

[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 !*

## 2IÈME RÉUNION DE « NÉGOCIATIONS » LA DIRECTION NOUS ENTOURLOUPE GRAND FROID SUR LES SALAIRES 0,5 % = INADMISSIBLE !

### **Quelques mots sur le chômage partiel ... histoire de repousser l'annonce de la direction**

La convention APLD serait signée le 15 juin pour une période de un an renouvelable. Cela couvrirait toutes les heures chômées durant cette période. La rémunération tournerait autour de 95 %. C'est un dispositif qui consiste en un engagement des deux parties Etat / Ford. Le volume d'heures = 200 000 heures pour 2011, 700 000 pour 2012, 220 000 heures pour 2013. En contrepartie, il ne peut y avoir de licenciement pendant la période de la convention + le même temps après la fin de cette période. La convention étant d'une année, la période protégée sera de deux ans (juin 2011 / juin 2013). L'organisation du chômage = dans la « mesure » du possible, la direction dit qu'il faudra essayer de « partager » le temps de chômage entre tous. Quand on connaît l'art de partager de la direction, nous ne sommes pas forcément rassurés. Il y aura un maximum de 1000 heures par an et par salarié + une période de 5 semaines consécutives au plus. Le travail à l'extérieur pendant les périodes de chômage est possible. Mais le salarié doit rester à disposition, cela signifie que seuls des petits contrats en intérim sont possible.

C'est à 10h10 que commence enfin la réunion NAO !

**Le temps partiel** : discussion sur l'éventualité d'un accord « négocié » pour aménager, encadrer le travail à temps partiel. « Négociation » qui aura lieu lors du deuxième trimestre. Aujourd'hui, il y a 16 contrats à temps partiel. Ce sont forcément des demandes de la part des salariés. Le temps partiel ne peut pas être imposé par le patron (c'est la loi). La direction dit essayer toujours dans la mesure du possible de répondre aux souhaits des salariés notamment pour les problèmes de garde d'enfants en bas âge. Il y a aussi le travail à mi-temps thérapeutique.

La direction prétend que « Ford est à la pointe du progrès social ». Il le dit sans rire.

**Les rémunérations** = La direction demande si les syndicats ont des propositions pour réduire les coûts. Par exemple : « Est-ce que nous réduisons le nombre de RTT, est-ce que l'on supprime la prime de fin d'année ou la prime de vacances, est-ce que l'on réduit l'absentéisme ... autant de choses qui permettrait de réduire les coûts sur le long terme tel que demandé par Ford ».

La direction rappelle que Macfarlane a dit « les efforts doivent être partagés par tout le monde ». Ford fait des efforts en investissant sur FAI ! Donc les salariés doivent en faire aussi ! L'usine doit donc faire des « efforts » sur les coût fixes, les frais généraux... tout ce qui n'est pas salaire. Et voilà que notre commercial repart dans une explication sur la compétitivité, sur le « moindre centime à économiser » qui jouera pour « notre avenir » ! Et enfin il peut y avoir un effort demandé aux salariés ! Comme si nous n'avions pas fait d'effort depuis des années : baisse des salaires avec perte des primes, diminution des effectifs,

blocage des salaires au moment des RTT, le chômage partiel, des anciens qui partent dans des mauvaises conditions. « Vous avez un travail donc il faut accepter de faire des efforts ».

**Les propositions de la direction (à 11 heures) :**

« Il n'y aura pas de remise en cause de toutes nos primes, il n'y a aucune remise en cause des conditions sociales. Il n'y a pas non plus de remise en cause de RTT. Est maintenu dans son intégralité l'accord de substitution » « Pour relever le déficit de la compétitivité, ce qui est proposé aujourd'hui c'est une modération salariale pendant 3 ans : 0,5 % par an ! » « Nous sommes à l'écoute des salariés » « Il y aura peut être une proposition meilleure lors de la dernière réunion de vendredi ».

La direction est à l'écoute effectivement ! Elle a bien vu que seulement une 40 aine de collègues ont débrayé aujourd'hui. Donc elle pense pouvoir nous imposer ce gel des salaires. Nous n'avons pas le choix, si nous voulons de vraies augmentations de salaires et améliorer nos conditions de vie, il faut nous mobiliser nombreux. Il faut une action dure pour changer la donne. C'est légitime ! Nous avons une intersyndicale mercredi et l'objectif sera clairement de trouver une entente pour riposter tous ensemble.

**On ne lâchera pas. Rendez-vous donc très bientôt pour une mobilisation.**

**La CGT-Ford le mardi 17 mai 2011**

\*\*\*\*\*

Tract CGT-Ford du 17 mai 2011 :  
**INTOX SUR LA RÉDUCTION DES COÛTS :**  
**IL EST PLUS QUE TEMPS**  
**DE PARTAGER ... LES PROFITS**  
**150 EUROS POUR TOUS !**  
 -> A lire en cliquant ici <-

\*\*\*\*\*

**POUR NOS SALAIRES, C'EST MAINTENANT !**  
**2010 : + 7,6 % POUR LA DIRECTION**  
**2011 : À NOTRE TOUR, 150 EUROS POUR TOUS !**

Le marchandage de la direction ne peut pas et ne doit pas fonctionner. Nous avons toute légitimité pour demander une véritable augmentation de salaire qui signifierait pour nous tous un bol d'air. Le niveau de vie baisse depuis des années et les énormes hausses de prix de ces derniers mois sont particulièrement inquiétantes : le carburant, le gaz, l'électricité, les produits alimentaires, tout ce dont nous avons besoin au quotidien est en train d'augmenter de 20 % environ !

**Ce n'est pas par la « négociation » que nous obtiendrons quoique ce soit. Il faut que nous exprimions clairement notre ras le bol. Notre mobilisation est nécessaire pour « calmer » la direction sur ses mauvaises intentions, pour dire stop au mépris. En aucun cas une hausse de salaire n'handicaperait l'usine et sa bonne marche. Faire croire le contraire, c'est un mensonge. Si Ford a vraiment besoin d'argent, qu'il récupère les 40 millions perdus par la reprise avec HZ, qu'il récupère une partie des 6 milliards de profits ou des 100 millions offerts au couple Alan et Bill! Que Ford prenne l'argent où il est!** Alors, beaucoup de collègues vont regretter que la CGT-Ford soit, encore une fois, la seule à vouloir mener cette bataille. Nous avons pourtant proposé aux syndicats d'élaborer une plateforme commune avec des revendications salariales minimales (maintien de la prime 2x8, chômage partiel à 100 %, hausse des salaires), insistant sur le fait qu'il fallait se serrer les coudes face au marchandage de la direction. Nous avons aussi proposé d'agir ensemble à la 2ème réunion.

Il faut agir maintenant. Comme pour nos emplois, si nous voulons améliorer nos conditions de vie, il faudra bien aller chercher l'augmentation de nos salaires. C'est maintenant qu'il faut le faire, pas lorsque nous serons éparpillés, soit au chômage, soit en formation, soit au boulot.

**Action ce mardi 17 mai, au moment de la 2ième réunion de «négociations»**

**Nous appelons à débrayer à partir de 9h30 : Rendez-vous devant les relations ateliers**

**Nous irons manifester devant la salle de « négociations »**

Les moyens existent pour augmenter nos salaires, allons les chercher!



**La CGT-Ford le lundi 16 mai 2011**

\*\*\*\*\*

Tract de la section syndicale des retraités et pré  
retraités CGT-Ford / GFT du 16 mai 2011 :

**LA CGT ,  
UNE FORCE POUR TOUS LES AGES**

-> [A lire en cliquant ici](#) <-

\*\*\*\*\*

*Journal de la CGT-Ford n° 167 (vendredi 13 mai 2011)*  
**Bonnes nouvelles**  
*(150 euros pour tous / Répartition des richesses I)*

\*\*\*\*\*

## Lettre ouverte à la direction de Ford Europe

Bonjour M Macfarlane,

Nous vous écrivons avec inquiétude suite à la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire qui pour nous commence très mal.

La direction locale a commencé par nous dire que cette année il serait souhaitable de revenir sur nos acquis sociaux. Cette direction locale veut même que nous fassions des propositions pour réduire les coûts de 10%, réduction que Ford Europe veut faire. La direction FAI dit appliquer ce que vous avez demandé à savoir que les « efforts » doivent être partagés, c'est-à-dire que nous devons faire des concessions salariales !

Nous n'avions pas du tout compris cela de vos interventions récentes même s'il est vrai que vous êtes restés plutôt ambiguë sur le sujet. Nous nous appuyons sur votre interview parue dans le journal Sud Ouest au lendemain de votre visite sur FAI : vous expliquer ce que vous entendez par le fait de réduire les coûts et il s'agirait plutôt des coûts fixes, des frais généraux et de structures. Donc, il n'est pas question à priori de s'attaquer à nos salaires.

Comme nous l'avons dit à plusieurs reprises (en CE, dans nos déclarations, dans nos tracts divers ...), il n'est pas acceptable que les salariés subissent de nouveaux reculs sur leurs salaires ou sur d'autres conditions sociales. Nous avons déjà perdu 2 RTT ces dernières années, nous avons perdu du salaire en passant du 3x8 au 2x8 et à ce jour au 1x8, sans parler du coût de la vie qui augmente très vite depuis un an. Le chômage partiel prévu pour les deux prochaines années se traduira inévitablement par des pertes de salaires (- 5 % quand même).

Vous le voyez, nous ne pourrions pas supporter d'autres pertes. Il est même crucial que notre niveau de vie progresse dans les mois qui viennent. Nous comptons fermement sur des augmentations de salaires. Nous savons qu'il faut partager les « efforts » c'est ce que nous faisons depuis des années mais il faut aussi partager les bénéfices car il y en a ! Vous ne serez pas surpris si on vous dit que nous suivons de près les aventures de la multinationale FMC, celles de ses dirigeants. Alors quand nous voyons que tous ces milliards de dollars distribués alors nous avons la faiblesse de penser que nous pouvons avoir notre part.

Nous avons assez souffert à cause des inquiétudes sur notre avenir (quel suspens !) mais aussi à cause des événements récents quasi traumatisants comme quand vous vous êtes débarrassés de l'usine en 2009. Vous revenez, vous rachetez le site et vous réinvestissez d'une main, ce n'est pas pour nous « attaquer » de l'autre main, n'est-ce pas ? En tout cas, nous ne comprendrions pas.

Ce que nous savons, c'est qu'en supprimant 336 emplois, vous réalisez une économie de plusieurs millions d'euros au niveau de la masse salariale. Pour nous, le prochain challenge consiste à réussir le lancement de tous les projets en à peine deux ans. Ce n'est pas en s'attaquant à nos acquis sociaux que vous réussirez à motiver les salariés du site.

De plus vous avez bien expliqué que si vous aviez choisi le site de Blanquefort pour fabriquer la transmission 6F N35 c'est parce que le site en a les capacités, les compétences et la flexibilité. Autant de qualités qui devraient permettre de ne pas remettre en question les conditions sociales de l'ensemble des salariés restant. Ford se dit une entreprise sociale, vous avez une occasion de le démontrer.

En espérant avoir été entendu et vous rappelant que nous sommes disponibles pour en discuter avec vous.

Salutations.

**Les syndicats CFTC, CFDT, FO, UNSA, CGT**

**Le jeudi 12 mai 2011**

\*\*\*\*\*

Affichage du 12 mai 2011 de la CGT à GFT :

**INFO FAI :**

**ET GFT ?**

-> **A lire en cliquant ici** <-

\*\*\*\*\*

## COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE 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	À 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 grenailleur. 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 émérer 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)

Etapas : 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**

\*\*\*\*\*

Tract du 10 mai 2011 :  
**LA LUNE DE MIEL, C'EST DÉJÀ FINI ?**  
**LA DIRECTION NOUS DEMANDE**  
**DES « CONCESSIONS » SALARIALES ET SOCIALES**  
**C'EST INACCEPTABLE, RÉAGISSONS DE SUITE**  
**-> A lire en cliquant ici <-**

\*\*\*\*\*

**NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**RÉUNION 1 = CHANTAGE DE LA DIRECTION**  
**ÇA SE TEND : IL FAUT QUE ÇA PÈTE ET VITE !**

Une introduction de rêve. Voici quelques bonnes phrases de la direction : « J'ai regardé attentivement les propositions syndicales ... propositions qui sont très complètes sur des augmentations de salaires et sur d'autres sujets ».

« Nous avons chez Ford des pratiques salariales et sociales qui sont à la pointe ».

« Nous essayons de répondre au maximum aux souhaits de chacun mais nous ne pouvons satisfaire tout le monde ». « On essaiera de mettre en place une organisation du travail qui laisse le choix des horaires aux salariés, un effort supplémentaire sera demandé aux managers pour permettre une organisation plus souple ». « C'est très important de pouvoir répondre à la demande des salariés d'aménager leurs horaires, c'est une condition pour qu'ils travaillent sereinement ».

Voilà une introduction toute en douceur, une direction avec un visage très social

et qui surfe sur la « bonne nouvelle » concernant la fabrication de la transmission 6F35. Du style « tout est bien dans le meilleur des mondes ».

Par la suite, les choses sont vite devenues moins roses.

Une discussion sur le chômage partiel montre bien les capacités inchangées de la direction à manipuler : « *L'APLD c'est quasiment à 100 % pour rester à la maison* » Quel culot ! L'APLD c'est 75 % du brut (payé en partie par Ford et beaucoup par l'État) ce qui revient à 95 % environ (-5 %). Mais il faut compter que nous aurons perdu la prime d'équipe d'ici là (-3.25 %). Donc la perte de salaire n'est pas négligeable contrairement à ce que l'on veut nous faire croire.

Le mépris du « commercial », avec son gros salaire, n'a pas vraiment de limite « *le plus dur pour le salarié ne sera pas de rester à la maison payé à 100 % mais de revenir travailler* ». Une perle ce sous-entendu comme quoi l'ouvrier ne saurait plus travailler. En réalité le plus dur pour les salariés c'est de finir les mois avec des prix qui flambent et un salaire qui baisse.

L'inflation en 2010, c'est 1,8 %. L'augmentation des salaires à FAI c'était 1,2 %.

Il y a bien un différentiel de 0,6 % ... de perdu évidemment. Remarque est faite qu'il faut rattraper ces pertes de 2010.

La direction en vient aux déclarations de Ford Europe concernant les 10 % d'économies nécessaires. Il faut s'assurer de baisser les coûts, il faut donc faire un effort du type General Motors, un effort sur les salaires et peut être sur les conditions d'emplois. Rappel de ce qui a été fait à GM (RTT de 16 à 10, 2 ans de gel des salaires, pas d'intéressement sur les bénéfiques). C'est le début d'un gros chantage patronal. « Il faut que l'usine soit plus flexible, plus réactive ... ».

La direction ne fait aucune proposition. « *Quelles sont les concessions que vous êtes prêts à faire ?* » nous demande la direction. Ces concessions sont déjà faites contre notre volonté depuis des années avec des augmentations de salaires inférieures au coût de la vie, des pertes de RTT, des suppressions d'emplois, les mauvaises conditions de départ pour les anciens, ... Des concessions inacceptables sachant que Ford bat des records de bénéfiques (plus de 6 milliards de dollars), que deux hauts dirigeants de la FMC 100 millions de dollars en 2010, que les dirigeants même ici à FAI s'octroient des augmentations importantes (7,6 % en 2010).

La direction essaie de nous faire accepter des remises en question de nos conditions sociales comme cela s'est fait à GFT. Elle voudrait à nouveau revoir à la baisse le contrat de travail.

**C'est inacceptable ! Les salariés n'ont pas à accepter ce chantage. Au contraire, Ford a largement les moyens d'augmenter les salaires de tous. C'est par notre détermination et notre mobilisation que nous l'obtiendrons ! Ne lâchons rien !**

**La CGT-Ford le lundi 9 mai 2011**

\*\*\*\*\*

- Les journaux télévisés 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



**LES HAMACS**  
SOMME MONTAIGNE 1  
le Lann  
05 54 88 07 54

SAMEDI  
7 MAI 2011  
0,90 €  
WWW.SUD OUEST.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-Qaïda menace sans surprise de représailles les Américains et leurs alliés à travers le monde. Page 3

ALLOUARDY  
LE 2<sup>e</sup> VOLUME  
5 €90  
CITRUS NOIR  
MAGNANIM  
DE BORDEAUX  
SUD OUEST

**CITROËN C3**  
PlayStation 3  
A partir de **8 990 €**  
et son réseau d'après

Le Pack PlayStation 3<sup>SM</sup> comprend :  
- 10 jeux Sony PlayStation 3  
- 1 an jeu en ligne  
- 2 mois de jeu en ligne  
CITROËN TECHNOLOGIE

**CITROËN**  
CENTRA TECHNOLOGIE

CITROËN LE BOUSCAT  
337, AVENUE DE LA LIBÉRATION  
05 56 42 46 46

CITROËN MÉRIGNAC  
AVENUE DE LA MARNE  
05 56 72 70 70

CITROËN LORMONT  
RUE DES ARVILLONS  
05 57 60 77 77

CITROËN WILLENNY-CHARENTON  
411, ROUTE DE TOULOUSE  
05 56 68 68 68



# 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**

broustet@subouest.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.

## 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 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



Ken Macfarlane, à son arrivée à l'usine de Blanquefort pour la réunion avec les syndicats. (R. GILLES/PHOTO COURTESY)

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'allègement des effectifs, basé notamment sur des préretraites plutôt chèrement 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.

# « L'usine est flexible »

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

**BERNARD BROUSTET**

**K**en Macfarlane, vice-président de Ford Europe est venu annoncer hier aux partenaires sociaux, et au cours du lancement prochain à Blanquefort, de la fabrication d'une nouvelle boîte à vitesses, qui devrait permettre l'unité générale d'être en page 6. Dans une interview à Sud Ouest, il explique ce qu'il attend de la mission confiée 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'occasion 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 budgétaires, ainsi qu'à la calibration et du plan global. La décision a ensuite été prise fin avril à l'initiative par les instances dirigeantes.

**Et 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 d'un très bon partenariat avec les services de l'État et des collectivités locales. Mais de l'optique aussi par le fait



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

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 automobiles.

**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'innovation.

**Ve-t-il falloir qu'elle fasse des efforts pour abaisser le prix de revient ?**  
Il y a eu un temps où des sacrifices soient demandés aux salariés ?

Ala 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 devons nous concentrer sur l'objectif d'être au mieux. Je ne suis pas sûr de l'adjectif la façon dont elles doivent y prendre pour réaliser cet objectif. Mais je pense qu'il faut envisager 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 remis le logo sur le toit de l'établissement**

de Blanquefort, après l'avoir supprimé en début d'année ?  
Quand j'ai été chargé du dossier par le groupe, j'ai considéré le possibilité de quel me paraissait le meilleur. Il fallait se concentrer sur la recherche de solutions permettant de maintenir un milieu d'emplois et ce qui était le plus important pour nous était hautement compétitive sur un marché global.  
J'en ai passé du temps à réfléchir à cette question de logo, qui je le sais, est très sensible.

**Ma question vous pousse à 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 de sites à des investisseurs étrangers, et qui a engendré beaucoup d'angoisse chez les salariés.  
Mais il ne faut pas oublier que vous gardez 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 sait quand il y aura une crise de cette ampleur touchant notamment les industries liées à l'énergie. Personne ne pensait qu'il y aurait de telles variations 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, et de 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 contents. Il n'y a pas eu de surprise, mais nous sommes très vigilants sur la suite des événements. Nous avons un partenariat très solide avec l'État et les collectivités locales. Mais de l'optique aussi par le fait

les bras, tout cela n'est pas anodin par l'opération du Saint-Espirit. Il y a eu un temps où des sacrifices soient demandés aux salariés ?

de l'État et de la Région concernant la formation, les investissements et la décision de la Ford Motor Company. C'est en quelque sorte le projet de loi de l'industrie d'aujourd'hui.



**Vigance**, reportage de la CGT.

\*\*\*\*\*

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 atteints 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 d'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 partiront 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 coûts 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 partiel).

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 présenter 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**

\*\*\*\*\*

## Communiqué CGT-Ford , la veille de notre nouvelle rencontre avec les dirigeants de Ford Europe

Ce vendredi pourrait être un jour important puisque les dirigeants de Ford Europe viennent sur le site pour, peut être, annoncer la confirmation de la fabrication d'une nouvelle transmission (Le projet structurant si important). C'est en tout cas ce que nous "promettent" la presse et certains élus locaux. Il faut savoir qu'en interne, nous n'avons aucune information plus précise. Quoiqu'il en soit, si Ford vient annoncer la mise en place de cette activité, ce serait une très bonne chose mais cela ne règlera certainement pas la question de l'avenir du site et des emplois. Les événements de ces dernières années sont le résultat d'un véritable bras de fer entre la multinationale Ford et les salariés qui résistent. Et c'est loin d'être fini. La lutte devra continuer, nous ne pouvons pas dire "c'est gagné, on se repose !" Nous disons clairement que la bataille continuera car les intentions de Ford ne sont pas clarifiées complètement.

Ford revient contraint par notre mobilisation, pour une grande part. Depuis plus de 4 ans, c'est elle qui a permis de changer la donne à plusieurs reprises, de bousculer le calendrier et les échéances : la production devait s'achever en avril 2010 et Ford avait prévu de se désengager à cette époque. Ford s'est débarrassé de l'usine puis l'a rachetée, Ford est revenu dans un premier temps avec des perspectives de production pour des équipementiers et finalement nous n'avons que des activités pour Ford. Notre résistance, relayée (il faut le reconnaître, au moins par moment) par les pouvoirs publics et les élus locaux, fait que nous sommes encore vivants aujourd'hui.

Si nous obtenons la fabrication de la transmission automatique 6 vitesses, cela signifierait que 955 emplois pourraient être sauvés. ce sont les chiffres de Ford. Mais nous savons bien que pour que demain ressemble le plus près possible aux promesses des dirigeants, cela veut dire que nous avons à tout défendre sans rien lâcher. Sinon, il y aura moins d'emplois et l'usine restera en danger. Si ce gros projet apparaît aujourd'hui comme une perspective crédible, comme le retour de Ford l'a été il y a 6 mois, c'est parce que nous sommes allés le chercher ! Ce n'est pas venu tout seul ! C'est grâce à notre détermination, grâce au fait que nous n'avons jamais perdu espoir, que nous ne nous sommes jamais résignés.

Alors demain ne sera qu'une étape supplémentaire dans la longue bataille pour la défense des emplois. Mais cela pourrait être une grande étape de franchise.

**La CGT-Ford le jeudi 5 mai 2011**

\*\*\*\*\*

## Changement d'horaire de la réunion avec Ford Europe Voici la nouvelle convocation à 10H45 :

Ceci nous permettra d'en faire un compte-rendu avant 14 heures, celui-ci sera également mis sur cette page dans la foulée.

De plus, contrairement à la fois précédente, Gilles PENEL, secrétaire du CE sera présent à la réunion qui s'en suivra avec les élus de la Région dont le ministre Alain JUPPE. Ceci pourra étoffer notre compte-rendu plus tard dans la journée.

Blanquefort, le 05 Mai 2011

**Attention changement d'horaire**

**A l'attention des membres et représentants syndicaux du comité d'entreprise**

Mesdames, Messieurs,

Nous vous convions à une réunion d'information en présence des représentants de FORD EUROPE le :

**Vendredi 06 Mai 2011 de 10h45 à 11h30 (Lobby)**

Merci de votre attention.

**La CGT-Ford le jeudi 5 mai 2011**

\*\*\*\*\*



\*\*\*\*\*

**COMPTE-RENDU DE LA  
RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE  
MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU DROIT D'ALERTE**

Les élus CE avaient remis une liste de plusieurs questions concernant l'avenir du site. La direction y a répondu mais ces réponses sont jugées largement insatisfaisantes. Il est donc demandé un vote pour la mise en place d'un droit d'alerte. La direction conteste le bien fondé de cette décision, considérant que ce n'est pas à chaque fois qu'il y a « une petite incertitude » qu'il doit y avoir un droit d'alerte. Les élus précisent qu'il s'agit de réelles inquiétudes (l'avenir des 1000 emplois) et que Ford est à ce jour dans l'incapacité de garantir la pérennité du site.

La direction insiste : « il faut savoir être raisonnable, il faut savoir arrêter un droit d'alerte ». Parce qu'elle considère que les annonces de Ford de ces dernières semaines, celle probable de vendredi 6 mai donneront des éléments pour l'avenir du site.

Le Droit d'Alerte est un outil donné aux Comités d'entreprise, une aide d'experts économiques pour étudier la visibilité et la viabilité économique des projets concernant l'avenir des emplois et la pérennité du site.

**Organisation et résultats des votes :**

Vote sur le recours à un cabinet d'expertise = 7 pour et 1 contre.

Vote pour le choix du cabinet d'expertise (Sécafi) = 7 pour et 1 contre.

**Un nouveau droit d'alerte est mis en place et le cabinet d'expert Sécafi a été choisi pour assister les élus CE.**

Au sujet du **Comité de Groupe** qui doit se mettre en place (c'est la loi). La direction précise que les choses avancent, Mr Guivernau (Ford France) travaille sur un accord. Il y aura des précisions prochainement.

**Question diverse :**

Est-ce que la défiscalisation des primes est officialisée ? Non toujours pas. Attente d'un retour de l'Etat et de ses services. Peut être 2 mois à attendre. Discussion sur le problème lié au fait que les salariés vont devoir faire un choix sans peut être savoir ce qu'il en sera au bout du compte.

**La CGT dénonce la situation. Il est anormal que le PSE finalisé laisse encore des zones d'ombres. Même si c'est en marge et que ce n'est pas le problème de fond (celui de la hauteur des pensions), il se trouve que la direction est dans l'incapacité de répondre avec certitude.**

A ce jour, une 12aine de préretraitables ont été reçus, 2 ont pris la décision de partir. Les autres réfléchissent. La direction rappelle qu'il faut que les salariés prennent le temps de réfléchir, au moins quelques heures.

**La CGT-Ford le mercredi 4 mai 2011**

\*\*\*\*\*

## NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES RÉUNION 0 C'ÉTAIT LE ROUND D'OBSERVATION !

Première info, c'est le DRH qui va gérer les « négociations » suppléé par la chef du personnel qui n'est semble t'il pas assez formée pour assurer seule. Ça promet des bonnes discussions !

Une « négociation » qui débute tardivement à cause d'un PSE qui aurait duré trop longtemps d'après la direction. « *Pourtant il s'agissait seulement de départs volontaires* ».

Mise en place du calendrier : **lundi 9, mardi 17, vendredi 20 mai = à 9h30-12heures** et des délégations syndicales pour ces négociations.

### **La direction remet des documents :**

La pyramide des âges = l'âge moyen des ouvriers est de 47 ans, il devrait baisser dans les mois qui viennent avec les départs en préretraite. L'âge moyen des employés est de 43,5 ans. Celui des ETAM est de 48,7 ans. Celui des ouvriers 47 ans. Celui des cadres 47,5 ans.

Moyenne de l'ensemble = 47 ans.

Les horaires existants dans l'usine = journée, 2x8, 3x8, 5x8, SD.

La grille des salaires

La répartition des effectifs par coefficient

L'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

(au niveau des emplois et qualifications + des salaires)

Les promotions = il n'y a pas la case ouvriers seuls. Tout est mélangé. Du coup, nous ne pouvons pas voir apparaître la réalité de répartition des promos en pourcentage de la masse salariale. Nous avons demandé un nouveau tableau où les deux catégories seraient séparées. Refus catégorique de la direction. Ce qui permet de penser que ce calcul n'est pas en faveur des ouvriers.

*Vous pouvez demander ces documents*

*(version électronique) aux militants CGT-Ford.*

**Des syndicats ont remis leurs revendications à la direction et ont rappelé qu'il fallait tenir compte de l'augmentation du coût de la vie et des bénéfices historiques de Ford.**

Puis début d'une discussion sur ce qu'il faudrait aborder lors de ces réunions en plus des questions salariales = égalités hommes-femmes + travailleurs handicapés + Temps partiel choisi + Temps de travail (temporaires et durée déterminée) + Prévoyance + Participation et épargne salariale.

La bataille va commencer la semaine prochaine. D'ores et déjà, nous pouvons vous dire que si nous voulons obtenir une vraie augmentation de salaire et des améliorations sur les conditions sociales, cela ne se fera pas par le cinéma de la négociation mais par notre mobilisation à tous. Alors nous donnons rendez-vous pour très prochainement.

**Prochaine réunion : lundi 9 mai**

**La CGT-Ford le mardi 3 mai 2011**

\*\*\*\*\*

## COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE PRÉSENTATION DU PROJET RACKS : PLANS + MISE EN PLACE + ORGANISATION ET PROCÉDURE DE FABRICATION

Le plan du secteur (layout) a été présenté. Ce sera le secteur 4073, îlot 73. Projet qui doit occuper, tout compris (emplois directs et indirects) 88 emplois.

**Situation géographique dans l'usine et mise en place :**

entre les poteaux N3-N5-T5-T3. Du coup le secteur de l'emballage et la machine

à laver seront déplacés. Le chantier devrait commencer dans les jours qui viennent. Il est prévu que tout se mette en place d'ici fin juin : arrivée des machines commandées, aménagements du secteur. Début juillet, ce sont les premiers essais qui sont programmés. Le début de la production se fera au retour des congés, en deux temps : dès le 8 août pour le découpage, pliage et dès le 16 août pour le soudage et finitions.

**Le process de la fabrication des racks a été présenté :**

D'abord réception de la matière sur les quais (poteaux R2-P2) : utilisation des ponts 3T.

Découpage matière sur machine laser 3D pour les barres, chargement automatique.

Découpage matière sur machine laser 2D pour les plaques, chargement automatique

Découpage + encochage avec deux machines grugeuses

Pliage des éléments découpés (4 presses 30T et 1 presse 60T)

L'essentiel des transports matières et manutention se feront par des petits engins manuels (genre transpalettes, IMS). Il n'y aura pas de chariot élévateur dans tout le secteur.

*Environ 3 à 5 salariés par équipe sur cette partie du secteur, soit entre 12 et 15 puisque la production devrait se réaliser en 3 équipes (2x8 + nuit).*

Puis une zone centrale de préparation des kits de sous-ensembles (1 ou 2 salariés par équipe) pour les opérations de soudage. 10 postes à souder, il y aurait entre 5 et 10 salariés par équipe (soit entre 15 et 30 sur les 3 équipes).

Une fois finis, les racks seront expédiés vers une entreprise sous-traitante pour être peints.

L'atelier peinture n'est pas prévu pour FAI du fait qu'il fallait une certification qui était trop longue à obtenir. Or, le projet doit démarrer très rapidement.

Puis ils reviendront pour l'assemblage, les finitions, les retouches, le graissage, le marquage, le test final. Ce qui représenterait 2 ou 3 salariés par équipe.

**Question formations :**

3 groupes de soudeurs ont été formés soit 28 personnes.

6 pontiers seront formés (par l'Apave, 2 jours)

2 salariés seront formés par le fournisseur sur les découpeuses laser. Ces 2 salariés formeront à leur tour les autres collègues (formation interne).

**Question effectifs :**

Les chiffres concernant les postes de travail, les besoins en effectifs, les métiers différents restent assez vagues. La maintenance sur les machines laser serait assurée par le fournisseur (venant de Bruxelles). Une formation sur ces machines serait donnée à des collègues de maintenance de l'usine de manière à assurer les petits dépannages. Globalement, la maintenance sur le secteur serait assurée par une maintenance centralisée. Il n'y aura pas de maintenance spécifique sur le secteur.

Voir le plan dans nos panneaux d'affichages à l'usine.

*Des précisions seront apportées rapidement. Prochaine réunion ce vendredi 6 mai.*

**La CGT-Ford le lundi 2 mai 2011**

\*\*\*\*\*

Tract de la CGT-Ford du 3 mai 2011 :  
**LE PSE PASSE DIFFICILEMENT  
 AVEC SES INJUSTICES ET SES INCOHÉRENCES  
 A NOUS DE DÉFENDRE NOTRE AVENIR  
 EN MAINTENANT LA PRESSION**

-> A lire en cliquant ici <-

\*\*\*\*\*

Manif' du 1er mai :



**SUD OUEST.com**



*La CGT-Ford le lundi 2 mai 2011*

\*\*\*\*\*

## Déclenchement d'un nouveau droit d'alerte !

Devant les nombreuses incertitudes sur l'avenir de FAI, le manque de confiance envers Ford, le manque de réponses à nos questions, le manque d'informations sur le volet économique du PSE et pour tant d'autres raisons : **les élus du CE ont provoqué une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise afin de mettre en place un nouveau droit d'alerte.** Ceci nous permettra d'obtenir des informations et de les analyser avec l'aide d'un cabinet d'expertise économique, probablement le cabinet SECAFI.

Voir ci-dessous la convocation du CE :

### CONVOCATION

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

**Mercredi 04 Mai 2011 à 09 h 00 salle CE**

### Ordre du jour

- ✓ Droit d'alerte :
  - 1) vote sur le recours à un cabinet d'expertise
  - 2) vote sur le choix du cabinet d'expert.

*La CGT-Ford le samedi 30 avril 2011*

\*\*\*\*\*

SudOuest du 29 avril 2011 :

**SUD OUEST.com**

\*\*\*\*\*

Convocation des élus et RS du Comité d'Entreprise  
vendredi 6 mai 2011



Nous n'avons pas obtenu de la direction l'ordre du jour de cette réunion mais ce serait sur l'avancement des projets et cette réunion ferait suite à l'engagement de Ken Macfarlane lors de la réunion du 7 avril de revenir en mai :

Blanquefort, le 28 avril 2011

**A l'attention des membres et représentants syndicaux du comité d'entreprise**

Mesdames, Messieurs,

Nous vous convions à une réunion d'information en présence des représentants de FORD EUROPE le :

**Vendredi 06 Mai 2011 de 12h30 à 13h15 (Lobby)**

Merci de votre attention.

**La CGT-Ford le vendredi 29 avril 2011**

\*\*\*\*\*

SudOuest du 28 avril 2011 :

## First-Ford : un projet chasse l'autre

Pour nourrir l'activité de son site First de Blanquefort, Ford envisageait notamment une activité de reconditionnement (« remanufacturing ») d'organes majeurs (boîtes de vitesses et moteurs). Mais ce projet semble en sommeil, pour ne pas dire plus. Lors d'un comité d'entreprise qui s'est tenu mardi, à Blanquefort, les dirigeants de First ont indiqué qu'il n'était plus une priorité.

Il est vrai qu'entre-temps, un projet beaucoup plus stratégique, consistant à produire des boîtes automatiques 6 vitesses, a pris de la consistance avant une approbation définitive de l'état-major du groupe qu'on espère rapide.

Additionné à d'autres fabrications de moindre importance, ce projet structurant devrait permettre le maintien de près de 1 000 emplois sur les 1 400 que compte actuellement le site. Plus de 300 salariés devraient quitter l'usine dans le cadre d'un plan associant départs volontaires et préretraites payées par le groupe. Celui-ci, qui était naguère au plus mal, devrait avoir les moyens de faire face à ces dépenses : il a gagné au premier trimestre 2,5 milliards de dollars (environ 1,8 milliard d'euros).

\*\*\*\*\*

Journal de la CGT-Ford n° 165 (jeudi 28 avril 2011)

# Bonnes nouvelles

(En mal, fais ce qu'il te plaît !)

## COMPTE-RENDU CE ORDINAIRE DU 26 AVRIL 2011

### **Marche de l'entreprise :**

Augmentation de production de la E au mois de juin, qui va passer à 430 BV/J pour couvrir la période de 4 semaines de fermeture estivale.

Augmentation de production au main control en mai et juin dû au manque d'approvisionnement de pièces en avril.

La fin de production de la S est prévue semaine 36 (début septembre au rythme de 230 BV/J ; il y a toujours des incertitudes à cause du client Thaïlandais qui a subi les causes du Tsunami (certainement pas autant que la population Japonaise...). En fait Ford ne sait pas encore si les pertes de production seront rattrapées ou pas.

Les Races que FAI devait fabriquer en supplément (secteur 2028) : cela prend beaucoup de retard. Il devait y avoir 105 000 pièces usinées dans un premier temps et encore 105 000 possibles dans un second temps. Le premier volume de 105 000 ne pourra commencer que lorsque le brut sera livré, et il manque encore quelques outils et des broches. Vu le retard déjà pris, le deuxième volume ne se fera pas car les machines du 2028 vont être démontées avant que les pièces puissent être fabriquées. Ça fait déjà un moment que la direction nous parle de démonter des machines pour faire place aux nouvelles. Alors c'est vrai, on a vu quelques machines partir et de belles allées vides (ex le 2029), mais jamais rien ne s'est installé à la place ! La direction dit vouloir faire une réunion extraordinaire de CE pour présenter et expliquer le « layout » pour les futurs nouveaux équipements.

### **Avancement des projets :**

Projet structurant (6F) : toujours en attente d'approbation finale par la FMC. La direction dit ne pas savoir si la première réunion de présentation de ce projet à la FMC a eu lieu ni si c'est en bonne voie, il faut attendre le retour de Macfarlane. Il y a de quoi être étonné de voir la direction locale aussi peu informée !

Double embrayage : projet approuvé. Les contrats sont signés du côté FAI/Ford et sont en cours de signature chez GFT. Donc on attend...mais la direction dit qu'on est pas à quelques jours près, le job 1 étant pour 2012. Sauf qu'à force d'attendre on peut être à la bourre !

Racks : la direction dit que là il y a urgence pour pouvoir tenir le calendrier de démarrage. Quand nous demandons si les machines sont commandées, la direction répond qu'elle ne sait pas mais qu'elle nous écrira pour nous tenir informés. Le projet démarre dans 2 mois et la direction n'est pas en capacité, lors d'une réunion CE où le sujet allait être obligatoirement abordé, de nous donner des indications précises. Un peu léger toutes ces incertitudes !

Carter Fox : une première commande a été passée pour un machine CN Heller qui devrait être capable d'assurer les pièces PSW (premières pièces en série). Pour l'achat des autres machines nécessaires ça devait être des machines Specht récupérées en Australie et remises à niveau par MAG. Il s'avère qu'il y a beaucoup de retard et qu'en plus elles pourraient avoir des soucis de qualité et de capabilité. Le choix se dirigerait vers des machines Heller neuves, et d'après la direction, le coût d'investissement resterait le même. Affaire à suivre...

Reconditionnement moteurs et transmissions : il en est au même point que le projet Atlas...

Pièces pour Powertrain : rencontre avec le client la semaine prochaine mais la direction locale est pessimiste. On voit déjà ce que ça donne quand elle est optimiste...

**Bilan Social 2010** : la discussion porte sur le contenu du document et notamment sur l'écart du nombre de promos attribuées aux ETAM et cadres (1 promu sur 5) avec celles attribuées aux ouvriers (1 sur 13). Sur l'augmentation de 7,6% des rémunérations les plus élevées de l'entreprise, soi-disant due aux voyages en chine de fin 2009, on vous laisse juge, car aucun détail supplémentaire le démontre... Et sur les disparités qui existent sur les écarts de rémunérations entre femmes et hommes.

**Prêt de main d'œuvre à GFT** : la direction nous expose la convention actuelle de prêt de main d'œuvre, il faut 50 salariés mais actuellement il n'y en a que 37, la convention va du 01 mars 2010 au 24 juillet 2011. Elle dit qu'elle prévoit les prêts sur la période 2011 - 2012 - 2013... Qu'au départ c'était sur la base du volontariat, mais comme elle n'en trouve plus, les salariés sont désignés. (Il reste un cas où le salarié doit être volontaire, c'est quand son contrat de travail est modifié pour des raisons de changement de métier ou autres, alors le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail). La direction a voulu recevoir un avis des membres du comité d'entreprise sur le prêt de main d'œuvre, mais sans

avoir précisé auparavant que ce serait une consultation sur l'ordre du jour. C'est donc repoussé à une autre réunion. Dans le déroulement normal, l'information du CE et sa consultation auraient du être faits en amont de la mise en place d'une telle convention. Encore une fois la direction FAI a oublié la réglementation!

**Réorganisation de la ligne d'assemblage S** : présentation faite par le directeur de la production et sera faite aux salariés à partir de demain. Le nombre de salariés de la ligne va passer d'environ 55 à environ 35 (nombre de personnes minimum pour cette réorganisation). La ligne sera divisée en deux parties et la production sera faite par étape de demi journée. Les 3 pauses générales de 10 minutes seront conservées donc pas de remplaçant, tous les postes assis pour réserves médicales sont conservés. L'objectif avoué de cette réorganisation est de libérer une quinzaine de salariés pour le prêt de main d'œuvre à GFT, en cas de départs dans le cadre du PSE, pour de la formation et pour avoir la flexibilité nécessaire pour aider la ligne E.

Encore du mouvement en perspective et pas sûr que les conditions de travail n'en prennent pas un coup ! A surveiller...

**La CGT-Ford le mardi 26 avril 2011**

\*\*\*\*\*

Journal de la CGT-Ford n° 164 (jeudi 21 avril 2011)  
**Bonnes nouvelles**  
 (Ne s'écroulons rien !)

\*\*\*\*\*

SudOuest du 20 avril 2011

**SUD OUEST.com**

\*\*\*\*\*

## COMPTE-RENDU DE LA DERNIÈRE RÉUNION CE SUR LE PSE LE 19 AVRIL 2011

Aujourd'hui se tenait la dernière réunion officielle de consultation du CE sur le PSE. La direction attendait donc l'avis des élus du Comité d'Entreprise sur son projet d'adaptation des effectifs et sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

D'entrée de jeu, la direction attaque la CGT à propos du tract distribué ce même jour. Une fois de plus, elle n'a rien compris ou plutôt elle fait semblant de ne pas comprendre ce que nous écrivons. Nous avons donc encore une fois eu un mano à mano entre la CGT et le DRH puis nous avons lu une déclaration expliquant pour quelles raisons nous estimons ne pas être en mesure de rendre un avis (voir notre déclaration plus bas sur ce site).

Nous sommes ensuite passés aux votes (sur 8 élus CE titulaires, il y a 4 CGT, 1 CFTC, 1 UNSA et 2 CFE-CGC) :

- **1er vote** : avis des élus du CE sur le projet d'adaptation des effectifs de FAI : 2 favorables, 1 défavorable, 1 blanc, les élus CGT n'ont pas pris part au vote.

Avant de passer au deuxième vote, une discussion a démarré sur plusieurs points litigieux du document de consultation.

Au sujet du manque de précisions sur le projet structurant de fabrication de boîtes de vitesses : le DRH explique cela par l'hypothèse que ce projet n'aboutisse pas et que dans ce cas, il serait remplacé par un autre projet. La CGT dénonce la différence de discours de la direction entre les réunions techniques où elle annonce le projet structurant comme quasi certain et les réunions officielles, qui elles sont actées, dans lesquelles le projet structurant devient beaucoup moins sûr.

Nous sommes revenus sur les conditions de départ pour les anciens que nous jugeons largement insuffisantes. Nous avons rappelé qu'Alain Juppé s'est d'ailleurs exprimé à ce sujet lors de la réunion avec Ford Europe et il en a remis une couche par courrier adressé à l'intersyndicale sur « le problème de l'indexation sur l'indice des prix des préretraites et du relèvement de la rémunération minimum, en insistant sur l'importance d'un bon climat social pour la

*réussite du projet d'entreprise ambitieux qui nous a été présenté . »* La direction répond encore et toujours par la négative estimant que ce sont de bonnes conditions.

Autre point, comme la direction se réjouit du fait que Ford pourrait faire des économies sur des exonérations, nous avons proposé que cet argent serve à améliorer les conditions financières de départ pour les anciens. Réponse du DRH: « *non, Nick Caton a dit que c'était ses dernières propositions.* »

- **2ème vote** : avis des élus du CE sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi : 1 favorable, 3 défavorables, les élus CGT n'ont pas pris part au vote.

La réunion se termine à 10 heures car la sténotypiste a dû partir. En effet, elle n'a été prévenue que ce matin de cette réunion pourtant prévue depuis une dizaine de jours. C'est à l'image de tout ce qui se pratique dans cette entreprise: du bricolage !

**Une dernière réunion bâclée pour un PSE bouclé... Peut-être...**

\*\*\*\*\*

## Déclaration CGT-Ford lue en CE du 19 avril 2011 :

Les élus CE de la CGT-Ford, le syndicat CGT-Ford affirment, en ce mardi 19 avril 2011, ne pas être en mesure de rendre un avis motivé sur le Plan d'adaptation des effectifs de FAI (PSE).

Depuis le début de la consultation du Comité d'Entreprise, nous avons critiqué le document remis le 9 février 2011, plus particulièrement en ce qui concerne l'insuffisance des informations. De plus, nous nous appuyons sur le rapport des experts économiques de Sécafi et des experts santé au travail de Cidecos qui soulignent parfaitement tous les manquements sérieux et même graves de ce document PSE.

Nous nous appuyons aussi sur le refus d'une partie des membres du CHSCT de rendre un avis sur les conséquences du PSE au niveau de l'organisation du travail et de la santé des salariés. Ces élus ont dénoncé une consultation largement insuffisante et un manque d'informations cruciales.

Nous demeurons très inquiets au sujet de l'avenir du site car, de fait, les engagements fermes de Ford en vue de pérenniser le site et les emplois ne sont pas inscrits dans le document. Il y a beaucoup trop d'incertitudes.

Nous rappelons aujourd'hui nos principaux arguments de critique du document et de la procédure de consultation.

Nous n'avons pas été consultés sur un véritable Livre II, qui doit précéder la consultation sur le Livre I, et qui doit détailler les motivations économiques du plan de réduction des effectifs et préciser les modalités de la réorganisation projetée (organisation de départ et passage à une organisation cible) et ses impacts sur le nombre et la nature des postes.

La seule motivation économique qui ressort du plan semble être l'allègement de la masse salariale et la jurisprudence montre que cela ne saurait constituer un motif économique en tant que tel.

L'absence de réel Livre II (motivations économiques, réorganisation projetée) tient au fait que la direction a volontairement inversé la démarche qui aurait dû être suivie : tout d'abord, préciser les activités apportées sur le site et les emplois créés, démontrer la viabilité économique de ces activités et ensuite proposer un plan de préretraites et (éventuellement) de départs volontaires.

Fondamentalement, nous n'avons aucune visibilité en ce qui concerne l'avenir du site. L'objectif des "1000" emplois qui seraient sauvegardés apparaît comme un objectif uniquement comptable sans lien réel avec les projets et les activités de demain.

Il est nécessaire de démontrer la viabilité du site dans la période qui vient, tenant compte des projets avérés et des 1000 salariés pour demain. Il manque tout simplement une explication et une actualisation des projets futurs et plus globalement une présentation de la stratégie économique de Ford.

Le document ne comporte pas le détail des projets encore valides à ce jour, ni les investissements, ni même leurs impacts au niveau de l'emploi. En clair, nous n'avons aucune précision. C'est le cas pour les 3 petits projets (fabrication de modules de transport, fabrication du double embrayage hydraulique, du carter avant moteur Fox) et c'est également le cas pour le gros projet (fabrication de boîtes de vitesse).

Il n'y a pas de distinction entre les projets acquis et les autres plus incertains. En effet, des projets qui sont très peu probables et auxquels les directeurs de Ford Europe ne font plus aucune allusion quand ils présentent ce que pourrait être les emplois de demain, sont toujours inscrits dans ce document comme s'ils étaient officiels (reconditionnement moteurs et transmissions, fabrication de pièces pour l'activité powertrain et autres pièces mécaniques).

Par ailleurs, les catégories professionnelles concernées par le plan de départs volontaires et donc la nature des postes touchés ne sont pas mentionnés dans le document d'information/consultation.

Nous ne disposons non plus d' aucune information sur les réorganisations du

travail qui auront lieu inévitablement et sur leurs impacts sur les conditions de travail et sur les compétences nécessaires.

Enfin, nous dénonçons le niveau des conditions financières pour le plan de cessation anticipée d'activité. En effet l'allocation de préretraite à 65% du salaire brut non révisable au cours des années avec un plancher à 1100 € sont largement insuffisants. Aucune amélioration n'a été apportée depuis le début de la consultation. Ces conditions ne sont pas du tout en adéquation avec la situation financière de la multinationale qui nous le rappelons a déclaré plus de 6 milliards de dollars de bénéfices en 2010, et a octroyé près de 100 millions de dollars aux deux dirigeants Mullaly et Ford.

Le relèvement du plancher des allocations de préretraite et l'indexation de ces préretraites sur le coût de la vie auraient un impact limité sur le coût global du PSE, dont le montant resterait toujours bien inférieur aux bonus versés à ces deux dirigeants.

Nos collègues anciens méritent d'être respectés pour tout leur travail et leur contribution au développement et aux profits de Ford, au moins au même titre que les dirigeants.

Nous ne désespérons pas que des améliorations soient enfin actées et que le contenu du PSE soit revu de manière à préciser les engagements de Ford et à avoir une meilleure visibilité de notre avenir.

**La CGT-Ford le mardi 19 avril 2011**

\*\*\*\*\*

Tract CGT-Ford du 19 avril 2011 :

**UN PSE À HAUT RISQUE ET CONTESTABLE !**

**PARCE QU'IL Y A TROP D'INCERTITUDES POUR NOTRE AVENIR**

**PARCE QUE NOUS REFUSONS QUE LES ANCIENS**

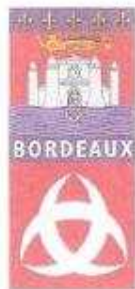
**PARTENT DANS DES CONDITIONS INSUFFISANTES ET INDIGNES**

**NOUS NE LÂCHONS PAS**

**-> A lire en cliquant ici <-**

\*\*\*\*\*

Courrier d'Alain JUPPE envoyé aux syndicats de FAI



Le Maire

Bordeaux, le 12 avril 2011

**Intersyndicale First Aquitaine Industrie**  
**Rue Jean Duvert**  
**33290 BLANQUEFORT**

Monsieur le Secrétaire du Comité d'Entreprise,  
 Madame, Messieurs,

Lors de notre entretien du 25 mars dernier, vous m'avez demandé si les indemnités de départ en préretraite et autres primes de départ étaient imposables au titre de l'IRPP. Après consultation des services de l'Etat concernés, je puis vous confirmer que les primes et indemnités, quelle que soit leur appellation, versées dans le cadre d'un PSE ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, comme je m'y étais engagé, j'ai évoqué avec les dirigeants de Ford Europe et de FAI, réunis par le Préfet ce vendredi 7 avril, le problème de l'indexation sur l'indice des prix des préretraites et du relèvement de la rémunération minimum, en insistant sur l'importance d'un bon climat social pour la réussite du projet d'entreprise ambitieux qui nous a été présenté.

Je me réjouis qu'après des années d'incertitude une solution industrielle viable, de nature à garantir la pérennité de l'emploi, se dessine à Blanquefort.

Soyez sûrs que je suis avec attention le dossier, en liaison avec Christine Lagarde, ministre de l'Economie et des Finances et de l'Industrie et Bruno Le Maire, ministre de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire, et que le Gouvernement ne ménagera pas ses efforts pour faciliter la réussite du projet de fabrication transmissions automatiques de nouvelle génération, ainsi que des autres projets qui nous ont été présentés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire du Comité d'Entreprise, Madame, Messieurs, à l'assurance de mes sentiments distingués.



*Alain Juppé*  
 Alain Juppé

Toute correspondance  
 doit être adressée à :

Monsieur le Maire  
 Mairie de Bordeaux  
 Hôtel de ville  
 place Pey-Berland  
 33077 Bordeaux cedex  
 Tél. 05 56 10 20 30  
 Fax. 05 56 10 21 37  
 a.juppe@mairie-bordeaux.fr

\*\*\*\*\*

**Courrier envoyé à la direction le lundi 18 avril**  
**au sujet du document de consultation du CE sur le PSE**

Monsieur,

Nous avons bien reçu la dernière version du document du PSE que vous nous avez envoyé. Lors de la dernière réunion technique, nous souhaitions faire remanier plusieurs éléments et nous ne pouvons qu'être déçus par les

modifications que vous y avez apportées.

Voici quelques exemples :

- en page 4, dans le point 1.2, vous avez remplacé la première phrase "En 2008, Ford avait annoncé la fin de production de transmissions automatiques sur le site de Blanquefort à l'horizon 2011" par "En 2008, compte tenu du contexte industriel et économique, Ford avait annoncé la fin programmée de production de transmissions automatiques sur le site de Blanquefort à l'horizon 2011 en avril 2010". Outre le fait que cela ne veut plus rien dire, pour rappel, "à l'horizon 2011" n'est pas une vérité historique. Ford avait annoncé en 2008 la fin de la production pour avril 2010. Nous tenons à votre disposition les documents de l'époque le démontrant. Nous nous doutons bien que Ford ne souhaite pas qu'apparaissent dans le déroulement de l'histoire de cette entreprise les nombreuses fois où il aura dû s'adapter aux mobilisations des salariés qui l'ont, par leurs actions, poussé à revoir sa copie et à modifier ses plans.

- toujours en page 4, dans la liste des projets, vous avez ajouté à notre demande "un projet structurant (ex. fabrication de boîtes de vitesse)" sans autre précision que ce soit en termes d'emplois ou d'investissements par exemples. D'autre part, vous laissez dans cette liste "le reconditionnement de moteurs et transmissions, les fabrications de pièces pour l'activité Powertrain et d'autres pièces mécaniques" alors que Ford Europe n'en parle plus et n'en a pas fait état dans la présentation qu'il nous a faite du 7 avril 2011. Nous profitons de cette occasion pour vous rappeler que Ford, lors de cette réunion justifiait à peu de chose près le chiffre de 1000 emplois annoncés comme garantis dans ce PSE. Pourquoi alors ne pas intégrer dans le document du PSE le tableau de Ford Europe (en fichier ci-joint (voir nos panneaux d'affichage dans l'usine)) ? Vous écrivez que "Ford s'est engagé à maintenir 1000 emplois dans l'usine". Le seul allègement de la masse salariale n'est pas un motif valable pour déclencher un PSE et une vision de l'avenir industriel de l'entreprise manque désespérément.

- enfin, nous dénonçons le niveau des conditions financières pour le plan de cessation anticipée d'activité. En effet l'allocation de préretraite à 65% du salaire brut non révisable au cours des années avec un plancher à 1100 € sont largement insuffisants. Aucune amélioration n'a été apportée depuis le début de la consultation (nous pouvons même dire depuis le 20 octobre 2010). Ces conditions ne sont pas du tout en adéquation avec la situation financière de la multinationale (6 milliards de bénéfices en 2010).

Nous n'allons pas allonger plus la liste interminable de nos demandes insatisfaites, vous les connaissez. Nous avons parfois le sentiment que vous faites plus d'efforts pour les conserver comme telles que pour y répondre. Nous notons l'incohérence évidente de ce PSE et nous réfléchissons à la suite que nous pourrions y donner.

Cordialement,

La CGT-Ford Blanquefort

\*\*\*\*\*

Journal de la CGT-Ford n° 163 (vendredi 15 avril 2011)  
**Bonnes nouvelles**  
 (Et si nous ne lâchions pas la bataille ?)

\*\*\*\*\*

## COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION TECHNIQUE SUR LE PSE DU 14 AVRIL 2011

La réunion portait sur la relecture de la version modifiée du document du PSE. La CGT a encore insisté sur le fait d'intégrer le projet structurant (Transmission 6F) dans ce document à la rubrique « recherche de projets industriels pour maintenir l'emploi et assurer l'avenir du site de Blanquefort ». Dans un premier temps, la direction (sans la présence du DRH) prend note mais maintient son refus malgré notre insistance. Nous y trouvons pourtant encore les projets de reconditionnement moteurs et transmissions, de fabrication de pièces pour l'activité Powertrain et d'autres pièces mécaniques dont Ford Europe ne parle plus du tout !



Environ une heure après que la réunion ait commencé, le DRH fait son entrée sans explication sur les motifs de son retard. C'est assez rare pour le souligner. Nous supposons que la possibilité pour la CGT de saisir la justice a du l'occuper ce matin et du coup le retarder.

Du fait de sa présence, la discussion est repartie sur l'intégration de la fabrication de la boîte de vitesses automatique. Il a dit qu'il allait le faire inscrire dans le document. Comme nous savons que c'est Ford Europe qui décide du contenu du document de consultation du PSE, cela explique vraisemblablement son retard.

La direction envisage de rencontrer les préretraitables pour les informer à partir du 28 avril, et les premiers départs pourraient se faire début mai pour les plus âgés.

Au sujet des primes qui seront versées aux préretraités (prime supplémentaire et acompte de la prime de mise à la retraite), la direction n'a pas encore obtenu de réponse écrite mais reste confiante quant à leur défiscalisation (impôt sur le revenu). Concernant les cotisations sociales, l'URSSAF a répondu par écrit qu'elles n'y seront pas soumises. Par contre la CSG et RDS seront retenues ce qui représente 8%.

A propos des périodes de chômage partiel que nous prévoient les directions Ford/FAI, elles sont optimistes sur l'obtention d'une convention APLD (Activité Partielle de Longue Durée). Ceci reste à confirmer même si les représentants de l'état et la DIRECCTE (ex- DDTE) ont autorisé la direction FAI à en faire la demande. A la différence du chômage partiel qui est indemnisé à hauteur de 60% du salaire brut (environ 75% du net), l'APLD l'est à hauteur de 75% du brut (équivalent à 95% du net). La différence se faisant, entre autres, par l'exonération des cotisations sociales par l'État.

La direction doit intégrer dans le document de consultation le fait que Ford s'engage à payer les allocations des préretraites jusqu'au bout.

Nous avons encore insisté sur le fait que les conditions financières pour les préretraitables sont largement insuffisantes. Il faut se rappeler qu'aucune amélioration n'a été apportée depuis l'ouverture de la consultation du CE sur ce PSE. C'est inacceptable !

**La CGT-Ford le jeudi 14 avril 2011**

\*\*\*\*\*

## LA SITUATION AUJOURD'HUI LES DISCUSSIONS À AVOIR

La réunion intersyndicale de mardi matin (12 avril) a confirmé sans surprise les divergences qui réapparaissent peu à peu depuis quelques jours. Nous avons retrouvé la « ligne de partage classique » entre d'une part des militants CGT convaincus que la bataille est à continuer et d'autre part les autres syndicats pensant qu'il n'y a plus rien à faire d'autre que de laisser finaliser un PSE très largement contesté ces dernières semaines.

La réunion de cette semaine avait pour objectif de faire le point sur la situation après la visite de Ford la semaine dernière. Et puis il fallait discuter en fonction des analyses, voir s'il était possible de continuer à défendre ensemble la plateforme commune et d'envisager des actions pour la suite.

Sur la situation : constat à été fait que Ford a mis les moyens pour s'assurer le soutien des élus et pouvoirs publics (aides financières de 35 millions et satisfactions officielles). Une manière d'isoler les syndicats et salariés. Il faut dire que Ford a confirmé son intention d'apporter un gros projet et présenté comme « très probable » par Sud Ouest. De plus le directeur de la DIRECCTE (ex-DDTE) a envoyé un courrier allant dans le sens de la direction, oubliant la contestation syndicale. Résultat, la plupart des syndicats se disent sans perspective, impuissants pour aller plus loin.

Seule la CGT fait une appréciation différente. Si les choses ont avancé ces dernières semaines c'est parce qu'il y a eu une forte mobilisation pendant quelques jours (entre les 4 et 17 mars) qui a contraint Ford à « lâcher » rapidement des informations (signature de 3 projets, annonce de la nouvelle transmission). Dès lors les événements vont se bousculer (visite des ingénieurs sur le site, venue des dirigeants Ford Europe à Bordeaux, Comité de Pilotage, confirmation des aides publiques, confirmation de l'APLD, de l'ATD, de la défiscalisation des primes ... même si ces dernières infos sont à vérifier).

Le fait est que Ford a vite apporté des réponses. Pourquoi ? Parce que nous avons un moyen de pression, un PSE que Ford voulait vite finaliser pour réussir à liquider quelques 336 emplois. Visiblement, Ford comme les élus et les pouvoirs publics n'étaient pas spécialement satisfaits de cette ambiance de mobilisation. Du coup des moyens vont être mis pour calmer les esprits et obtenir la fin d'une contestation. Les militants de la CGT sont d'accord avec les autres syndicats pour dire que la situation a évolué et que nous avons obtenu

des avancées. Mais pour nous, elles sont insuffisantes. Nous avons essentiellement des « promesses » et toujours pas d'engagements fermes. Nous pensons encore que la mobilisation devrait continuer pour maintenir la pression. Il aurait fallu ensemble continuer à refuser la finalisation du PSE. Car les conditions de départ des anciens sont toujours inacceptables et les 1000 emplois ne sont pas assurés.

Nous voyons bien que les collègues n'ont pas forcément le moral pour continuer cette bataille, nous voyons bien que c'est globalement un sentiment de résignation qui domine dans l'usine. Et pourtant ! Il n'y a pas le choix, la résistance doit continuer pour empêcher les mauvais coups de Ford (n'oublions pas les menaces de Ford concernant la compétitivité à améliorer).

Dans ce contexte, il nous reste un outil : celui de la justice. Les militants CGT discutent de l'éventualité de saisir le tribunal (le TGI) pour dénoncer un PSE prématuré, incohérent, dangereux pour l'avenir de tous) dans l'objectif de contraindre Ford à s'engager clairement sur les 1000 emplois et à améliorer les conditions financières pour les départs. Seulement le choix n'est pas facile. Nous aurions préféré agir avec les autres syndicats qui ont tous refusé notre proposition. Et puis cela a un coût financier. De plus, la victoire en justice n'est pas acquise. Enfin, nous souhaitons être compris par les collègues. C'est pour cette raison que nous vous informons de notre débat interne pour essayer d'en discuter le plus largement possible. Mais les choses vont aller vite. Aussi nous cherchons des conseils auprès des gens compétents en la matière dans notre entourage.

**La CGT-Ford le jeudi 14 avril 2011**

\*\*\*\*\*

### Positionnement de membres du CHSCT à la réunion du 13 avril 2011 :

Nous réaffirmons aujourd'hui, mercredi 13 avril, que nous ne sommes toujours pas en mesure de rendre un avis fondé sur l'impact du PSE concernant les conditions de travail. Nous reprenons intégralement les deux délibérations qui ont été votées lors des CHSCT extraordinaire des 11 et 17 mars.

La direction n'a pas permis une véritable consultation du CHSCT. D'abord dans la forme en empêchant son fonctionnement autonome par une attitude agressive, ce qui s'est traduit notamment par des séances de votes pour le moins compliquées (voir courrier adressé à l'inspectrice du travail). Ensuite par l'absence de document comportant des premiers éléments comme sur l'organisation future du travail, sur une analyse des risques, sur les moyens donnés pour maintenir la santé des salariés et la sécurité au travail. Il nous semble impossible d'avoir une visibilité sur les conséquences du PSE.

Nous avons exprimé le besoin d'une aide d'experts du cabinet Cidecos par deux fois. Nous prenons acte de leur courrier du 1er avril en réponse à notre demande. Courrier qui explique qu'il n'y a pas les éléments nécessaires pour entamer une expertise à ce jour et qu'ils sont dans l'impossibilité de la réaliser dans l'immédiat.

Nous partageons cette première analyse et partageons leur proposition de commencer l'expertise dès réception et présentation des premiers éléments concernant la mise en place des différents projets, ce qui pourrait se faire rapidement car des réunions de consultation sur la mise en place des premières activités et sur l'ébauche d'un plan de formation sont programmées dans les semaines qui viennent.

Les membres CHSCT de UNSA – CFTC – CGT et les représentants syndicats de ces mêmes organisations.

Le mercredi 13 avril 2011

\*\*\*\*\*

### Courrier de la CGT-Ford adressé au directeur de l'inspection du travail :

**MONSIEUR LE DIRECTEUR,  
(COPIE À L'INSPECTRICE DU TRAVAIL, AU CABINET CIDECOS)**

Voici une réponse à votre courrier daté du 9 avril, envoyé à la direction de FAI et mis en copie aux secrétaires CE et CHSCT.

Nous sommes particulièrement surpris par le contenu de ce courrier et de plus.

Un courrier sur lequel s'appuie notre direction dès lundi 11 avril pour faire valider le PSE. Un véritable coup de pouce pour elle. Nous ne comprenons pas pourquoi les autorités publiques interviennent de cette manière, ni pourquoi des jugements aussi graves sont portés sur le cabinet Cidecos que nous avons choisi.

C'est pour ces raisons et souhaitant discuter de la procédure du PSE comme de la situation en général que nous sollicitons une rencontre avec vous, monsieur barbier, avec l'inspectrice du travail madame Grossin et avec les experts du cabinet Cidecos.

Voici maintenant le détail de nos interrogations et de nos remarques.

Vous demandez à la direction d'indiquer rapidement le terme de la procédure du PSE (prévu initialement le 24 mars et non pas la semaine dont vous parlez) rappelant que les délais légaux sont dépassés et que « *nous nous trouvons dans une situation paradoxale d'une procédure toujours en cours* ». C'est vrai que la situation est inédite et il y a plusieurs raisons à cela.

Tout d'abord, nous pensions qu'une procédure PSE était cadrée par des délais pour assurer une véritable consultation et qu'il ne s'agissait pas de délai maximum comme si un PSE devait être bouclé indépendamment des problèmes rencontrés y compris des contraintes réglementaires non respectées. Nous ne voyons donc pas en quoi le fait que les discussions durent plus longtemps soient un problème ... surtout quand les questions sur le contenu et la validité d'un PSE restent posées.

Vous rappelez dans la première partie de votre courrier que plusieurs points d'achoppements seraient quasiment réglés (ATD, fiscalisation des primes, ...) alors que les choses ne semblent pas si claires que ça. En tout cas, il reste à chaque fois une petite part d'ombre. De plus, vous ne rappelez pas vos remarques faites dans un courrier que vous avez écrit précédemment. A savoir sur les contradictions de la direction avec ses engagements pris dans son plan d'action sur le travail des séniors (2009) et dans l'accord GPEC (2008).

De fait, ce courrier lu par la direction dans les réunions CHSCT et CE qui ont suivi, lui a permis d'accentuer la pression sur les élus. « *Monsieur Barbier nous donne raison, il répond à toutes les interrogations, alors il n'y a plus de raison d'attendre, il est temps de valider le PSE !* » c'est à peu de chose près ce que la direction a déclaré. Voici comment est utilisé votre courrier. Mauvaise interprétation ou pas, le fait est que cela apparaît comme un sérieux « coup de pouce ». Pourtant, les problèmes de fond ne sont pas résolus. Et à ce titre, nous avons beaucoup de mal à comprendre le positionnement de la Direccte !

Contrairement à ce que vous signalez, la raison de cette « prolongation » n'est pas seulement la demande d'expertise du CHSCT. Les élus CE contestent plusieurs aspects du PSE (manque de visibilité économique, manque d'informations sur les différents projets, informations erronées ou dépassées sur des projets qui n'existent plus, insuffisance des conditions financières au regard de la situation financière de l'entreprise ...).

Le rapport des experts Secafi dénonce dans sa conclusion un « *plan de départ pour le moins prématuré, mais aussi porteur de risques ... il ne respecte pas les engagements concernant la transmission des compétences ... le risque est grand de voir partir les compétences et de compromettre l'avenir de certains services ou de certaines activités.* » « *Il serait donc plus judicieux d'attendre l'arrivée du projet structurant et de clarifier la situation et les perspectives du site avant de lancer un plan de départ* » « *la motivation économique du plan de départs présenté paraît très contestable, d'autant plus que l'arrivée du projet structurant va changer radicalement l'équation économique de FAI* » « *le seuil des 1000 emplois que Ford se serait engagé à maintenir sur le site est purement arbitraire* ».

Un rapport qui précise la responsabilité de Ford dans la situation actuelle de FAI « *quasiment deux années de perdues* ». Il rappelle la situation financière de Ford qui est incomparablement meilleure ces deux dernières années « *une amélioration de la situation du groupe encore plus spectaculaire avec un profit historique engrangé en 2010 et le retour à une situation de trésorerie nette positive* ».

C'est sur la base de ce rapport que les élus CE essaient d'améliorer ce PSE car il est de notre responsabilité de mettre en œuvre toutes les protections possibles pour l'ensemble des salariés, à la fois ceux qui partiraient et ceux qui resteront. Cela pour vous rappelez que nous avons des arguments sérieux qui méritent d'être pris en compte.

Des membres du CHSCT (ceux représentant tous les syndicats ouvriers) vous ont envoyé un courrier fin mars pour dénoncer l'attitude agressive d'une direction et l'absence d'une réelle consultation du CHSCT : des documents fournis hors sujet, absence de documents permettant d'avoir une visibilité sur les conditions de travail et de sécurité, absence d'une analyse de risque, absence de toute travail de prévention en vue de s'assurer les conditions de maintien de la santé des salariés.

Vous avez donc été informé des difficultés réelles que nous avons rencontrées et des problèmes que nous soulevions.

C'est pour cette raison qu'en CHSCT, une motion demandant une expertise a été votée. Il se trouve qu'après rencontres avec les membres du CHSCT, avec la direction et après avoir eu connaissance des documents fournis au CHSCT, le cabinet Cidecos a répondu qu'il était dans l'impossibilité de réaliser une expertise sérieuse et efficace.

Vous jugez très sévèrement la réponse des experts CHSCT, organisme agréé par l'Etat. C'est même incompréhensible tant vous semblez ignorer toute l'argumentation de leur courrier qui s'appuie en partie sur le rapport Secafi. Vous écrivez qu'il s'agit d'une « stratégie » adoptée à la légère par le cabinet. Bien sûr que la critique du positionnement de Cidecos est concevable. Mais ce que vous écrivez apparaît comme une remise en cause directe de leur bonne foi ou de leurs compétences. Nous précisons que monsieur Harrewyn s'est aussi moqué publiquement de l'expert Cidecos en réunion CE, manquant totalement de respect et dénigrant le sérieux du cabinet. Une attitude inacceptable. Nous tenons aussi à rappeler que le CHSCT a un avis à donner sur l'impact du PSE au niveau des conditions de travail et non pas sur le PSE lui-même. De ce fait les experts santé au travail ont une expertise à faire sur l'organisation du travail future, sur les moyens donner pour préserver la santé des salariés, pour maintenir les conditions de sécurité du site ... Et de ce point de vue, il manque juste les documents !

En ce qui concerne les quelques documents fournis au CHSCT, les experts les ont lus, les ont commentés et les déclarent complètement insuffisants. Vous semblez dire qu'ils n'ont pas cherché à en savoir plus et que la direction aurait pu fournir d'autres documents ... si Cidecos les avait demandés : or le président du CHSCT nous a répondu qu'il n'avait rien d'autre à donner à l'heure actuelle ... c'était le lundi 11 avril !

Nous vous informons aussi que le CHSCT sera consulté pour la première fois sur les 3 petits projets par le service des méthodes ... ce lundi 18 avril. Un début de plan de formation et le programme sécurité pour l'année 2011 devraient être présentés au CHSCT début mai. Cela montre que les choses se mettent en place progressivement. Tant mieux. Mais en attendant, nous n'avons rien en ce qui concerne ne serait-ce que le début de plans d'organisation du travail.

Voyons maintenant quelques arguments des experts CHSCT exprimés dans leur courrier, arguments qui méritent à notre avis de s'y pencher « *il s'agit selon nous d'un défaut d'information de la part de la direction et la carence des informations relatives à l'organisation du travail futur déterminant la cible emploi et les futures conditions de travail explique les difficultés du CHSCT pour donner un avis motivé sur le PSE* ». Et puis plus loin « *sur quoi fonder l'expertise alors que le projet industriel n'est pas défini ? Pour évaluer les conditions de travail à venir et aider le CHSCT à bâtir des propositions d'amélioration, encore faut-il pouvoir identifier quels seront les grands déterminants des activités de travail* ».

Vous pouvez reconnaître que cela se discute vraiment. Et ça continue ainsi « *Quel sera le modèle de production ? Quelles seront les activités concrètes à réaliser ? Comment seront répartis les effectifs ? ... sans un minimum d'informations sur le contenu du projet nous ne pouvons pas aider le CHSCT à identifier les enjeux en matière de santé, conditions de travail et sécurité, ni élaborer des pistes d'amélioration.* » oui pour nous, ce positionnement n'est pas une aberration, au contraire, c'est le cœur du problème.

Quoiqu'il en soit, la direction n'a ni informé ni consulté sérieusement le CHSCT, sinon nous ne serions pas aujourd'hui dans cette situation qui peut être qualifiée de « paradoxale ». Et nous ne voyons pas pourquoi un cabinet agréé dont l'agrément est remis en cause régulièrement aurait traité à la légère et uniquement d'un point de vue « stratégique » la question de l'expertise. Nous vous rappelons que Cidecos (les mêmes experts) avaient réalisé en 2006 une expertise sur l'impact du PSE d'époque. Un travail qui avait été alors apprécié à sa juste valeur, il nous semble.

A la fin de leur courrier, les experts écrivent clairement qu'ils ne refusent pas de faire une expertise, ils proposent d'ailleurs de la réaliser dès que la situation le permettra. « *le calendrier de la conduite des changements pourrait être modifié, à commencer par une suspension du PSE encours pour envisager de présenter le projet industriel dans son ensemble, de proposer une organisation du travail avec ciblage des effectifs permettant d'établir une véritable analyse des risques et d'instaurer un véritable débat sur les impacts sur les conditions de travail, la santé et la sécurité* » Avec les dernières informations fournies par Ford le jeudi 7 avril, avec « l'entente » apparente sur des aides financières apportées par les pouvoirs publics, il devrait y avoir les conditions requises pour discuter sérieusement de l'impact du PSE sur l'emploi et les conditions de travail. Le raisonnements, les principes et la déontologie du cabinet peuvent surprendre par leur intégrité mais sont respectables et méritent attention et discussion.

Alors dans ces conditions, l'idée proposée par les experts Sécafi et Cidecos de ne pas finaliser le PSE avant l'officialisation du projet structurant ne nous apparaît pas du tout comme une idée saugrenue, bien au contraire. Cela nous semble une revendication légitime et qui se justifie complètement.

Même du point de vue de l'Etat et des pouvoirs publics, nous trouverions normal que cette « garantie » minimale fasse partie des conditions pour s'avancer sur la question de l'utilisation d'argent public.

Voici donc ce que nous voulions mettre en débat. En espérant avoir été clair et en vous remerciant de nous avoir lu.

Nous sommes dans l'attente d'une réponse rapide de votre part car votre courrier a eu un effet « accélérateur » de finalisation du PSE. Nous demandons aussi des informations sur le Comité de Pilotage qui a eu lieu jeudi soir dans la foulée de notre rencontre avec Ford. Nous n'avons pas eu de compte-rendu, ce que nous ne comprenons pas étant donné qu'habituellement le secrétaire du CE était invité. Pourquoi le faire sans nous ?

Nous souhaiterions enfin discuter avec vous d'une éventualité que nous sommes en train d'étudier au sein de la CGT et avoir votre avis : à savoir la possibilité que nous avons de saisir l'outil de la justice. Nous savons qu'il y a les moyens de saisir le tribunal pour PSE incohérent et qui ne respecte pas toutes les règles (présentation de l'activité industrielle pour demain, explication des fondements économiques du PSE, conditions financières de départs non proportionnées aux résultats de la multinationale).

En souhaitant vous avoir convaincu de la nécessité de mener ensemble toute une discussion concernant l'avenir du site et des emplois.

**La CGT-Ford le mercredi 13 avril 2011**

\*\*\*\*\*

## COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION TECHNIQUE SUR LE PSE DU 12 AVRIL 2011

La réunion commence par un résumé du DRH sur la rencontre du jeudi 07 avril de Ford Europe avec les élus politiques locaux et nationaux. Pour lui, cette réunion a permis à FORD de leur expliquer sa stratégie. Le discours habituel : usine autour de 1000 emplois qui pourraient être sécurisés sur le long terme, investissements importants dans des produits de haute technologie (trans 6F...! Dixit le DRH), produit déjà fabriqué dans une usine américaine et bientôt en Chine, la part de marché Européenne serait fabriquée à Blanquefort.

Enfin, rien annonçant l'approbation du projet structurant pour FAI ou l'amélioration sur les conditions de départ des anciens malgré la remarque conjointe de Juppé et Rousset sur leur insuffisance ! Le DRH a malgré tout noté une vraie satisfaction des élus (la même qu'en mars 2009 ???)

A la CGT, nous savons surtout qu'ils sont venus demander des aides financières de l'État et des collectivités territoriales (les impôts de tous). Plusieurs types d'aides nous ont été décrites :

- les aides liées aux investissements représenteront 15% soit environ 25 M€ d'après nos calculs. L'État aurait donné son accord de principe.
- au sujet du chômage partiel, une convention d'APLD pourrait être signée entre FAI et l'État qui permettrait une indemnisation à environ 95% du salaire (beaucoup plus qu'une préretraite à 65%). La direction de FAI doit faire une demande de chômage partiel officielle de 200 000 heures pour 2011, 700 000 pour 2012 et 220 000 pour 2013. Le Préfet et Juppé seraient d'accord sur l'ensemble de la période. L'APLD a plusieurs avantages, financier en premier lieu et elle empêche l'employeur de licencier sur le double de la durée de la convention. Le coût pour l'État se monterait à 8 M€.
- les aides pour la formation se feraient à hauteur de 2 M€, aucune autre info à ce sujet.

Nous constatons une fois de plus que malgré 6 Milliards de profits, Ford n'a aucun scrupule à demander des aides publiques.

La direction nous a fait lecture de courriers de la Direction Départementale du Travail demandant entre autres d'établir un calendrier final pour la consultation du PSE incluant l'avis du CHSCT et du CE. On trouve étrange cette demande de la DDTE qui fait suite à la visite de Ford Europe auprès des représentants de l'État et des élus politiques. Pour rappel, aucun représentant du personnel n'était invité à cette réunion. C'est pourtant de notre avenir dont ils décident ! Nous aurions apprécié d'avoir quelques explications du directeur de la DDTE mais pas de chance, après avoir pondu trois courriers sans nous les transmettre, il a dû se sentir épuisé et il est actuellement en vacances !

Il n'en fallait pas tant pour que le DRH s'empresse de finaliser le calendrier de consultation du CE au sujet du PSE avec une dernière réunion technique jeudi 14 et la réunion finale avec rendu de l'avis des élus le mardi 19 avril 2011.

Tout se précipite donc, sauf le plus important : l'annonce de l'approbation de la FMC pour la concrétisation du projet structurant à Blanquefort et l'amélioration des conditions de départ pour les anciens ! Pas question de lâcher nos

revendications !

**La CGT-Ford le mardi 12 avril 2011**

\*\*\*\*\*

Tract CGT-Ford du 12 avril 2011 :  
**FORD « RECULE » UN PEU ET ACCENTUE LA PRESSION  
 POUR FAIRE PASSER SON PSE :  
 CE N'EST PAS LE MOMENT DE LÂCHER NOTRE BATAILLE**  
 -> A lire en cliquant ici <-

\*\*\*\*\*

**PERSPECTIVES EN DÉBAT :  
 CE N'EST NI LE MOMENT, NI JUDICIEUX  
 DE RELÂCHER LA PRESSION**

Nous tentons une première réponse aux camarades de la CFTC qui viennent de distribuer un tract précisant leur position sur le PSE et les projets.

Les orientations des syndicats sont logiquement la conséquence de l'appréciation de la situation que nous faisons chacun de notre côté. Or, pour les militants de la CGT-Ford, nous sommes loin de faire le même constat que la CFTC et donc nous sommes aujourd'hui logiquement avec des choix très différents. Mais cela ne doit pas empêcher une vraie discussion sur l'analyse de la situation, l'appréciation du rapport de forces, nos perspectives, l'intersyndicale reconstruite il y a peu, les actions que nous pouvons encore faire ensemble.

**Oui, il y a des divergences qui semblent reprendre le dessus, des divergences qui d'ailleurs n'avaient jamais disparus et que nous avons mis volontairement en retrait, tenant compte de la nécessaire unité pour faire face à la politique de Ford.**

Suite à la venue de Ford du jeudi 7 avril et à l'annonce que le projet structurant serait en bonne voie (non confirmé encore !), la CFTC écrit son « espoir dans ce projet qui semble vouloir avancer positivement » et semble dire que nous sommes allés au bout des possibilités, que nous ne pouvons pas obtenir mieux « nous avons fait notre travail au maximum pour améliorer ce PSE tant sur le plan financier que dans sa rédaction » « nous en resterons là sur ce sujet ».

**Effectivement Ford a déclaré qu'il n'était pas question d'améliorer les conditions de départ des « volontaires » et se refuse à officialiser la mise en place du projet de transmissions avant le bouclage du PSE. Ford a même essayé de nous intimider en disant que la FMC n'aimait pas beaucoup cette agitation.**

Mais jamais un patron ne dira « on aime la mobilisation » ou encore « si vous maintenez la pression, on va satisfaire vos exigences ». C'est à nous syndicats et salariés mobilisés de trouver les moyens de contraindre Ford à reculer. Nous l'avons déjà réussi avec le retour de la multinationale, avec le début d'annonce d'un vrai projet alors pourquoi s'arrêter en si bon chemin ? Surtout que Ford est bien embarrassé avec son PSE incohérent.

**D'ailleurs, nous précisons à nouveau que ce ne sont pas les syndicats qui « bloquent » le PSE mais bien la direction qui n'ose plus le finaliser tant l'intersyndicale, grâce aux experts économiques et santé au travail, a mis en évidence les contradictions et les insuffisances. Oui ce PSE ne respecte pas la législation et ne garantit pas grand-chose. C'est un PSE dangereux. A nous syndicats de faire respecter la législation du travail qui protège un minimum les salariés.**

La question n'est pas de « bloquer » ce PSE. Elle est d'obtenir des améliorations pour ceux qui veulent partir et aussi des engagements sur l'activité de demain. Le constat est simple : Ford ne sait pas comment faire si ce n'est avoir l'engagement des syndicats à « lâcher » la pression, à fermer les yeux sur ces insuffisances et à ne pas saisir le tribunal, grosse crainte de la direction.

**Nous ne sommes pas allés au bout de nos possibilités. Nous devons encore résister, utiliser les outils disponibles, y compris la menace d'aller en justice. Ce sont NOS moyens de pressions, NOS moyens d'actions. L'enjeu en vaut la peine : en effet, il s'agit d'obtenir maintenant les garanties pour l'avenir des emplois et d'obtenir des conditions de départ dignes pour les anciens.**

Pour nous il est hors de question d'accepter que les anciens partent avec des pensions autour de 1200 euros et qu'elles ne soient pas indexées sur le coût de la vie. Hors de question d'accepter que le PSE soit validé sans que les projets

industriels et les effectifs nécessaires soient inscrits dans le document. C'est le minimum que nous avons à défendre. Ensemble, unis, solidaires entre générations, nous avons les moyens d'obtenir satisfaction. Il s'agit bien de défendre les intérêts de tous contre une direction qui veut nous diviser et nous « embobiner » dans sa politique dangereuse.

**La CGT-Ford le lundi 11 avril 2011**

\*\*\*\*\*

**Position de la CGT-Ford/First sur le projet de reprise de FAI par Ford lue au CE et distribuée aux salariés le 16 décembre 2010 :**

>> A lire en cliquant ici <<

\*\*\*\*\*

**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 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'accueil du 29.02.2009 au 18.03.2009

Historique de la page d'accueil du 29.01.2008 au 28.02.2009

Historique de la page d'accueil 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 !