé à la rentrée à notre demande.
Prêt de main d'œuvre à GFT : Pendant la sous activité, les collègues seront transférés pour une période de 10 semaines au lieu de 8 comme annoncé précédemment.
APLD : La direction a signé la convention ce lundi 4 juillet et l'a envoyé à Paris. Elle espère un retour rapide. Elle nous a affirmé que la protection de l'emploi concernera tous les salariés de l'usine jusqu'en 2016.

Déclaration de la CGT-Ford sur l'information-consultation du CE sur l'organisation de l'usine pendant la période de sous activité

Vous consultez les élus CE sur l'organisation de l'usine pendant la période de sous activité. Vous nous avez fourni un document d'information très succin dans lequel des services n'apparaissent même pas. Nous voulons parler, par exemple de la maintenance dont aucun détail n'est donné. Le deuxième exemple est celui du service CPQS qui n'apparaît même plus dans la liste des effectifs par service (paragraphe 4.2 du document) alors qu'il apparaissait dans la liste que vous aviez faite lors de la consultation sur le PSE. Dans le chapitre 6 concernant les nouveaux projets industriels, vous écrivez, et nous vous citons, que *« de manière transitoire, la direction va également, partout où cela est possible, utiliser du personnel de l'usine pour effectuer des taches liées à la mise en place des projets : démantèlement des anciennes installations, études techniques, installation des nouveaux équipements »*. Vous écrivez plus loin que cela concernerait plutôt du personnel de maintenance et des utilités mais sans détails sur le nombre et les métiers. Quand à la majorité du personnel de production, les questions restent sans réponses : qui ira en formation ? Quand ? Combien de temps ? Qui travaillera ? Où ? Combien de temps ?
Vous dites vous-même que le document va évoluer parce que vous ne savez pas tout.
A la vue de toutes ces zones d'ombres qui subsistent sur l'organisation de l'usine pendant cette longue période de sous activité, la CGT ne donnera pas d'avis favorable. La CGT ne donnera pas non plus d'avis défavorable car nous souhaitons que cette période de sous activité se passe le mieux possible pour chaque salarié de l'usine.
Les projets, comme les racks, paraissent très fragiles et d'autres sont revus à la baisse en termes d'emplois de manière très inquiétante. Nous vous rappelons que Ford s'est engagé à maintenir au moins 1000 emplois sur le site. A ce jour , les prévisions d 'emploi sécurisés donnés aux pouvoirs publics sont annoncés à la baisse (886 au lieu de 955). Il faut donc impérativement d'autres activités. Nous espérons que les pouvoirs publics seront attentifs au respect des engagements de Ford.

La CGT-Ford le mercredi 6 juillet 2011

*****

Bonnes Nouvelles n°173

Pour lire en grand le journal de la CGT-Ford, cliquez dessus

Journal de la CGT-Ford n° 173 (vendredi 1er juillet 2011)

Bonnes nouvelles

(vivement les vacances : encore 1 semaine !)

La période actuelle est marquée par un calme inhabituel mais il ne faut pas croire que notre vigilance est retombée. Cela ne doit certainement pas signifier que la question de notre avenir est réglée. C'est juste que nous sommes à quelques jours des vacances, en pleine vague des 336 départs de collègues et notamment de 228 anciens qui s'en vont en préretraite.

Quelques semaines après les engagements de Ford à assurer de nouvelles productions pour l'avenir, il était inévitable que la situation se calme. L'été arrive et les 4 semaines de congés sont les bienvenues tant nous avons besoin de souffler, d'oublier un peu l'usine.

Mais, car il y a un gros « mais », nous ne nous abstiendrons pas d'exprimer quelques inquiétudes ... maintenant. Certains diront que la CGT-Ford n'est jamais contente et qu'elle est sans arrêt en train de broyer du noir. Ce n'est pas un scoop.

Tout d'abord, l'attitude de la direction de Ford Europe n'est pas correcte. La rencontre des « 45 jours » n'a pas eu lieu et ce sans explication. Nous n'avons plus de contact direct avec les dirigeants alors que leur mission n'est pas achevée. Les 1000 emplois ne sont pas encore obtenus !

La discussion sur le retour du logo est repoussée une nouvelle fois avec d'autres arguments. Là encore, c'est complètement anormal. Ford Europe cherche à relativiser l'importance du logo disant que c'est secondaire. Pour nous, c'est fondamental, c'est plus que symbolique, c'est un geste que Ford doit faire pour assurer le début d'un retour à des relations de confiance.

De plus, les dernières réunions CE ne sont pas rassurantes. La direction locale semble vasouiller. Les projets avancent chaotiquement. Celui des racks a déjà pris du retard. Que ce soit sur les machines, la conception des racks, l'organisation du travail, la préparation d'un personnel compétent ... tout reste flou.

Nous avons du mal à mesurer si la direction galère par inexpérience (faut se rappeler qu'elle n'a toujours pas réussi à mettre un projet sur pied depuis 2009 !), si c'est Ford qui ne met pas les moyens ou s'il s'agit de difficultés logiques dans ces situations.

Le fait est que nous sommes plutôt inquiets sur la façon dont se déroulent les évènements. Nous verrons rapidement à la rentrée mais, une chose est sûre, nous ne lâcherons rien.

Une rentrée chargée

De nombreuses réunions et négociations sont prévues dès le mois d'août : fin des « négociations » sur les Risques Psychosociaux en août, mise en place du Comité de Groupe, « négociations » accord GPEC et pénibilité au travail entre août et octobre, nouvel accord sur la participation aux bénéfices en septembre, égalité au travail hommes-femmes entre octobre et décembre.

Beaucoup de travail en perspective et peut être des mobilisations car il s'agit de choses importantes.

Nettoyage des vêtements de travail

C'est lorsque nous avons appris la victoire d'un syndicat CGT au tribunal que nous avons posé le problème à la direction que ce soit en réunion DP ou en CHSCT. En effet, c'est à l'entreprise de prendre en charge le nettoyage des vêtements de travail ... à partir du moment où le port en est obligatoire.

La direction répond qu'elle étudie la question, reconnaissant qu'elle doit prendre en charge ces frais mais ne sait pas comment faire. Visiblement, cela pourrait se mettre en place avec GFT. A suivre...

Le compte est bon, mais...

Mercredi 29 se tenait une réunion d'information-consultation des membres du CE sur l'examen annuel des comptes et le bilan financier de la société FAI sur 2010.

Etant donné que le commissaire aux comptes n'a pas fait de remarque et que le cabinet SECAFI nous a décrit une gestion saine des comptes, nous aurions pu rendre un avis favorable. Toutefois, nous nous souvenons aussi que nous étions sous la direction de HZ dont la stratégie désastreuse a engendré une perte globale de 40 millions d'€ en seulement 18 mois qui nous conduisait tout droit à la faillite.

C'est en ce sens que la CGT a lu une déclaration pour rappeler ces faits et que nous n'avons pas rendu d'avis.

Le point sur la commission de suivi

Dite commission des suppressions d'emplois

(suite à la réunion du 30 juin)

227 préretraités sur 278 potentiels.

Info encore et encore = les collègues préretraités ne savent toujours pas si les primes seront défiscalisées ou pas. Les services de l'Etat ne l'ont pas officialisé.

Départs volontaires par BPI :

45 dossiers validés à ce jour

RÉDUCTION DES COÛTS

La dotation annuelle des polos et des pantalons neufs a pris du retard. Au lieu de se faire en mai, cette remise des vêtements de travail est repoussée à une date ultérieure. Il s'agit certainement de faire des économies car entre temps ce sont 336 collègues qui seront partis. Il n'y a pas de petits profits.

Et puis la direction a trouvé une autre idée pour réduire les coûts. Cette année, la menthe ne sera pas au menu. C'est ainsi, les bonnes choses se perdent. Cela fait sans doute partie des « avantages » liés au passage en 1X8 ... les grosses chaleurs faisant des ravages plutôt l'après-midi.

RÉVÉLATEUR !

Les chiffres de l'absentéisme non planifiés (maladies, « absences injustifiées » ...) sur les 5 premiers mois de l'années donnent un aperçu des difficultés qui peuvent être liées au passage en 1X8.

En effet, tous les mois, l'absentéisme est en hausse par rapport à l'année précédente. Par exemple, pour le mois de mai, il était de 3,38 % en 2010 et il est de 4,8 % en 2011. Cette hausse peut être la conséquence d'une pénibilité accrue en ne travaillant que le matin. Se lever très tôt tous les jours, ça fatigue énormément.

Contrairement à ce que soutenait la direction, le passage en une équipe ne constitue pas une amélioration des conditions de travail, justifiant de cette manière la perte financière au niveau des primes d'équipe.

La prime de 2x8 doit être maintenue !

COMMUNICATION

BÊTISIER DE L'ÉTÉ : C'EST PAS TOUJOURS RIGOLO !

Il semblerait que la direction se trouve confrontée à des aventures diverses. En voici quelques exemples :

- Une grosse surprise d'abord, la découpeuse laser prévue pour la fabrication des racks nécessite un plancher antivibratoire. Du coup, c'est dans l'urgence que le sol doit être refait. Grosse bourde ou simple oubli du fournisseur ?

- Deux mécaniciens devaient partir ensemble suivre une formation en Allemagne. Alors que tout était planifié et les billets d'avions réservés, deux jours avant, ils apprennent qu'il n'y a l'autorisation de Ford Europe que pour un seul. Défaillance administrative ou impitoyable logique de réduction des coûts ?

- La défiscalisation fait toujours parler. La direction étant dans l'incapacité de savoir ce qu'il en est, le calcul fait comme s'il y avait défiscalisation et si jamais ce n'était pas le cas, la direction récupérerait le trop perçu des collègues en piochant dans le reste de la prime de mise en retraite. C'est sympa !

Jusqu'au bout, la direction se sera comportée de manière irrespectueuse. Etant donné la faiblesse du niveau des pensions, un peu moins de mesquinerie aurait été bienvenue.

LA BATAILLE POUR NOTRE AVENIR DOIT CONTINUER : SYNDIQUEZ-VOUS !

Parmi les nombreux collègues qui partent en préretraites, il y a aussi des camarades de la CGT-Ford. Après Christian, Serge, Champion fin mai, c'est au tour de Jean-Pierre de prendre un repos largement mérité.

Nous sommes contents pour eux même si, nous le redisons, les pensions sont insuffisantes et irrespectueuses envers tous ceux qui ont travaillés près de 40 ans dans des conditions difficiles.

Nous souhaitons donc à nos camarades une bonne préretraite ainsi qu'à l'ensemble des collègues. Mais nous voilà « affaiblis » par ces départs. Ce sont des militants, des copains qui s'en vont et cela a évidemment un impact sur l'équipe CGT.

Notre combat toutes ces dernières années a reposé sur une confiance et un moral énorme que nous avions grâce à une équipe militante construite au fil des années.

Nous parlons rarement de la syndicalisation et c'est un tort. Le départ de nos camarades « anciens » et en plus de certains camarades qui ont des projets ailleurs, nous oblige à poser la question du renforcement de notre syndicat.

Nous invitons nos collègues sympathisants, nos copains proches et tous ceux qui y pensent sans jamais oser le demander à se syndiquer.

Il y a la question financière avec les cotisations qui permettent de faire fonctionner le syndicat, et c'est très important. Il y a aussi la question de l'équipe militante à renforcer.

Pour avoir une vraie vie syndicale, il faut une démocratie, des réunions, des discussions collectives avec la participation active de tous les camarades. Une participation qui repose avant tout sur la volonté et la disponibilité de tous. Alors pensez-y, rejoignez-nous.

*****

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION CE ORDINAIRE DU 27 JUIN 2011

Rapport des comptes du Comité d'Entreprise pour l'année 2010 : présentation faite par l'expert comptable du CE, les comptes sont seins. Le DRH commente *« bravo pour la gestion du CE, il y a manifestement un redressement entre 2009 et 2010, j'espère qu'on pourra faire aussi bien »* (en parlant des compte de FAI).

Marche de l'entreprise :

Augmentation de la E et baisse de la S suite à des difficultés de livraison avec des fournisseurs. Donc décision de privilégier la E qui fournit une usine plutôt que la S qui est fabriquée pour le stock. Fin de production de la S toujours prévue pour le 16 septembre.

Préretraités : la direction n'a toujours pas de réponse officielle des services de l'état compétents sur l'exonération, ou pas, de cotisations sociales sur les primes. Pour la première paye des préretraités partis en mai, elle fait comme si les primes étaient exonérées (sauf CSG-RDS), mais attention ce n'est pas un cadeau : elle se laisse le droit de récupérer le trop perçu (si les primes n'étaient pas exonérées) sur les 50% restant à payer de la prime de départ en retraite (la partie que les préretraités toucheront le jour de leur retraite). Ford n'a décidément pas l'intention de faire de cadeaux aux préretraités !

<u>Avancement des projets :</u>

Racks : Ford hésite encore sur le modèle de racks à fabriquer, 6 ou 8 moteurs par racks. Le but pour FAI, même si les premiers racks ne seraient pas le bon modèle,

est de valider les procédés de fabrication rapidement. Le Job 1 reste le 16 août même si des modifs d'implantation restent à faire. En effet la machine à découpe laser doit être installée sur une dalle anti vibratoire qui n'avait pas été prévue.
Carter moteur Fox : Une machine Heller fera les premières pièces, les autres machines sont en commande. 1 RMO est parti en formation chez Heller. A ce sujet, il devait y avoir deux RMO pour suivre cette formation, mais au dernier moment un des deux n'a pas pu partir. D'après la direction, pour tous les voyages se faisant en avion, l'autorisation de Macfarlane est obligatoire. La demande a du être faite au dernier moment (comme beaucoup d'autres choses ces temps-ci), l'autorisation du grand patron n'étant pas arrivée, du coup, un seul salarié a pu partir se former ! Ford se posait beaucoup moins de questions quand ils étaient au conseil de surveillance pour les voyages en Chine et les déplacements de Maennel et Cie…
Double embrayage : Le contrat cadre (comprenant les grandes lignes) est signé. Reste que le contrat précis avec les volumes et tout… est toujours en cours de discussions. La direction dit que les discussions devraient aller dans le bon sens, laissant entendre que des volumes supplémentaires pourraient être décidés (70 000 pour de nouveaux clients dont on nous avait déjà parlé)
BV 6F35 : D. Lamaud et quelques ingénieurs sont aux US depuis deux semaines (usine de Van dyke) pour voir l'atelier qui fabrique déjà la 6F35. Il y est aussi pour établir la liste des fournisseurs de machines neuves (car il y aura aussi des machines rénovées) pour FAI qui seront les mêmes qu'aux US. Suite à notre interrogation sur les compatibilités des machines entre les US et l'Europe, la direction précise que toutes les machines dans le monde Ford sont aux normes Européennes, même en Chine ! Le process que FAI utilisera pour la 6F sera un copier/coller de celui de Van dyke. Des ingénieurs américains viendront à FAI pour la mise en place de la 6F35 et resteront au moins 2 ans, jusqu'au lancement de la BV et peut-être plus. Tous les frais seront couverts par le budget 6F35. Même si le volet technique semble avancer, au cours de la discussion la direction dit qu'il faudra beaucoup de flexibilité sur ce projet, et quand la direction parle de flexibilité… le volet social est à surveiller de près. On a déjà vu les « efforts » que Ford nous impose sur les augmentations de salaire pour les 3 ans à venir.
Retour sur le projet Racks : suite aux inquiétudes des salariés affectés à ce projet quant aux risques pour leur santé, la direction précise que le risque majeur sont les fumées dues à la soudure mais que des aspirations très performantes et aspirant 100% des fumées seront installées. Les EPI les plus performants seront aussi prévus pour chaque soudeur. La direction dit que les examens médicaux complémentaires seront prévus pour les soudeurs si c'est nécessaire. Le sujet du salissement et de la possibilité pour les salariés d'avoir 1/4 d'heure de douche est abordé ainsi que la pénibilité du métier et la demande d'une prime, la direction dit noter ces points et ne pas être fermée à la discussion. Nous parlons de l'intitulé sur la feuille de paye des soudeurs, le point est aussi noté. Pour l'évolution de carrière des salariés la direction répond que la matrice des compétences est là pour ça. Le chef de service et le directeur de production se sont engagés, au bout de trois mois, à ce qu'il y ait une discussion sur la redéfinition des postes. L'employabilité des seniors et les réserves médicales seront prises en compte pour le travail en équipe. Pour l'APLD et la « protection » contre un licenciement des salariés, la direction dit que c'est une protection collective et pas que pour les salariés impactés. C'est un point à éclaircir car le Directeur du Travail parlait, lui, de protection par secteurs. La majorité de ces points sera repris par le CHSCT tant sur les risques pour la santé que sur la pénibilité.
Races : La production de races supplémentaires est toujours d'actualité mais n'avance pas facilement. Dernièrement, les bruts étaient attendus ; ils sont arrivés mais sont tous à trier car les packagings ont souffert du transport. Pourra-t-on en récupérer ? La suite au prochain épisode…
Information - consultation du CE sur la présentation de l'organisation de l'usine pendant la période de sous activité : la direction démarre en disant *« sachez que le document va évoluer parce qu'on ne sait pas tout »* Et il faudrait que les élus CE rendent un avis ?!!! Un document « confidentiel » de 13 pages nous est remis. Un peu léger ! D'entrée, dans la liste des effectifs par service, on s'aperçoit que le service CPQS n'apparaît plus. Le directeur de production nous explique que ce service ne disparaît pas mais qu'il est inclus dans les effectif du service production. Le lien est fait avec ce qui a été dit aux Dippeurs (et que certains nous ont rapportés), qu'ils réintégraient la production définitivement. Le directeur de production précise qu'il a décidé de les remettre en production seulement jusqu'au mois de septembre car il manque de personnel momentanément… Problème de communication ???
Tous les services sont passés en revue avec impact par le chômage partiel ou pas et quelques détails sur les compétences nécessaires pendant la période de sous activité. Une exception : le service de maintenance n'apparaît nulle part dans le document. La direction ne sait pas encore ce qui va se passer pour eux, si ce n'est qu'ils participeront à certaines opérations de démantèlement et seront mis massivement à contribution pour l'installation de nouvelles machines précisant même qu'ils allaient travailler pour les monteurs. Rien de plus précis.
Au 16 septembre la direction prévoit que le personnel saura à quel secteur

d'activité il sera affecté, sur quel projet et avec quelle maîtrise à quelques erreurs près...
Même si l'avis des élus CE a été repoussé à la réunion du 6 juillet, on ne voit pas comment on pourrait rendre un avis fondé avec aussi peu de précision sur l'organisation pendant cette période.
La rentrée sera bien chargée car la direction a prévu pour entre août et la fin décembre des négociations sur les accords RPS, comité de groupe, participation aux bénéfices, égalité hommes/femmes, GPEC et pénibilité, rien que ça.

La CGT-Ford le mardi 28 juin 2011

*****

Convocation et ordre du jour de la prochaine réunion CE

CONVOCATION

Vous êtes invité(e) à la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise qui se déroulera le :

Lundi 27 juin 2011 à 09h00

(Salle CE)

1. Approbation de PV CE du 13/12/2010, 23/05/2011
2. Marche de l'entreprise
   - Avancement projets (projet par projet)
3. Rapport des comptes du comité d'Entreprise pour l'année 2010
4. Remise des documents sur l'examen des comptes FAI pour l'année 2010
5. Information-consultation du comité d'entreprise sur la présentation de l'organisation de l'usine pendant la période de sous-activité – avis.
6. Questions diverses

*****

*****

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE EN PRÉSENCE DE D. HELLER

Cette réunion était programmée de 9h00 à 10h00. M. Heller a fait une introduction et une sorte de revue de presse du monde Ford pendant environ 50 minutes. C'est dire le temps de discussion qu'il reste pour échanger avec les représentants du personnel !
M. Heller nous a expliqué que Ford Europe avait revu son organisation de production de véhicules et que, par exemple, le Kuga (client pour la boite 6F35) serait assemblé à Valence. Cela présenterait des avantages logistiques et économiques pour FAI, car au départ il devait être fabriqué principalement en Amérique du Nord. Il enchaine avec la Mondéo et le Smax fabriqués à Genk ainsi qu'une nouvelle usine en Russie (coentreprise avec des Russes) qui serait une opportunité pour d'éventuels volumes supplémentaires pour FAI. Que d'opportunités !
Un point, pas très détaillé, sur les projets s'en est suivi.
M. Heller vérifie que le calendrier et la gestion des coûts de chaque projet soient respectés. Chaque projet ayant un client, le respect des dates du Job 1 est important car les usines qui prévoient le montage de la 6F35 ont, elles aussi, une date de lancement de production. Pour FAI, la fabrication de la 6F35 se ferait fin 2012 avec une montée en cadence en 2013. Après les vacances, fin août, des équipes américaines viendront s'installer à Blanquefort pour travailler au développement de la 6F35. Des réunions avec de hauts responsables se dérouleront régulièrement pour s'assurer du bon timing du projet, la réunion d'août sera le lancement officiel du projet 6F35.

Le projet du double embrayage pour GFT vient d'être contractualisé : signature il y a deux jours pour 120 000 unités/an. (Ça fait des mois qu'on nous disait que c'était imminent…)
Le carter fox est fabriqué pour un petit moteur de 1 litre de cylindrée peu gourmant en carburant. Il sera produit à Cologne et à Craïova. La production à FAI de 350 000 carter/an pour Craïova.
Il faut absolument que les premiers racks soient produits fin août. Valence a également fait appel à FAI pour la fabrication de racks… à l'étude.
L'objectif des 1000 emplois est toujours d'actualité pour Ford Europe. Ils travaillent sur 3 ou 4 projets qui seraient dans le cœur de métier et le savoir faire de l'usine. Ils devraient pouvoir nous en parler plus précisément dans 3 ou 4 mois.
Ce genre de réunion avec D. Heller devrait avoir lieu toutes les 4 à 6 semaines à l'avenir.
Sur la question du retour du logo évoqué par la CGT, la réponse est toujours la même, Heller répond que leur principal objectif est d'atteindre les 1000 emplois, qu'il ne faut pas se distraire pour l'instant et que des discussions seraient toujours en cours avec des constructeurs et équipementiers. Il propose d'en reparler dans la deuxième partie de l'année.
La CGT a demandé si Macfarlane viendrait prochainement comme il s'y était engagé pour faire état des projets qui restent à trouver pour pérenniser 1000 emplois. M. Heller précise qu'il a mission d'atteindre 1000 emplois pour FAI, qu'il pourra nous en parler dans quelques mois. Quant au retour de Macfarlane, ça n'a pas l'air d'actualité !
Voilà une réunion qui n'aura duré que 1h10 avec 50 minutes de parole bloquées par Ford Europe et la traduction anglais-français qui ne facilite pas l'échange. Il n'y avait donc pas l'espace pour la discussion et toutes les questions que se posent les salariés et leurs représentants. En sortant de la salle Lobby où se tenait la réunion nous avons aperçu le CODIR au complet qui attendait D. Heller dans la salle d'en face : on comprend pourquoi ils étaient si pressés d'en finir !
La parole de Macfarlane de venir tous les 45 jours avec un nouveau projet n'est pas partie pour être tenue. Le retour de la confiance n'est pas pour de suite…

La CGT-Ford le vendredi 17 juin 2011

*****

*****

Réunion du CE vendredi avec des représentants de Ford Europe sans plus de précision...

CONVOCATION

Nous vous convions à une réunion extraordinaire du Comité d'entreprise le :

Vendredi 17 Juin 2011 de 09h00 à 10h00 (Lobby)

Ordre du jour

- Réunion d'information en présence de Mr Dirk HELLER et Dr Seonhi RO, représentants de FORD EUROPE.

*****

Journal de la CGT-Ford n° 170 (jeudi 9 juin 2011)

Bonnes nouvelles

(vivement les vacances !)

*****

Concert de soutien aux "FORESA"
Les "Ford" y seront les bienvenus

Veuillez trouver ci-joint l'affiche pour le concert organisé par la Mairie d'Ambarès.
En effet, suite à notre mouvement de grève concernant la sécurité de notre site, Mr le Maire et Mme la Première adjointe nous avaient promis d'organiser une manifestation afin de nous venir en aide financièrement et retrouver la passion qui nous a tous habité...

Chose promise, chose faite... Quand les paroles se transforment en actes c'est un bonheur absolu et nous nous en souviendrons très longtemps !!!
La Mairie d'Ambarès organise donc, pour nous les salariés FORESA, ***un concert avec entrée gratuite pour tout le monde****. Egalement* ***il y aura une buvette, un barbecue, et des pâtisseries.***
Les boissons ou autres sandwichs seront à 2 euros, et il y aura une urne de soutien à notre action, ou les personnes ayant promis de faire un geste pour notre cause pourront le faire....

Le but premier étant de parvenir à reformer un groupe cohérent, de passer un bon moment entre amis, famille et gens de bonnes volontés.

Vous etes donc cordialement invités à cette manifestation afin de partager un moment de vie, ainsi que pour vous expliquez les évolutions de notre dossier.
La direction fait des efforts afin de retrouver une certaine " confiance " entre salarié et direction.... Nous vous expliquerons ou nous en sommes, ainsi que les évolutions concernant la bataille que nous avons mené, avec vous...

Je me souviens d'un 31 mars 2011 ou nous avions été tous assis autour d'une table, et ou les mots de chacun nous avaient réchauffé le coeur.... Je me répète, mais quand les paroles se transforment en actes, alors la vie sociale d'une part, mais aussi la vie dans son humanité la plus belle en sortent grandis.

Je vous remercie dès à présent de votre soutien et vous donne rendez-vous pour
le 10 Juin 2011 19h salle des associations d'Ambarès

" Un peuple qui ne se souvient pas de son passé est condamné à le revivre "

Cordialement,

Gilles CGT-FORESA

*****

Pour info : où en sommes-nous des volumes restants à fabriquer des 5R55 "E" et "S" ainsi que les dates prévues d'arrêt de ces deux transmissions ?

"Il reste environ 36 000 E et 13 000 S à fabriquer. La date d'arrêt pour la E est en semaine 45 et la date d'arrêt de la S en semaine 36 pour l'instant."

Ces informations proviennent du directeur financier de FAI.

La CGT-Ford le lundi 6 juin 2011

*****

Pour info : voici la grille des salaires 2011 :

Cliquez sur l'image pour l'agrandir

GRILLES DE SALAIRE AU 1er AVRIL 2011

GRILLE de SALAIRES - hors SD
OUVRIER - ETAM

NIVEAUX	I			II				III			IV			V			
ECHELONS	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
COEFFICIENTS	140	145	155	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365	395
MIN		1 391,05	1 432,89	1 475,78	1 520,06	1 571,19	1 685,46	1 800,06	1 854,05	2 022,66	2 153,21	2 274,08	2 410,53	2 579,27	2 708,62	2 913,05	3 148,13
MAXI		1 644,57	1 693,92	1 745,33	1 797,72	1 935,15	2 107,41	2 306,77	2 376,00	2 510,38	2 650,94	2 802,04	2 970,14	3 178,10	3 408,77	3 707,24	3 965,82

GRILLE SD
OUVRIER - ETAM

NIVEAUX	I			II				III			IV			V			
ECHELONS	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
COEFFICIENTS	140	145	155	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365	395
MIN		1 192,31	1 228,09	1 264,93	1 302,89	1 346,71	1 444,68	1 542,88	1 589,17	1 733,69	1 845,59	1 949,18	2 066,14	2 210,77	2 321,64	2 496,87	2 698,36
MAXI		1 409,61	1 451,91	1 496,00	1 540,88	1 658,69	1 806,32	1 977,21	2 036,54	2 151,72	2 272,20	2 401,70	2 545,80	2 724,05	2 921,77	3 177,59	3 399,23

*****

Manifestation unitaire contre la politique d'austérité sur les salaires dans le public comme dans le privé

La CGT-Ford le mardi 31 mai 2011

*****

Afin de compléter le compte-rendu CE ci-dessous, voici quelques infos supplémentaires en ce qui concerne la production des RACES au 2028 :

De : Lamaud, David (D.)
Envoyé : mardi 31 mai 2011 10:21
Objet : TR: Demande CE

Le lancement est prévu dès que possible, nous finissons actuellement la présentation du PSW pour ces deux pièces. Cela nécessite des réglages pour assurer la capabilité du procédé, et de la flexibilité par rapport à la production courante - avec aussi des essais sur la phosphatation de GFT. Tout le monde est mobilisé sur le terrain car le timing est critique - afin de lancer la production des blanks chez Mosey dès que possible (cela a été fait Vendredi dernier). Nous attendons donc confirmation de Mosey quant aux expéditions par avion qui détermineront le rythme de la fabrication à Bdx d'ici fin Sept. Une demande 25,000 races (inter/exter) supplémentaires est rentrée dans CMMS depuis 1 semaine pour les ATR FCSD sur la même periode, dont 9,000 rentreront dans la fabrication de 9,000 convertisseurs pour FCSD d'ici mi-Décembre.

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU CE DU LUNDI 30 MAI 2011

Avancée des projets :
Racks = Entrainement des soudeurs en cours. Libération atelier palettes pour le transformer en lieu d'entrainement soudure. Machines commandées (découpeuse laser …). Démarrage prévu en août. Mise en place d'une aspiration spécifique (anti-déflagration). Modification du plan produit. La production devait commencer par des racks modifiés pour Ford Valencia. Finalement ce sera directement la fabrication de racks complets pour le moteur Fox pour Cologne. C'est quelque chose de plus technique.
Double embrayage = Contrat à modifier car la capacité de production installée sera de 140 000 au lieu de 120 000. Capacité qui pourrait passer à 70 000 de plus. Donc des espaces seront volontairement gardés pour mettre des machines supplémentaires si besoin. Outils de presse commandés.
Carter moteur Fox = Suite à problèmes de qualité, il y aura une modification du process, temps de cycle usinage rallongé. Une machine Heller prévue comme première machine.
Transmission 6F35 = Sera montée que sur des moteurs essence en Europe. 4 ingénieurs du ME vont partir une semaine à l'usine de Van Dyke aux Etats-Unis. Nomination du responsable de la 6F35, Glen Oshell.

Nous avons demandé des infos sur le prochain rendez-vous avec Ford Europe. La direction ne sait pas, en tout cas rien n'est prévu. Pas sûr que Ford respecte ses engagements sur le calendrier des rencontres. Nous rappelons que le nombre d'emplois n'est pas atteint (955 aujourd'hui, Ford s'engage sur 1000) et il y a aussi la question du retour du logo. Ford n'a peut être pas eu le « temps de s'en occuper », pourtant il faudra bien.
Chiffres de production : Sur la production de la 5R55. Il y a eu des problèmes de fournisseurs, ce qui explique la baisse depuis mai de la production journalière qui a été lissée sur plusieurs semaines pour éviter une fermeture de 2 semaines. Seule conséquence à ce jour, il n'y a plus de stock.
Combien reste t'il de transmissions à fabriquer d'ici la fin de l'année ? La direction ne sait pas. Elle rappelle que la S s'arrête en septembre, la E en novembre.
Question posée sur le volume de races supplémentaires à produire ? Là encore la direction ne sait pas ce qu'il en est. C'est repoussé depuis 3 mois, la réorganisation est annoncée mais toujours repoussée (horaires en 3x8, modifications au niveau des congés au volontariat …). Manque total de clarté sur ce qui va se faire.
Sur les 14 formations d'opérateurs au TTH : il s'agit de remplacer les départs en préretraite et départs volontaires. Aujourd'hui, tout compris, au total, il y a 163 signatures pour les départs.
Discussion nécessaire sur le nombre maximum de départs. La direction s'engage à ce qu'il n'y aura pas de départs supplémentaires. Il y a un engagement de Ford à 1000 et on le respectera. En mettant en place l'APLD, Ford sait qu'il s'engage à ne pas licencier, qu'il y a des règles à respecter. Ford sait qu'il y a un doublement du temps pour la protection de l'emploi soit 4 ans pour une convention de 2 ans.
Prêt de mains d'œuvre : c'est la 1ère fois que le CE est consulté sur les transferts alors que la loi l'impose. C'est ce que nous demandons depuis plusieurs mois. La direction joue sur les mots, parle d'interprétation. Pour elle, le fait qu'il y ait une information et une discussion revient à donner un avis. Or l'avis formel est une obligation.
Il y a un avenant au 4ème renouvellement pour passer de 50 à 100 salariés. Du 25 juillet au 31 décembre 2011. Il devrait y avoir autour 80 postes à GFT. Cela devrait se mettre en place après les congés d'été. A ce jour, il y a 42 salariés FAI à GFT dont 28 agents de fabrication. Ceux qui changent de métiers doivent signer un avenant à leur contrat. GFT propose 30 postes à l'assemblage et 28 postes à l'usinage en plus des 42 postes déjà en cours.

Vote pour l'avis du CE = 4 blancs, 1 nul et 2 pour

Comptes et résultats Aprionis année 2010 : 4 contrats différents (Cadres dirigeants / Cadres maîtrise / Ouvriers employés / Retraités). En moyenne, chaque ouvrier/employé 10 euros par mois de non remboursé sur les dépenses de soin. C'est 7 euros pour les cadres/maîtrise et 5 euros pour les cadres dirigeants.
Projet d'organisation secteur Utilités : Gros changements dans les mois qui viennent (PSE, CP, absence de production, arrêt chaudière GFT). Changement au niveau des horaires (5x8 sera modifié), rapprochement des équipes pompiers/gardiennage avec électriciens pour les interventions nuits et week-end, création de nouveaux métiers (8 mécaniciens énergie, 2 tuyauteurs-soudeurs), création d'un lieu pour regroupement du personnel pour réduire dispersion.
Organisation du service =
Une cellule encadrement : 1 cadre + 2 agents de maîtrise + 1 assistance technique.

Un pôle électricité-multi technique : 12 personnes dont 1 leader en 2x8 + 10 électriciens en 5x8 (3 en quart M-S-N-WE, 4 en multi-technique en M-S, 3 en repos)
Un pôle mécanique : 8 mécaniciens énergie en 2x8
Un pôle multiservices : 7 personnes
Le périmètre d'activité va se réduire. Effectif aujourd'hui 37 salariés, il y en aura 32 au final (soit - 5)
Il y a 5 préretraitables, 3 ont décidé de partir pour l'instant.

La réintégration de certaines activités sous-traitées jusqu'à présent en plus de la baisse de l'activité globale de FAI, tout cela aura un impact sur les sociétés sous-traitantes et sur les emplois induits. Mais visiblement, pour la direction ce n'est pas un problème, l'objectif étant de préserver les emplois « Ford ». Elle dit ignorer les conséquences de la réintégration de certaines activités au sein de FAI.
Nous considérons que les salariés des sociétés sous-traitantes sont des « collègues » et nous sommes tout autant préoccupés par le sort de ces salariés. Au bout du compte, les suppressions d'emplois où qu'elles soient, ça coûte cher socialement dans toute la région. On le paye tous !
Nous déplorons que les baisses d'activité de FAI et les 336 suppressions d'emplois auront un impact sur les emplois indirects.
Nous ne sommes pas du tout favorable à ce projet, parmi les élus CGT (3 votent contre, 1 vote blanc)

Avis du CE = 3 contre, 1 pour, 3 blancs

Dernier point = la direction FAI demande à Ford Europe de pouvoir financer le paiement d'un an de plus de pensions de collègues pré-retraitables à qui il manque très peu de trimestre pour être éligible à 62 ans. Les élus CE ne s'opposent pas à cette demande.

La CGT-Ford le mardi 31 mai 2011

*****

Convocation à la réunion CE du lundi 30 mai

CONVOCATION

Vous êtes invité(e) à la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise qui se déroulera le :

Lundi 30 Mai 2011 à 09h00

(Salle CE)

1. Approbation de PV CE du 09/12/10, 04/03/2011, 19/04/2011
2. Marche de l'entreprise
   - Avancement projets (projet par projet)
3. Information-consultation du CE sur la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du département Energie & Environnement - avis
4. Information-consultation du CE sur le renouvellement de la convention de prêt de main d'œuvre à GFT – avis
5. Présentation compte de résultats 2010 prévoyance santé APRIONIS

*****

SUD OUEST.com du jeudi 26 mai 2011

Ford : un élu du personnel porte plainte contre le DRH

BLANQUEFORT Carlos Abrantés, élu CGT du comité d'entreprise de Ford-First a déposé plainte contre le directeur des ressources humaines Philippe Harrewyn, qui est convoqué aujourd'hui à la gendarmerie de Blanquefort. Les faits remontent à la deuxième séance de négociations annuelles obligatoires qui a eu lieu vendredi dernier dans les locaux du comité d'entreprise.

Les dernières propositions d'augmentations de la direction (1%) étant jugées insuffisantes, de nombreux salariés ont envahi la salle du comité d'entreprise où se tenait la réunion. Et les discussions ont été vives. Au bout d'une heure, Philippe Harrewyn, qui affirme avoir subi des agressions verbales et Céline Benoist, chef du personnel, ont tenté de sortir. Mais la porte qu'ils voulaient emprunter était fermée. Lorsqu'ils ont voulu se diriger vers l'autre porte, une bousculade s'est produite.

Philippe Harrewyn affirme que Carlos Abrantes se trouvait sur le chemin. L'élu CGT soutient qu'il ne s'est pas opposé à son passage, mais que Philippe Harrewyn lui a saisi le bras avec violence, lui occasionnant des ecchymoses.

Carlos Abrantes l'a fait constater par son médecin qui a prescrit sept jours d'arrêt de travail. De son côté, le chef du personnel Céline Benoist est tombée après avoir trébuché dans la bousculade.

Dans le prolongement de cette séance houleuse, la CGT et la CFTC appellent à un nouveau rassemblement ce matin pour demander à la direction de reprendre les négociations salariales.

*****

NOUS N'AVONS PAS LA FORCE DE CHANGER LA DONNE … AUJOURD'HUI : ON SE COLTINE DONC LE QUASI GEL DES SALAIRES CELA N'EN RESTE PAS MOINS INADMISSIBLE !

C'est clair, le débrayage d'aujourd'hui, à l'appel des CFTC et CGT, n'a pas donné ce que nous espérions. Nous étions une soixantaine à faire grève pour exprimer à nouveau notre refus du quasi gel des salaires, pour dénoncer les baisses de salaires réelles (perte prime 2x8) et des pertes importantes du pouvoir d'achat en conséquence. Nous avons fait une manifestation dans l'usine pour essayer de gagner d'autres collègues. Nous sommes arrivés au Canopy (derrière le TTH) sans être plus nombreux. Il a fallu faire le point et tirer quelques premières conclusions.

Il en est sorti un sentiment partagé. D'une part, il y avait l'incompréhension et la déception liées au fait que très peu de collègues trouvent la force de se battre pour leurs salaires. Crainte ou résignation, il y a bien une explication car nous savons bien que la plupart des collègues ne sont pas satisfaits des 1% pendant 3 ans. Ils sont nombreux à avoir des difficultés financières et parfois même à être endettés. Depuis quelques années, nous subissons réellement des pertes de pouvoir d'achat.

Nous avons pourtant toutes les raisons de refuser l'austérité salariale : la hausse des prix, les profits de Ford, les 100 millions de Mullaly et Ford, les 40 millions perdus dans le processus de reprise fumeuse avec HZ, les 6 millions partis vers Safe (HZ), les grosses augmentations des cadres de FAI en 2010. Les dirigeants se moquent de nous en sortant des soi-disant contraintes économiques qui imposeraient de nouvelles concessions aux ouvriers.

Tout est fait pour imposer un sentiment de fatalité chez les salariés. Alors certains pensent que nous n'avons pas les moyens de changer les choses, de faire respecter nos intérêts. Du coup, parce qu'il n'y a pas grand monde qui croit dans notre force collective et dans la légitimité de notre bataille, nous en arrivons à ce que veut la direction, c'est-à-dire à ce que les salariés se résignent aux « sacrifices » demandés et se soumettent à la loi des actionnaires de Ford.

Pourtant, c'est bien nous, ouvriers, employés et techniciens qui participons à la production des richesses, c'est nous qui permettons au « gros », aux dirigeants, aux parasites de la finance de s'accaparer la « plus-value »

créée par notre travail. Quand nous parlons de partager les bénéfices, les patrons se disent offusqués et ne voient pas pourquoi il faudrait partager les milliards de profits entre tous les « collaborateurs ». On nous dit que nous sommes tous de la même famille, c'est vrai quand il faut travailler ou faire des efforts mais jamais quand on parle de redistribution des richesses, d'une répartition un peu moins injuste. Dès qu'on parle « partage » les patrons s'affolent.

Il nous manque aujourd'hui, pas seulement chez Ford, la confiance dans les moyens que nous avons pour agir efficacement. Oui, si nous étions plusieurs centaines à mener la bataille, nous aurions eu la possibilité de bousculer Ford, de l'inquiéter et de finir par « gagner ». Car en réalité les arguments « économiques » sont le résultat d'un rapport de force. Si nous tous, y compris syndicalement, faisions front commun, sûrement que le résultat ne serait pas le même. Ford serait obligé de revoir sa copie.

Une délégation CFTC-CGT a été reçue par M. Dudych à l'issue du débrayage. Nous avons pu lui rappeler toutes les raisons de notre mécontentement, de notre sentiment d'injustice à l'égard de la situation actuelle. Nous avons dénoncé cette logique économique qui veut que ce soit toujours les salariés d'en bas qui trinquent. Nous avons pu lui exposer notre vision des choses. Il a écouté, discuté et défendu la politique de Ford expliquant qu'il comprenait notre désaccord mais qu'il ne pouvait pas faire mieux … presque désolé. Nous n'avons pas la force aujourd'hui d'obtenir une vraie augmentation de salaire. Mais rien ne dit que dans les semaines ou dans les mois qui viennent, la colère ne finisse pas par éclater. En tout cas, nous n'abandonnons pas et nous verrons dès que possible à reconstruire une mobilisation pour la défense de notre niveau de vie …

Ne nous résignons pas à toujours subir. Il faudra bien que ça change un jour.

La CGT-Ford le jeudi 26 mai 2011

*****

SUD OUEST.com du mardi 24 mai 2011

Salaires : la CGT de Ford toujours pas d'accord

Le syndicat CGT de l'usine Ford de Blanquefort, a écrit à Ken Macfarlane, vice-président de Ford Europe, pour lui dire qu'il n'était toujours pas d'accord avec les propositions salariales de la direction de l'usine, qui, après avoir proposé 0,5 % d'augmentation, est montée vendredi à 1 % pour 2012, en affirmant qu'il n'y aurait pas de nouvelles concessions. La réunion de vendredi, houleuse, a été marquée par une bousculade entre le directeur des ressources humaines et un délégué CGT. Par ailleurs, un comité extraordinaire s'est tenu hier à Blanquefort pour évoquer la mise en place de l'APLD (chômage partiel amélioré), auquel il sera recouru dès cette année, mais encore plus massivement en 2012 dans l'attente de la montée en puissance de la nouvelle production.

*****

Journal de la CGT-Ford n° 169 (jeudi 26 mai 2011)

Bonnes nouvelles

(et 1, et 2, et 3 actions pour nos salaires)

*****

APPEL À LA GRÈVE POUR LE JEUDI 26 MAI

DÉFENDONS NOTRE POUVOIR D'ACHAT

REFUSONS CATÉGORIQUEMENT LE GEL DES SALAIRES

Ce ne sont pas les 1% qui vont changer la donne. En moyenne, cela représente 17 euros ! C'est inacceptable !

Il n'y a pas raison de relâcher la pression.

Nous voulons vivre décemment. Il y a déjà assez d'inquiétudes et de souffrance psychologique parmi les salariés.

NOUS APPELONS À NOUS RASSEMBLER

JEUDI 26 MAI À 8H30

devant le bureau des Relations atelier

c'est le jour de la date butoir pour la signature de « l'accord »

Nous demandons qu'une délégation intersyndicale soit reçue par la direction en vue de discuter d'une reprise des « négociations ».

La direction doit revoir ses propositions, être plus à l'écoute des salariés, de leurs craintes, de leurs réelles difficultés financières.

Il faut absolument satisfaire les besoins sociaux.

C'est urgent. Là encore, c'est notre avenir qui est en jeu.

Restons solidaires et unis

Restons mobilisés ... tous ensemble !

*****

Réponse de Ford Europe à notre courrier du 20 mai :

De : Caton, Nick (N.)
Date d'envoi : mercredi 25 mai 2011 06:31:53
À : Cgt, Syndicat (S.)
Cc : Macfarlane, Ken (K.); Chang, Yiwen (Y.); Harrewyn, Philippe (p.); Dudych, Laurent (L.); Heller, Dirk (.); Inden, Gerd (G.J.)
Objet : Réponse

En l'absence de Ken Macfarlane, je réponds à votre correspondance du 20 mai.

Par rapport aux préoccupations que vous exprimez à propos du processus des NAO, je vous assure que, sur ce sujet également, le dialogue entre les directions de Ford Europe et FAI est constant. Les responsables de FAI ont notre entier soutien pour réaliser un accord équitable qui renforcera la compétitivité de l'usine au cours des trois prochaines années.

Grace à la confirmation du choix de Bordeaux pour la transmission 6F35, notre objectif commun est de réaliser un lancement sans faute à partir du dossier économique qui a été défendu pour attirer ce produit à Bordeaux. La position finale de la compagnie, telle qu'elle vous a été récemment présentée, reflète une modération dans les augmentations salariales qui sera nécessaire pour réduire le handicap actuel en matière de coût, tandis que d'autres actions pour réduire les frais généraux et éliminer le gaspillage complèteront la démarche.

Nous sommes convaincus que ces mesures sont nécessaires pour Bordeaux et qu'elles contribueront à son avenir.

Nous croyons également que pour réussir la transition devant vous, il est essentiel que toutes les parties affichent leur volonté de coopérer et de travailler ensemble.

Chaque employé a la responsabilité de faire preuve de dignité et respect dans ses relations dans l'entreprise et je rappelle que ce comportement s'impose dans toute l'organisation.

Cordialement,

Nick Caton

Vice President HR, FoE

*****

RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE INFORMATION-CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE DU CHÔMAGE PARTIEL - APLD

Le syndicat CGT fait une déclaration suite aux évènements de vendredi 20 mai : agression physique du DRH (voir déclaration en bas de ce compte-rendu). Réponse du DRH : « *Je dénonce l'attitude agressive des délégués Abrantes et Coutelle. Je dénonce Mr. Gontier qui dit que c'est normal de négocier de cette manière. J'ai considéré que la réunion était finie mais par respect pour les salariés, j'ai choisi de rester et de répondre aux questions. Après deux heures, j'ai décidé de sortir et on nous en a empêché. Quand j'ai voulu passer, Mr. Abrantes a refusé de me laisser passer, j'ai demander deux fois de me laisser passer, Mme Benoist a trébuché dans la foulée et a été blessée, déclaration en accident du travail. J'ai essayé de répondre aux souhaits de salariés. Mais ce qui est inacceptable c'est la violence de Mr. Abrantes, c'est lui qui m'a empêché de sortir, c'est lui qui a blessé Mme Benoist … J'essaie de faire au mieux … j'ai été la veille traité d'un nom d'oiseau, je ne peux pas accepter d'être traité comme ça, c'est injuste et ça ne peut pas durer comme ça, cela va cesser. « C'est Mr. Abrantes l'agresseur, c'est moi la victime ». « Il y a un petit nombre de syndicaliste qui recherche le conflit en permanence, je demande à tous ceux qui ne sont pas dans cette logique là d'intervenir pour que ça change, sinon ça finira mal.* »
La chef du personnel dit : « *Les salariés étaient disposés à discuter mais ce sont des délégués qui sont violents. C'est inacceptable. C'est inadmissible. Il y a des personnes menaçantes, ces comportement sont inacceptables. Il y a un groupe de travail RPS sur les comportements hostiles. Je n'accuse pas Mr. Abrantes de violence mais dans la panique je me suis blessée* ».
Discussion sur une situation devenue intolérable. Chaque partie fait retomber la responsabilité sur l'autre. C'est dire que nous n'en sommes pas encore à pouvoir résoudre le problème.

Nous avons informé que les syndicats ouvriers ont dénoncé la situation dans un courrier envoyé à Ford Europe vendredi 20 mai et que la CGT-Ford enverra un autre courrier à la direction de FOE pour préciser la situation de Mr. Abrantes et pour demander que Ford intervienne directement, car seule une intervention du style médiation pourrait arranger la situation. La direction confirme que les demandes des syndicats ont été remontées à Ford Europe dès vendredi par notre courrier intersyndical et par la direction FAI elle-même.

Le chômage partiel (2 documents remis : explication technique + exemples coef 180 et 190).

Il est prévu aux CE de juin ou juillet d'avoir toute l'organisation programmée pour la fin de l'année. **Convention** signée pour un an (15 juin 2011 : 14 juin 2012) renouvelable. **Total d'heures** = 200 000 heures en 2011, 700 000 heures en 2012, 220 000 heures en 2013. Le chômage partiel concernera tous les salariés, **1000 heures maxi** par an, 5 semaines consécutives maxi (légalement c'est 6 semaines). **Contreparties** = maintenir dans l'emploi les salariés pendant le double de la période conventionnelle soit 4 ans (15 juin 2011 au 14 juin 2015) pour une convention de 2 ans. Des formations, des bilans de compétence seront réalisés pendant les périodes de chômage. Il y aura un entretien particulier pour chaque collègue. Avant fin 2011, c'est un impératif, tous les salariés devraient connaître le roulement des périodes de chômage et dans quel secteur d'activité ils seront affectés.

Les RTT = les 9 qui dépendent de la direction seront planifiés en début d'année. Les 4 autres seront à disposition des salariés qui choisiront de les poser ou pas.

Les CP = 4 semaines (3 en été + 1 en hiver) seront imposées par la direction. La 5ième pourra l'être aussi, si elle ne l'est pas, elle sera obligatoirement posée dès la première semaine de chômage. Tous les CP seront planifiés et posés.

Une organisation sera mise en place de manière à ce qu'il y ait une rotation la plus équitable possible. Au TTH, une partie du personnel ne sera pas concernée étant donné les compétences particulières qui sont nécessaires.

Vote sur l'avis sur la mise en place de l'APLD

• 8 votants = 7 favorables + 1 vote blanc pour les salariés FAI

• 9 votants = 9 favorables pour les salariées du Comité d'Entreprise (le 9ième vote c'est la direction qui en avait le droit).

La CGT a voté favorablement. Nous reconnaissons que l'APLD permet aux salariés de traverser une période difficile dans de meilleures conditions mais nous trouvons complètement anormal que l'argent public serve à rattraper la politique irresponsable de Ford.

DÉCLARATION DU SYNDICAT CGT-FORD À LA RÉUNION CE DU 23 MAI 2011 DÉNONCIATION DE L'ATTITUDE DU DRH

Le climat social est monté d'un cran en fin de semaine dernière. Le quasi gel des salaires que souhaite mettre en place la direction contribue à dégrader la situation de mécontentement des salariés. A l'appel de 4 syndicats ouvriers, deux mouvements de grèves ont été bien suivis (plus de 300 salariés à chaque fois). La deuxième action s'est déroulée à l'occasion de la dernière réunion NAO. Nous espérions que la direction renonce à son projet de geler les salaires sur 3 ans et qu'il n'y aurait pas de pertes financières pour les années qui viennent.

Même si la direction a proposé 1 % au lieu des 0,5 % d'augmentation générale, elle maintient ce qu'elle appelle une modération salariale pour 3 ans. Pour les syndicats et pour les salariés grévistes, c'est inacceptable.

Du coup, la salle a été envahie par les salariés mécontents. Une discussion a eu lieu permettant aux salariés d'exprimer en direct leur mécontentement, leurs craintes des lendemains, leurs difficultés sociales, les pertes importantes du pouvoir d'achat. Nous déplorons et dénonçons l'attitude du DRH qui à chaque fois a répondu d'une manière méprisante et arrogante. Des collègues ont même été surpris et blessés par ses réponses plutôt agressives, du style *« vous n'avez qu'à reprendre des études si vous voulez avoir les avantages des cadres »*, à un préretraité handicapé qui partirait déçu avec une pension de 1160 euros *« vous n'avez qu'à rester travailler si vous n'êtes pas satisfait »*. Ceci dit les échanges se sont déroulés sans agressivité même si la tension était omniprésente.

La direction a décidé de partir vers 11h00. Les deux portes étaient bloquées de l'extérieur, ce qui a empêché les deux membres de la direction de sortir de suite. Le DRH s'est énervé. Il s'est alors heurté à un délégué CGT qui était assis et qui se trouvait sur le passage. Il faut dire qu'il y avait du monde dans la salle et qu'il n'était pas facile de circuler. Le DRH au lieu de lui demander de se pousser, il l'a attrapé par le bras, l'a écarté violemment et l'a secoué pour passer. Cette agression physique est certainement à mettre sur le compte d'une perte de contrôle momentanée. Mais c'était dans la ligne d'une attitude inadmissible tout le long de la réunion et même plus globalement depuis plusieurs mois. Toutes les « négociations » sont rendues pratiquement impossibles du fait de ce style d'attitude. Nous dénonçons catégoriquement ce comportement.

Nous précisons que le délégué a fait reconnaître les ecchymoses sur son bras droit par le médecin du travail, a fait déclarer l'accident du travail. Son médecin personnel l'a mis en arrêt maladie. Puis notre délégué, accompagné d'un témoin, est allé porté plainte à la gendarmerie.

Courrier envoyé le 23 mai à Ford Europe :

De : Cgt, Syndicat (S.)
Date d'envoi : lundi 23 mai 2011 13:50:12
À : Macfarlane, Ken (K.); Inden, Gerd (G.J.); Chang, Yiwen (Y.); Caton, Nick (N.)
Cc : Dudych, Laurent (L.)
Objet : Incident à First Aquitaine Industries

Madame, Messieurs,

Nous nous adressons à vous une nouvelle fois. Vendredi 20 mai, avec l'ensemble des syndicats ouvriers, nous vous avions envoyé un courrier pour vous informer que le dialogue social était rompu et que seule une intervention directe de la direction de Ford Europe pouvait débloquer la situation. Ce deuxième courrier a pour objectif d'insister sur des évènements qui nous inquiètent et qui devraient aussi attirer votre attention.

Depuis plusieurs mois, la direction actuelle est largement discréditée aux yeux d'une grande partie des salariés. De plus, au fil des mois et des semaines, cette direction apparaît complètement dépassée par la situation et se trouve dans l'incapacité de mener des «égociations» et discussions dans des conditions normales.

En conséquence, cela donne des échanges de plus en plus difficiles et conflictuels. Vous le savez, le climat dans l'usine est compliqué depuis ces dernières années. Le retour de Ford et l'annonce de futures activités sont deux très bonnes nouvelles mais cela ne suffira pas à ce que le climat retrouve le calme rapidement.

Certes nous sommes moins inquiets en ce qui concerne notre avenir même si nous sommes persuadés que tout est loin d'être réglé. Dans ce contexte, il faut le reconnaître, le fait de «» les salaires juste après cette période de tension sociale, ne pourra que faire monter le mécontentement avec un gros sentiment d'injustice très largement partagé.

Une situation compliquée plus encore par l'attitude méprisante et arrogante du Directeur des Ressources Humaines. Il ne se passe pratiquement plus une seule réunion sans échanges verbaux houleux. Il est possible que vous ayez la vision comme quoi cette situation est de la responsabilité des syndicats ou plutôt de certains syndicats. Mais ne vous y trompez pas, le climat délétère est en très grande partie de la responsabilité de la direction et notamment du DRH.

Nous vous alertons une nouvelle fois sur la capacité de nuisance de l'équipe dirigeante du site FAI. Et ce vendredi 20 mai, il s'est passé un évènement qui marque un pas supplémentaire dans une logique dangereuse. Le DRH pendant la 3ième réunion NAO a perdu le contrôle de la réunion mais aussi de lui-même. Une centaine de salariés (parmi les plus de 300 grévistes) est entrée dans la salle pour faire entendre leur mécontentement. Il y a eu des échanges tendus mais calmes et sans agressivité entre la direction et les salariés. Mais les réponses du DRH ont été parfois blessantes à l'égard de certains salariés. Au final, le DRH empêché de sortir de la salle pendant quelques secondes à «é» et s'en est pris violemment à un délégué CGT. Nous dénonçons cette agression physique qui en rajoute à la tension sociale.

Le délégué en question a fait constater les ecchymoses au médecin du travail, a été mis en arrêt maladie par son médecin personnel et a porté plainte à la gendarmerie. Nous avons fait une déclaration en réunion CE du 23 mai que nous vous joignons.

Nous demandons avec insistance que vous interveniez rapidement car il faut absolument trouver les moyens de sortir d'une situation qui ne peut pas durer. Nous craignons qu'il y ait des risque de dérapages de part et d'autres. Nous sommes en pleine discussion sur les Risques Psychosociaux et nous savons que ces situations sont lourdes de danger.

Dans l'espoir que vous preniez en compte nos demandes et nos inquiétudes sur l'état de dégradation des relations sociales dans l'entreprise, nous attendons une réponse rapide. Merci.

Salutations.

La CGT-FORD

Courrier envoyé à l'inspection de travail le 23 mai :

De : Cgt, Syndicat (S.)
Envoyé : lundi 23 mai 2011 14:57
À : 'elisabeth.grossin@direccte.gouv.fr'; 'dd-33.inspection-334@direccte.gouv.fr'
Cc : 'jean-claude.barbier@direccte.gouv.fr'; 'dd-33.direction@travail.gouv.fr'
Objet : Incident à First Aquitaine Industries

Madame l'inspectrice du travail,

Nous vous envoyons ce courrier afin de vous informer que le climat social est monté d'un cran en fin de semaine dernière à l'usine FAI ayant créé une situation à risque. Nous sommes depuis le lundi 9 mai en période de NAO. Dès la deuxième réunion du mardi 17 mai, la direction a proposé 0,5% d'AG et cela sur une durée de trois ans. Même si depuis la troisième et dernière réunion du vendredi 20 mai, la direction a proposé 1 % au lieu des 0,5 % d'augmentation générale, elle maintient ce qu'elle appelle une modération salariale pour 3 ans. Pour les syndicats et pour les salariés, c'est inacceptable.

Ce quasi gel des salaires que souhaite mettre en place la direction contribue à dégrader la situation de mécontentement des salariés. A l'appel des syndicats ouvriers CFDT, CFTC, CGT et UNSA, deux mouvements de grèves ont été bien suivis (plus de 300 salariés à chaque fois). La deuxième action s'est déroulée à l'occasion de la dernière réunion NAO du vendredi 20 mai. Nous espérions que la direction renonce à son projet de bloquer l'AG sur les salaires pendant 3 ans et qu'il n'y aurait pas de pertes financières pour les années qui viennent. Cela n'a pas été le cas.

Du coup, vers 10h00, la salle a été envahie par les salariés mécontents. Une discussion a eu lieu permettant aux salariés d'exprimer en direct leur mécontentement, leurs craintes des lendemains, leurs difficultés sociales, les pertes importantes du pouvoir d'achat.

Nous déplorons et dénonçons l'attitude du DRH qui à chaque fois a répondu d'une manière méprisante et arrogante. Des collègues ont même été surpris et blessés par ses réponses plutôt agressives, du style « vous n'avez qu'à reprendre des études si vous voulez avoir les avantages des cadres », à un préretraité handicapé qui partirait déçu avec une pension de 1160 euros « vous n'avez qu'à rester travailler si vous n'êtes pas satisfait ». Ceci dit les échanges se sont déroulés sans agressivité même si la tension était omniprésente.

Le DRH, M. Harrewyn et la chef du personnel, Mme Benoist ont décidé, vers 11h00, de quitter la salle de réunion. Les deux portes étaient bloquées de l'extérieur, ce qui les a empêché de sortir de suite (le blocage des portes a duré moins de 5 minutes). Le DRH s'est énervé. Il s'est alors heurté à un délégué CGT qui était assis et qui se trouvait sur le passage. Il faut dire qu'il y avait du monde dans la salle et qu'il n'était pas facile de circuler. Le DRH, au lieu de lui demander de se pousser, l'a attrapé par le bras, l'a écarté violemment et l'a secoué pour passer. Cette agression physique est certainement à mettre sur le compte d'une perte de contrôle momentanée. Mais c'était dans la ligne d'une attitude inadmissible tout le long de la réunion et même plus globalement depuis plusieurs mois. Toutes les « négociations » sont rendues pratiquement impossibles du fait de ce style d'attitude. Nous dénonçons catégoriquement ce comportement.

Nous précisons que le délégué a fait reconnaître les ecchymoses sur son bras droit par le médecin du travail, a fait déclarer l'accident du travail. Son médecin personnel l'a mis en arrêt maladie. Puis notre délégué, accompagné d'un témoin, est allé porté plainte à la gendarmerie.

Vu la gravité des ces derniers évènements, nous souhaiterions avoir une rencontre rapidement avec vous.

Salutations syndicales

La CGT-FORD Blanquefort

*****

Courrier envoyé le 20 mai à Ford Europe :

Blanquefort, le 20 Mai 2011.

De la part des Organisations Syndicales: FO, UNSA, CFTC, CGT, CFDT.

A l'attention de Monsieur Macfarlane, Vice Président de Ford Europe.

Monsieur le Vice Président de Ford Europe,

Par la présente lettre, nous vous sollicitons pour qu'un représentant de la Ford Motor Company participe aux négociations salariales de First Aquitaine Industries.

A ce jour, le dialogue social est rompu dans l'entreprise et le risque d'un conflit majeur prend forme.

Notre demande a pour seul but de renouer ce dialogue social avec la Ford Motor Company et de motiver le personnel pour réaliser le démarrage de la nouvelle transmission 6F35 dans les délais que vous nous avez fixés. Ceci est notre objectif prioritaire.

Nous expliquerons à votre représentant dans un climat de confiance retrouvé, notre vision des évènements.

Aujourd'hui et à titre d'exemple, la Direction locale a fait paraître un flash info annonçant la fin de la négociation alors que nous étions encore en réunion officielle.

Dans l'attente d'une réponse favorable avant le mercredi 25 Mai 2011, recevez Monsieur le Vice Président nos respectueuses salutations.

Les Organisations Syndicales: FO, UNSA, CFTC, CGT, CFDT.

*****

Convocation à la réunion CE extra du 23 mai 2011 :

CONVOCATION

Nous vous convions à une réunion extraordinaire du Comité d'entreprise le :

Lundi 23 Mai 2011 à 09 h 00 salle CE

Ordre du jour

1. Information-consultation du comité d'entreprise sur la mise en place du chômage partiel et de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) – avis

Le Secrétaire Le Président

*****

Tract du 23 mai 2011 :

COUP DE FROID SUR NOS SALAIRES
ET COUP DE CHAUD À LA 3IÈME RÉUNION NAO :
LES CONCESSIONS SONT INJUSTIFIABLES,

DÉFENDONS NOTRE NIVEAU DE VIE !
-> A lire en cliquant ici <-

*****

3IÈME RÉUNION DE « NÉGOCIATIONS »
CLIMAT TENDU ET TRÈS ORAGEUX
FORD S'ATTAQUE À NOS SALAIRES
INACCEPTABLE !

Comme à son habitude, la direction commence par baratiner sur des sujets (avenir usine, future production) qui n'ont rien à voir avec les salaires. Elle retarde le plus possible de préciser sa dernière proposition. Les syndicats lui répondent en parlant des salaires en hausse des dirigeants (Mullaly et Ford avec leurs 100 millions de dollars), des investissements de Ford (en Chine, en Inde, en Russie …), du pouvoir d'achat en baisse, de notre refus de faire de nouvelles concessions.
« Ford a fermé 12 usines aux Etats Unis. Soit on fermait FAI soit on la vendait, heureusement qu'elle a été vendue, c'est ça qui a permis à Ford de la reprendre. »
La direction insiste pour expliquer que nous devons faire des « efforts » parce que Ford ne va pas gagner d'argent pendant toute une période. Si nous sommes dans l'urgence, c'est bien de la responsabilité totale de Ford qui avait prévu de liquider le site. Nous demandons à la direction d'en venir aux faits et de parler de ses propositions pour les NAO car des salariés attendent dehors. Réponse du DRH : *« qu'ils attendent, je m'en fous ! »*

Voici la proposition de la direction :
« Pour une période de 3 ans : ce n'est plus 0,5 % mais 1 % par an. Budget mérite de 0,15 par an. Primes vacances/primes de transport/habillage + 1 % par an. 25 ans d'ancienneté = 1300 euros ou la montre. » La direction se dit consciente de l'écart entre ses propositions et les demandes des syndicats.

Des délégués rendent compte aux salariés grévistes qui sont à l'extérieur : mécontentement général, la salle est alors envahie par les salariés.

Une discussion commence sur les écarts de salaires, sur la direction qui encaisse de gros salaires (les « nantis » qui n'osent même pas dévoiler leurs revenus). Dénonciation de l'absence de transparence !). La direction nie que les gros salaires sont augmentés, elle traite les syndicat de « menteurs ».
Plusieurs salariés interviennent pour parler du décalage par rapport à la hausse des prix. Surtout qu'avec la perte de la prime 2x8 nos salaires vont baisser de 3,25 % sans compté les pertes liées aux chômage partiel (- 5%).
Nous insistons disant qu'il n'y a aucune raison de faire des efforts : les profits, les gros salaires, les avantages des cadres dirigeants ! C'est à Ford de payer, pas aux salariés qui ont assez trinqué. Des collègues dénonce l'arrogance de la direction. Des collègues parlent avec émotion des conditions de vie sont qui sont souvent de plus en plus dures, que de nombreux collègues sombrent dans l'endettement. Beaucoup vivent dans la galère, certains d'entre eux demandent l'aide auprès de la commission sociale du CE.
Un collègue constate que quand Ford va mal, les ouvriers doivent faire des efforts et quand Ford va bien il faut toujours faire des efforts. En fait pour un patron ce n'est jamais le moment d'augmenter réellement les salaires. Les « efforts » c'est toujours du côté de plus bas salaires.
Ces échanges directs ont permis de dire nos vérités, nos inquiétudes, nos difficultés quotidiennes… Il y a bien deux mondes, celui des ouvriers qui payent la fausse crise et les dirigeants.
Rappel de nos exigences = il faut une 4ième réunion + refus catégorique d'un quasi blocage sur 3 ans + un maintien du salaire donc maintien de la prime 2X8 et 100 % du chômage partiel + une augmentation du salaire qui corresponde à l'évolution des prix. Nous proposons à la direction une sortie de « crise » en appelant Ford Europe pour obtenir la prolongation des négociations. Refusé mais accepte de transmettre nos exigences à Ford Europe.
La direction considère que la réunion est finie. Elle tente une sortie mais les portes sont bloquées par l'extérieur. Le DRH dit appeler l'huissier pour le faire constater. Il ne le fait pas et repart vers une des portes. Il « craque » et s'en prend à un délégué CGT qui est assis devant lui, considérant que le passage est obstrué. Il l'attraper par le bras, l'écarte violemment. Nous dénonçons cet acte, le délégué faisant remarquer ses ecchymoses. La direction finit par sortir juste après. Nous dénonçons l'attitude inadmissible du DRH. Le délégué agressé est allé faire constaté les traces de l'agression physique auprès du médecin du travail. Un accident du

travail a été déclaré et plainte à été déposé auprès de la gendarmerie.
L'intersyndicale CFTC-UNSA-CFDT-CGT s'est réunie dans la foulée : rejoints par le syndicat FO, nous avons rédigé et envoyé un courrier à Ford Europe pour dénoncer ce climat délétère, constatant que le dialogue social est rompu, demandant que les dirigeants de Ford interviennent dans la « négociation » pour essayer de sortir de cette situation.

La CGT-Ford le vendredi 20 mai 2011

*****

Le SudOuest du 21 mai 2011 :

SUD OUEST.com

*****

NOUVEL APPEL À LA GRÈVE VENDREDI 20 MAI 2011
DÉFENDONS NOS SALAIRES

NOUS AVONS RÉUSSI AUJOURD'HUI À FAIRE ENTENDRE NOTRE MÉCONTENTEMENT ET NOS EXIGENCES :
NOUS REFUSONS CATÉGORIQUEMENT LE QUASI BLOCAGE DES SALAIRES PENDANT 3 ANS. NOUS AVONS ASSEZ FAIT D'EFFORTS CES DERNIÈRES ANNÉES.
NOS SALAIRES DOIVENT AUGMENTER MAINTENANT
NOTRE POUVOIR D'ACHAT DOIT ÊTRE MAINTENU
NOUS ÉTIONS 400 CE JEUDI, SOYONS PLUS NOMBREUX VENDREDI
POUR GAGNER SUR LES SALAIRES, UNE ACTION NE SUFFIT PAS
IL FAUT EN REMETTRE UNE COUCHE ET PUIS S'IL LE FAUT UNE AUTRE ENCORE !

NOUS APPELONS À NOUS RASSEMBLER
CE VENDREDI 20 MAI À 9H00
Devant les Relations Atelier

C'est notre mobilisation forte, nombreuse et déterminée qui obligera la direction à revoir sa copie !

*****

UN DÉBRAYAGE RÉUSSI
IL FAUT EN REMETTRE UNE COUCHE
PAS DE CONCESSION
NOS SALAIRES DOIVENT AUGMENTER

Par le mouvement de grève d'aujourd'hui, nous avons réussi à faire entendre le ras le bol de la situation. Nous étions 400 salariés environ à envahir les bureaux et à demander des comptes directement à la direction.
Cela n'a pas été facile car dans un premier temps la partie administrative était interdite d'accès. Finalement, en cherchant bien, nous avons trouvé une faille : un passage qui avait été oublié et c'est par là que nous sommes tous entrés pour occuper la partie devant les bureaux de la direction.
Surprise, la direction s'est alors retrouvée en quelques secondes devant des centaines de salariés mécontents. Il a bien fallu qu'elle s'explique. Le DRH a justifié la politique de gel des salaires, les efforts à faire pour les salariés, l'amélioration de la compétitivité … il a eu le temps de développer le discours habituel. Seulement, cela n'a convaincu personne. Les collègues ont pu exprimer en direct leur refus de faire de nouveaux sacrifices et l'exigence légitime de voir les salaires augmenter.
A 10 heures, en assemblée générale, nous avons décidé ensemble d'arrêter l'occupation des bureaux pour reprendre l'action demain matin à 9 heures. En effet, la 3ième et peut être la dernière réunion de « négociation » a lieu ce vendredi à 9h30.
Soyons tous présents là où se joue notre pouvoir d'achat et notre niveau de vie pour demain !

La CGT-Ford le jeudi 19 mai 2011

*****

*****

APPEL À LA GRÈVE JEUDI 19 MAI 2011
DÉFENDONS NOS SALAIRES

Les propositions de la direction sont indécentes et inacceptables !

L'année 2011 est une année travaillée et normale, nous n'avons pas à subir une modération salariale. En 2012 et 2013 nous ne savons pas ce qui va se passer.
C'est pour ces raisons que nous refusons catégoriquement un gel des salaires cumulé sur trois ans !

NOUS APPELONS A NOUS RASSEMBLER
JEUDI 19 MAI A 7H00
Sur le parking des cadres en face des vestiaires

Seule une mobilisation forte et nombreuse obligera la direction à revoir sa copie !

*****

A lire, un éclairage de la CGT sur les salaires :

Il faut augmenter les salaires,
parce que votre travail le vaut bien !

Les salariés vivent de plus en plus mal de leur travail

Les derniers chiffres de l'Insee sont éloquents : 13 % de la population française vit en dessous du seuil de pauvreté avec moins de 949 euros par mois. Les dossiers de surendettement ont augmenté de 17 % entre décembre 2010 et février 2011 selon la Banque de France, et concerne 900 000 ménages. 50 % des salariés perçoivent un salaire de moins de 1 600 euros par mois…
L'année 2010 aura été l'année des plus faibles augmentations de salaires depuis dix ans, alors que les dépenses contraintes (énergies, loyers…) représentent en moyenne le tiers du revenu des ménages.

Des choix économiques et politiques sont faits

Patronat et gouvernement assènent que la faiblesse de la croissance est due au manque de compétitivité des entreprises et notamment aux coûts élevés du travail en France. Il faudrait encore réduire les salaires… Cette vision est soutenue par la plupart des gouvernements européens et par le gouverneur de la Banque centrale européenne (BCE).Le pacte de compétitivité européen rebaptisé « Euro plus » est venu graver dans le marbre cette politique d'austérité et de coupes claires sur les salaires, dans les protections sociales et les services publics.

Les taux d'intérêt très bas promus par la BCE depuis plusieurs années continuent d'alimenter la bulle immobilière. Bilan, les ménages dépensent des fortunes pour se loger, et sont contraints à s'endetter sur de très longues périodes, ce que les taux bas autorisent. La question n'est pas de « maîtriser » les salaires, mais bien l'inflation des actifs immobiliers. Le coût du travail n'est pas la cause de la situation désastreuse de l'économie du pays, ni du niveau record du chômage. La cause est dans une politique d'incitation à la destruction massive d'emplois avec des dispositifs fiscaux dérogatoires qui coutent très chers : Nicolas Sarkozy a mis en place les heures supplémentaires défiscalisées, moins bien rémunérées que les heures supplémentaires normales et exonérées de cotisations. Selon la Cour des comptes, ce dispositif aura couté 4 milliards d'euros par an aux contribuables et aura empêché la création de plusieurs dizaines de milliers d'emplois.

Les dérogations fiscales accordées aux entreprises sont passées de 2,5 points de PIB en 2006 à 5,5 en 2010 soit plus de 100 milliards d'euros attribués dans une totale opacité !

Les 30 milliards d'exonérations de cotisations sociales sur les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le smic n'ont profité ni à l'emploi, ni aux salariés, ni à la croissance et produit une trappe à bas salaires. Les salariés à temps partiel sont également très pénalisés dans un tel système puisqu'ils sont rémunérés sur la base du Smic.

L'annonce par le gouvernement de la création prochaine d'un mécanisme qui lie le versement de dividendes à celui d'une prime « exceptionnelle » pour leurs salariés est un leurre dans un contexte d'intensification des mobilisations pour les salaires et le pouvoir d'achat.

Une prime indexée sur les dividendes et exonérée de cotisations sociales, c'est encore un dispositif couteux, hypothétique et injuste car la majorité des salariés ne

peut en bénéficier. Dans le même temps, le gouvernement et l'Etat employeur donnent un bien mauvais exemple en décidant de geler les salaires des fonctionnaires !

Agir unitairement sans attendre 2012, tel est le souhait des salariés

Pour 76 % (sondage Harris / l'Humanité Dimanche), la revalorisation des salaires doit être le dossier prioritaire pour les organisations syndicales, puis 72 % pour la défense de l'emploi et 70 % sur la protection sociale.

74 % souhaitent que les syndicats se mettent d'accord sur les revendications pour être plus efficace et 80 % pensent préférable qu'ils agissent rapidement sur ces dossier sans attendre l'échéance présidentielle de 2012.

Par contre, dans un autre sondage, il sont 54 % à demander que le dossier retraite soit traité dans la campagne de 2012.

Face à cela, seule la mobilisation des salariés dans les entreprises change la donne

Les mobilisations unitaires, dont le traitement médiatique reste bien discret, sont souvent gagnantes. Les salariés de General Motors dans le Val d'Oise ont obtenu une augmentation de salaire de 60 euros en mars. Ceux de ZF Bouthéon dans le 42 aussi ainsi qu'une revalorisation de la prime de fin d'année et 25 embauches.

Les salariés de Mercedes à Strasbourg ont obtenu 90 euros, soit une augmentation générale de 6 %. Chez Dassault Falcon Service au Bourget, les réajustements de salaires et l'obtention d'une grille unique sont chose faite. Les augmentations vont de 59,71€ à 241,30, (essentiellement des jeunes), voire 303,02 euros (essentiellement des femmes) comblant ainsi un peu les inégalités. Les salariés de Carrefour, d'Owens-Illinois France, de Villeroy et Boch valence d'Agen, de Verallia France ont gagné une augmentation moyenne de 150 euros par mois **en se mobilisant massivement**.

Les Franck et Pignard de Haute-Savoie ont gagné 45 euros d'augmentation générale, la transformation d'une prime trimestrielle en prime mensuelle, ce qui représente une augmentation de 43 euros par trimestre. Ceux des restaurants Eurogastronomie de Disney village ont obtenu la mise en place d'un 13e mois sur trois ans.

Par la mobilisation dans les entreprises, ces victoires démontrent qu'une autre répartition des richesses est possible car les résultats des entreprises parlent d'eux mêmes : les profits ont atteint 84 milliards d'euros en 2010 et les dividendes vont exploser.

Le total des salaires des patrons du CAC atteint cette année plus de 98,3 millions d'euros, soit une moyenne de 2,46 millions d'euros par dirigeant et 24 % de plus qu'en 2009 ! En moyenne le salaire d'un dirigeant du CAC 40 représente 150 fois celui d'un salarié au Smic.

En 1950, pour 100 euros de salaire brut versé aux salariés, les entreprises versaient 10 € de dividendes à leurs actionnaires et 4 € de charges d'intérêts. Aujourd'hui, pour 100 euros de salaire versés aux salariés, les propriétaires reçoivent 49 € et les créanciers 18 €. Autrement dit, les prélèvements financiers sont équivalents à deux tiers du salaire brut.

Pour la CGT

• c'est une augmentation générale des salaires du public que le gouvernement doit mettre en oeuvre et dans le privé contraindre les branches et les entreprises à revaloriser les salaires au travers d'accords majoritaires ;

• il est urgent d'augmenter le Smic à 1 600 euros bruts (1.5 millions de salarié-e-s sont concernés) ;

• le gouvernement doit obliger le patronat à négocier l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à en finir avec ces discriminations salariales ! ;

• il est impératif de reconnaître les qualifications et en finir avec les formes aléatoires de rémunération ;

• il faut remettre à plat l'ensemble des dispositifs fiscaux dérogatoires et des exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises soit environ 140 milliards d'euros !

Consciente que seules les mobilisations des salariés feront la différence, La CGT les appelle à créer les conditions de mobilisations massives pour la revalorisation des salaires dans toutes les entreprises, pour les salariés du privé comme du public.

Le 17 mai 2011

*****

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE DU 11 MAI 2011 LANCEMENT DES NOUVEAUX PROJETS

La direction organise des « mass meeting » pour faire le point sur la situation, pour parler des projets qui seront expliqués et d'autres sujets importants seront aussi abordés (chômage partiel, …).

PRÉSENTATION PAR MR LAMAUD (SERVICE DES MÉTHODES) :

Objectifs clés = quelques généralités (qui n'apportent rien) pour commencer la réunion, du style il faut assurer la fin de la 5R55 en s'appuyant sur les compétences, la polyvalence … La fin de production se fera après la vague de départs « volontaires » + il faut renforcer les compétences sur secteur clés + il faut assimiler de nouvelles compétences + il faut développer une organisation et des méthodes de travail avec comme objectifs de compétitivité et de performance …

Un joli graphique est joint : nous avons la courbe des effectifs jusqu'à début 2014. Difficile d'y voir quelque chose de très crédible pour l'instant. On se souvient aussi trop bien des graphiques passés. Chiffrage personnel occupé à la 5R55, autres projets, la 6F et celui qui sera « inoccupé » (dit « surplus labour ») autour de 500 à 600 au premier trimestre 2012. Graphique très imprécis.

280 000 heures de formation (2011/2013), ça devrait toucher un volume de personnes de l'ordre de 860 (sachant que des salariés auront 2 ou plus de formations) donc ce ne sera pas 860 personnes différentes. Le budget Ford pour 2011 est autour de 500 000 euros. L'Etat et pouvoirs publics se sont engagés d'aider pour les années 2012 et 2013 : enveloppe de 2 millions d'euros. Il y aura des règles à respecter comme celle d'axer les formations vers la population à plus « faible employabilité », celle qui serait la plus difficile à reconvertir. Un plan de formation sera élaboré. Ford n'a pas élaboré de budget prévisionnel alors que les pouvoirs publics s'engagent sur une somme précise, c'est surprenant. Mais « c'est comme ça » répond la direction.

PROJET RACK (RACKS NEUFS + RETRAVAILLAGE/MODIFICATIONS D'AUTRES RACKS)

	2011	2012	2013
New GTDI Rack (racks neufs)	2093	1596	-
Rework GTDIRacks (racks modifiés)	2956	5147	-
Fox Racks	800	3350	-
Autres Racks (hypothèse)	-	À définir	A définir

Investissements **4,543 millions d'euros** = 80 000 euros de budget formation, coût machines non compris dans les investissements + 900 000 euros pour le coût de lancement (main d'œuvre nécessaire pour la mise en place).

Effectif 88 salariés (chiffre qui peut varier à la hausse ou à la baisse). Mais comment se décompose t'il ? Ouvriers, contremaîtres, administratifs, ... Voici quelques éléments. En espérant être clair. RTO (effectif nécessaire en permanence) = 45 dans l'atelier. En Equivalent Temps Plein = Indirects (0,7 comptabilité + 0,4 achat + 0.2 CPQS + 0.3 utilités + 1 MP&L + 0,5 outillage + 0.6 RH + ME + 0,9 maintenance + 0.7 qualité + informatique + production indirecte, 4 encadrements … les effectifs sont complétés parce dans une partie des métiers varient en fonction du niveau de production et d'autres sont fixes comme la maintenance (14) et outillage (1). Puis l'absentéisme est pris en compte (75,7 + 12 = 88 et là tous les besoins sont couverts). Sachant que le travail se fera en 3 équipes (2x8 + nuit).

Etapes : début du projet novembre 2010, chiffrage, cahier des charges et commandes en avril 2011, premier lot fabriqué (dit en jargon patronal anglosaxon PSW = pré-série) juin 2011, début de la production août 2011.

Principaux équipements : 2 machines laser, 5 plieuses, 2 grugeuses, 10 postes à souder MAG, 1 machine à grenailler. Visiblement les machines ne sont pas encore

commandées.

PROJET CARTER FOX (PIÈCE EN ALUMINIUM)

Volume production 350 000 pièces par an. Production qui évoluera en fonction de la demande sur le marché. Une usine rattachée à Ford-Cologne (filiale) fabriquera autant de carter, 350 000 par an. Production pièces moteur et assemblage à Craïova.
Investissement **8 millions d'euros**. Budget formation spécifique 20 000 euros. Autres frais liés aux machines (achat, installation, branchement …). + 400 000 euros de coût de lancement du projet.
Effectif 32 salariés. Se compose ainsi : directs = RTO 9 personnes (en 3 équipes) sans compter les besoins liés à l'absentéisme + besoin de 4 en maintenance + les indirects.
Etapes : Début du projet novembre 2010. Chiffrage, commandes mars/avril 2011 (déjà en retard), pré-série septembre 2011, début production en février 2012.
Principaux équipements : 9 CNC (venant d'Australie, machines d'occasion, ce n'est pas encore décidé); 1 machine de contrôle, 1 CNC machine neuve, 1 machine à laver, 1 machine test étanchéité, 1 presse neuve. Il y aura 43 opérations d'usinage (perçage, alésage, taraudage, surfaçage …).

PROJET DOUBLE EMBRAYAGE

Volume de production 120 000 pièces par an. Chiffrage plus précis en cours. Projet d'une augmentation de production pour l'extérieur (70 000 supplémentaires, forte probabilité). Une étude avec Getrag pour un autre type de transmission.
Investissement **22,021 millions d'euros**. Budget formation 90 000 euros. Coût de lancement 1,8 million d'euros (on le rappelle c'est en plus de l'investissement).
Effectifs 70 salariés : 29,7 emplois directs + indirects. Travail en 3x8 (ou en 3 équipes) sauf pour l'assemblage en 2x8.
Etapes : Début du projet le 17 août 2010, chiffrage/commandes mars et avril 2011, prototypage en novembre 2011 (sera retardé), pré-série en septembre 2012, début production novembre 2012.
Principaux équipements : Machines réutilisées (d'occasion) = 14 machines à laver, 7 tours, 6 rectifieuses, 1 tailleuse, 1 brocheuse, 2 presses (1800T), 1 four TTH. Machines neuves = 2 machines contrôles, 2 tours/fraiseurs, 2 machines à souder, 1 ligne d'assemblage, 1 machine fabrication papier friction, 4 presses, 1 four de revenu, 1 découpeur laser, 1 machine application adhésif, 1 machine à émériser 2 faces, 1 fraiseuse, 1 station de brochage.
Emplacement = entre les poteaux S6 - U6 - U11 - S11 : Fabrication papier, fraisage à chaud, mise à dimension du papier (découpage) collage à chaud le papier sur les plaques d'embrayage, contrôle optique, traçage laser, rainurage, brûlage, séparation des disques, démagnétisation ...
Entre les poteaux P13 - T13 - T17 - P17 : opérations d'usinage des pièces et d'assemblage. Combien de pièces ? Pas précisé. Il y aura des pièces achetées (assuré par service achat Ford).

PROJET DE TRANSMISSION AUTOMATIQUE (6F35)

Fabrication carter, body valve + pignons + assemblage. Pas de fabrication Housing.
Lignes d'assemblage **34,449 millions d'euros**. **Effectifs = 234 + Pignonnerie/TTH 34,422 millions d'euros. Effectifs = 178 + Usinage aluminium 36,786 millions d'euros. Effectifs = 167**
Coût de lancement autour de 17 millions d'euros.
Budget formation un peu moins de 700 000 euros (compris dans l'investissement)
Etapes : Approbation en avril/mai 2011. Pré-série 4ème trimestre 2012. Début production 1er trimestre 2013.
Principaux équipements : réutilisation de la ligne d'assemblage S, des machines pignonnerie + machines neuves pour usinage pièces alu (à sec), informatique (outils SPC, contrôles …)
Plusieurs usines à livrer : St Pétersbourg, Genk, Cologne …
Emplacement : réutilisation de la salle Maint control, placé à proximité de la salle et dans la continuité vers l'extension (pignonnerie), vers zone D, récupération assemblage ligne S.

Ford et FAI disent faire un travail de recherche pour développer les projets existants ou pour mettre en place d'autres projets de manière à réduire la zone inoccupée. L'objectif est d'optimiser au maximum la surface de l'usine. Il y a bien la nécessité de chercher ailleurs.
Petit commentaire CGT-Ford pour finir : *Peu à peu, la direction apporte des informations plus concrètes sur les activités futures mais beaucoup de choses restent trop floues. Ce manque de précisions sur des points importants nous inquiètent. Il faut l'avouer, à chaque fois que la direction parle, nous avons l'impression d'être baratinés.* ***Attention :*** *n'ayant pas de supports écrits, nos chiffres peuvent comporter quelques erreurs.*

La CGT-Ford le mercredi 11 mai 2011

*****

• Les journaux télés du 6 mai de France 3 et Tv7 sont visibles dans la rubrique **"Vidéos"**
• Toute la presse (ou presque) des 6 et 7 mai est visible dans la rubrique **"Actualités"**

Les articles du SudOuest du 7 mai 2011 :

Cliquez sur les images pour lire les articles

SUD OUEST
BORDEAUX RIVE GAUCHE

Bordeaux
Parking sauvage à la Comédie Page 22

SAMEDI 7 MAI 2011 0,90 €
WWW.SUDOUEST.FR

Comment réduire la facture d'électricité

ÉNERGIE Chauffage, explosion des équipements électroménagers et informatiques, la consommation d'électricité a triplé entre 1973 et 2009. Et c'est parti pour durer. Afin de faire face aux hausses annoncées, il va falloir changer nos usages. Dossier. Pages 2 et 3

FORD L'usine de Blanquefort pérennisée Pages 6, 14 et 15

Ken Macfarlane (vice-président de Ford Europe) a annoncé qu'une nouvelle boîte automatique serait produite en Gironde.

AL-QAIDA
Décès confirmé, vengeance annoncée
L'organisation terroriste a confirmé, via des sites islamistes, la mort de son chef. Al-Qaida menace sans surprise de représailles les Américains et leurs alliés à travers le monde. Page 3

CITROËN C3
PlayStation 3
8 990 €
CITROËN

La grande usine de Ford est pérennisée

BLANQUEFORT (33) Le constructeur automobile a officiellement annoncé hier qu'une boîte automatique à six vitesses de nouvelle génération serait produite en Gironde

BERNARD BROUSTET
b.broustet@sudouest.fr

L'usine FAI (First Aquitaine Industries) de Blanquefort, rachetée au début de l'année par Ford à l'opaque investisseur allemand HZ, semble avoir son avenir assuré. La multinationale a décidé pour de bon d'y lancer la production d'une boîte automatique six vitesses de nouvelle génération, destinée à équiper des véhicules européens à traction avant de taille moyenne ou grande (Focus, C Max, Mondeo, S Max).

Ken Macfarlane, vice-président de Ford Europe, chargé par sa maison mère de résoudre le délicat problème du site girondin, avait déjà dévoilé il y a un mois quelques grandes lignes du projet. Mais, pour que celui-ci soit lancé, il fallait le feu vert de l'état-major de Dearborn (Michigan), le siège du constructeur. Après plusieurs séances d'examen, l'approbation a été délivrée à l'unanimité par l'organe compétent, en présence d'Alan Mulally, PDG depuis 2006 d'un groupe qu'il a contribué à sortir du gouffre.

Ken Macfarlane, à son arrivée à l'usine de Blanquefort pour la réunion avec les syndicats. PHOTO STÉPHANE LARTIGUE

Un enjeu vital

Pour l'usine de Blanquefort, l'arrivée d'une nouvelle production était une question de vie ou de mort. Les boîtes automatiques cinq vitesses d'ancienne génération qu'elle fabrique actuellement, et qui sont destinées pour l'essentiel à des véhicules américains, n'auront plus de débouchés dans quelques mois. Et les quelques projets (double embrayage, etc.) apportés ces derniers temps par Ford depuis que le groupe a décidé de racheter l'usine ne permettent guère d'occuper plus de 300 salariés, alors que le site en compte aujourd'hui quelque 1 400.

Ce projet de nouvelle boîte de vitesses est donc bienvenu. Mais, au départ, l'affaire n'était pas gagnée. La transmission en question est déjà fabriquée pour le marché américain dans l'usine de Vandyke, près de Detroit aux États-Unis. Elle était aussi destinée à être produite en Chine pour alimenter le marché local et le Vieux Continent. Ford Europe a donc dû batailler pour défendre Blanquefort. Et si, à terme, il est prévu de construire aussi une usine en Chine, c'est de Gironde que partiront les boîtes destinées à être montées sur les véhicules européens, dont une partie sera exportée hors du continent.

Concurrence chinoise

Alain Juppé s'est réjoui de voir le site s'être bien sorti de cette compétition avec la Chine. Rappelant de son côté que la grande usine girondine avait été inaugurée en 1973, Vincent Feltesse, maire de Blanquefort et président de la Communauté urbaine, a souhaité que Ford soit encore présent dans l'agglomération pour quarante ans au moins.

L'annonce, saluée aussi par le secrétaire du comité d'entreprise, Gilles Penel, constitue évidemment une bonne nouvelle pour la Gironde. Mais on n'en serait peut-être pas arrivé là sans une longue bataille syndicale, où la CGT, majoritaire, a joué un rôle de fer de lance. Par ailleurs, Bercy, les collectivités et les services de l'État en région ont maintenu la pression, avant de se préparer maintenant à ouvrir leurs bourses. Aucun chiffre précis n'a été cité hier. Mais, sur un investissement global largement supérieur à 100 millions, les fonds publics seront sollicités à hauteur de plusieurs dizaines de millions. 8 millions seront entre autres consacrés au financement de l'APLD (chômage partiel amélioré), qui devrait être mis en œuvre à raison de quelque 200 000 heures cette année et de quelque 700 000 heures l'an prochain.

Satisfaction à tempérer

Cette longue période de semi-inactivité, qui précédera le lancement de la production industrielle du nouvel équipement début 2013, n'est pas le seul élément de nature à tempérer la satisfaction affichée hier. Il faut aussi savoir en effet que cette boîte ne sera en principe produite qu'à raison de 130 000 exemplaires par an, alors que le site en a fabriqué jadis jusqu'à 750 000.

Par ailleurs, après la mise en œuvre d'un nouveau plan d'allégement des effectifs, basé notamment sur des préretraites plutôt chichement rémunérées, la grande usine ne comptera plus qu'un millier de salariés contre 2 500 naguère. Et l'épisode peu glorieux qui s'est écoulé pendant dix-huit mois, entre sa vente à l'incertain actionnaire allemand HZ et son rachat par la multinationale début 2011, a eu des effets traumatisants sur la plupart des salariés, alors persuadés que leur usine allait dans le mur. Le retour de Ford a permis d'éviter le pire. Mais le site n'est quand même plus tout à fait ce qu'il a été.

SAMEDI 7 MAI 2011 WWW.SUDOUEST.FR

« L'usine est fl exible »

BLANQUEFORT
Le vice-président de Ford Europe dit pourquoi l'usine va être chargée de la fabrication d'une nouvelle boîte automatique

BERNARD BROUSTET
b.broustet@sudouest.fr

Ken Macfarlane, vice-président de Ford Europe est venu annoncer hier aux partenaires sociaux, et aux élus le lancement prochain à Blanquefort, de la fabrication d'une nouvelle boîte 6 vitesses, qui devrait pérenniser l'unité girondine (lire en page 6). Dans une interview à « Sud Ouest », il explique ce qui a décidé la multinationale à confier à Blanquefort une partie des productions que le groupe envisageait à l'origine de faire totalement réaliser en Chine.

« Sud Ouest ». Comment la décision a-t-elle été prise à l'échelon de la direction mondiale de Ford ?

Ken Macfarlane. Il y a eu toute une série de réunions consacrées à l'examen des aspects financiers et techniques, ainsi que du calendrier et du plan produit. La décision a enfin été prise fin avril à l'unanimité par les instances dirigeantes.

« Je ne peux pas agir sur le passé mais ce dont je suis sûr, c'est que je peux m'efforcer d'influer sur l'avenir »

Quels sont les éléments qui ont joué en faveur de Blanquefort ?

La décision est le fruit du très bon partenariat avec les services de l'État et des collectivités locales. Mais il est évident aussi par le fait que, quand nous avons racheté l'usine de Blanquefort, nous l'avons trouvée en très bon état, et qu'elle a une forte capacité d'adaptation. Il y a à Blanquefort un savoir-faire reconnu dans le domaine des transmissions automatiques.

« Je n'ai pas eu de temps de consacrer à cette question du logo, qui je le sais, est très sensible »

Quels sont les grands enjeux de la nouvelle mission que vous lui confiez ?

Le défi se situe en termes de qualité, de productivité et de vitesse d'exécution.

Va-t-il falloir qu'elle fasse des efforts pour abaisser le prix de revient ? Y a-t-il un risque que des sacrifices soient demandés aux salariés ?

À la différence de certaines autres compagnies, nous ne nous exprimons pas sur les structures de coûts de nos usines. Pour ce projet comme pour les autres, nous fixons une « tâche », un objectif chiffré aux usines. Je n'ai pas à dicter à celles-ci la façon dont elles doivent s'y prendre pour réaliser cet objectif. Mais je pense qu'il ne manque pas d'approches pour arriver à répondre aux objectifs de compétitivité, de productivité que nous fixons. Cette usine a une grande flexibilité. Et il y a sans doute des possibilités de réduire les frais généraux, les frais de structure et autres dépenses.

Pourquoi Ford n'a-t-il pas mis le logo sur le toit de l'établissement de Blanquefort, après l'avoir racheté en début d'année ?

Quand j'ai été chargé du dossier par le groupe, j'ai accordé la priorité à ce qui me paraissait essentiel. Il fallait se concentrer sur la recherche de solutions permettant de maintenir un maillage d'emplois et à tout ce qui devait être fait pour que l'usine soit hautement compétitive sur un marché global.

Je n'ai pas eu de temps à consacrer à cette question du logo, qui je le sais, est très sensible.

Ne pensez-vous pas que le fait de remettre le logo pourrait renforcer la motivation des salariés ?

Nous avons un défi prioritaire à relever avec la nouvelle transmission. Mais je reconnais que le logo est un sujet qui touche beaucoup de gens.

La décision que vous annoncez aujourd'hui survient après une période marquée par la vente du site à des investisseurs extérieurs, et qui a engendré beaucoup d'angoisse chez les salariés. N'aurait-il pas été préférable que vous gardiez le site en 2009 ?

Si j'étais capable de toujours prédire l'avenir, je serais milliardaire, et je ne serais pas là. Mais je ne suis pas milliardaire. Personne ne s'attendait à une crise de cette ampleur, touchant notamment les industries liées à l'énergie. Personne ne pensait qu'il y aurait de telles surcapacités de production, et les pires pertes d'emplois qu'on ait vues dans l'industrie automobile depuis cinquante à soixante ans. Je ne peux pas agir sur le passé. Mais, ce dont je suis sûr, c'est que je peux m'efforcer d'influer sur l'avenir.

Soulagement et vigilance

SYNDICATS L'annonce du nouveau projet industriel a été bien accueillie

« Nous sommes évidemment satisfaits. Il aurait mieux valu ne rien dire plutôt qu'une fermeture d'usine, mais nous restons hyper vigilants sur la suite des événements car nous avons été particulièrement échaudés par l'échec de la reprise », a signalé hier Thierry Jeans représentant CGT après l'annonce du nouveau projet industriel de Ford. « Nous n'oublions pas que le site de Blanquefort devait lui rimer en avril 2010 et que c'est la mobilisation des salariés qui a changé la donne. Après l'échec du repreneur HZ, Ford est revenu à la voulure et là encore, les salariés n'ont pas baissé les bras. Tout cela n'est pas arrivé par l'opération du Saint-Esprit. Et ce n'est pas fini. Il nous manque encore des détails. On nous parle, par exemple, d'une prévision de volume de production de l'ordre de 180 000 boîtes à vitesse par an, mais cela dépend des ventes en Europe. » « On reste vigilants sur le montage financier qui va permettre à un projet de démarrer, précise, pour sa part, Marie-Thérèse Filipa, présidente du comité de suivi en et de sauvegarde des emplois (ex-industriels) sur le site FAD de Blanquefort.

Jean-Luc Gaussès, secrétaire de la section CFTC, qualifie, de « très bonne nouvelle » l'engagement de Ford de garantir un maillage d'emplois sur le site de Blanquefort. « De plus quelque temps, cela paraissait de plus en plus probable mais on était surpris du à la question des aides financières de l'État et de la Région concernant la formation, les investissements et à la décision de la Ford Motor Company. C'était en quelque sorte le projet de la dernière chance », dit-il.

Du côté de la CFDT-CGC, Michel François indique que l'annonce de Ford a été accueillie « avec joie » à Blanquefort. « C'est vraiment une chance, pour nous, d'être relancés dans le plan business de Ford. Il y a là, un nouveau défi à relever et je tiens à souligner l'aide que nous ont apportée les élus locaux », pour suit le représentant syndical. Enfin, Eric Troyan (FO) espère que le site « repartira au moins pour dix ans de plus ». Et d'ajouter : « On se réjouit, mais on reste toujours méfiants. Il faut dire que l'on revient de loin. »

Christine Morice

légende. PHOTO SUD OUEST/PHILIPPE LAFITOLE

*****

Tract/compte-rendu au sortir de la réunion
avec Ford Europe :
UNE ÉTAPE DE FRANCHIE :
LA NOUVELLE TRANSMISSION, C'EST OFFICIEL
MERCI … À NOTRE LUTTE !
L'AVENIR RESTE À CONSTRUIRE, NE LÂCHONS RIEN

Pas de doute, ce vendredi 6 mai est pour nous un jour très important et peut-être même un « grand jour ». Après avoir obtenu le retour de Ford d'il y a 5 mois, voici maintenant l'officialisation de la fabrication d'une nouvelle transmission automatique.

Nous avons donc bien un gros projet, un projet dit structurant pour lequel nous nous sommes battus depuis le processus de rachat par Ford. Un projet qui concernerait pour l'instant 579 emplois. Au total, en comptant les 3 autres projets, ce sont 955 emplois qui seraient sauvegardés, toujours d'après les chiffres de Ford Europe.

En 6 mois, la donne a sérieusement été modifiée, voire même chamboulée. Nous pouvons dire aujourd'hui que l'usine a un avenir crédible même si, nous en sommes convaincus, la bataille est loin d'être terminée.

Il est important de prendre conscience que ce que nous avons aujourd'hui, nous sommes allés le chercher. C'est vraiment le résultat d'une longue mobilisation. Ford a été amené à revoir sa stratégie. Après avoir voulu fermer le site et après s'en

être débarrassé, il est clair que les perspectives actuelles sont à l'opposé.
Cela ne signifie pas que Ford n'a plus que de bonnes intentions à notre égard. Cela ne signifie pas que nous pouvons faire à nouveau confiance aux dirigeants européens comme locaux. Certainement pas ! Cela ne signifie pas non plus que nous devons remercier Ford Europe.
Nous pouvons légitimement avoir un sentiment de fierté parce que c'est notre détermination qui permet de continuer notre histoire.

Un sentiment de « victoire » qui est à relativiser :
- Les « 1000 » emplois ? Ils ne sont pas encore atteint et le seront-ils ? Nous pouvons craindre que Ford ne fasse pas tout pour y parvenir. D'ailleurs Macfarlane a semblé dire aujourd'hui que son objectif au niveau du nombre emplois était atteint alors que le total « officiel » reste à 955 ! Donc d'après nous, il y a un danger de ce côté-là.
- Il faut rappeler que 336 emplois vont être supprimés d'ici septembre/octobre. Le plan de départs volontaires vient d'être lancé. Sans oublier d'y ajouter les nombreux emplois (quelques centaines) induits qui seront supprimés en conséquence.
- Environ la moitié de la surface de l'usine sera inoccupée. On se retrouve à « 1000 » alors qu'il n'y a pas si longtemps nous étions plus de 2500.
- Les conditions de départ des anciens sont largement insatisfaisantes. Nos collègues concernés partiraient avec 1100 / 1200 euros. Leur niveau de vie devrait se dégrader d'autant plus que les pensions ne sont pas indexées sur le coût de la vie.

Compte-rendu de la rencontre avec les dirigeants de Ford Europe

Voici l'essentiel de ce qu'a présenté le numéro 2 de Ford Europe.
« Félicitations ! Nous avons l'accord des instances dirigeantes de la FMC pour aller de l'avant et affecter la transmission 6F35 à Bordeaux. On attend de nous un lancement sans défaut avec une qualité de classe mondiale et l'atteinte des objectifs financiers (investissements, coût de production, soutien des pouvoirs publics). On sait tous que FAI a une histoire convaincante sur ses qualités.
Avec la confirmation officielle de cette transmission, nous avons le plan d'action pour préserver les 1000 emplois promis pour l'usine, en comptant les 3 autres projets (racks, fox, double embrayage).
3 sites sont prévus pour fabriquer cette transmission (FAI, Chine et USA). 130 000 transmissions seront fabriquées à pour FAI avec une possibilité de croissance.
Un effort d'équipe : La situation actuelle est le résultat d'un travail en équipe. Suit une série de remerciements : le soutien des autorités françaises est exceptionnel (régionale et nationale), une grande estime pour les dirigeants et le personnel de cette usine, les installations de l'usine maintenues dans un état exceptionnel ce qui a facilité la mise en place des projets, équipe globale de Ford Manufacturing, et beaucoup d'autres ...
Prochaines étapes - préparer le succès : Maintenant qu'on a une vision plus claire, nous devons définir les étapes clés. Le service achat travaille à optimiser les coût d'approvisionnement. Dans les 15 prochains jours, il y aura les premières rencontres techniques avec les fournisseurs et les commandes seront passées dans la foulée vers juin-juillet 2011. Engagement de suivre avec vous l'état d'avancement.
Lancement sans défaut : Ford Power Train utilise un nouveau modèle de lancement permettant une montée en cadence en 45 jours (avant c'était 120 jours). Opportunité exceptionnelle pour Bordeaux d'être la première usine du monde à réussir dans ces délais.
Qualité : Le système qualité de Ford a progressé. Les outils sont plus robustes plus efficaces qu'il y a deux ans. Il y a les spécialistes produits. Suivi rigoureux du process, une formation du personnel aux nouvelles exigences.
Atteindre les objectifs financiers : Besoin de la participation des pouvoirs publics pour les investissements, la formation et le lancement (chômage partielle).
Confiance de réussir à atteindre les objectifs globaux.
Actuellement FAI affiche un handicap sur le coût par transmission. Un travail est fait pour réduire ce coût. Objectif est de réussir d'ici septembre pour présentation à la FMC.
Réalisation du plan : Ford avait dit qu'il resterait impliqué jusqu'à trouver une solution. C'est fait et en plus Ford est un acteur actif de cette solution. Les 3 critères importants c'est le coût, la vitesse et la qualité. C'est ça la garantie d'un avenir. Il faut faire mieux que les autres. Nous essaierons de trouver d'autres projets de manière à remplir l'usine (occupée à 50 % environ).
« Je tiens à vous remercier. Il me tarde de voir le site de Bordeaux réussir ».

A la suite, Le DG Dudych est revenu sur ses déclarations un an en arrière, il considère que ce qui se passe aujourd'hui lui paraissait irréaliste à l'époque. Pour lui, si Ford revenait c'était pour fermer l'usine. Or ce n'est pas le cas. Donc pour lui, nous réussirons encore à réaliser les objectifs qui paraissent impossibles.

Nous en profitons pour rappeler que le syndicat CGT-Ford a toujours pensé qu'il était possible de sauver l'usine et les emplois, qu'il était possible et indispensable de faire revenir Ford. Grâce à la mobilisation, nous nous sommes donnés les moyens pour y parvenir (salon de l'auto, les nombreuses manifestations …).

Même si aujourd'hui, nous pouvons dire que nous avons gagné une bataille, il nous reste beaucoup à faire pour notre avenir. D'ores et déjà, nous devons nous battre pour obtenir vraiment les 1000 emplois dans l'immédiat et dans un futur proche, l'enjeu est de retrouver une usine occupée à 100 %, avec d'autres projets industriels pour assurer complètement la pérennité du site et pour retrouver le niveau d'emplois passé.

La CGT-Ford le vendredi 6 mai 2011

*****

Clip de Délio de leur titre : ***"Par la porte de derrière"***

*****

Historique de la page d'accueil du site :

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 une première 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 200 000 !