Accueil - CGT-FORD Page 1 of 33

Accueil

Actualités

Tracts & affichages

Bonnes nouvelles

Photos

Vidéos

SAFE Automotive

Elus-Pouvoirs publics

Syndicalisme / luttes

Forum, contact & liens

Avec la CGT, tous ensemble pour un projet structurant Ford ! Adhérez à la CGT !

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

Mesdames, Messieurs,

A la demande de FORD EUROPE, nous vous convions à une audio conférence le :

Mardi 15 mars 2011 de 09h30 à 10h00 (salle A.GALLAND)

Rapport du cabinet SECAFI en ce qui concerne le PSE : -> A lire en cliquant ici <-

Tract CGT-Ford du 14 mars 2011 : LES DIRIGEANTS FORD DOIVENT AMÉLIORER LE PSE ET DONNER TOUT DE SUITE DE VRAIES GARANTIES POUR LE SITE ET LES EMPLOIS

-> A lire en cliquant ici <-

La presse du 10 mars 2011 : (cliquez sur les images pour agrandir)

USINENOUVELLE

2 articles dans le SudOuest:

Accueil - CGT-FORD Page 2 of 33



Ford, puis First Solar, la série noire continue

Alors que le projet First Solar pourrait être compromis, les Blanquefortais interrogés en reviennent toujours à Ford

Mercredi matin, devant un centre merceumann, devant un centre commercial situé non loin de l'écoparc de Blanquefort, le moral des consommateurs n'est pas au beau fixe. Ils expriment une vraie désillusson, alors que leur maire, Vincent l'eltesse, vient d'annoncer qu'il ne croit plus à l'implantation sur la commune de First Solar, le fabricant de panneaux photovol-

statiques.

« Mod. Je n'y al jamais cru. Il faut
se métier des effets d'annonce, des
effets de manches », lance Alain,
un artisan local. C'est dommage
car ce projet, avec 400 emplois à

la dé peut peut-être soulager crux qui vont devoir quitter Ford, je crains que l'on ne se retrouve fina-lement avec 1500 salariés sur le carreau la

Projets confondus

chée.

First qu'ils n'ont jamais cessé d'ap-peler Ford. « Plusieurs de mes voi-



hée. » acheté des maisons qu'ils n'ont timquent slance une autre dame.

Et toujours, ils en reviennent à pas fini de payer, ils ne savent pas first qu'ils n'ont jamais cessé d'apceler Ford. « Plusieurs de mes volume retraitée.

acheté des maisons qu'ils n'ont timquent slance une autre dame. « On n'y croit plus il y a trop d'injustice dans ce monde! » C. M

« C'est toujours les petits qui









La fin de production des boites E et S approche à grands pas. Cela signifie que si Ford Europe n'apporte rien rapidement c'est la fin de l'activité, la lumière s'éteint, plus de travail.

De manière définitive ???

Seule l'annonce officielle de Ford d'un projet structurant pour le site nous le dira. Ford a les moyens et doit s'engager fermement pour pérenniser l'usine.

Accueil - CGT-FORD Page 3 of 33

La direction veut faire partir des salariés avec des conditions insuffisantes alors que rien ne garantit l'emploi pour ceux qui restent.

Les organisations syndicales ne veulent pas empêcher les gens de partir mais ils doivent pouvoir partir dans de bonnes conditions et l'emploi doit être préservé pour ceux qui restent.

Nous avons fait des propositions pour améliorer ces conditions mais la direction reste sourde. Elle dit même que pour les préretraites ce sont les « conditions finales » alors que le PSE n'est pas bouclé. (voir flash info n°44 du 04 mars 2011).

Pour ces raisons, les élus ont quitté la réunion CE technique, ce matin, après avoir lu une lettre adressée à Ford Europe. (voir affichage ci-dessous) . Cette lettre a été envoyée à Mrs Macfarlane, Heller, Caton, Mme Chang, à la direction départementale du travail et aux politiques.

Nous sommes tous concernés

C'est tous ensemble que nous pouvons faire changer les chose

Mercredi 09 mars 2011



Blanquefort Le 09 Mars 2011

Voici une Lettre ouverte Des Organisations Syndicales First Aquitaine Industries:

Devant l'incertitude de la situation (pas d'engagement sur le projet structurant) et le manque de garanties pour tous les salariés d'être rassurés et sécurisés , les Organisations Syndicales de l'entreprise First Aquitaine Industries décident à ce jour la mise en place d'une plateforme commune.

Nos revendications sont:

- 1) Sécurisations pour tous:
- Sécurité pour le paiement des préretraites jusqu'à terme (engagement officiel de FORD)
- Garantie d'emplois pour ceux qui restent avec l'annonce du projet structurant.
- 2) Ouverture à de réelles négociations avec améliorations des conditions pour les préretraites et les départs volontaires (augmentation de l'allocation, prime de départ, indexation de l'allocation, augmentation de l'allocation plancher...)

On ne peut engager un avis sans garantie de maintien de l'emploi aux conditions salariales et sociales actuelles pour tous.

La confiance a ses limites

C'est pour cette raison que nous vous remettons ce courrier et quittons de suite la réunion technique prévue ce jour.

Nous attendons une réponse de Ford Europe à nos revendications pour le $14\ \mathrm{Mars}\ 2011.$

Tract CGT Ford du 9 mars 2011 : FACE AUX CARENCES DE FORD FACE À UNE DIRECTION BORNÉE UNE SEULE SOLUTION : PASSER À L'OFFENSIVE!

-> A lire en cliquant ici <-

Accueil - CGT-FORD Page 4 of 33

Tract de la CGT GFT du 8 mars 2011 : La part de notre gâteau -> A lire en cliquant ici <-

Journée internationale des droits des femmes

A cette occasion, les femmes de FAI étaient invitées à une collation salle Douat et une fleur leur a été offerte symboliquement par le CE :

Voici le discours qu'a prononcé Gilles, Président de la commission des fêtes :

"La journée du 8 mars n'est pas une simple journée de fête où on offre des cadeaux aux femmes pour rappeler qu'il n'y a pas encore l'égalité des sexes dans le monde. La journée du 8 mars est avant tout une journée de lutte contre l'oppression, contre les inégalités.

La première, c'était en 1911, il y a un siècle!

C'était à l'initiative de Clara Zetkin, journaliste allemande. La journée internationale des femmes mettra d'abord en avant le combat pour le droit de vote.

En 100 ans, il y a eu des progrès mais nous sommes encore très loin de l'égalité, cela varie en fonction des pays. Un des aspects flagrants de cette inégalité, c'est la différence de salaire entre hommes et femmes = 20% en moyenne pour un même poste! Mais aussi pour le chômage, la précarité, le temps partiel, ce sont les femmes qui en sont les premières victimes!

Ici chez Ford, comme partout, il y a aussi une inégalité. D'ailleurs, comme un symbole, sort demain au cinéma un film : We want sex... équality ! Cela raconte une grève de 1968 dans l'usine Ford de Dagenahm près de Londres. Grève de plusieurs jours pour l'égalité des salaires, grève qui avait marqué les esprits à l'époque. Film à voir surtout en ces temps où nous menons la bataille pour sauver les emplois.

Que ce soit pour le droit des femmes ou pour les droits des ouvriers, il faut mener la lutte, cela ne vient pas tout seul. Ce combat pour l'égalité est vraiment d'actualité."



Gilles et la CGT-Ford le mardi 8 mars 2011

Tract du 8 mars de nos camarades de SAFE Automotive Renault seul décideur !!!

-> A lire en cliquant ici <-

La mobilisation des salariés à l'appel de la CGT

Accueil - CGT-FORD Page 5 of 33

> "75% pour les anciens et du boulot pour demain!" dans les médias :















Cliquez sur l'image pour agrandir :

SAMEDISMARS 2011 WWW.SUDQUEST.FR



Un dialogue social tendu

FORD-BLANQUEFORT À l'initiative de la CGT, hier, le Comité d'entreprise a été passagerement envahi par plus d'une centaine de grévistes sident le DRI.

Dispersage le la CGT, hier, le Comité d'entreprise a été passagerement envahi par plus d'une centaine de grévistes sident le DRI.

Dispersage le la comité de l'entreprise de la comité de l'entre prise dei une principe d'active pour un discissement ainci que les chosses de l'entre prise dei une principe d'active pour un discissement mines, un revige qu'accur nettre prise dei une principe d'active pour le service des responsables de l'entre prise dei une principe d'active pour le service de l'entre prise prise de l'entre prise de



RECLASSIMENT Cutre les préretaines, les salaries de trus âges ont la possibilit de le quitter ferniterprise ente industriée, qu'un remerc des projets personnels. Lans d'une solate précédente, le comité d'investime précédente, le comité d'investime précédente, le comité d'investime précédente, le comité d'investiment la confision de la comité d'investiment la comité d'investiment la confision de la confision de



SALON du CHIOT races Week-end des 5 & 6 Mars LE PIN GALANT 34 rue du Mei de LATTRE de TASSIGNY

COMPTE-RENDU DE LA 2ÈME RÉUNION D'INFO/CONSULTATION DU CE SUR LE PROJET DE PSE Avant la réunion, sur le parking CE, « l'accueil » de la direction s'est fait sous le slogan : « 75% pour les anciens et du boulot pour demain ! » scandé par environ 130 collègues venus exprimer leur mécontentement.

La réunion a commencé par la lecture d'un courrier de L.Dudych (cliquez ici) adressé au Directeur du travail suite aux observations qu'il avait avancé sur le projet de PSE. Pas sûr que M. Barbier soit convaincu par tous les arguments.

Rentrons dans le vif du sujet, où en sommes nous sur les préretraites ?

Plancher de 1100€, 65% du salaire brut de référence et pas d'indexation sur l'inflation! Et la direction ose parler de négociation? Ah si, elle a trouvé le moyen de parler d'améliorations: comme nous en avions fait la prémonition, nul besoin de pendule ou de talent devin puisqu'elle les avait malencontreusement annoncées lors du CE du 20 octobre 2010, revoilà les primes! Elle aurait pu faire un effort et les améliorer par rapport à celles de 2006, et bien non, que dalle! La direction insiste en disant que c'est la « proposition finale »! Ce sont les mêmes aumônes! Entre 3500€ et 6500€. Pas généreux et même irrespectueux après tant d'années passées à s'user à la tache dans cette usine!

C'est à ce moment là que les 130 collègues présents sur le parking CE ont décidé de rentrer dans la salle du CE pour dire tout le bien qu'ils pensent de ces conditions de départs minables. Ça leur aura permis aussi d'assister à un spectacle ridicule du DRH qui a employé des mots hors de propos à leur sujet, qui a attaqué la CGT comme étant responsable de leur colère alors qu'elle en est elle-même à l'origine, qui a parlé de violences alors que tout le monde était très calme et pacifique. Du grand théâtre comme nous en avons l'habitude, mais ce coup-ci, il y avait beaucoup plus de témoins. Demandez leurs dans l'atelier, aux collègues qui ont vécu ce spectacle, de vous le raconter. Ça va bien rigoler lundi matin à la machine à café. Après avoir pu difficilement s'exprimer, les collègues sont ressortis, dans le même calme avec lequel ils étaient rentrés, afin de laisser les discussions reprendre. Oui là, on écrit « discussions » afin de ne tromper personne puisqu'il n'y a rien à négocier...

La direction a ensuite voulu demander l'avis du CE sur plusieurs sujets : sur le choix (son choix) du cabinet BPI et sur sa volonté de commencer à recevoir les salariés alors que les « négociations » ne seront pas officiellement abouties avant la dernière réunion prévue le 24 mars. Ça en dit long sur ses réelles intentions d'améliorer son PSE. Les élus du CE ont alors demandé une suspension de séance pour en discuter. Il en est ressorti la motion suivante lue par le secrétaire du CE et mise au vote :

« Je fais une lecture d'une motion concernant les points suivants : Les différents points de consultation ne sont pas inscrits a l'ordre du jour (elle a décidément du mal à suivre les règles ces derniers temps, voir nos courriers sur le prêt de main d'œuvre). Pour le choix du cabinet BPI, nous demandons un délais supplémentaire pour consulter les documents remis ce jour. Nous ne donnons pas notre accord pour que les salariés concernés par le plan soient reçus avant la fin de la procédure. Je propose un vote des élus CE pour ou contre cette motion ». Résultat du vote : 7 pour et 1 blanc.

La direction a voulu néanmoins passer en force et a proposé à son tour une motion interminable dont le but était de faire rendre un avis aux élus CE sur le choix de BPI avant le 24 mars : 6 contre et 2 pour. Raté!

Ensuite, il ne restait plus suffisamment de temps pour que le cabinet SECAFI puisse faire la présentation du document qu'ils ont rédigé. Heureusement, nous l'avions eu la veille afin de nous en accommoder. Il aura donc fallu passer rapidement aux conclusions. C'est impossible de le résumer sur une seule page, c'est pourquoi nous l'avons mis à disposition sur Aquitrans/Syndicats/CGT/PSE.

En conclusion : il n'y a rien à attendre de la direction sur une éventuelle amélioration des conditions de départs. Tous les syndicats semblent en faire le constat. Mais tant qu'on en a fait que le constat, on n'a rien fait d'autre. Si nous voulons obtenir plus, alors il faudra le gagner. Ça ne se fera pas en en discutant dans le vide mais bien en construisant un véritable rapport de force collectif. Autre point extrêmement important : 336 départs ? Et alors ? Et après ? Qu'en est-il de la sauvegarde de l'emploi ? Rien est prévu dans ce PSE si ce n'est la vague promesse de Macfarlane de sauver 1000 emplois. Là aussi, nous sommes tous d'accord pour dire que ça ne nous convainc pas. Sur ces 2 points, tous les syndicats ouvriers se rejoignent. Il serait grand temps de construire autour de ça les bases de revendications communes et de les défendre avec détermination!

PS : Le journal de France 3 ainsi que la presse écrite seront mis sur ce site demain (samedi)...

Accueil - CGT-FORD Page 7 of 33





La CGT-Ford le vendredi 4 mars 2011

Tract CGT-Ford du 4 mars 2011 :

IL FAUT BOUSCULER LES PLANS DE FORD

MOBILISONS-NOUS AUJOURD'HUI

POUR LES ANCIENS QUI ASPIRENT AU REPOS

POUR TOUS CEUX QUI RESTENT

SOYONS NOMBREUX POUR CHANGER LA DONNE

-> A lire en cliquant ici <-

Il faut que ça bouge! Faisons-nous entendre! Vendredi 04 Mars **Défendons tous ensemble nos revendications**

Pour ceux qui restent :

Ford doit s'engager fermement : un projet structurant, le logo Ford, l'intégration dans le plan de production Ford. Rien de moins !

Pour les « anciens » qui veulent partir :

1 500 euros minimum, 75 % du salaire, indexation de la pension sur le coût de la vie

Rassemblement ce Vendredi 04 Mars Rendez-vous 8h30 devant les relations atelier

Nouveau courrier envoyé à la direction de FAI le 3 mars ainsi que l'ensemble des échanges depuis le 1er mars En copie : l'inspection du travail :

De: Cgt, Syndicat (S.)

Envoyé : jeudi 3 mars 2011 17:01

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

Cc : 'dd-33.direction@travail.gouv.fr'; 'jean-claude.barbier@direccte.gouv.fr';

'elisabeth.grossin@direccte.gouv.fr'

Objet : RE: Prêt de main d'oeuvre de FAI à GFT

Messieurs,

L'employeur a l'obligation de consulter le comité d'entreprise avant de prendre toute décision relative à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Toute consultation doit nécessairement avoir été inscrite à l'ordre du jour de la réunion en tant que telle. A défaut, les membres élus du CE pourront légitimement refuser d'émettre un avis. A noter que lorsque la loi, un décret ou un accord collectif de travail rend obligatoire la consultation, elle doit être inscrite de plein droit à l'ordre du jour. Dans le cas qui nous concerne, l'accord « Accord du 7 mai 2009 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi » est très clair : L'article 9 sur le recours au prêt de main d'œuvre précise que :

« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en oeuvre d'un prêt de main-d'oeuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'oeuvre, le poste qui sera occupé dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre. »

Dans votre réponse à notre courrier du 1er mars 2011, vous faites référence au PV du CE du 26 avril 2010. Il y est en effet spécifié à l'ordre du jour : « Prêt de main d'œuvre à GFT ». Mais l'ordre du jour ne mentionnait aucunement qu'il s'agissait d'une consultation du CE. Il n'a d'ailleurs, jamais été demandé l'avis des élus du CE, ce qui est la finalité légale d'une consultation. Ce n'était donc qu'une information et cela n'est pas suffisant dans le cadre de l'accord de branche cité plus haut. D'autre part, le DRH de l'époque, peut-être plus compétant que celui d'aujourd'hui, précisait que « l'accord de la métallurgie demande à ce que le Comité d'Entreprise soit, à chaque fois, consulté sur le volume, la catégorie des gens, la durée et aussi l'endroit où vont les gens. » Hors, ça n'est pas fait « à chaque fois » puisque ça n'a pas été fait ni à l'époque, ni cette fois-ci.

Une procédure de consultation du CE doit permettre l'instauration d'un véritable dialogue et d'un échange constructif entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au CE sur le projet qui lui est soumis. Pour que le CE puisse exercer une influence sur les décisions prises par l'employeur, il est indispensable que le CE soit consulté AVANT que la décision ne soit prise. L'employeur doit tenir compte du débat qui a eu lieu et de l'avis du comité. En effet, pour exercer utilement sa mission, le CE doit être consulté sur un projet qui est réversible. La consultation implique un échange de vues et une libre discussion, et non une simple information unilatérale du dirigeant à l'égard des élus. Lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune des décisions intermédiaires, de manière à garantir au mieux l'intervention effective des représentants du personnel.

La procédure de consultation doit suivre plusieurs étapes :

- remise au comité d'informations précises et écrites avec un délai d'examen suffisant:

- convocation régulière du comité;
- premières observations du comité et éventuelles propositions alternatives;
- réponse motivée de l'employeur à ces observations;
- avis officiel du CE, éventuellement complété par des propositions.

Vous affirmez dans votre réponse du 2 mars 2011 : « nous ne comprenons pas l'attitude agressive de contestation permanente menée depuis quelques temps par votre organisation syndicale ». Ce n'est pas un argument qui va infirmer nos écrits en ce qui concerne vos difficultés à organiser le dialogue social avec les élus du personnel au sein de cette entreprise, bien au contraire. Vous considérez que le fait de vous rappeler à vos obligations légales est une « attitude agressive de contestation permanente », nous vous laissons la responsabilité de ces propos, mais cela ne vous y soustrait pas pour autant. Pour finir au sujet du dialogue social, vous argumentez en votre faveur sur « le nombre bien supérieur à l'obligation légale de réunions avec les instances représentatives du personnel ». Cela ne prouve en rien qu'il y ait un dialogue de qualité dans cette entreprise. Cela démontre juste que vous multipliez les réunions sans jamais considérer l'avis des élus du personnel puisque vous ne leur demandez pas. Et c'est bien là tout le reproche que nous vous faisons.

Pour conclure, nous réitérons notre demande de remédier à vos manquements dans les plus brefs délais en organisant une vraie consultation du comité d'entreprise à FAI et en faisant le nécessaire auprès de la direction de GFT pour qu'elle en fasse de même sans oublier son CHSCT.

Pour info : le CE qui n'est pas consulté ou qui est irrégulièrement consulté peut saisir le juge des référés pour voir ordonner une suspension des opérations en cours tant que sa consultation n'aura pas été pleinement assurée.

Le défaut de consultation ou la consultation tardive du comité sont susceptibles de constituer un délit d'entrave, sanctionné pénalement. La peine encourue est alors d'un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3750€. La récidive doublera cette peine.

De plus, le CE peut, si la procédure de consultation est irrégulière, se voir allouer des dommages et intérêts compensant le préjudice résultant de la méconnaissance de ces prérogatives légales, constitutives d'un délit d'entrave.

Cordialement,

La CGT-Ford Blanquefort

De: Harrewyn, Philippe (p.)

Envoyé: mercredi 2 mars 2011 15:13

A : Cgt, Syndicat (S.)

'dd-33.direction@travail.gouv.fr'; 'jean-claude.barbier@direccte.gouv.fr'; 'elisabeth.grossin@direccte.gouv.fr'; Kervern, Dominique (D.); Benoist, Celine (C.); Prudhomme, Veronique (V.); Guerin, Florence (F.F.); Dudych, Laurent (L.)

Objet : RE: Prêt de main d'oeuvre de FAI à GFT

A l'attention du syndicat CGT,

Contrairement à ce que vous affirmez, l'information/consultation du Comité d'entreprise a bien eu lieu de façon préalable à la mise en oeuvre du projet de convention de prêt de main d'oeuvre à GFT.

En effet, celui-ci était à l'ordre du jour du CE ordinaire du 26 avril 2010 (PV en pièce jointe), dans lequel il était précisé les conditions, au regard de la loi, de ce prêt de main d'oeuvre. Vous pourrez vérifier que de nombreuses questions ont pu être posées par les membres du comité d'entreprise auxquelles nous avons apporté des réponses précises.

Nous avons, entre autres, rappelé notre préférence pour le principe du volontariat dans ces transferts mais que nous n'écartions pas la possibilité de désignation.

Cette information/consultation a permis la mise en oeuvre d'une première convention de prêt de main d'oeuvre à compter du 31 mai au 23 juillet 2010 pour 14 à 19 salariés.

A chaque renouvellement de la convention, nous avons informé le comité d'entreprise. La procédure a été identique au sein de GFT.

Depuis plus de 20 ans, cette pratique entre les deux entreprises est l'un des moyens, utilisés avec le soutien des organisations syndicales, pour préserver l'emploi et éviter le chômage partiel et jusqu'à ce jour cela faisait l'objet d'un consensus général.

Dans le contexte actuel et afin de faciliter ces transferts, nous avons amélioré le processus en nommant un agent de maîtrise expérimenté (M. Jean-Claude Chies) pour gérer le personnel prêté.De plus, nous nous sommes assurés en amont, qu'à tous les niveaux hiérarchiques, les deux entreprises soient parfaitement alignées dans leur volonté de réussir au mieux l'intégration des salariés prêtés. Ainsi les deux directeurs d'usine, les directeurs des ressources humaines, les directeurs de production et les directeurs de zone se sont rencontrés afin d'établir une feuille de route commune.

Nous agissons de bonne foi et dans l'intérêt collectif et nous ne comprenons pas l'attitude agressive de contestation permanente menée depuis quelques temps par votre organisation syndicale. Nous pouvons entendre que certaines décisions ou choix de l'entreprise ne rencontrent pas votre adhésion mais dans ce cas précis de protection de l'emploi et des salaires, nous ne comprenons pas votre acharnement à l'encontre de ces transferts.

Enfin, nous récusons votre accusation de ne pas mener un vrai dialogue social dans notre entreprise. Le nombre bien supérieur à l'obligation légale de réunions avec les instances représentatives du personnel prouve, s'il le fallait, que non seulement nous respectons les représentants du personnel mais que nous cherchons sans arrêt les moyens de favoriser le dialogue social.

Nous restons ouvert au dialogue et aux propositions constructives que vous-même et l'ensemble des organisations syndicales pourraient faire pour renforcer la paix sociale.

Best Regards Bien cordialement

Philippe Harrewyn

Director of Human Resources - Directeur des Ressources Humaines FIRST AQUITAINE INDUSTRIES SAS 10, rue Saint Exupery - BP32 - F-33292 Blanquefort cedex

Tel: +33-5-56-95-4023 / Fax: +33-5-56-95-4401 WWW.FIRST-AQUITAINE.COM

De: Cgt, Syndicat (S.)

Envoyé: mardi 1 mars 2011 16:51

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

Cc : dd-33.direction@travail.gouv.fr; jean-claude.barbier@direccte.gouv.fr;

elisabeth.grossin@direccte.gouv.fr

Objet : Prêt de main d'oeuvre de FAI à GFT

Messieurs,

First Aquitaine Industries met actuellement à la disposition de l'entreprise GFT une partie de ses salariés sous la forme d'un "prêt de main d'oeuvre". Vous n'êtes pas sans savoir que nos opinions divergent à ce sujet. En effet, si la situation économique actuelle de FAI peu vous permettre de justifier cette option, cela ne vous empêche en rien de respecter l'avis des salariés, des élus du personnel ainsi que quelques règles de bon sens tant sur la forme que sur le fond.

Sur la forme : vous aviez affirmé que les salariés qui devaient être prêtés à GFT le seraient de leur plein gré sur la base du volontariat. Ce mot a un sens bien précis. "Volontaire", qui agit librement, sans contrainte. Hors, force est de constater que des pressions sont exercés sur un certain nombre de salariés, notamment travaillant à l'assemblage, pour qu'ils acceptent d'aller travailler à GFT. L'un d'entre eux a d'ailleurs craqué sous la pression vendredi 25 février au point d'aller se faire aider par le médecin du tavail. Vous avez usé de détours afin d'éviter de donner des réponses précises sur le sujet en comité d'entreprise du lundi 28 février en affirmant qu'il ne s'agissait que de volontaires, puis finalement pas tant que ça pour finir par refuser de répondre à nos questions : « que fera la direction si des salariés à qui vous imposez d'aller à GFT refusent d'y aller ? Y aura t-il des sanctions ? » Pas de réponse si ce n'est "on verra".

Sur le fond : bien sur, vous avez informé le comité d'entreprise si nous pouvons utiliser le mot "informer" quand aucune information ne filtre si ce n'est le nombre de salariés concernés. Mais l'article 9 de l'accord de branche du 7 mai 2009 stipule que vous auriez dû faire une information / consultation du CE. Hors, jamais le CE n'a été consulté. De plus, l'entreprise utilisatrice doit aussi informer et consulter son comité d'entreprise ainsi que son CHSCT. Rien de tout ça n'a été fait.

Bien d'autres points pourraient être abordé comme par exemple les raisons pour lesquelles vous justifiez ce prêt de main d'oeuvre : contrairement à ce que vous afirmiez dans un premier temps, il n'est aucunement question d'une hausse de production et donc d'un besoin de personnel supplémentaire à GFT puisque chaque prêt supprime le travail d'un intérimaire de cette usine. Il est facile à comprendre que moralement, pour nos collègues prêtés, il peut être compliqué d'assumer le "licenciement" d'un collègue intérimaire.

Pour conclure, nous sommes au regret de constater à quel point vous avez des difficultés à organiser le dialogue social avec les élus du personnel au sein de cette entreprise. Nous faisons le constat que ni l'avis des salariés ni celui de leurs élus vous importe outre mesure. Nous vous demandons de remédier à ces manquements dans les plus brefs délais en organisant une vraie consultation du comité d'entreprise à FAI et en faisant le nécessaire auprès de la direction de GFT pour qu'elle en fasse de même sans oublier son CHSCT.

Cordialement,

La CGT Ford Blanquefort



Extrait du "Bonnes nouvelles" n°156 :

IL FAUT QUE ÇA CHANGE! FAISONS-NOUS ENTENDRE, AGISSONS LE 4 MARS

Le calendrier est très serré et nous n'avons plus beaucoup de temps pour agir. La direction a clairement annoncé la couleur : le 4 mars, le PSE devrait être finalisé pour elle. Tout doit commencer dans la foulée avant même la fin officielle du PSE (24 mars).

Pour nous, il n'en est pas question. Il y a trop de choses inacceptables !

Pour les départs en préretraite, les conditions sont largement insuffisantes. Encore une fois, nous affirmons que nous sommes pour que les anciens puissent partir, y compris ceux qui ont 55 ans en 2011. C'est archilégitime.

Mais tous ceux qui le souhaitent doivent pouvoir partir. Cela signifie que le calcul de la pension doit être revue à la hausse.

Il faut 75 % du salaire. Si Renault peut payer alors Ford doit le faire. Les années de travail pénible doivent être prises en compte. L'usure précoce des organismes doit être reconnue.

Et puis il doit y avoir un plancher fixe à 1500 euros, un minimum qui permette de vivre dignement. Pourquoi des dirigeants méprisants et payés 5 fois plus pourraient tranquillement nous expliquer qu'un ouvrier doit se satisfaire de 1100 ou 1200 euros ?

Le plan de la direction est profondément injuste. Et pour nous, la question des départs en préretraite ne doit pas être individuelle mais bien collective. La solidarité entre les anciens mais aussi intergénérationnelle doit fonctionner à fond.

Nous ne pouvons pas accepter que nos collègues qui ont les plus bas salaires partent dans ces conditions. Nous savons que la plupart devront serrer la ceinture et vivre avec difficulté. C'est inacceptable.

C'est une des raisons qui justifie notre mobilisation ce vendredi au moment de la réunion.

Dès 8h30 retrouvons-nous devant le CE, regroupons-nous et défendons ensemble la dignité de chacun. Faisons entendre notre colère!

Convocation des élus à la prochaine réunion du CE :

CONVOCATION

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

Vendredi 4 mars 2011 à 09h00 (salle CE)

Premier Ordre du jour

✓ Deuxième réunion d'information/consultation du CE sur le projet d'adaptation des effectifs de FAI (articles L2323-6, L2323-15 et L2323-19 du code du travail). Rapport du cabinet d'expertise comptable SECAFI.

Deuxième Ordre du jour

✓ Deuxième réunion d'information/consultation du CE sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (articles L1233-28, L1233-30, L1233-61 et suivants du code du travail). Rapport du cabinet d'expertise comptable SECAFI.

Courrier envoyé aux élus et politiques de la Région

De: Cgt, Syndicat (S.)

Envoyé : mardi 1 mars 2011 18:02 **À :** Liste d'élus et politiques de la Région

Objet: Ford Blanquefort

Bonjour à tous,

Nous vous envoyons ce message afin de vous faire partager un article (ci-joint) paru dans le SudOuest de ce mardi 1er mars mais surtout, le but de ce message est de nous rappeler à vos mémoires.

La CGT est seule à se battre pour qu'un avenir se dessine pour l'usine Ford de Blanquefort, et seuls, nous ne gagnerons pas. C'est pourquoi, nous vous demandons d'intervenir et d'interagir avec nous pour faire évoluer la situation rapidement. Très bientôt, il sera trop tard. Un projet structurant doit se mettre en place et Ford nous donne le sentiment de vouloir gagner du temps. Ford a déjà trompé les salariés, les élus de la Région, la population, dans un passé très récent. Les déclarations positives de Ford Europe par la voix de Ken Macfarlane ne doivent pas nous le faire oublier.

L'heure n'est plus à l'attentisme mais à l'action. Au risque de nous répéter, le temps joue contre nous.

Cordialement,

La CGT-Ford Blanquefort

Courrier envoyé le 1er mars à la direction de FAI En copie : l'inspection du travail

De : Cgt, Syndicat (S.)

Envoyé: mardi 1 mars 2011 16:51

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

Cc: 'dd-33.direction@travail.gouv.fr'; 'jean-claude.barbier@direccte.gouv.fr';

'elisabeth.grossin@direccte.gouv.fr'

Objet : Prêt de main d'oeuvre de FAI à GFT

Messieurs,

First Aquitaine Industries met actuellement à la disposition de l'entreprise GFT une partie de ses salariés sous la forme d'un "prêt de main d'oeuvre". Vous n'êtes pas sans savoir que nos opinions divergent à ce sujet. En effet, si la situation économique actuelle de FAI peu vous permettre de justifier cette option, cela ne vous empêche en rien de respecter l'avis des salariés, des élus du personnel ainsi que quelques règles de bon sens tant sur la forme que sur le fond.

Sur la forme : vous aviez affirmé que les salariés qui devaient être prêtés à GFT le

seraient de leur plein gré sur la base du volontariat. Ce mot a un sens bien précis. "Volontaire", qui agit librement, sans contrainte. Hors, force est de constater que des pressions sont exercés sur un certain nombre de salariés, notamment travaillant à l'assemblage, pour qu'ils acceptent d'aller travailler à GFT. L'un d'entre eux a d'ailleurs craqué sous la pression vendredi 25 février au point d'aller se faire aider par le médecin du tavail. Vous avez usé de détours afin d'éviter de donner des réponses précises sur le sujet en comité d'entreprise du lundi 28 février en affirmant qu'il ne s'agissait que de volontaires, puis finalement pas tant que ça pour finir par refuser de répondre à nos questions : « que fera la direction si des salariés à qui vous imposez d'aller à GFT refusent d'y aller ? Y aura t-il des sanctions ? » Pas de réponse si ce n'est "on verra".

Sur le fond : bien sur, vous avez informé le comité d'entreprise si nous pouvons utiliser le mot "informer" quand aucune information ne filtre si ce n'est le nombre de salariés concernés. Mais l'article 9 de l'accord de branche du 7 mai 2009 stipule que vous auriez dû faire une information / consultation du CE. Hors, jamais le CE n'a été consulté. De plus, l'entreprise utilisatrice doit aussi informer et consulter son comité d'entreprise ainsi que son CHSCT. Rien de tout ça n'a été fait.

Bien d'autres points pourraient être abordé comme par exemple les raisons pour lesquelles vous justifiez ce prêt de main d'oeuvre : contrairement à ce que vous afirmiez dans un premier temps, il n'est aucunement question d'une hausse de production et donc d'un besoin de personnel supplémentaire à GFT puisque chaque prêt supprime le travail d'un intérimaire de cette usine. Il est facile à comprendre que moralement, pour nos collègues prêtés, il peut être compliqué d'assumer le "licenciement" d'un collègue intérimaire.

Pour conclure, nous sommes au regret de constater à quel point vous avez des difficultés à organiser le dialogue social avec les élus du personnel au sein de cette entreprise. Nous faisons le constat que ni l'avis des salariés ni celui de leurs élus vous importe outre mesure. Nous vous demandons de remédier à ces manquements dans les plus brefs délais en organisant une vraie consultation du comité d'entreprise à FAI et en faisant le nécessaire auprès de la direction de GFT pour qu'elle en fasse de même sans oublier son CHSCT.

Cordialement,

La CGT Ford Blanquefort

La presse du 1er mars 2011 :



Tract CGT-Ford du mardi 1er mars 2011: FAUT QUE ÇA CHANGE! REFUSONS LES PIÈGES DE LA DIRECTION MOBILISATION LE VENDREDI 4 MARS

-> A lire en cliquant ici <-

Compte-rendu du CE du 28 février 2011 :

Marche de l'entreprise : Productions pour mars et avril : 370 E et 260 S. Il va y avoir une augmentation de la production pour le Main control. Plusieurs secteurs seront concernés par un passage en 2x8 : presses, pompes, pignons de pompes, races,...

L'arrêt de la S est prévu pour fin août voir septembre et la E courant novembre. **Secteur des races :** comme prévu suite à la demande d'une usine américaine, nous allons fabriquer 105000 races 46 et autant de 47. Le secteur passera donc en 3x8 + une équipe de SD de mai à juillet.

Nouveaux projets:

Racks: les études sont en cours de finalisation. La direction étudie plusieurs scénarios possibles avant d'en choisir un. Les césars ont malheureusement été distribués vendredi dernier, dommage, elle avait sa chance dans la catégorie du film catastrophe... Ford Valencia aurait besoin de racks, il en faudrait 5000 pour le moteur Fox, 11000 pour des carrosseries mais tout ça reste bien incertain. L'objectif affiché est de démarrer la production dès août 2011...

Carter Fox : il parait que ça avance. Le démontage des 10 machines de l'usine australienne a commencé et les premières devraient arriver en août pour les premiers essais. Si nous n'étions pas dans les temps, on pourrait récupérer 2 centres d'usinage de Cologne. Là encore, plusieurs scénarios possibles mais pour les Oscars, c'est aussi trop tard.

Le double embrayage : il y a eu un changement de stratégie sur le procédé de fabrication. Le devis de Grob pour fabriquer une machine a « assommé » la direction locale. Donc, ce serait la deuxième presse Schuler qui ferait le boulot et ce nouveau scénario aurait été validé par GFT. Peut-être qu'il sera pressenti dans le meilleur espoir pour le festival de Cannes celui-là.

Reconditionnement : pas d'avancé. C'est mal barré et c'est inquiétant car c'est le projet qui amenait le plus d'emplois sur le site avec environ 150 postes.

Powertrain et **pièces mécaniques :** toujours chiffrages en cours mais vu l'enthousiasme de la direction, on peut légitimement avoir de gros doutes sur leurs futurs existences.

Bilan des nouveaux projets : nous sommes loin des discours positifs tenus lors des mass-meetings de la fin de l'année dernière et nous nous rapprochons de plus en plus des conclusions que nous avions tiré de la consultation du CE. La survie du site ne pourra passer que par l'arrivée d'un projet structurant Ford et non par un bricolage perpétuel de petits projets.

Prêt de main d'œuvre à GFT : il y a un profond désaccord entre la direction et une partie des élus du CE sur les méthodes employées. Il s'agissait au départ de volontaires mais maintenant la direction impose ses choix aux collègues, notamment à ceux de l'assemblage. C'est inadmissible. De plus, aux questions : « que fera la direction si des salariés à qui vous imposez d'aller à GFT refusent d'y aller ? Y aura t-il des sanctions ? » La direction refuse de répondre si ce n'est : « on verra ». A la vue de cette expérience, on peut s'interroger sur la manière dont elle va s'y prendre pour trouver les volontaires dont elle aura besoin pour partir en préretraite avec son PSE au rabais. Nous aurons bientôt l'occasion de revenir sur ce sujet, nous n'allons pas en rester là!

Congés d'été: on a les dates, c'est pas trop tôt : du 8 juillet au 8 août.

<u>Droit d'alerte:</u> notre situation restant très incertaine malgré le rachat des titres de FAI par Ford, les élus du CE ont décidé de mettre en place un nouveau droit d'alerte. Comme le prévoit le règlement, il a été mis au vote :

7 pour, 1 contre ainsi que la désignation du cabinet Sécafi : 7 pour, 1 contre.

Aide juridique dans le cadre du PSE: comme chacun le sait, le cabinet Sécafi travaille sur la partie économique du PSE. Afin de mettre toutes les chances de notre côté pour ne pas nous faire rouler par une direction dans laquelle nous n'avons plus aucune confiance, les élus du CE ont décidé de se faire assister d'un avocat pour la partie juridique du PSE. Mis au vote: 7 pour et 1 contre (toujours un grincheux qui vote contre!). Toutes ces aides extérieures ne doivent pas nous faire oublier que notre mobilisation est notre arme la plus efficace.

La CGT Ford le lundi 28 février 2011

Compte-rendu de la rencontre des syndicats du vendredi 25 février 2011

Voici le mail d'invitation à une rencontre que nous avions envoyé à tous les syndicats :

"Ce courrier a pour objectif de préciser le contenu de notre rencontre de ce vendredi 25 février à 9 heures salle du CE.

Voici les sujets qui sont, à notre avis, nécessaires à discuter :

- la question de la désignation d'un avocat (ou avocate !) spécialisée dans le « contentieux collectif ». C'est un outil juridique à notre disposition qui complète l'intervention du cabinet Sécafi. Nous pensons qu'il faut agir vite.
- la question de notre « stratégie » pour la réunion CE du 4 mars : nous souhaitons poursuivre la discussion sur le fait de donner ou pas à la direction de commencer les entretiens individuels des pré-retraitables avant la fin du processus de consultation du CE. Nous souhaitons discuter aussi de « l'étanchéité » qui nous semble nécessaire entre des différentes phases (préretraites, volontaires). Ceci pour empêcher de mettre en « concurrence » les salariés par une pression supplémentaire.
- la question d'une expertise pour aider le CHSCT à donner un avis sur l'impact du PSE sur les conditions de travail, sur la santé des salariés. Nous proposons une discussion entre les syndicats avant de la mener au CHSCT. Cette expertise, là encore, nous semble nécessaire, c'est un outil dont on ne doit pas se passer, à notre avis.
- enfin, nous vous proposons de voir si nous pouvons agir ensemble le jour de la réunion du 4 mars. Nous souhaitons défendre ensemble des revendications pour améliorer les conditions de départs de nos collègues « anciens ». Nous

sommes convaincus qu'il est possible de s'entendre et surtout nous en avons absolument intérêt.

En espérant aider à la discussion, à demain. La CGT-Ford"

Cette réunion a donc bien eu lieu avec la participation de tous les syndicats.

Nous ne pourrons pas résumer complètement l'ensemble des discussions. Mais voici les décisions prises qui correspondent aux points d'accords :

- 1 Nous étions tous d'accord (à part la CGC) pour contacter un avocat qui assure le travail juridique sur le document du PSE. C'est une aide importante dans l'objectif de protéger l'ensemble des collègues concernés par le PSE : ceux qui partent comme ceux qui restent.
- **2** Il y a eu accord de tous pour ne pas permettre à la direction de commencer les entretiens des pré-retraitables avant la fin de la consultation du PSE comme c'est prévu par la loi. L'objectif est de protéger les collègues. En effet, les entretiens doivent se dérouler quand la "consultation-négociation" du PSE est bouclée. C'est logique. Il peut y avoir des changements jusqu'au 24 mars. Pour éviter toute confusion, toute incompréhension, il est nécessaire que tous les collègues aient exactement la même information.

De plus, les négociations sur la complémentaire retraite est en cours et donc il n'est pas possible d'avoir toutes les informations nécessaires pour faire le choix de partir ou pas. C'est rappelé par le directeur DDTE dans son courrier à la direction. C'est dire toute l'importance de ne pas se précipiter et de prendre le temps qu'il faut à la réflexion. La direction semble vouloir au contraire accélérer le processus, c'est un piège pour nous tous. Cela ne signifie pas que les collègues devront partir plus tard. Discussion sur la nécessité que les phases soient "étanches" : nous avons défendu ce qui nous apparaît primordial : la phase 1 doit être achevée avant de commencer la phase 2. Il s'agit d'éviter de mettre les collègues concernés par les différentes phases en concurrence et d'éviter de mettre les "anciens" sous pression inutile, sachant que le choix sera déjà suffisamment difficile. La phase 2 ne doit commencer qu'une fois le nombre de préretraités ayant choisi le départ soit connu. Le nombre de "dossiers" pour départs volontaires doit être fixé dès le début de la phase 2, ceci pour que chacun sache exactement ce qu'il en est et pour éviter les "bousculades" en fin de phase, à savoir que des collègues ayant fait les démarches ne puissent pas partir. Il faut cadrer sérieusement tout le processus. Les autres syndicats n'étaient pas particulièrement convaincus.

- **3** Accord de tous les syndicats au sujet d'une aide apportée au CHSCT. Une demande a donc été faite officiellement pour l'organisation rapide d'une réunion extraordinaire du CHSCT ayant pour ordre du jour le recours à une expertise pour mesurer l'impact du PSE sur l'organisation du travail et sur la santé des salariés (ceux qui restent pour l'essentiel).
- 4 Nous avons proposé d'organiser une action pour le vendredi 4 mars, jour de la deuxième réunion légale du PSE. A la fois pour défendre les conditions de départ des préretraitables (75 %, 1500 euros mini, augmentation de la pension en fonction de l'évolution du coût de la vie). Nous avons insister sur le fait que la direction n'a pas l'intention de négocier quoique ce soit, à part de rajouter une prime (du type de celle prévue dans le mort-né "accord de garantie") et peut-être de donner 70 % au lieu de 50 % de la prime de mise à la retraite comme c'était le cas en 2006, une tactique classique selon le scénario habituel pour faire croire que les réunions sont utiles et que la direction est sensible aux revendications. Non, la direction n'aura pas le César du meilleur scénario!

Nous avons insisté sur l'importance de la mobilisation des salariés en plus des outils les syndicats mettent en place (expertises, avocat). Il ne se passera rien dans les réunions si nous n'agissons pas. Malheureusement, les syndicats tout en reconnaissant que la direction nous mène en bateau et n'ayant aucune illusion sur l'issue des réunions, refusent d'appeler à l'action au moment du CE. Seule la CFTC proposait une AG de compte-rendu après la réunion. Pour nous c'est en dessous de ce qu'il faut pour essayer de satisfaire nos revendications. D'ailleurs, il semble que les revendications des syndicats ne soient pas clairement établies. Impossibilité de mettre en place une plateforme commune. Seule la CGT avait précisé ses revendications.

Nous avons dit aux syndicats que nous regrettions fortement leur refus de s'engager dans un bras de fer avec la direction. Nous ne comprenons pas pourquoi ils se refusent à agir ensemble alors que notre intérêt est d'être dans l'action le plus tôt possible. Nous avons aussi dit que nous n'abandonnons pas l'espoir d'être ensemble pour exiger l'amélioration des conditions de départ et des engagements fermes de Ford pour l'avenir.

La CGT-Ford

Compte-rendu réunion consultation CHSCT sur le PSE Jeudi 24 février 2011

La réunion débute par un « one man show » du commercial de la direction.

A propos des « 1000 » : Ford s'engage pour 1000 emplois, pour après le PSE. Ford travaille fortement sur un projet. La direction pose le problème de la difficulté de reclasser une partie du personnel, notamment les réserves médicales, les handicaps et les collègues les moins qualifiés. Soit 200 personnes "environ". Plusieurs acteurs dans le domaine : le service médical (comprenant l'ergonomie), le manufacturing (ME), la formation (avec les services de l'Etat).

Présentation d'un document = analyse de la situation, solutions proposées mais avant il y a eu une « dispute » sur le **problème des « mutations » et de la méthode de la direction qui impose ces « mutations ».** Il ne s'agit pas de « volontariat » mais bien de désignations après avoir exercé pressions et intimidations individuelles. La direction se plaint de l'attitude des syndicats qui ne « l'aident pas à gérer la situation ». Elle aimerait bien que des tracts soient écrits pour accompagner sa politique ! C'est osé mais au moins c'est dit ! Elle déclare qu'à FAI il n'y a pas de travail et qu'à GFT il y en a beaucoup et en 2x8. « Vous demandez du travail et bien voilà on vous en donne ! ». Il y a eu une rencontre entre les dirigeants FAI et GFT pour améliorer la situation. La direction affirme qu'il ne s'agira pas de transferts de contrats même s'il pourrait y avoir des opportunités plus tard (entre 45 et 50). Mutations prévues jusqu'à l'été.

Si les « désignés » refusent d'y aller, la direction verra se qu'elle fera. Face aux sous-entendus de la direction sur le fait que les collègues refuseraient le «travail», nous avons précisé qu'il y a un vrai problème de confiance, que les collègues en ont ras le bol d'être baladés. Nous ne faisons plus du tout confiance dans cette direction FAI.

Nous avons dénoncé le fait que des intérimaires qui seront « virés » suite à ces mutations alors qu'officiellement il s'agit d'une hausse de production. Alors pourquoi ? Nous dénonçons ce qui est une opération de réduction des coûts pour GFT et non pas un souci de préserver les emplois.

Nous avons aussi dénoncé la politique de la direction qui met les contremaîtres en porte-à-faux avec les salariés. La politique de la direction aggrave les risques psychosociaux.

Nous avons aussi dénoncé l'escroquerie au sujet des « 1000 ». Nous ne serons plus les « 1000 » calculés dans le document PSE dès les semaines qui vont suivre, ne serait-ce qu'avec les départs dits naturels (retraites, démissions, autres ...). Le chiffre de 1000 est un mensonge.

Nous passons ... enfin à la présentation : La direction parle « d'employabilité » à maintenir pour les salariés pour une population cible de 200 dite "population fragile".

<u>Une réponse ergonomique</u> =outil de reclassement. Généralités sur les études de postes de travail, sur les caractéristiques de l'activité de travail, processus d'affectation de poste. Présentation des outils qui existent déjà et qui sont en amélioration continue. « Il s'agit de développer ces outils » dixit la direction. Travail sur l'incapacité de travail. Il s'agit en fait des obligations des entreprises en permanence. Quel rapport avec le PSE et ses impacts sur les conditions de travail ?

Nature et répartition des restrictions d'aptitude (par âge, par secteur). Il y a des restrictions postures et charges.

Le médecin insiste sur les réserves de nombreux collègues, sur l'usure des organismes de certains anciens et ... reconnait même qu'il leur sera impossible de travailler ailleurs! Nous avons rappelé l'importance pour que les préretraités partent dans des conditions décentes. Ce n'est pas le cas avec le PSE version actuelle.

<u>La formation</u> pour tous ceux qui n'ont pas de qualification (avec un « indice d'adaptabilité faible »). Une cellule/atelier sera mise en place. Formation avec AFPA = assembleurs, conducteurs d'équipements industriels, ...). Validation des acquis, etc ... du classique!

On est hors sujet. Cette réunion n'a pas été une consultation du CHSCT sur l'impact du PSE sur les conditions du travail et sur la santé des salariés. La direction a seulement présenté des outils qui relèvent des obligations des entreprises au quotidien. Quelle pourraient être les éventuelles réorganisations du travail dans les secteurs qui seront touchés de manière différentes en fonction du nombre de départ ? Quelles conséquences dans le travail suite aux départs des anciens et de leurs compétences ? Quelles actions pour remédier à ce problème (formation, quelle transmissions du savoir-faire) ? Quelles actions pour préserver la santé des salariés (psychologique notamment) ? Quels outils seront mis en place contre les risques psycho-sociaux ? Quelles actions pour maintenir les conditions de sécurité ? Quels problèmes de sécurité pourraient être posés ?

Quelle articulation entre l'accord GPEC de 2008 et le PSE ? Quelle articulation l'accord travail séniors de 2009 et le PSE ? La direction est incapable de s'expliquer sur ses contradictions passées et actuelles ! Quelle vision a la direction sur les lendemains qui, d'ailleurs, ne chanteront pas forcément. La direction le reconnait elle-même au cours d'une énième dispute « on ne sait pas quel sera le projet structurant ni quand il arrivera. Il n'y a pas d'indice aujourd'hui. Nous croyons en Macfarlane ! ». Il n'y a aucune vision de l'usine même à court terme. La direction bricole et lors de chaque réunion nous en sommes toujours plus convaincus. Et dans ces conditions, nous comprenons parfaitement que la direction n'a pas les moyens de nous « consulter » sur l'impact du PSE.

La direction fait les choses à l'envers : une grosse erreur stratégique de la direction. Pourquoi faire un PSE avant d'en savoir plus sur l'avenir ? Oui la direction n'est pas en capacité de consulter réellement ni le CHSCT ni le CE en ce qui concerne les conséquences du PSE n'ayant aucune visibilité pour les mois qui viennent !

La CGT Ford le jeudi 24 février 2011



Quelques extraits du "Bonnes nouvelles" :

MOBILISATION VENDREDI 4 MARS, JOUR DE LA 2IÈME RÉUNION PSE POUR LES « ANCIENS », POUR CEUX QUI RESTENT : AGISSONS !

Parce qu'il est inadmissible que les anciens partent dans des conditions déplorables : les 1100 euros mini (non indexés) et les 65 % sont largement insufficants

Parce qu'il est question de la dignité de tous ceux qui ont travaillé 30 ans et plus dans des conditions souvent très dures,

Parce qu'il faut faire reconnaître la pénibilité du travail (bruit, pollution, horaires ...), Parce qu'il est inacceptable que des collègues fatigués et usés se retrouvent à « choisir » seuls de partir ou pas,

Parce que la pression exercée sur les plus fragiles est inadmissible, parce qu'il est question de solidarité entre tous,

Parce qu'il est complètement légitime d'exiger des conditions financières qui permettent à tous de vivre décemment, plancher à 1500 euros, pensions à 75 %, revalorisation au fil des années,

Nous appelons à nous mobiliser le 4 mars

Et puis parce qu'il faut assurer l'avenir de tous ceux qui vont rester et qui devraient continuer à travailler,

Parce que Ford doit rapidement s'engager fermement à mettre en place un projet structurant

Parce que Ford doit réintégrer l'usine dans son plan de production,

Parce que le logo et le nom de Ford doivent revenir,

Parce que nous ne lâcherons rien,

Nous appelons à agir ce vendredi 4 mars

Les « anciens » comme les plus jeunes ont tout intérêt à se mobiliser ensemble pour défendre nos intérêts collectifs et contre les tentatives de la direction de nous diviser

Ce PSE est mauvais et dangereux pour tout le monde. La donne doit changer. C'est notre avenir et celui de milliers d'emplois induits dans la région qui sont en jeu. Faisons-nous respecter maintenant.

La CGT Ford le jeudi 24 février 2011

Compte-rendu réunion CE extraordinaire (PSE) (mercredi 23 février 2011)

Réunion dite « technique ». Avec la présence du cabinet BPI.

La réunion commence par une discussion à propos du courrier de la Direction Départementale du Travail (voir en cliquant ici) qui fait plusieurs remarques :

« Le choix du prestataire (cabinet de reclassements) doit être soumis à avis des représentants du personnel ». Ce qui n'est pas le cas, la direction a choisi sans consultation. La direction explique qu'elle a choisi BPI pour la « qualité de ses prestations, pour l'expérience commune ».

Protestations des syndicats CFTC et CGT sur la méthode de la direction, une fois de plus, elle fait comme elle veut. Les articles L1233-62 et L1233-63 du code du travail ne sont donc pas respectés. La direction marchande le respect de la loi. « On peut s'entendre, nous-mêmes nous acceptons assouplissements » ... en fait c'est quand ça l'arrange !

La direction est pour le moins embêtée devant ce courrier officiel. A la fois prise en flagrant délit de « tricherie » et de non respect des représentants du personnel. Elle jongle alors entre agressivité et louvoiement.

Présentation du cabinet BPI :

Un vrai moment de « bourrage de mou ». Une véritable séance de vente du produit BPI. D'après ce qu'on a compris, BPI est un cabinet aux services des autres. Son combat, c'est trouver du travail aux les salariés. C'est beau, c'est touchant. Un long baratin sur les capacités de BPI pour être à la hauteur du défit présent.

Commentaire:

BPI nous a sorti une prouesse de commercial très proche de ce que nous pond habituellement la direction FAI avec son DRH. Seulement tout cela ne peut nous cacher la réalité du chômage. Combien d'ouvriers au chômage après un PSE même avec des départs dits « volontaires » ? Combien de salariés ex-Solectron ont un boulot fixe aujourd'hui ? En moyenne nationale (statistiques) ce sont environ 75 % des salariés qui restent sur le carreau. Et encore quand il y a du boulot, c'est la plupart du temps dans des conditions salariales inférieures.

Ces cabinets sont des « fossoyeurs » et aident les entreprises, même les grosses comme Ford, à liquider les emplois, ils « accompagnent » les PSE. Faire croire que nous pouvons nous en sortir collectivement, c'est une manipulation. Alors bien sûr, des collègues s'en sortiront et trouveront un emploi correct ou créeront une entreprise qui tiendra la route. Mais au bout du compte, c'est une évidence, la situation économique et sociale se dégrade. La seule solution viable, c'est bien de défendre les emplois que nous avons, c'est d'empêcher les suppressions d'emplois.

BPI a présenté un document qui comporte malheureusement très peu de chiffres.

BPI n'a pas de bilan chiffré au-delà de janvier 2007, donc pas de nouvelle de l'ensemble des collègues concernés. Combien sont encore en CDI, combien d'entreprises créées sont encore en activité, combien galèrent au chômage ou dans des petits boulots ? BPI ne sait pas.

La CGT Ford le mercredi 23 février 2011

Tract de la CGT SAFE Automotive Compte rendu de CE du 22 février 2011 -> A lire en cliquant ici <-

RÉUNION POUR DISCUTER DES DÉPARTS EN PRÉRETRAITE

Nous organisons, ce mardi 22 février 2011, une réunion pour discuter des préretraites : des conditions de départs, des manipulations de la direction, des revendications que nous pouvons ou devons défendre, du rapport de force qui est nécessaire pour obtenir satisfaction mais aussi du comment les délégués peuvent agir au mieux dans les réunions du PSE ...

Nous donnons rendez-vous à tous ceux qui le souhaitent, aux collègues directement concernés bien sûr, à ceux qui veulent partir ou encore à ceux qui hésitent. Nous donnons rendez-vous aussi à tous les autres.

Car nous sommes tous concernés par ce plan de départs des anciens. D'abord pour une question de solidarité qui nous paraît évidente. Ensuite parce qu'en réalité, nous sommes tous concernés : l'avenir de l'usine, et donc des emplois de tous, se joue en ce moment. La diminution des effectifs, la perte des compétences et des savoirs faire va forcément fragiliser le site.

Il est donc nécessaire que nous discutions tous ensemble de nos perspectives, du comment nous pouvons défendre au mieux les intérêts de tous.

MARDI 22 FÉVRIER, 14H15 SALLE DOUAT

La CGT Ford le lundi 21 février 2011

Dossier prêt de main d'oeuvre à GFT :

Affichage de ce vendredi 18 février 2011 :

A propos du prêt de personnel vers GFT : Il est où le « volontariat » ?

Attention un mot peut en cacher d'autres ! La direction parle de « volontariat » au sujet des 30 salariés qui seraient envoyés à GFT dans le cadre d'une convention de prêt de personnel.

En fait de « volontariat » la direction exerce la pression pour trouver ces 30 « volontaires ».

Ayant du mal à obtenir des réponses favorables, les méthodes se sont vite avérées intimidantes. La maîtrise, certainement sous pression elle-aussi, convoque les salariés individuellement.

Voici le contenu de l'entretien :

Promesse que ceux qui partiront ne subiront pas le chômage partiel Eventualité d'une embauche à GFT par la suite Promotions envisagées pour ceux qui accepteraient Demande de la raison si pas volontaire et signature d'une feuille

Tout cela est mensonger puisque la direction elle-même affirme qu'il n'y aura pas d'embauche au bout du compte et pas plus de promotion de toute façon.

Ces entretiens ne se déroulent pas exactement de la même manière en fonction des secteurs. Certains contremaître appliquent avec zèle les consignes de la direction, d'autres sont réticents et agissent de manière moins intimidante.

Encore une fois la direction ment quand elle dit vouloir s'appuyer sur le volontariat. En fait elle se comporte comme elle en a l'habitude, à coup de pression individuelle, d'intimidation, de chantage à peine masqué. Une méthode sournoise et méprisante. **Nous dénonçons à nouveau cette façon de faire.**

De plus, les collègues qui refusent s'entendent dire parfois qu'il ne « veulent pas travailler ». Quel culot ! La direction prend la posture hypocrite de celle qui se débrouille pour donner du travail. C'est de la tricherie !

En réalité, la direction sait très bien ce que l'ensemble des salariés souhaitent : c'est un véritable avenir pour nous tous, c'est que Ford s'engage fermement à apporter un vrai projet structurant.

Le fait que les salariés ne soient pas enthousiastes pour être mutés à GFT montre que les relations de confiance sont bien dégradées. Le problème essentiel, c'est le manque de respect d'une direction envers ses salariés.

Mail envoyé vendredi 18 à 7h55 à la direction (DRH et Responsable du personnel) à 7h55 :

Bonjour,

Nous souhaiterions avoir des précisions au sujet du prêt de personnel à GFT : Monsieur Harrewyn nous a dit en réunion trechnique du comité d'entreprise du mercredi 16 février 2011 que le personnel prêté à GFT n'aurait aucun espoir de se voir proposer un contrat GFT. Hors, nous avons de nombreux retours de collègues qui ont été convoqués par leur maitrise et à qui leur hiérarchie a dit l'inverse.

Il ne peut pas y avoir un discours pour le personnel et un autre discours pour leurs représentants, c'est pourquoi nous vous demandons des précisions à ce sujet.

De plus, il semblerait que vous fassiez demander aux collègues qui ne sont pas intéressés de se justifier. Nous profitons donc de ce mail pour vous rappeler que les salariés de cette usine se battent depuis quatre ans pour sa survie, ce qui démontre un attachement certain à ces murs. Sachez que beaucoup n'apprécient pas ces méthodes qui sont pour le moins maladroites et estiment ne pas avoir à se justifier

de leur choix.

Cordialement,

La CGT-Ford

Réponse de la direction le lundi 21 février à 11h10 :

Bonjour Monsieur,

Comme je vous l'ai expliqué en réunion de CE technique et dans le cadre de la prolongation de notre convention de prêt de main d'œuvre à GFT (1er mars au 22 juillet 2011) nous avons effectivement reçu une demande supplémentaire d'une trentaine de personnes. Comme vous le savez, cette convention vise à renforcer le maintien de nos emplois dans l'attente de la mise en œuvre de nouveaux projets et permet donc de se prémunir de suppression d'emplois ou de chômage partiel. Il n'est pas prévu de transférer définitivement des salariés FAI à GFT et ces prêts n'en sont pas l'objet. Il se peut, cependant, qu'un salarié de FAI souhaite rejoindre la société GFT et obtienne l'accord de toutes les parties prenantes, dans ce cas pourquoi s'y opposerait on ?

Il est vrai qu'il est difficile de susciter le volontariat en ce moment mais c'est dans l'intérêt général et particulier qu'il faut chercher la motivation que nous avons de répondre à cette demande de prêt. J'espère que l'ensemble des organisations syndicales et la votre en particulier comprend et soutient la démarche engagée.

Best Regards Bien cordialement

Historique des questions des élus CGT lors des réunions des Délégués du Personnel au sujet du prêt de main d'œuvre à GFT

Revendication mai 2010:

Direction:

Quid du prêt de personnel à GFT ? Combien de salariés prévus et combien de salariés volontaires ?

Réponse de la direction :

Nous avons signé un accord de prêt de main d'oeuvre avec GFT pour la période du 31 mai au 23 juillet 2010. Nous n'avons sollicité que des **volontaires** pour répondre aux différents profils demandés par GFT. Au total et pour ce premier accord, 18 personnes ont été prêtées.

Revendication juin 2010:

Transfert de personnel à GFT :

Qu'en est-il du prêt de personnel à GFT ? Combien de personnes ? Combien de temps ? Quels horaires ?

Réponse de la direction :

28 salariés **volontaires** actuellement en prêt à GFT, notre convention couvrant la période en cours (jusqu'au 23/07/10) a été amendée pour répondre à un besoin supplémentaire à GFT...

Revendication juillet 2010:

Direction:

Où en êtes-vous du prêt de personnel pour GFT et pourquoi une prolongation du 16 août au 30 octobre ?

Réponse de la direction :

Nous discutons actuellement la possibilité de renouveler la convention de prêt de main d'œuvre avec GFT jusqu'au 31/10/2010. Celle-ci pourrait concerner jusqu'à 50 personnes, nous proposerons aux 28 salariés actuellement prêtés de prolonger leur affectation à GFT jusqu'à cette date (s'ils sont bien-sûr toujours volontaires).

Pour plus d'informations sur la loi en ce qui concerne le prêt de main d'oeuvre, rendez-vous sur le site Legifrance en cliquant ici

La CGT Ford le vendredi 18 février 2011

Suite au courrier des élus de la Région du 3 février 2011 (voir rubrique "Elus-Pouvoirs publics) voici la réponse de Ken MacFarlane

-> A lire en cliquant ici (en anglais) <-

Traduction en français:

Destinataires:

- M. Alain Rousset, président du Conseil régional d'Aquitaine
- M. Vincent Feltesse, président de la communauté urbaine de Bordeaux
- M. Philippe Madrelle, président du Conseil général de la Gironde
- M. Alain Juppé, maire de Bordeaux

Messieurs les élus,

Je vous remercie de la lettre que vous m'avez adressée le 3 février. Bien que mon séjour à Bordeaux ait été très court, mes collaborateurs avaient examiné la possibilité d'organiser entre nous une rencontre, la veille, mais ils m'avaient informé que plusieurs d'entre vous seraient à Paris ce mercredi-là.

Je suis très sensible à votre proposition de nous voir, comme cela a été le cas à plusieurs occasions, et je partage votre sentiment sur l'obligation de travailler ensemble pour conforter le dossier susceptible d'attirer un projet industriel majeur en faveur de l'usine de Bordeaux.

En fait, il s'est agi de ma première visite à l'usine et j'ai tenu à voir sur le terrain les capacités du site et son organisation industrielle dans l'atelier. J'ai eu le plaisir de trouver une usine d'une très grande compétence et des salariés particulièrement motivés. La direction de l'usine a ensuite tenu en ma présence une réunion stratégique et il est évident que nous aurons à traiter la situation du sureffectif à venir, avant le lancement de nouveaux projets. Je serais prêt à m'en entretenir avec vous, également, afin que vous puissiez avoir une perception complète des perspectives et des enjeux.

Tout au long de la rencontre avec les partenaires sociaux, la semaine dernière, j'ai rappelé un certain nombre de messages clés. En tout premier lieu, l'engagement de Ford n'a pas changé: nous donnerons du travail au personnel de FAI. Pour cela, notre priorité est de continuer d'identifier des activités à confier à l'usine et d'évaluer dans quelle mesure les projets - déjà annoncés ou à venir -, ainsi qu'un "projet structurant", sont susceptibles de contribuer à la viabilité de l'usine.

J'ai également demandé à l'équipe de Fai de relever le défi de la compétitivité, car je suis persuadé que ce sera un facteur prépondérant pour permettre à l'usine de réussir à attirer de nouvelles activités dans l'avenir.

Au fur et à mesure que nous progresserons, il n'y a aucun doute que vous, les responsables respectés des collectivités territoriales, donnerez une impulsion significative dans cette direction, tout autant que dans le soutien accordé par vos assemblées pour attirer une d'activité qui exigera un investissement majeur. Je souhaite pouvoir m'entretenir avec vous de tous ces sujets et je demanderai à mes collaborateurs de prendre l'attache des vôtres pour nous assurer que les agendas le permettent lors de ma prochaine visite.

Je vous prie, Messieurs les élus, d'agréer, l'assurance de ma considération très distinguée.

Ken Macfarlane

Le 18 février 2011

SudOuest du 17 février 2011 :

Accueil - CGT-FORD Page 22 of 33

Ford : MacFarlane répond aux élus

Ken MacFarlane, vice-président de Ford Europe, en charge du dossier First, vient de répondre à Alain Juppé, Alain Rousset, Philippe Madrelle et Vincent Feltesse, qui avaient déploré de ne pas pouvoir le rencontrer en marge de sa visite à Blanquefort au début du mois. Dans sa lettre, le dirigeant de la multinationale assure qu'il souhaite les rencontrer lors de sa prochaine venue. Il confirme que Ford s'emploie toujours à trouver un projet structurant pour First, et que l'usine girondine doit relever le défi de la compétitivité.

L'humanité dimanche du 17 au 23 février 2011 (cliquez sur l'image) :

Accueil - CGT-FORD Page 23 of 33

En Gironde, les 1500 salariés de Ford **refusent le point mort**

Dans ce qui fut la plus grande entreprise industrielle de la Gironde, la production de boîtes de vitesses s'arrête cette année sans que la direction de Ford ne fasse de proposition sur l'avenir du site. Élus et syndicats tentent de lui forcer la main.

rencontrer les salariés et il s'est entretenu awee les cadres. Il a visité l'usine qu'il ne conomissit pas. – M. McFarfane aurait tenté de rassu-rer les salarries en faisant part de so-toomé de revenir – plutôr rapide-ment awee un projet industriel pour le site ». Un mois et demi après la reprise officielle de l'usine par Ford qu'il avait vendue en 2009 au groupe-allemant HZ avant de la racheter. In situation des 1500 salariés n'est tou-jours pas éclarice. La visite du entretenu avec les cadres. Il a visité situation des 1500 salantes n'es dout jours pas éclairele. La visite du responsable de Ford Europe les a fait réagir et ils ont cessé le travail le tendémain, en démonçant l'absence de perspective claire pour l'avenir. «Nous sommes très déçus. Nous perssions qu'il allait arriver avec une petite indication sur un projet struc-turant pour maintenir l'emploi. La fabrication des boites de vitesses automatiques arrive à son terme et nous n'avons aucune garantie », dit Gilles Penel, le secrétaire (CGT) du comité d'entreprise. Elle a également provoqué l'irrita-

tale à egalement provoque i rivia-tion des élus de la région qui n'om pas été invités à ren contrer M. McFarlane. Et, phénomène plu-iôt rare aujourd'hui qu'Alain Juppé est redevenu ministre, le maire de Bordeaux a joint sa signature à celle



des présidents socialistes, Alain Rousset, pour la région Aquitaine. Vincent Feltesse, pour la commu-nanté urbaine de Bordeaux (et éga-lement maire de Blanquefort), et Prilippe Madrelle, pour le conseil l'État paisqu'il représente la moité général de la Gironde. Dans un communiqué acide, les quatre élus font part de leur «surprise» et de pellent opportunément que Ford a déjà bénéficié de la part de la les syntiles as pronocent un

Les syndicats proposent un Les syndicats proposent un projet bâti autour du véhicule électrique, qui se justifierait par la présence à proximité de l'usine de batteries SAFI. de l'usine de batteries SAFT.

leur «vif régret» de ne pouvoir ren-contrer le responsable de Ford, « Nous aurions souhaité à cette occasion vous détailler le rôle important des collectivités territoriales sur un projet aussi complexe et com-portant autant d'enjeux que celui de la reconversion de votre usine... Les movens financiers importants que nos collectivités sont susceptibles de mobiliser à l'appui de vos investisse-ments nous semblent essentiels pour Ford à intégrer dans son projet de reprise du site de Blanquefort, et nous ne doutons pas qu'à terme ils le dont nos collectivités ont le plein-emploi à l'initiative de leurs as-semblées délibérantes, sera aussi nécessaire à votre projet que celui de

L sularies du site.

Une position bien «légère»,
commente Gilles Penel, qui estime
que les élus » ne poussent
pos telloment Ford investir à Blanquefori ». Pour relayer la production
des boiles de vitesses dont la fin est prévue cette année, les syndicats pro-posent un projet hâti autour du véhicule électrique, qui se justifierait par la présence sur le territoire de l'agconcernant le plan «social» qui doit supprimer 338 emplois, préretraités

plus grande entreprise industrielle de la Gironde se réduit comme peau de chagrin. Une autre visite, plus productive celle-là, s'impose, *

JACQUES MORA jmoran@humanite.fr

EN SAVOIR PLUS Le site du CE: www.ce-fai.com.

REPÉRES L'usine Ford de Blanquefort dans la banileue bordelaise est inaugurée en 1973.
 L'unité qui fabrique des boîtes Lunia qui sonque des conste de vitesses automatiques compte en 2000 jusqu'à 3600 salanies.
 En 2007, Ford Motor Company annonce la fin de la production de transmissions automatiques. de transmissions automatiques pour les 4.4, el Tamée suivante les salaniés manifestent au Salon de l'auto de Paris. 6 En 2009, Portil Aquitaine Industries devient First Aquitaine Industries devient First Aquitaine Industries legraque allemand HZ Holding rachtée l'unité pour fabriquer des grandes couronnes éciliennes. « Le 1º janvier 2011, fusion appartient de nouveau à Ford.

Tract de la CGT SAFE du 17 février 2011 :

-> A lire en cliquant ici <-

Journal de la CGT-Ford /First nº 154 (jeudi 17 février2011) (partageons les richesses

Extrait du "Bonnes nouvelles" :

ESCROQUERIE PATRONALE

Après les annonces de Renault, voilà un nouveau camouflet pour le gouvernement qui s'appuyait sur le maintien des seniors dans l'emploi : Ford se lance dans un plan de départs anticipés pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Peu de temps après la réforme des retraites, ces évènements prouvent le décalage entre le discours gouvernemental et la réalité pour les salariés âgés et usés par le travail.

De plus, dans les deux cas, les directions mettent en porte-à-faux l'Etat et le Medef, confirmant l'opinion des syndicats de FAI contre le plan d'action mis en place seulement un an plus tôt concernant le maintien dans l'emploi des seniors.

La CGT-Ford le jeudi 17 février 2011

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION TECHNIQUE DU 16 FÉVRIER 2011 AU SUJET DU PSE. RIEN À NEGOCIER!

La direction confirme que ce PSE est construit sur les bases de celui de 2006.

Suite à nos revendications et à celles des collègues de l'atelier :

- Au sujet d'augmenter le plancher de 1100€ : la réponse est NON.
- Indexer ces 1100€ sur le coût de la vie : la réponse est NON.
- Augmenter le taux de l'allocation mensuelle prévue à 65% : la réponse est **NON.**

Pour info : elle est de 75% chez Renault.

- Réintégrer l'entreprise en cas d'échec dans la reconversion : la réponse est NON.
- Pour le rachat des trimestres carrières longues : c'est à l'étude.

Par contre, énorme surprise, comme nous l'annoncions déjà dans notre dernier compte-rendu, des primes viendront s'ajouter à ces miettes. Évidemment, c'était le cas en 2006 et la direction avait maladroitement lâché le morceau dans une réunion CE en octobre dernier!

Au sujet de la prise en charge du PSE, surtout pour les préretraites : de notre point de vue, c'est à Ford de la faire. L'avenir de FAI n'étant pour l'instant pas visible, ça semble indispensable. A cela, la direction répond que c'est bien Ford qui financera les paiements jusqu'à leurs termes. Pourtant, ce n'est pas clair dans le document remis aux élus CE : « Le financement de ce plan est entièrement pris en charge par l'entreprise FAI ». D'autre part, la direction nous dit qu'il n'y aura pas de contrat Ford pour les préretraités et les sommes ne seront pas provisionnées sur des comptes spécialement prévus pour, comme ça se fait parfois dans d'autres entreprises.

Par ailleurs, il y a actuellement 9 collègues prêtés à GFT et une demande supplémentaire de 30 salariés à été formulée par GFT pour remplacer les intérimaires jusqu'à cet été. Il s'agit majoritairement des postes d'assemblage et quelques postes d'usinage. Un contremaître de FAI a été désigné pour encadrer ces collègues (quel boulot !). Pour une fois, la direction a été claire : « il s'agira de prêts et ce n'est pas la peine d'espérer être embauché là-bas ».

Le contenu final et détaillé de ce PSE sera présenté le 2 mars, dixit le DRH. Nous aurons toutefois des réunions jusqu'à cette date mais nous ne voyons pas bien ce qu'elles nous apporterons de nouveau, du moins sur le contenu de ce PSE. En attendant nous n'avons rien appris de nouveau lors de cette réunion si ce n'est que le PSE semble déjà bouclé et que nos propositions resteront lettre morte. En fait, comme nous pouvions nous y attendre, il n'y a rien de négociable. La direction fera semblant de faire un geste quand elle ajoutera quelques primes et tentera de nous faire croire que nous les avons gagnées. De toute façon, il n'y aura qu'un moyen de faire évoluer les choses dans notre sens : le rapport de force !

Le pire dans tout ça, c'est que la direction n'a pas dit un mot sur ceux qui ne quitteront pas l'entreprise. Il est donc nécessaire que nous discutions tous ensemble, du comment nous pouvons défendre au mieux les intérêts de tous !

Alors... Rendez-vous le mardi 22 février 2011 à 14h15 salle Douat

La CGT-Ford le mercredi 16 février 2011

Compte-rendu de la réunion de bilan et analyses des résultats du questionnaire RPS (le 14 février 2011)

Suite au questionnaire de l'année dernière concernant les risques psychosociaux, voici les notes prises dans la réunion qui a vu une première synthèse par l'AFPA.

A) Résultats du questionnaire

644 réponses soit 41,5 % de l'effectif

Taux de réponses homogène selon l'âge, le sexe et l'ancienneté

Les taux les plus faibles sont chez les ouvriers (37,4 %) et la maîtrise (39,5 %). Le plus fort chez les techniciens (73,4 %).

Taux de réponses entre 16,8 % (assemblage) et 81 % (contrôle qualité).

B) Exploitation des résultats

Les facteurs de risques (les exigences du travail, autonomie et marge de manoeuvre, tension, conflits de valeurs, sentiment d'insécurité, changements

perçus) / les conséquences potentielles (perception du travail, perception de la santé = addictions, arrêts maladie, souffrance mentale).

1) Les facteurs de risque

Des différences selon le sexe, l'âge, l'ancienneté, l'ancienneté sur le poste, la catégorie socioprofessionnelle, certains métiers.

Tension. Le modèle de Karasek = Il y a 3 dimensions : demande psychologique du travail, latitude décisionnelle (autonomie), soutien social

Demande psychologique du travail : à FAI niveau médian = 21 (réf nationale 21). Elle est plus forte chez les moins « anciens ». Plus forte pour les cadres.

Latitude décisionnelle : à FAI niveau médian = 70 (référence nationale 70,3)

Soutien social: à FAI = 24 (réf nationale 23)

Parmi les ouvriers, c'est dans la logistique et au TTH que la demande psychologique est plus forte.

Les salariés « tendus » représentent 26,7 % (moyenne nationale dans l'industrie 24,6 % et ensemble des salariés 23,2 %).

Les horaires de travail. Indice de satisfaction de 8/10. Contrainte indice 2/5.

Contraintes de rythme (cadences, normes de production, délais, contrôles et surveillances) c'est supérieur chez les ouvriers.

Pression temporelle (l'obligation de se dépêcher) = 23 % (réf nationale 48 %).

Interruption du travail = 47 % estiment qu'il est souvent interrompu, 31 % disent que c'est perturbant.

Polyvalence sur les postes de travail. 19,9 % disent que la rotation est régulière.

L'exposition à des risques :

Bruit (25 % des salariés) mouvements répétitifs (29,8 %), risque chimique (23,3 %) donnée médecine du travail.

Pénibilité fortement ressentie Bruit (à 18 %), Eclairage artificiel (à 27 %), posture (à 10 %), mouvements

répétitifs (à 14 %), manutention de charge (à 9 %).

Au TTH, 52 % des salariés ressentent la température élevée. Pour le bruit, 24 % des ouvriers et 37 % des

salariés de l'usinage. Postures pénibles 33 % au TTH \dots Tâches salissantes, 10% des ouvriers.

Autonomie et marge de manoeuvre :

Impossibilité d'interrompre son travail quand on le souhaite 9,2 % (réf nationale 38,3 %).

Rapports sociaux et relations de travail :

Sentiment d'une aide plus faible chez les ouvriers (49 %) que chez les cadres (80 %).

Rapport global à la hiérarchie :

Plutôt positif à 59,4% (86 % des cadres, 56 % chez les ouvriers, 37 % au TTH, 49 % à l'usinage).

Comportement hostiles:

Comportement méprisant à 20,7 % (ref nationale 13,3 %). Atteintes dégradantes à 11,2 %. Comportements méprisants à 36,9 %. Agressions verbales citées 138 fois, agressions physiques citées 10 fois.

Reconnaissance et évaluation :

Evaluation perçue comme objective à 6/10 (réf nationale 55,6 %). 61 % des ouvriers estiment que l'évaluation n'est pas très objective. Taux de satisfaction est de 46 % pour les ouvriers.

Sentiment des récompensés largement supérieur chez les cadres que chez les ouvriers (surprenant!).

33 % des salariés expriment un déséquilibre entre demande de travail et récompenses. (9 % chez les cadres, 38 % chez les professions intermédiaires, 33 % chez les ouvriers).

Etre reconnu à sa juste valeur = 86 % des cadres, 69 % chez professions intermédiaires, 62 % chez les ouvriers.

Soutien social dans l'entreprise :

Première ressource : les collègues à 90 %, responsables hiérarchiques à 63 %, syndicats ..., etc...

Le sentiment de sécurité :

...

Les changements perçus :

90 % pensent que le climat s'est dégradé, 88 % s'inquiètent pour l'avenir, 50 % augmentation du stress, perte

de fierté 35 % ... Moins bonnes conditions de travail à 34 % chez les ouvriers, relations dégradées avec la

hiérarchie à 13 % chez les ouvriers.

2) Les variables modératrices

Les facteurs externes au travail

Avoir une maladie chronique (évoqué par 23 % des salariés), avoir des problèmes de santé qui limite l'activité (concerne 14 % des salariés, 25 % des 50 ans et plus), avoir connu un ou plusieurs évènements heureux (concerne 27 % des salariés), avoir connu un ou plusieurs évènements éprouvants (43 % des salariés).

Variables psychologiques et sociale : attachement à l'entreprise 2,8 sur une échelle

de 1 à 5. Sentiment d'efficacité personnel dans l'emploi 4,1 sur une échelle de 1 à 5. Capacité à faire face, stratégie d'adaptation.

Satisfaction général dans l'emploi :

Perception d'un travail stressant à 54 %

Perception d'un travail fatiguant à 54 %

<u>Perception de l'influence du travail sur la santé : 47</u> % pensent qu'il n'a aucune influence, 21 % pensent que c'est bon pour la santé, 31 % mauvais pour la santé (35 % chez les ouvriers).

<u>Perception de l'état général de santé :</u> 64,9 % des salariés s'estiment en bonne santé. 59 % chez les ouvriers.

89 % chez les cadres. 44 % à l'assemblage, 55 % à l'usinage. De moins en moins en fonction de l'avancée dans l'âge.

<u>Comportement face au stress</u>: consultation médicale pour 19 % des salariés (7,5 % réf nationale), prise de médicament pour 13 % des salariés (7 % réf nationale) = 25 % à l'assemblage.

<u>La souffrance mentale</u>: syndromes anxieux chez 26 % des salariés (réf nationale 18,5 %), 34 % chez les 50 ans et plus.

Dépression chez 13,7 % (réf nationale 5 %).

Arrêts maladie:

Au moins deux arrêts dans les 12 derniers mois = 36,6 % des salariés (réf nationale 9 %) 43 % chez les ouvriers, 9 % chez les cadres. Plus important chez les femmes. Aucun arrêt de travail pour 38 %.

C) Quelques éléments de synthèse :

C'est compliqué de synthétiser tant d'informations. Les données sont globalement conformes à ce qui a été mesuré nationalement. Cela ne signifie pas que c'est positif.

Proportion relativement importante de salariés en tension doublé du sentiment d'un faible soutien social.

Cela peut évidemment jouer sur la santé de ces salariés. On a aussi une proportion importante de salariés victimes de comportements hostiles ou agressifs.

Constat de sous-populations plus exposées = secteurs usinage, traitement thermique et logistique.

Chez les représentants du personnel :

Plus du tiers cumulent une tension forte (19 % ensemble des salariés), la fréquence des agressions verbales supérieure à la moyenne, le taux de satisfaction du travail est relativement faible.

D) Le médecin intervient sur la question de la dépression

Constatée par l'enquête = 56 détectées en dépression « moyenne » et 27 en dépression « sévère ».

Maladie fréquente, sévère et chronique qui touche à peu près 16 % de la population. Cela se traduit par des troubles du sommeil, ... longue à traiter (médicaments ...).

Question du DRH « est-ce que la dépressif a un terrain génétique ou toujours le résultat d'un évènement ? » Constat dans l'usine que des dépressions sont le résultat souvent de maladies graves (cancers ...) et de conflits familiaux graves (divorces, gardes d'enfants ...). La dépression vient souvent après plusieurs éléments survenus.

Il y a des salariés qui ont eu des épisodes dépressifs anciens.

Pour le médecin, il n'y a pas de décalage entre ce qu'il avait constaté et les résultats de l'enquête.

Nous ne disposons pas du document de l'AFPA qui a été présenté ce jour (projection PowerPoint). Il sera remis mardi ou mercredi aux DS et aux membres CHSCT. Difficile donc d'en tirer des conclusions plus précises actuellement sans l'avoir étudié davantage. De plus, il nous sera remis sous forme papier et non en

fichier électronique afin d'en freiner sa diffusion... Il est pourtant anonyme et devrait pourvoir être consulté par tous les salariés à notre sens. La culture de la confidentialité persiste. Absurde!

Une réunion de travail (premiers enseignements pour mettre en place un plan d'action) est programmée le 7 mars 2011. Sont invités : les DS et une commission du CHSCT à désigner dans une réunion CHSCT.

La CGT-Ford le lundi 14 février 2011

Intervention du groupe communiste à la CUB le 11 février 2011 :

Conseil de CUB du 11 Février 2011 sur FORD

Monsieur le Président, et chers collègues, je voudrais vous interpeller et plus

particulièrement Alain Juppé en sa qualité de Ministre, sur le devenir de Ford Blanquefort.

A notre avis le site est à une véritable croisée des chemins avec une quasi impossibilité de retour en arrière, si ce n'était pas le bon. Or le bon chemin, pour le maintien des emplois sur ce site, c'est amener FORD à investir.

En ce sens, la transparence sur les avancées, les difficultés de mise en œuvre d'un tel projet, doit être totale.

En particulier auprès des salariés concernés, notamment après leur vécu souvent insupportable ces dernières années, mais aussi et surtout comme partenaires essentiels, incontournables même en appui de leur savoir faire reconnu, et de leurs propositions de développement économique de leur entreprise.

Les informations qui nous parviennent, Monsieur le Ministre ne vont hélas pas dans ce sens.

En effet, alors qu'il y a eu récemment une rencontre entre M. Odell, Président de Ford Europe et le gouvernement français, rien n'a filtré de manière précise, sinon, 3 appréciations plus qu'interrogatives vu les urgents enjeux d'aujourd'hui.

- 1°- les dirigeants de Ford ont annoncé aux salariés qu'ils étaient à la recherche de projets structurants (donc je décode! « attendez, faites nous confiance! »)
- 2°- pour de tels projets, ils allaient demander des subventions publiques nationales et locales (je continue à décoder ! « Nous attendons l'argent public pour avancer » !)
- 3°- Les salariés devront faire des concessions, (là, pas besoin de décoder).

Mes chers collègues, Monsieur le Ministre, les salariés, les élus ont un urgent besoin de connaître le contenu précis des discussions qui viennent d'avoir lieu au niveau gouvernemental.

L'exigence politique et sociale mainte fois ici, affirmée que FORD doit assumer toutes ses responsabilités sur ce site industriel, est à ce prix !

-> Fichier en PDF en cliquant ici <-

Des nouvelles de nos collègues de SAFE Automotive :

Tract de la CGT SAFE du 11 février 2011 : -> A lire en cliquant ici <-

20 minutes du 11 février 2011 :

Accueil - CGT-FORD Page 28 of 33

Opération avortée

Une soixantaine de salariés seulement ont participé hier matin à un débrayage sur le site de Ford à Blanquefort. En intersyndicale, hormis la CGT, les autres organisations n'ont « pas souhaité » s'associer au mouvement. Philippe Poutou, délégué CGT, déclarait hier vouloir « continuer à mobiliser sur la relocalisation d'activités » afin de pérenniser le millier d'emplois qui devraient demeurer sur le site au terme du plan de départs volontaires d'ores et déjà programmé de 338 personnes annoncé officiellement mercredi.

SudOuest du 11 février 2011 :

Accueil - CGT-FORD Page 29 of 33

Ford: une grève peu suivie

Une soixantaine de salariés ont cessé le travail hier matin à l'usine First-Ford de Blanquefort, à l'appel de la CGT. Ce débrayage n'a pas été en mesure de ralentir fortement la production. Ce mouvement avait pour but de maintenir la pression sur Ford pour accélérer la mise en œuvre d'un projet structurant pour le site de Blanquefort. Mais la CGT n'avait pas réussi à convaincre les autres syndicats de se joindre au mouvement.

Bonnes nouveles

(Et si Ford nous roulait encore dans la farine I)

Quelques extraits du "Bonnes nouvelles" :

RÉVISIONNISME DE FORD

Dans le document du PSE, sur la partie concernant la situation économique de FAI, la direction écrit : « en 2007, Ford avait annoncé la fin de la production de transmissions automatiques sur le site de Blanquefort à la date du 31 décembre 2011 ». C'est complètement faux, preuves à l'appui.

Nous avons recherché dans nos archives. Et nous avons retrouvé deux documents officiels présentés par Ford Europe. Le 19 avril 2007, Tetreault (n°2) annonçait page 6 du document que la « E » s'arrêtait « deuxième semestre 2008 ». Puis le 8 janvier 2008, pages 13 et 27 d'un deuxième document, Tetreault, toujours le même, annonce que la « E » s'arrête en 2009 et que la « S » s'arrête en avril 2010.

Accueil - CGT-FORD Page 30 of 33

Alors pourquoi Ford réécrit l'histoire ? Pourquoi mentir et faire comme si depuis le début tout se passait comme prévu. En réalité Ford a du revoir sa stratégie à plusieurs reprises. Ford avait bien programmé sa fin de l'usine en 2010. Seulement voilà, la mobilisation a changé la donne.

C'est ce que la direction veut nous faire oublier.

CITATION DU JOUR:

Qui a dit : « Je voudrais redire une fois de plus, solennellement, que nous sommes absolument engagés pour trouver une solution pour Bordeaux, comme nous l'avons toujours fait ». Macfarlane, le 3 février 2011 ?

Et non! Il s'agit de Tetreault (n° 2 de Ford Europe de l'époque) le 8 janvier 2008. Il allait effectivement trouvé une solution pour Bordeaux » : Ford se débarrassait de l'usine à peine un an après.

On comprendra que les déclarations récentes de Macfarlane ne peuvent susciter que notre méfiance.

La CGT-Ford le vendredi 11 février 2011

Article de presse du 10 février 2011 :



Journal de TV7 du mercredi 9 février 2011 :



Tract du 10 février de la CGT-Ford :

APPEL À LA GRÈVE POUR CE JEUDI

RENDEZ-VOUS DÈS 6 HEURES

POUR PERTURBER LES PRODUCTIONS

METTONS LA PRESSION SUR FORD

-> A lire en cliquant ici <-

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION CE DU 9 FÉVRIER 2011 SUR LE PROJET DE PSE

La réunion a commencé par la lecture d'une motion des élus du CE afin de désigner un cabinet d'expert. S'en est suivi le vote à main levée et le cabinet d'experts SECAFI a été désigné à l'unanimité.

La direction a lu un <u>courrier de Ken Macfarlane</u> sencé nous rassurer sur l'avenir du site et l'éventualité de la venue d'un vrai projet industriel pour cette usine. Ce courrier ne nous a pas convaincus, loin de là. Encore une manipulation de plus pour gagner du temps. Ford ne peut plus nous demander de simplement avoir confiance, l'histoire nous a plutôt démontré que nous devons être méfiants. A la fin de l'année, nous n'aurons plus aucune transmission à produire.

La CGT a fait remarquer que les nouveaux statuts de FAI, suite au rachat des titres par Ford, ne sont toujours pas déposés aux greffes de Bordeaux, ce à quoi la direction promet que ça sera fait et à l'ordre du jour du prochain CE ordinaire.

Ensuite ce fut au tour du directeur financier (cash is king) de présenter la situation économique. Bien sûr, pour justifier des suppressions d'emplois, il faut bien qu'elle soit mauvaise. Mais la vraie question est à qui la faute ?! Ford a laissé de l'argent dans les caisses à une holding qui en plus d'en avoir récupéré pour son propre compte, en a gaspillé tous azimuts. Pour rappel : Ford était au conseil de surveillance et n'ignorait rien de se qui se tramait !

Le contenu du PSE :

La direction ayant visiblement écrit son compte-rendu avant même que la réunion CE est eu lieu, nous allons parler ici des revendications de la CGT :

- Le plancher minimal actuellement à 1100€ doit être relevé et indexé sur

Accueil - CGT-FORD Page 31 of 33

l'inflation.

- L'allocation mensuelle doit être minimum à 75% comme chez Renault et non à 65%.
- La prime de mise à la retraite ne doit pas rentrer dans le mode de calcul que fera la direction afin de ne pas leurrer les collègues puisque c'est un dû de par la loi.
- La direction dans son PSE doit tenir compte de l'ancienneté.
- Ford doit prendre à sa charge le PSE et non FAI comme c'est indiqué dans le document de consultation du CE.
- FAI doit racheter les trimestres manquants des collègues le souhaitant.
- Pour les départs hors préretraites, il faut qu'ils aient la possibilité de réintégrer l'effectif de l'usine en cas d'échec sur leurs réorientations professionnelles.

Pour rappel : lors des négociations de 2009 <u>"en faveur" de l'emploi des seniors</u>, la CGT avait écrit <u>trois pages de revendications</u> dont aucune n'avait été retenue par la direction. Il y avait pourtant dans ce contenu les départs anticipés. La direction nous soutenait que c'était utopique et aujourd'hui, elle les revendique à son tour. Encore une contradiction de la direction...

La direction impose aujourd'hui de discuter d'un PSE. Mais le but d'un tel plan est comme son nom l'indique : la sauvegarde de l'emploi ! Des emplois qui restent ! Hors, à l'heure actuelle, la direction n'a rien à annoncer de concret à ce sujet. La direction prétend dans son compterendu que ce PSE « permettra de construire l'avenir de notre usine sur le long terme ». Nous savons bien que les départs en préretraites non remplacés ne feront que fragiliser le site. La construction d'un avenir passera évidemment par un projet industriel Ford, viable et pérenne. Alors mettons la pression pour l'obtenir ! Ne lâchons rien !

La CGT-Ford le mercredi 9 février 2011

Tract du 9 février de la CGT-Ford : POUR QUE FORD S'ENGAGE FERMEMENT À DONNER UNE VÉRITABLE ACTIVITÉ L'HEURE EST À L'ACTION !

-> A lire en cliquant ici <-

20 minutes du 8 février 2011 :

338 départs en perspective

Une partie des salariés de First Aquitaine Industries sera fixée demain sur son avenir. Le plan de sauvegarde de l'emploi va être présenté au comité d'entreprise. Il prévoit le départ de 338 personnes début mai, principalement en préretraite. « Ford nous a dit qu'ils voulaient garder 1 000 personnes pour plus tard », explique Gilles Pénel, secrétaire CGT du CE de FAI. Mais pour faire quoi ? C'est la question que les syndicats souhaitent poser demain, à l'occasion de la première réunion de concertation.

Accueil - CGT-FORD Page 32 of 33

COMPTE-RENDU DU CE EXTRAORDINAIRE DU 7 FÉVRIER 2011

Nous avions demandé cette réunion aussitôt après avoir appris que Ken Macfarlane venait visiter l'usine FAI sans rencontrer les élus du CE. Il a toutefois rencontré les syndicats comme il le faisait avant que Ford ne rachète les titres de FAI. Pourtant, le fait d'être redevenu le propriétaire de l'usine change les choses. En effet, en droit français, le CE doit avoir la primeur des informations si information il y a... Pour ce coup-ci, étant donné qu'il n'avait rien à annoncer, on comprend mieux qu'il ait procédé ainsi.

Les discussions ont surtout tourné autour du projet structurant que nous revendiquons et qui tarde à arriver. Ford reconnaît lui-même qu'un tel projet est incontournable pour la viabilité du site. Nous avons parlé de l'exaspération des collègues qui s'est exprimée vendredi dernier et de la perte de confiance sachant que Ford nous a déjà trompés par le passé. Les fins de productions « E » et « S » approchent alors qu'aucune piste de projet structurant n'est dévoilée. Il ne faudrait pas que Ford ait dans l'idée de nous amener à finir ces productions sans jamais rien nous apporter d'autre. La direction locale nous demande de croire en Ford et à sa volonté de pérenniser l'usine. Sauf que ce discours est du réchauffé, elle le tenait lors de la reprise du site par HZ Holding.

De plus, des projets soi-disant acquis ou annoncés comme tel durant la consultation du CE sur la reprise ne sont plus aussi certains aujourd'hui comme par exemple le reconditionnement. Oh surprise, Ford vient de s'apercevoir que ce projet, qui est le plus porteur d'emplois, ne serait pas rentable. Mais, il n'est pas abandonné... pour l'instant!

Pour revenir sur l'éventuel projet structurant, le PDG de FAI a travaillé tout le week -end, d'après lui, afin de faire une présentation Powerpoint nous expliquant les étapes nécessaires (dans le monde Ford) à l'implantation d'un grand projet. Tout ça pour nous faire « comprendre » pourquoi aucun projet ne peut être annoncé pour Blanquefort à ce jour.

Ce que l'on constate, c'est qu'à part un PSE et du chômage partiel, la direction locale et Ford ne semblent pas avoir grand chose de sûr dans leurs cartons. Ils nous parlent de compétitivité du site pour obtenir la venue d'un grand projet mais on se dirige vers des départs en préretraite sans avoir prévu auparavant le transfert des compétences. Toujours en parlant de la compétitivité, la direction inclut le niveau des aides publiques, les moyens techniques de l'usine et, on y vient, les moyens humains (dixit le DRH). Il ne faudrait pas que la direction pense, que pour obtenir un grand projet, les salariés seraient amenés à faire quelques sacrifices. Hors de question ! Depuis plus de 35 ans les salariés produisent et Ford engrange des bénéfices. Accepter des reculs ne garantit en rien l'avenir.

En plus, d'après la loi, un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) est censé garantir l'emploi pour ceux qui restent et on vient bien qu'en réalité nous sommes loin du compte. Ford a déclaré 6,6 milliards de dollars de bénéfices en 2010, Ford a les moyens industriels et financiers de pérenniser le site et ses emplois. Nous devons faire pression sur Ford pour qu'il décide rapidement d'un grand projet structurant pour Ford. On ne peut pas se contenter de finir la production de boites sans avoir d'autre perspective d'avenir. Ne lâchons rien !

La CGT-Ford le lundi 7 février 2011

<u>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 :</u>

>> 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 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 01.03.2010 au 01.03.2010

Historique de la page d'accueil du 03.12.2009 au 31.01.2010 Historique de la page d'accueil du 01.10.2009 au 03.12.2009 Historique de la page d'accueil du 05.09.2009 au 30.09.2009 Historique de la page d'accueil du 01.06.2009 au 05.09.2009 Historique de la page d'accueil du 01.05.2009 au 31.05.2009 Historique de la page d'accueil du 01.04.2009 au 30.04.2009 Historique de la page d'accueil du 19.03.2009 au 31.03.2009 Historique de la page d'acceuil du 29.02.2009 au 18.03.2009 Historique de la page d'acceuil du 29.01.2008 au 28.02.2009 Historique de la page d'acceuil du 06.12.2008 au 28.01.2009 Historique de la page d'accueil du 20.11.2008 au 06.12.2008 Historique de la page d'accueil du 18.10.2008 au 20.11.2008









