Bilan social des effectifs : 1er janv 2007 = 2697 salariés, 1er janv 2009 = 2174, depuis la reprise du site et les promesses de sauvegarde de tous les emplois = 1570 salariés

POUR L'INSTANT, LA SEULE CHOSE QUE RÉUSSIT À FAIRE LA DIRECTION, C'EST DE DÉSORGANISER LA PRODUCTION : DÉFENDONS NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Il reste un mystère que nous sommes loin d'éclaircir : comment se fait-il qu'avec le faible niveau de production que nous connaissons aujourd'hui, l'organisation du travail soit à ce point dégradée ? Depuis plusieurs mois, nous assistons à des problèmes de production et cela va plutôt en s'aggravant.

La direction affirme que nous sommes en sur-effectif, c'est-à-dire que nous sommes théoriquement en mesure de fabriquer les transmissions demandées. Or, ce n'est pas vraiment le cas. Les « déplacements » quotidiens de salariés d'un secteur à l'autre, majoritairement d'un secteur de production vers l'assemblage révèlent que la situation n'est pas aussi claire que veut bien le dire la direction.

Ces « déplacements » ou ces mutations se font d'ailleurs souvent au dernier moment. C'est en général le jour même que nous l'apprenons. D'après la direction, il ne serait pas possible de faire autrement car il est difficile d'organiser le travail dans les conditions actuelles. Nous voulons bien le croire. Mais elle se débrouille pour que cette difficulté retombe toujours sur les salariés qui subissent entièrement les conséquences de la désorganisation.

Des prétextes pour nous en faire baver toujours plus

Pour la direction, la situation particulière de l'usine (reprise récente) exigerait que l'ensemble des salariés fasse des efforts. Sans ça, l'usine verrait alors ses chances pour l'avenir se réduire. Plus d'effort c'est plus de souplesse, plus de mobilité, plus de flexibilité, plus de polyvalence … Une philosophie défendue ardemment par des dirigeants ou des cadres qui ne se l'appliquent pas à eux-mêmes. Il faut bien, c'est vrai, quelques repères stables !

On nous parle alors de « nouvelle culture d'entreprise », quel pipeau ! Cette soi-disant « culture » relève de la même logique que nous connaissons depuis très longtemps. C'est la logique de rentabilité, de recherche de gains de productivité. Pour la direction (et pour les actionnaires « anonymes » qui poussent derrière) le problème est de soutirer le plus de marge possible dans un contexte de production en baisse.

Pour faire des gains, elle organise le travail en réduisant les coûts partout où c'est possible. Et quand un patron parle de coût, il s'agit évidemment du « coût du travail » autrement dit du coût induit par les

salariés. Il n'est jamais question du coût de leurs « gros » revenus ou de leurs avantages et il n'est jamais question non plus du coût représenté par une partie de l'encadrement inutile car servant de garde-chiourmes.

Avec la « culture » de la rentabilité, on en vient toujours à s'en prendre aux salariés qui produisent et qui ont un rôle utile dans le processus de production. On en vient à chaque fois à culpabiliser les salariés, à presque les faire s'excuser d'être là tant ils coûteraient cher à la société. On comprend mieux comment cette propagande sert à faire accepter les soi-disant « sacrifices » nécessaires.

C'est cette logique que nous dénonçons. Il n'y a vraiment aucune raison pour que nous payons encore et toujours la crise actuelle ou les erreurs et les incompétences de nos patrons. Il y a d'autres solutions que d'accepter les dégradations de nos conditions de travail et de vie.

Que comprendre de la situation actuelle ?

La direction nous répète qu'il n'y a pas d'inquiétude à se faire pour notre avenir. Elle bosse dur et même jusqu'à tard dans la nuit. C'est ce même discours que nous entendons depuis des mois, depuis la fin de l'année dernière. Seulement voilà, les projets tant vantés n'arrivent pas à se concrétiser. De fait, au fil des mois les perspectives se réduisent : des projets qui disparaissent, d'autres qui sont repoussés, des patrons chinois qui tardent à signer des contrats et enfin des banques qui hésitent à financer.

Cela fait quand même beaucoup de choses qui sont peu réconfortantes.

Heureusement que les pouvoirs publics sont moins regardant ou plus naïfs. L'Europe, l'Etat, la Région, le Département et la CUB, tous y sont allés de leurs subventions : quelques millions venus à l'aide du duo Ford/HZ. Est-ce que Ford avec son milliard de bénéfices, avec une santé financière et industrielle retrouvées, en avait réellement besoin ? On peut en douter.

Il n'empêche que ces aides permettent à FAI de lancer un plan de formation « ambitieux ». Une aubaine presque ! Etant donné la situation actuelle, le plan de formation ne semble uniquement destiné qu'à combler la baisse de production pour 2010 en sortant des dizaines de collègues (70 par jour depuis quelques semaines, 150 prévus par jour début 2010).

C'est un plan de formation qui manque de cohérence à l'image de l'ensemble des projets industriels. Nous avons plus l'impression de formations lancées au hasard comme s'il s'agissait de remplir des statistiques. En quoi ce plan prépare t'il le personnel à travailler dans les années qui viennent ? En quoi assure t'il plus de compétences collectives devant les futurs projets ?

Il y en a marre de toujours trinquer

La mise en place du plan de formation a immédiatement renforcé les problèmes connus jusqu'à présent. Que ce soit à l'assemblage ou à la production, il a fallu produire avec encore moins de salariés. Du coup il manque du monde un peu partout et la direction ne semble pas savoir où elle en est exactement. Les chefs courent partout pour trouver du monde. Il y a des appels pour combler les trous. Des secteurs s'arrêtent pour en renforcer un autre.

Des collègues en formation se retrouvent réquisitionnés pour travailler, perdant ainsi des jours de formation (normalement récupérables). Inévitablement, la qualité de la formation en prend un coup.

Comme la formation concerne les collègues de l'assemblage, il faut les remplacer par des collègues de la production. Cela se passe au jour le jour et au pied levé car parfois des collègues sont prévenus de leur formation la veille. Et comme cela ne suffit pas, c'est au tour des collègues des laboratoire, garage … et de la maintenance d'être réquisitionnés sur les lignes d'assemblage. L'ayant appris au dernier moment, hier, une zone de maintenance a arrêté le travail spontanément pour demander des explications et des comptes de la part de l'encadrement.

La direction considère que le personnel peut tout faire : être formé et produire en même temps. Elle ne donne aucun moyen supplémentaire pour s'assurer que tout se passe dans les meilleures conditions. Son problème est de nous faire accepter cette situation en nous mettant devant le fait accompli.

Cette situation ne doit pas tenir plus longtemps. Si nous laissons faire, forcément cela va se dégrader. Le risque est qu'au final, les salariés soient plus tendus et même, au travers des mutations répétées, des conflits peuvent naître au sein des équipes du fait du manque de transparence et

de respect des salariés. La « fragilité » de l'usine ne doit pas servir de prétexte pour durcir les conditions de travail. La meilleure garantie pour notre avenir est le maintien du collectif de travail et de la solidarité de tous.

La CGT First /Ford le 30 novembre 2009

***

Compte-rendu du CE du 30 novembre 2009

La réunion à commencé avec une déclaration des élus CE pour demander la création d'un comité de groupe HZ Holding. Celui-ci regrouperait Ascoforge Safe et First Aquitaine Industrie détenues toutes les deux majoritairement par le groupe HZ. Le point sera mis à l'ordre du jour du prochain CE qui aura lieu le 14 décembre.

Pour les volumes de production, l'année devrait se conclure à 204 000 BV. Pour 2010, la direction prévoit aujourd'hui 150 000 BV. Il n'y a pas de date définie sur l'arrêt de la mustang mais cela devrait se passer 1er trimestre 2010. L'arrêt de la "S" reste prévu octobre 2010.

Nous avons demander si il y avait des départs de salariés d'ici au 31 décembre. La réponse est qu'en plus des retraites, il y a des licenciements négociés avec la direction et avec l'appui du service médical pour faire partir des salariés pour inaptitude à tout poste de travail. Il n'y a pas selon la direction de départs en rupture conventionnelle. Le plus étonnant c'est qu'elle se dit incapable de pouvoir fournir un chiffre sur le nombre de salariés qui partiront d'ici la fin de l'année.

Au niveau de la formation, nous avons dénoncé plusieurs situations:

- Des salariés normalement en formation se font réquisitionner sur les lignes. La direction répond que l'organisation est difficile, qu'il faut que nous fassions tous des efforts (elle parle pour les ouvriers, évidemment pas pour elle) et refuse catégoriquement l'utilisation d'intérimaires pour y faire face.
- Des tuteurs qui sont des TL ou des agents de maîtrise qui pris par leurs fonctions ne peuvent s'occuper correctement du stagiaire. La réponse : ce n'est pas parfait mais on fera mieux pour les prochains. À suivre...
- L'absence de l'affichage des formations à pourvoir sur tous les îlots alors que la direction s'était engagée à le faire depuis un moment. La réponse : elle va faire passer le message à la maîtrise. À suivre...

Un point rapide d'information a été fait par la direction aux élus CE sur les négociations en cours en ce qui concerne l'accord seniors avec le maintien au travail, tutorats… Evidemment les mêmes choses dites qu'en négociations.

Nouveaux projets

Boites à vitesses : Le directeur commercial a fait un point sur les éventuels clients chinois car à ce jour toujours aucun contrat n'est signé. Sur les 6 constructeurs chinois présentés, le premier qui représente un volume potentiel de 10 000 BV continue d'être « presque sur » (ça fait quelques réunions que la direction nous dit ça). Le deuxième pour un volume potentiel de 20 000 BV, FIRST est en concurrence avec ZF. Pour les quatre clients restants cela ne reste que des prises de contact. Le marché russe a aussi été abordé avec un contact qui irait plutôt sur l'achat et la vente de composants, rien de concret à court terme.

Atlas : La direction n'arrive toujours pas à obtenir les prêts des banques. La SEM rencontrerait les mêmes problèmes pour le financement du bâtiment. Les banques n'ont toujours pas confiance malgré les informations des projets qui leurs ont été transmises. Un cabinet a été désigné par l'état et un autre par FIRST avec pour consignes d'analyser et donner un avis sur la solidité et la fiabilité des projets. Tout cela dans le but ensuite d'arriver à convaincre les banques de prêter à FIRST. Mais si le problème du financement ne se résout pas rapidement le projet prendra du retard. Comme nous, les banques ne sont pas rassurées par ce qui leur est présenté. Même le projet Atlas qui semblait le plus abouti des projets prend une tournure inquiétante. Surtout si l'emprunt n'est pas obtenu, cela veut dire que la direction devra trouver une autre solution. Mais laquelle? C'est toute la question.

TTH : C'est la mauvaise nouvelle qui tombe avec l'annulation d'une partie du projet. C'est 18 pièces qui ne se feront pas ici. C'est environ un tiers des emplois qui est perdu soit 20 personnes sur les 66 prévues pour ce projet. Reste 31 pièces

en cours de chiffrage.

Projets composants automobiles : Toujours pareil, la direction nous dit que les pièces sont en cours de chiffrage. La cause expliquée par la direction est que les pièces sont pour des véhicules poids lourds. Ce marché serait gelé car durement touché par la crise. Pas encourageant.

Nous avons demandé ou en était le prospect 2 (reconditionneur) et la direction prétend qu'elle garde le contact avec lui.

En conclusion, sur les nouveaux projets, rien n'avance, au contraire on aurait même tendance à reculer. Après la perte complète des projets 3a et 3b, le projet 2 du TTH en perd une partie (un tiers des emplois), les retards d'un an, les banques qui ne prêtent pas, les chinois qui ne signent pas. Aujourd'hui ce sont 112 emplois qui sont perdus sur les nouveaux projets.

En fait, les seules choses concrètes qui arrivent ce sont les aides publiques.

Nous avons d'ailleurs demandé à la direction de nous donner un suivi régulier des sommes reçues par les pouvoirs publics. La direction à répondu que c'était compliqué à fournir. C'est surement à cause de tous les zéros qu'il y a derrière le premier chiffre. A suivre...

La CGT First /Ford le 30 novembre 2009

***

Rencontre avec Mr Rousset et Mr Feltesse

La semaine dernière, les syndicats du site FAI ont pu rencontrer Mrs Rousset (président de Région) et Feltesse (président de la CUB). Ils avaient été reçus auparavant par la direction de GFT. Par contre celle de First a refusé de les voir.

Nous avons donc fait un point sur la situation et globalement nous étions d'accord sur le constat. Les élus ont exprimé leurs inquiétudes au sujet du retard des projets et surtout au sujet du manque total de transparence affiché par les direction de Ford et HZ. D'ailleurs, c'est le même problème auquel sont confrontées les banques qui demandent plus de clarté avant d'accorder leurs prêts.

Le report de la réunion de Bercy avec la ministre Lagarde n'est pas là pour rassurer. Une réunion dont la date n'est même pas fixée (décembre ou janvier ou peut être pas du tout).

Nous étions d'accord avec les élus sur un autre point : il n'y a pas de cohérence non plus dans les projets de la direction. Il faut rajouter qu'actuellement, alors que tout devient incertain, les autres pistes comme le prospect 2 ou un éventuel plan B ne sont pas explorés.

Il est particulièrement aberrant de voir que les pouvoirs publics ne soient pas plus informés de ce qui se prépare sur un des plus grands sites industriels de la région. Même les organismes économiques comme 2ADI ne semblent pas plus informés. C'est à se demander parfois s'il se prépare vraiment quelque chose de sérieux.

Dans ce contexte, il est tout à fait surprenant que l'Europe, l'Etat, la Région et le Département aient accepté de subventionner à ce point First. Le rôle des pouvoirs publics n'est-il pas de faire respecter l'intérêt collectif ? Ne doivent-ils pas se donner les moyens pour assurer le maintien des emplois ?

Il nous semble primordial qu'une politique industrielle soit discutée publiquement avec l'ensemble des acteurs politiques et économiques. **C'est pour cette raison que nous avons rappelé notre exigence de mettre en place un Comité de Suivi impliquant les pouvoirs publics, les directions Ford-HZ et les syndicats**. Mrs Rousset et Feltesse se disent d'accord, envisagent de le faire et affirment que cela ne dépend plus que d'eux.

Le problème est bien d'agir maintenant pour se donner les chances

La CGT-First/Ford le 26 novembre 2009

***

Pour la quatrième réunion de négociation sur l'emploi des séniors qui s'est déroulée ce jour, le mercredi 18 novembre 2009, la CGT-FAI a présenté à la direction ainsi qu'aux autres organisations syndicales les propositions suivantes :

Négociation sur l'emploi des Séniors
Propositions de la CGT-FAI

Suite au caractère d'obligation de négociation mis en place par le gouvernement en ce qui concerne l'emploi des séniors et étant donné que 3 domaines sur 6 proposés sont obligatoires dans ces négociations, la CGT a fait le choix de travailler sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite et la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Nous rappelons que parmi les revendications de la CGT figure le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement ainsi que le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

Le remplacement des seniors par des embauches de jeunes pour le maintien de l'emploi figure aussi parmi les revendications de la CGT, miroir de l'aspiration de l'ensemble de la population tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur.

Il apparaît qu'étant donné les critères choisis pour ces négociations, chaque acteur de l'entreprise devra participer aux discussions et pas seulement les délégués syndicaux et les représentants de la direction. Parmi ces acteurs, figurent en premier lieu, les instances représentatives du personnel par l'intermédiaire du CHSCT mais aussi le médecin du travail. Il est rappelé que le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, comme le prévoit l'article L. 236-2. Il est donc apte à analyser les conditions de travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Des salariés subissent l'une des plus grandes injustices actuelles : la non reconnaissance de la pénibilité au travail due à leurs conditions de travail. Ce qui a pour conséquence une durée de vie en bonne santé à la retraite plus courte que pour d'autres catégories de population. D'ailleurs, l'espérance de vie d'un salarié dans l'industrie lourde comme la métallurgie est inférieur de 7 à 9 ans à celle d'un cadre supérieur des professions libérales. Il faut des mesures concrètes pour supprimer les mauvaises conditions de travail et les réparer par des départs anticipés.

- La pénibilité n'est pas à traiter uniquement pour les salariés âgés de 45 ans et plus, mais dès l'entrée dans l'entreprise, quelque soit l'âge.
- Dans cette veine, les salariés attendent des améliorations significatives des conditions de travail (pour tous) et proposent une réflexion sur l'organisation globale du travail.
- Améliorer les postes et le temps de travail pour les séniors handicapés est une priorité.
- Nous proposons de mettre en place un dispositif de reconnaissance de la pénibilité et de la réparer par des départs anticipés suivant l'exposition aux travaux pénibles.
- Nous proposons de discuter très concrètement de la définition des critères de pénibilité au travail. La CGT a identifié plusieurs critères de la reconnaissance de la pénibilité du travail.

Critères à retenir pour la reconnaissance de la pénibilité du travail :

1) Contraintes physiques

a) Maintien et port de charges lourdes
b) Contraintes posturales et articulaires

2) Environnement agressif
a) Exposition à des produits toxiques : cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR)
b) Exposition aux poussières et fumées
c) Exposition à des températures élevées et aux intempéries
d) Exposition aux bruits intenses

3) Contraintes liées aux rythmes de travail
a) Travail de nuit
b) Travail alterné, décalé, en équipe
c) Gestes répétitifs, travail à la chaine, cadences imposées, travail posté

Doivent être pris en compte dans l'accord des éléments sur la santé au travail, les conditions de travail, et les préventions de situation de pénibilité notamment autour de 9 principes généraux :

1° Eviter les risques ;
2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3° Combattre les risques à la source ;
4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail;
8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Un système de calculs doit être mis en place pour évaluer les départs anticipés en fonction de la pénibilité reconnue pour chaque salarié.

Les maladies professionnelles et accidents du travail doivent aussi être pris en compte dans ces calculs.

L'employeur doit s'engager à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires de départs anticipés inscrits ci-dessus et ce jusqu'à leur 60e anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès, invalidité), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Nous ne pouvons permettre aux salariés âgés volontaires à se maintenir dans l'emploi que par des aménagements de postes, d'horaires, des cessations progressives d'activités, des systèmes de transitions entre activité professionnelle et retraite… Pour que la retraite ne soit pas vécue comme un couperet et que les salariés puissent parvenir à l'âge de la retraite avec le moins d'usure possible et le plein de leurs droits.

Suppression du travail en équipe pour les salariés de 55 ans et plus en aménageant leurs horaires, sans perte de salaire et mise en place d'un temps partiel en fin de carrière, sans perte de salaire.

Des études ergonomiques incluant un volet de prévention des troubles liés au vieillissement doivent être mises en place.

Un budget doit être dégagé pour permettre aux salariés volontaires de plus de 55 ans de bénéficier d'un bilan de santé complémentaire.

Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, un bilan individuel prévisionnel de retraite doit être proposé dès lors que la complexité de la situation le justifie (plusieurs régimes de retraite différents, etc...).

L'aide financière au rachat de trimestres d'assurance vieillesse doit être développée. Elle concerne les salariés volontaires qui anticiperaient leur départ en retraite dans l'année du rachat.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Nous proposons de mettre les salariés âgés en situation de transmettre leurs savoirs avec du temps et des moyens nécessaires ainsi que de les former au tutorat et à la transmission des savoirs : pédagogie et renforcement des compétences techniques des tuteurs dans les domaines nouveaux.

Il faudra par conséquent la création d'un véritable statut des tuteurs.

Les compétences développées par le tuteur seront reconnues et prises en compte dans son parcours professionnel tant en qualification qu'en salaire.

La possibilité d'étendre la contribution des seniors dans l'insertion des jeunes dans l'entreprise permettra de ne pas perdre leur savoir mais de le transmettre.

La CGT-First/Ford le 18 novembre 2009

***

NOUS SOMMES OPPOSÉS À L'ACCORD DE SUBSTITUTION
NON À TOUT RECUL SOCIAL

La direction a donc fixé son « ultimatum » pour la signature de l'accord de substitution au lundi 23 novembre. C'est finalement un peu plus tard que prévu. Mais devant l'hésitation de la majorité des syndicats, elle avait alors haussé le ton la semaine dernière. Après s'être donnée pendant un temps la posture d'un patron social, préoccupé des intérêts de l'ensemble des salariés, elle a vite retrouvé celle du patron qui n'accepte pas la discussion.

Nous avons eu droit à la menace comme quoi, si les syndicats ne validaient pas cet accord, elle se donnerait la possibilité de faire ce qu'elle veut d'ici un an, laissant planer la menace qu'elle pourrait appliquer un accord beaucoup plus mauvais.

Rappelons-nous tous les chantages exercés à l'occasion du blocage de l'usine (« à cause de vous, il n'y aura pas de repreneur ») ou du processus de reprise (« si vous ne validez pas de suite, HZ peut partir ») ou encore de l'accord de garantie (« si vous ne signez pas, vous partirez sans rien »).

Résultat, après la signature la semaine dernière du syndicat FO, voilà que les autres syndicats se prépareraient à faire de même. Reste qu'une nouvelle fois, le syndicat CGT-FAI, se retrouve seul à faire le choix contraire. Nous expliquons dans ce tract les raisons qui motivent notre position.

Il n'y a pas eu de réelles négociations

Pour commencer, nous critiquons la manière dont se sont déroulées ces « négociations ». La direction a manœuvré, comme elle le fait habituellement. Elle savait dès le début ce qu'elle voulait imposer. Elle n'a laissé aucune possibilité pour discuter sur le fond de la nouvelle grille des salaires, sur le re-calcul des RTT ou encore sur les primes. A chaque fois, les discussions n'ont pu avoir lieu que sur des aspects marginaux.

Sa tactique est toujours la même : elle fait comme si elle était à l'écoute

en acceptant de donner des jours de congés supplémentaires pour les salariés qui se pacsent, en donnant plus de souplesse sur le Compte Epargne Temps ou encore en modifiant la règle pour le reliquat de RTT. Mais sur l'essentiel, il n'a jamais été question de « bouger » quoique ce soit.

En agissant ainsi, la direction veut laisser croire qu'il y a une « négociation ». En fait, elle agit en sorte que les délégués syndicaux aient l'illusion qu'ils négocient quand même quelque chose. Alors que la direction ne donne que du grain à moudre pour nous « amadouer ». Ce qui lui permet de faire passer ses mauvais coups.

Une situation particulière

Alors bien sûr, l'accord proposé par la direction ne comprend pas de reculs énormes. Comparé au contrat GFT, nous sommes plutôt épargnés. La direction ne se gêne d'ailleurs pas à le répéter. Mais si c'est effectivement le cas, ce n'est certainement pas parce que la direction de First-Ford est plus « sympa ». L'explication est ailleurs. Nous profitons encore aujourd'hui d'une situation particulière que nous avons su créer grâce à notre mobilisation.

C'est parce que la direction n'a pas digéré tout ce que nous avons fait ces dernières années et parce qu'elle ne veut surtout pas provoquer l'étincelle qui pourrait relancer la bataille, qu'elle « gère » la situation. La médiatisation de la reprise liée à notre mobilisation avait poussé le gouvernement, les élus et les directions de Ford/HZ à déclarer qu'il n'y aurait ni suppressions d'emplois, ni reculs sociaux.

Ces « promesses » ne sont donc pas respectées (même le nombre d'emplois diminue mois après mois) mais elles obligent la direction, à contre cœur sans aucun doute, de limiter ses pulsions patronales (recherche de gains de productivité).

Nous refusons tout recul social

Non, nous ne sommes pas d'accord avec le texte proposé par la direction. Nous en rappelons les points essentiels.

*** La nouvelle grille des salaires** individualise encore plus les salaires, ce qui devrait compliquer et ralentir les suivis de carrières (ce qui est volontaire). La perte sur le long terme est impossible à chiffrer pour nous mais la direction, en changeant la grille, ne se trompe pas. Elle a fait son calcul et sait très bien ce qu'elle y gagne au bout du compte.

*** Le nouveau calcul des RTT** se traduit par un « grignotage » certes mais à un recul au niveau de la réduction du temps de travail. La direction nous avait fait payer la mise en place des RTT en 1999 (accord que nous avions signé) par un quasi blocage des salaires pendant 3 ans (+ 0,5 % par an), par la suppression du pont payé (ascension) et par plus de flexibilité. Aujourd'hui, après avoir supprimé un RTT (jour de solidarité), voilà qu'elle en reprend une quinzaine sur les 10 ans à venir. Nous refusons toute remise en cause des jours de repos.

*** Les primes d'équipes** sont maintenues, c'est vrai. Or le problème est que la direction nous promet le passage en 1x8 pour la fin mars. Ce qui signifie une baisse sensible des salaires. Nous avons proposé le maintien de la prime 2x8 pour éviter les pertes pour les salariés concernés (ceux de l'assemblage à coup sûr). Cela fait des années que nous proposons aussi l'intégration des primes d'équipes dans le salaire de base, de manière à éviter ces difficultés.

Il n'y a aucune raison pour qu'à nouveau, les salariés subissent une nouvelle baisse des salaires, trois ans après avoir perdu suite au passage de 3x8 aux 2x8. D'autant plus que nous ne serons pas tous logés à la même enseigne car certains resteront à 2x8 et d'autres non. Imaginez les problèmes que cela provoquera dans l'usine entre ceux qui maintiendront leur salaire et ceux qui y perdront. Cette situation est source de difficultés supplémentaires pour de nombreux collègues.

Nous refusons que ce soit toujours les mêmes qui trinquent. Car la direction et une partie de l'encadrement, eux n'y perdent jamais.

Nous avions écrit et nous l'écrivons à nouveau, si le nombre de RTT reste inchangé, si les primes 2x8 et « casse croûte » sont maintenues pour tous ceux qui passent en 1x8 alors le texte de l'accord devient à nos yeux signable. L'objectif étant qu'aucun collègue ne perde quoique ce soit.

Il y a pourtant une solution

Nous sommes persuadés que si l'ensemble des organisations syndicales

s'opposaient à cet accord, nous mettrions la direction dans l'embarras et provoquerions du même coup une situation particulière. La direction a besoin de la signature d'au moins quelques syndicats pour se vanter du soutien des « partenaire sociaux ». Elle serait contrainte d'améliorer quelque peu son texte. Oui, si nous étions tous unis, nous pensons que l'on pourrait faire avancer les points les plus importants.

Nous n'avons aucun intérêt à plier devant les « ultimatum » de la direction. Aucun intérêt à accepter les pertes de tel ou tel avantage car nous rentrons de fait dans une logique de remise en question progressive de nos acquis. Car la direction essaie de reprendre petit à petit des avantages concédées dans la période précédente. A l'image du patronat aujourd'hui, la direction se sert des difficultés actuelles (crise, avenir du site) pour exercer un chantage permanent.

Notre avenir ne sera pas plus garanti en acceptant la suppression d'un ou deux RTT ou des pertes de salaires. Car nombreux sont les salariés qui ont subi des chantages au nom du maintien des emplois et qui ont finalement vu leur usine fermer (Arena, Continental …).

Aujourd'hui, les autres organisations syndicales semblent vouloir faire un autre choix. Elles disent le faire au nom du pire que pourrait nous imposer la direction demain. L'inquiétude est réelle dans le sens où nous pouvons craindre les choix d'une direction qui avoue dès maintenant vouloir réduire les coûts. Mais nous pensons que signer cet accord aujourd'hui est une erreur. Quoiqu'il arrive, c'est de notre résistance collective dont dépend le respect de nos conditions de travail et de vie. Cela signifie que la direction fera attention si elle nous craint. Dans le cas contraire, nous sommes tous en danger.

Voilà pourquoi nous sommes contre cet accord.

La CGT-First/Ford le 18 novembre 2009

***

Visite de soutien chez les "Philips"

Le samedi 16 novembre

Une délégation de la CGT-Ford s'est rendue samedi 16 novembre à Champhol pour soutenir les "Philips Egp" de Dreux et pour continuer à bâtir le TOUS ENSEMBLE nécessaire à l'arrêt des licenciements. Avec la présence des "Conti" dont Xavier Mathieu, "Molex" dont Antoine Alexis, "Freescale" dont Didier Soulet,... Et des représentants des partis de gauche...

Pour en savoir plus, visitez leur site, cliquez sur la photo ci-dessous :

Deux vidéos sont disponibles :

Journal de France 3 et **Le film réalisé par la CGT-Ford**

Quelques photos :

CONTINENTAL
PATRONS VOYOUS !

CONTINENTAL
Patrons-voyous protégés, ouvriers licenciés
Arrêt des poursuites contre nos

NON AUX
1120 LICENCIEMENTS
CLAIROIX
Continental
LES CONTI EN LUTTE

***

LES PROJETS 3A ET 3B ANNULÉS : TRADUCTION EN CHIFFRES

Les projets 3a & 3b sont tombés à l'eau. Pourtant, en mass-meeting, la présentation faite par la direction ne montre aucun impact sur le nombre d'emplois à venir.

Alors nous allons reprendre les chiffres qu'elle nous avait annoncé en CE pour nous faire une idée : pour 2012, le 3a nécessitait la création de 92 postes et le 3b la création de 115 postes. La direction nous avait promis l'arrivée de 122 machines dont 23 pour le projets 3a et 23 autres pour le 3b.

Bilan : 207 emplois perdus et 46 machines. Malgré ça, la direction nous demande de rester optimiste, mais bien sur...

La CGT-Ford/First le 6 novembre 2009

***

Comité de suivi ?

Nous venons d'apprendre par la presse que mardi 10 novembre, Christine Lagarde, ministre de l'économie et de l'industrie, présiderait à Bercy un Comité de pilotage avec les dirigeants de First, les représentants de l'actionnaire allemand HZ Holding et ceux des banques sollicitées pour financer le projet Atlas de construction de grandes couronnes d'éoliennes.

Comme d'habitude, les salariés et leurs représentants syndicaux ne sont pas invités, ce milieu ne supportant visiblement pas que nous mettions notre nez dans leurs affaires.

Depuis plusieurs mois, nous demandons au Préfet, aux élus locaux la création d'un Comité de Suivi impliquant l'ensemble des organisations syndicales en plus des pouvoirs publics et des directions Ford/HZ.

Nous avions rencontré cet été les principaux élus de la région qui s'étaient tous dit favorables à cette idée. Seul le Préfet n'avait pas répondu.

Ce Comité nous apparaît comme nécessaire car cela permettrait un minimum de transparence dans tout ce qui se discute sur notre avenir.

Malgré nos démarches, rien ne change. Cette situation est complètement anormale. Pour cette raison, il va être important de poser publiquement le problème de la création de ce Comité de suivi.

Contrairement aux discours de la direction, à l'image de sa présentation pompeuse sur l'avancement des projets telle que nous en avons eu l'exemple lors des différents mass-meeting, la situation n'est en réalité pas aussi simple qu'elle veut bien nous le faire croire.

Par exemple, il suffit de voir les hésitations qu'ont les banques à accorder leur confiance. En effet, le « Médiateur du Crédit » a pris le dossier du projet Atlas en

main : c'est ce qui arrive quand une entreprise rencontre avec sa ou ses banques des difficultés pour résoudre ses problèmes de financement ou de trésorerie. Pas rassurant. A l'instar des organisations syndicales, les banques souhaitent en savoir plus sur l'ensemble du plan et sûrement aussi demander à l'actionnaire de s'engager davantage.

Nous ne pouvons pas continuer à nous laisser balader ainsi. Nous allons bien sûr solliciter les autres syndicats pour voir ce que nous pouvons organiser ensemble pour faire évoluer la situation.

Si la date du 10 novembre est confirmée, nous pensons nécessaire d'organiser, au même moment une manifestation devant la préfecture de Bordeaux pour exprimer à la fois nos craintes et notre mécontentement. Nous vous tiendrons informés rapidement.

La CGT-Ford/First le 6 novembre 2009

Mise à jour : La réunion à Bercy est repoussée au mois de décembre.

SAMEDI 7 NOVEMBRE 2009
WWW.SUDOUEST.COM

First : la réunion de Bercy annulée

BLANQUEFORT Un comité de pilotage devait en principe se tenir mardi prochain à Bercy en présence de Christine Lagarde sur le dossier de l'usine First Aquitaine Industrie (ex-Ford de Blanquefort). Mais les invités, au nombre desquels on comptait les grands élus girondins ont été avertis, hier, que cette réunion était décalée à une date à ce jour inconnue, mais qui devrait en principe se situer avant les vacances de Noël. La raison officielle de ce report tient aux calendriers de Christine Lagarde et d'Alain Juppé. On sait que First Aquitaine Industries est toujours en négociations avec les banques pour le financement de son projet de diversification dans la fabrication de grandes couronnes d'éoliennes.

***

Compte rendu du CE du lundi 26 Octobre

La réunion a débuté par une déclaration des élus CE pour exiger de la direction

qu'elle fournisse les documents manquants au cabinet Syndex pour analyser les comptes 2008.
Suite au refus, un vote des élus CE a eu lieu afin d'engager une procédure judiciaire pour que soit ordonné à la direction de communiquer au cabinet d'expert toutes les informations utiles à l'exercice de sa mission. Il y a eu 7 votes pour et 2 votes contres.
Sur les nouveaux projets, le cabinet Syndex devrait enfin avoir accès au plan produit détaillé mais sous couvert de confidentialité. A suivre…
La direction a obtenu le déblocage 1 335 000 euros des comptes séquestre par rapport aux 89 personnes travaillant au TTH pour GFT. Pourtant, il a toujours été prévu que l'argent des comptes séquestre servirait à financer uniquement des nouveaux projets.

Marche de l'entreprise

La direction confirme une situation stable jusqu'à la fin d'année.
La production de l'exploreur est maintenue jusqu'à octobre 2010, et 150 000 transmissions sont programmées tous types confondus.

Nouveaux projets

Marché chinois : toujours un client en cours de finalisation pour 10 000 boites et 2 nouveaux contacts, mais nous n'en savons pas plus !
Selon la direction, d'après une étude du marché mondial, il y aurait de l'avenir pour les boites à vitesses automatiques. La direction parle même d'un projet de modifier notre transmission automatique 5 vitesses en 6 vitesses ?! Elle dit aussi qu'elle a pour projet de vendre la transmission accouplée à un moteur (power pack). Et la direction garde aussi des contacts avec le marché russe et indien.
Ça part dans tous les sens !
TTH : Toujours pareil ! Des problèmes techniques. Rien de signé !
Projet Atlas : Toujours pareil ! Financement pour les machines en cours de discussion avec les banques. D'après la direction, elles sont frileuses et ne jouent pas leur rôle. Nous pensons qu'elles sont méfiantes et veulent des informations. Première pierre du bâtiment repoussée à janvier 2010.
Pièces automobiles : Toujours pareil ! 91 pièces en chiffrage. Rien de signé !

Par rapport à la recherche d'autres marchés, la direction maintiendrait des contacts régulier avec le prospect 2 (reconditionneur) mais sans donner aucune précision.

Formation

Il y a eu un vote sur l'avis du CE sur le plan de formation 2009/2010.
8 votes pour et 0 vote contre. Nous avons donné un avis favorable avec des remarques sur l'absence de réponse sur les objectifs des formations dans l'usine et sur l'affichage des formations aux ilôts pour information aux salariés.

La CGT-Ford-First le 26 octobre 2009

*****

Manifestation du 22 octobre à Paris

Forte mobilisation pour la défense de l'emploi industriel

Ford Blanquefort avec les Conti, les Molex, Arcelor Mittal, Aluminium Pechiney, Airbus, Nexans, Boch, EDF, Delphi, Tyco, General Motors Strasbourg, les Toyota, les Molex ou encore les Freescale : nous étions 30 000 à défiler jeudi 22 octobre dans les rues de Paris pour défendre «le développement industriel et l'emploi» en France, à l'appel de quatre fédérations CGT de l'industrie. Bernard Thibault avait préalablement fait un discours place Denfert-Rochereau, au cours duquel il a estimé que «les menaces portent sur 300 000 emplois dans les différentes filières (industrielles) si rien ne change rapidement».

Cliquez ici > Le Film tourné par la CGT-Ford < Cliquez ici

Sud-Ouest du 23 octobre 2009 :

Les ex-Ford défilent à Paris

Ils restent mobilisés. Une vingtaine de salariés de l'ex-usine Ford, devenue First Aquitaine Industries depuis mai dernier, ont participé hier après-midi à la manifestation pour la défense de l'industrie à Paris. Ils ont défilé dans un cortège de près de 15 000 personnes (30 000 selon la CGT) de la place Denfert-Rochereau jusqu'au ministère de l'Économie. La CGT et le syndicat Sud soutenaient cette manifestation où participaient également des salariés et représentants d'entreprises comme Continental, New Fabris ou Arcelor-Mittal.

Les conti ont redécoré le lion de la place Denfert-Rochereau :

FORD BLANQUEFORT EN DANGER CGT
DES INVESTISSEMENTS = EMPLOIS

cgt

Continental
CLAIROIX

Nous avons défilé, entre autres, avec nos camarades de Général Motor avec lesquels nous partageons le même métier :

La CGT-Ford-First le 26 octobre 2009

****

« POLICY DEPLOYMENT » DU 21 OCTOBRE (OU SÉANCE D'HYPNOSE) : TOUJOURS PAREIL, MALHEUREUSEMENT

La direction recommence une série de réunions d'informations trois mois après celles de juillet. On aurait pu s'attendre à des nouveautés, il n'en est rien.

Nous retenons de l'introduction de Dudych qu'il a fallu renégocier les accords pour les « toiletter » et les « défordiser ». Nous savons maintenant que « toiletter » signifie supprimer au moins un RTT par an et changer de grille de salaires. Nous savons aussi que nos salaires vont être bien « toilettés » si nous passons en 1x8 l'année prochaine comme c'est prévu pour le moment (- 3,25 % avec la prime matin fixe).

La direction déroule son « SQDCME » comme à l'habitude mais les attentes de tous portent sur les projets d'avenir.

Donc pour ce qui concerne l'avenir du site, la direction n'a rien de nouveau à dire si ce n'est la confirmation du retard des projets « pièces automobiles » de un an

(production prévue pour début 2011) sauf qu'aujourd'hui il n'y a aucun contrat de signé. L'inquiétude pour nous est de savoir combien de projets vont subsister au bout du compte.

Pour le projet de continuité de la transmission 5R55, la direction a présenté la stratégie et la structure qui se met en place pour trouver de nouveaux clients (nouveau directeur commercial, préretraités de luxe embauchés …).

Sur le projet Atlas, on nous parle de financement par emprunts bancaires (entre autres 40 millions pour les machines), oubliant de dire qu'il y avait un sérieux coup de pouce des pouvoirs publics (financement + société d'économie mixte).

Sur les projets du TTH, les essais sont plus compliqués que prévus. Finalement, nous n'apprenons rien de nouveau. Cela ne semble pas aller dans le bon sens. Le temps passe et la direction ne se sort pas des problèmes techniques et du problème de la rentabilité dus à une nécessité d'investir, chose qui n'était pas prévue dans un premier temps.

Il a été présenté le graphique habituel reprenant l'ensemble des projets. Malgré les retards et annulations de projets, la non-concrétisation et baisse des objectifs pour le marché chinois, la baisse de production pour Ford, la courbe prévisionnelle des effectifs continue de grimper au fil des années pour atteindre près de 1800 personnes en 2014.

Réalité ou science fiction ? Alors que la direction reste incapable de garantir l'évolution pour les prochains mois (production/projet), il est complètement surréaliste d'avoir ces prévisions pour 2014. de la même manière, la direction nous prédit des chiffres de production de 200 000 boîtes alors qu'aujourd'hui, ils en sont seulement à essayer de conclure un contrat de 10 000 boites avec un client.

On a pu entendre la direction affirmer que le « plan produit » assurait le plein emploi. Sauf qu'elle dit quelques secondes après qu'il n'y a aucune certitude pour les projets. Un double discours qui rend difficile la lisibilité de l'avenir du site.

La direction a beau jeu de nous reprocher nos inquiétudes car dans le fond elle est incapable d'apporter des éléments rassurants et concrets. Ce qui est surprenant, c'est cette attitude de la direction qui se comporte comme si tous les projets étaient aboutis et gagnés.

La conclusion de Dudych : « il faudra s'habituer à vivre avec les bonnes et mauvaises nouvelles ». Pour les « Bonnes Nouvelles », elles seront toujours publiées par la CGT, quant aux mauvaises, on espère en avoir le moins possible.

La CGT-Ford/First le 21 octobre 2009

*****

NÉGOCIATIONS ACCORD « SÉNIORS »

RÉUNION N° 1 (INTRODUCTION TRÈS MEDEF)

LE TON EST DONNÉ !

Après la « négociation » sur l'accord de substitution et avant celle sur la souffrance au travail (prévue en janvier 2010) voici donc venu celle sur le travail du personnel âgé.

Cette « négociation » est obligatoire et fait suite à une loi gouvernementale datant de la fin 2008 (décrets de mai 2009). Il s'agit de voir comment les séniors (salariés de plus de 55 ans) peuvent continuer à travailler encore quelques années de plus.

Dès la première réunion, le ton a été donné. La direction nous a fait une introduction reprenant exactement la propagande patronale du moment. Un vrai discours politique dans la « droite » ligne de l'idéologie du Medef.

La direction nous a fait un tableau de la situation économique : le fameux « trou » de la sécurité sociale devant tourner autour des 30 milliards d'euros, une conclusion s'imposerait naturellement. Il n'est plus possible de faire partir les salariés âgés en pré-retraite et même il faudrait commencer à s'habituer à voir l'âge de la retraite repoussé jusqu'à 70 ans.

Le « papy-boom » fait qu'aujourd'hui il y aurait environ 2 actifs pour un retraité, ce qui rendrait impossible la survie du régime de retraite par répartition sans des transformations profondes du système de protection sociale. Pour le Medef comme pour la direction de Ford-First, il faut se faire à l'idée que l'avenir c'est travailler plus longtemps.

Nous avons eu droit au couplet que de ce point de vue la France est en retard au niveau européen et qu'il est nécessaire de rattraper les autres pays dit « plus modernes ». Dans ce discours, il n'est pas question de progrès social mais de

réalisme économique.

Le problème est que ce « réalisme » est présenté de manière évidemment complètement subjective comme la seule solution. Ce qui est faux. C'est une question de choix de société et là, patrons et syndicats ne défendent pas les mêmes.

Habituellement, nous démarrons les négociations avec beaucoup de méfiance connaissant les habitudes manipulatrices de la direction. Pour le coup, nous savons dès le début que nous sommes à l'opposé de l'esprit de cette « négociation ». Nous pensons que la volonté du Medef et de sa bande est bien de remettre en question les acquis sociaux et dans le cas présent, de s'attaquer à la possibilité pour les salariés âgés de partir plus tôt. C'était déjà compliqué, cela devrait l'être encore plus dorénavant.

Le « trou » de la sécurité sociale est une manipulation de chiffres : c'est à la fois le résultat du chômage et des bas salaires, le résultat des exonérations de cotisations patronales, sans compter celui des tricheries concernant les déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Si tout ce qui devait revenir à la caisse de sécurité sociale l'était alors il n'y aurait pas de trou.

Mais ce « trou» permet au Medef de justifier les reculs sociaux. Aujourd'hui la société a les moyens d'assurer un progrès social car même si la population est vieillissante, les gains de productivités accumulés depuis une soixantaine d'années permettrait aux salariés de partir à la retraite à 60 ans et même à 55 ans pour les travaux pénibles.

Il s'agit vraiment de choix de société et de priorités. Les dirigeants de l'économie préfèrent défendre avant tout les profits des entreprises, les revenus des actionnaires et les bonus des dirigeants plutôt que le bien être social de la majorité des gens. De l'argent, il y en a mais l'idéologie égoïste du Medef le détourne de l'intérêt collectif. Une négociation qui promet !

La CGT-Ford/First le 21 octobre 2009

*****

Tombola de la solidarité pour la manif du jeudi 22

Jeudi 22 octobre, une manifestation est organisée à Paris pour la défense et le développement industriel. La crise servant de prétexte à une restructuration des entreprises, aboutissant à la destruction de centaines de milliers d'emplois, il est important de nous mobiliser pour contrer cette politique. Nous pouvons le constater tous les jours, aucune leçon n'a été retenue de la crise et surtout, aucune leçon n'a été donnée par le gouvernement, qui au contraire a une attitude complice dans ces stratégie antisociales.

Il est temps d'agir !

C'est pour cela que la CGT a mobilisé plusieurs trains dans toute la France afin d'amener des salariés à cette manifestation. Evidemment, cette action à un coût, et c'est dans le but de la financer qu'une tombola est organisée en Gironde. En plus de la solidarité qui entoure cette tombola, nous joignons l'utile à l'agréable en proposant des lots intéressants.

Si vous souhaitez faire partie du voyage et monter à Paris pour montrer votre ras le bol de cette situation, nous vous invitons à vous rapprocher des militants CGT pour vous inscrire. Une participation de 20€ vous sera demandée. Si vous ne souhaitez pas ou ne pouvez pas y participer physiquement mais que vous souhaitez quand même mettre votre pierre à l'édifice, vous pourrez récupérer des billets de tombola auprès de vos militants CGT. De plus, une diffusion de tracts et une vente de billet sera organisée en début de semaine.

Tombola de soutien

A LA MANIFESTATION

pour la défense et le développement de l'emploi industriel du

22 OCTOBRE 2009 à PARIS

Pour financer le voyage en train de centaines de salariés de notre région, la CGT Aquitaine organise une souscription sous la forme d'une tombola.

Ce sont des billets à 2 euros groupés par carnets de 5

Le tirage au sort sera effectué le 30 octobre 2009.

TOURISTRA vacances

Compagnie Lubat de Gasconha

Les lots mis en jeu sont les suivants :

I. 1 scooter 125 cc
II. 1 séjour d'une semaine pour deux personnes, en pension complète dans un centre de vacances Touristra
III. 1 téléviseur LCD
IV. 2 week-ends « découverte » pour deux
V. 3 invitations (chacune valable pour 2 personnes) pour le spectacle "L'Amusicien d'Uz - Bernard Lubat soli solo saga" au Trianon de Bordeaux les 10, 11 et 12 décembre 2009 avec 1 nuit d'hôtel pour ceux qui ne sont pas de Gironde
VI. 5 lots des 3 derniers CD de la Cie Lubat ("Chansons enjazzées", "Improvista" et "Vive l'Amusique")
VII. 2 repas dans un grand restaurant de la région
VIII. 2 cours d'œnologie
IX. 3 MP4
X. 20 T-shirts d'Uzeste Musical
XI. 5 « kits manifs complets » CGT Aquitaine (T-shirt, K-way, Casquette, drapeau, stylo)
XII. 10 K-way CGT Aquitaine
XIII. 10 T-shirts CGT Aquitaine

****

Compte-rendu du CE du 15 Octobre 2009

Projet d'accord de substitution

La direction a consulté le CE sur le projet d'accord de substitution (renégociation des accords collectifs). Pour la CGT, un point positif: les gens pacsés auront droit au même avantage que ceux qui sont mariés.

Nous avons abordé trois points bloquants:

Grille des salaires : Avec la suppression des indices et l'intégration des coefficients 335, 365 et 395 nous faisant croire à des perspectives d'évolution de carrière des ouvriers. Ce système vise à individualiser de plus en plus les salariés qui vont perdrent tout repère de comparaison par rapport à l'ancienne grille: à travail égal, salaire égal. Il en est de même pour l'attribution des mérites, la direction propose que l'attribution d'un mérite varie de 3 à 5 %: un moyen pas très équitable d'augmenter individuellement le salaire d'un salarié. Pourquoi un collègue aurait 3 % et un autre 5 % pour le même mérite ? C'est un moyen supplémentaire de créer des tensions entre les salariés. L'accord précise qu'un délai de 12 mois

minimum doit être respecté entre 2 promos et mérites mais aucun délai maximum sans promo ni mérite n'est indiqué.

RTT : l'accord revient sur le mode de calcul de RTT avec l'intégration dans ce calcul du jour de solidarité. Pour information , c'est 14 jours en moins sur les 11 prochaines années. La direction pouvait très bien gardé le mode de calcul actuel. L'accord prévoit de bloquer les 2 tiers des RTT pour la direction et 1 tiers pour le salarié. Évidemment tout ça, n'est pas à l'avantage des salariés.

Réorganisation en 1x8 et prime casse-croûte : une absence dans l'accord sur les us et coutumes demeure. Nous n'avons aucune confirmation écrite sur le maintien de la prime de casse-croûte surtout s'il y avait un passage en 1x8 qui devrait se faire fin 1er trimestre 2010 dans certaines zones. Il n'y a aucune précision sur la prime d'équipe 1X8.

Procédure de consultation pour les contrats prévoyance et santé

Suite au changement d'entité, la direction a dénoncé le contrat d'AXA. Elle a mandaté et mis en concurrence deux courtiers Filhet-Allard et Gras Savoye qui eux même sont chargés de mettrent en concurrence des assurances et des mutuelles. La base de départ est le contrat actuel avec pour objectif de l'améliorer sans augmenter la cotisation. Début novembre, les courtiers présenteront leurs propositions au CE.

La CGT sera vigilante sur la suite et privilégiera une vrai mutuelle.

La CGT Ford/First le 15 octobre 2009

*****

Du pognon comme s'il en pleuvait

Mise à jour : On peut apprendre dans la presse du 12 octobre (voir rubrique actualités) que FAI touche la PAT uniquement pour la partie couronnes d'éoliennes et les 169 emplois prévus pour cette activité, ce qui en dit long sur la confiance accordée aux autres projets.
On apprend aussi qu'il est prévu à GFT l'embauche de 84 personnes issues de Ford Aquitaine Industries. La direction n'ayant jamais communiqué la dessus et ayant jugé qu'elle n'avait pas à en informer les salariés et leurs représentants syndicaux, nous n'en savons pas plus à l'heure actuelle.
Ce n'est pas la première fois que nous le constatons et que nous le dénonçons, mais il est extrèmement regrettable d'apprendre ce genre d'infomation par la presse et non par la direction.

La CGT-Ford le 12 octobre 2009

L'Etat débloque 1.8 millions d'euros pour FAI et GFT. Cette somme correspond à deux primes à l'aménagement du territoire. L'annonce a été faite à Bordeaux par Michel Mercier lui-même, le ministre de l'espace rural et de l'aménagement du territoire.

A FAI :

Nous savions déjà qu'à FAI, la nouvelle société pourrait au total mobiliser 30 millions d'euros de subventions de la part de l'Etat et des collectivités. A cela s'ajoute les centaines de milliers d'euros qui serviront à financer le plan de formation dont nous ignorons toujours les objectifs puisqu'aucun projet hormis celui des couronnes d'éoliennes ne voit le jour.
Et bien tout ça ne suffisait visiblement pas puisque le repreneur à réussi à obtenir 1.014 millions d'euros de PAT. C'est sur qu'à ce rythme là, l'usine pourrait vite s'avérer rentable, mais pas pour le contribuable et encore moins pour les salariés.

La préfecture qui refuse toujours de recevoir les syndicats s'est fendu d'un communiqué tentant d'expliquer cette grande générosité : *"First Aquitaine Industrie souhaite continuer à fabriquer des pièces unitaires pour l'automobile. Elle souhaite également se diversifier dans l'éolien par la production de grandes couronnes dentées".*

Ce que la préfecture ne dit pas et que la presse ignore puisqu'elle ne contacte pas les syndicats (ce qui lui permettrait pourtant de faire convenablement son travail en recoupant les sources), c'est que seul 10% du personnel actuel semble assuré de conserver un emploi sur le site après 2011 (couronnes d'éoliennes = 160 emplois sur 1600). Aucun autre projet que celui des éoliennes n'avance et l'avenir de tous les autres salariés devient de plus en plus incertain.

A GFT :

La deuxième partie du site, Getrag Ford Transmission (GFT), se voit pour sa part allouer 840.000 euros de subvention.

Là encore, la préfecture tente de justifier cette délicatesse : *"GFT Blanquefort a obtenu du groupe le renouvellement jusqu'en 2021 d'un contrat de fourniture de boîtes manuelles cinq vitesses, avec une augmentation des volumes".*

Bien sur, aucun chiffre n'est avancé en terme de volume et les promesses annoncées à GFT rappellent, avec un gout amer, celle qui avaient été faites à FAI avant que Ford annonce finalement son désengagement du site.

Alors que l'état nous assure ne pas pouvoir renflouer les caisses des entreprises publiques, comme par exemple La Poste pour justifier sa privatisation, il est incroyable de constater à quel point son budget devient colossal et inventif lorsqu'il s'agit de financer les entreprises privées. Difficile dans ce cas de cacher la complicité entre le MEDEF et l'état. Ce qui met en évidence que nous n'avons pas grand chose à attendre par la négociation avec ces gens là.

La CGT-Ford le 10 octobre 2009

***

Bilan de la manif du 7 octobre sur le travail décent

500 personnes se sont mobilisées, de midi à 14 heures devant la préfecture. Cinq syndicats du département avaient appelé à ce rassemblement : La CGT bien sur, mais aussi FSU, CFE-CGC, UNSA et CFDT.

Les tèmes qui ont motivé cette manifestation vont bien au delà du travail décent. Il s'agit aussi et surtout de se battre contre les licenciements duent à des délocalisations dans des pays où l'exploitation des salariés est plus facile et à des fermetures d'entreprises sous prétexte d'améliorer la compétitivité afin de protéger et d'acroitre les profits des actionnaires.
L'aspect humain n'étant évidemment pas la priorité ni du patronat ni des états, les multiples "restructurations" ont détruits 150000 emplois en France rien que dans la filière automobile depuis le début de cette année.

Les Ford-First et GFT réunis devant notre banderole :

Tout au fond de la photo publiée dans Sud Ouest, la fameuse banderole Ford:

La CGT-Ford le 08 octobre 2009

*****

Nous vous avions déjà communiqué les propos lus sur le blog d'Alain Juppé, et bien il a remis ça :

FORD (suite)

Je suis toujours très attentivement les progrès de l'opération de reprise de l'usine Ford de Blanquefort, près de Bordeaux, par de nouveaux investisseurs.

Contrairement à certaines rumeurs dont on a du mal à discerner l'origine, les choses avancent positivement: outre la mesure fiscale dont j'ai fait état récemment dans ce blog, et qui n'est en rien dommageable, bien sûr, pour les finances des collectivités locales (encore une rumeur totalement infondée…), et le contrat signé avec Ford Etats-Unis, un nouveau marché très important s'annonce avec la Chine.

Par ailleurs, l' investissement dans la fabrication de pièces pour éoliennes se précise. Et la prime d'aménagement du territoire mise en place sur les fonds européens et les fonds d'Etat est conforme aux prévisions.

En tout cas, la reprise du personnel s'est effectuée dans le respect des engagements pris.

Comme je le lui ai suggéré, la ministre de l'économie, Christine Lagarde, réunira prochanement le comité de suivi pour faire le point. Je lui redis mes remerciements pour son implication dans une affaire qui, en pleine crise, aurait pu mal tourner. Nous avons toutes raisons de rester confiants, sans pour autant relâcher notre vigilance.

CGT-Ford : Voilà des propos qui sont à mettre en parallèle avec la réunion CE de lundi dont le compte-rendu est lisible ci-dessous. A signaler que plusieurs d'entre nous ont mis des commentaires sur ce blog suite à ces déclarations, vous constaterez par vous même qu'ils ne sont pas affichés. Alors pour réparer ce manque évident de démocratie, nous avons décidé

d'en afficher un ici :

"Bonjour,
Suite à la réunion du comité d'entreprise qui a eu lieu lundi 5 octobre, je trouve le discours de M Juppé bien optimistes.

En effet, nous avons appris de la direction que tous les projets de pièces avaient pris 6 mois de retard de plus alors qu'ils avaient déjà 6 mois de retard. Ce qui nous fait maintenant un an. Mais il y a pire, les projets 3a et 3b sont définitivement perdus.

Alors bien sur, on pourra parler tant que l'on voudra de la fabrication des couronnes d'éoliennes, mais cette production ne concernera que 160 emplois sur les 1600 actuellement, soit seulement 10% du personnel actuel.

Quant au marché chinois, un seul contrat est en vue, il n'est toutefois pas encore signé. Espérons qu'il le soit mais il est tout de même à relativiser puisqu'il nous apporterait une production de 10000 transmissions. Bien loin des 200000 que l'on nous a promis.

Il faudrait en effet ne pas relâcher votre vigilance M Juppé et ne pas tirer trop la couverture vers vous comme lorsque vous parlez du comité de suivi dont vous n'êtes pas réellement à l'initiative mais nous sommes satisfait de savoir que vous avez décidé d'y participer."

La CGT-Ford le 07 octobre 2009

***

Compte rendu CE du 05 octobre 2009

Cette réunion s'est tenue sans la présence du PDG, absent pour raison de santé. Elle a toutefois eu lieu alors que la direction affirmait une semaine plus tôt que ça ne pouvait se faire sans lui.

Les congés de fin d'année seront du 18 décembre au 4 janvier (2 semaines).

Au niveau de l'organisation, pas de passage en 1x8 avant la fin du 1er trimestre 2010.

La direction prétend qu'il y a une consolidation de la production pour la fin d'année et pour début 2010. Pourtant, nous finirons l'année avec 202 000 transmissions produites pour chuter à 152 000 en 2010.
La production Mustang et Falcon s'arrêterait aux alentours de la fin du 1er trimestre 2010 et la production de la S irait jusqu'à fin octobre 2010.

Pour la continuité de la transmission, un contrat pour 10000 boites par an pourrait être signé d'ici 3 semaines avec un constructeur chinois sur une durée de 7 ans.
Les objectifs de la direction seraient de trouver des productions de boites pour la Chine afin d'arriver à des volumes de 42 000 en 2011, 100 000 en 2012, 150 000 en 2013, 200 000 en 2014. Tout ça nous semble bien optimiste. La direction va travailler avec un bureau d'étude "FEV" pour l'adaptation aux différents véhicules. Un bureau de représentation va être implanté à Pékin.

Pour le TTH, il y a des problèmes de géométrie sur des pièces. Une vingtaine de pièces sont en cours d'essai pour validation mais ce projet prend encore du retard. La direction parle d'acquérir des nouveaux fours alors qu'elle nous affirmait auparavant que c'est parce que nous avons déjà les équipements que nous sommes compétitif.

Pour les projets 3a et 3b concernant la fabrication de composants pour transmissions pour automobiles, ils sont définitivement perdus car Daimler a fait le choix de produire en interne.
Pour les projets 2, 5 et 6, ça n'a pas avancé. Pire, la direction annonce 6 mois de plus de retard ce qui le porte à un an. 91 pièces seraient à l'étude et en chiffrage

mais aucun contrat ne voit le jour et nous ne démarrerions pas la production avant 2011.

Pour les couronnes d'éoliennes, c'est le seul projet qui parait avancer. La direction est en consultation avec 6 banques afin d'emprunter 40 millions d'euros pour l'achat des machines. La SEM s'occupe des bâtiments à hauteur de 17 millions d'euros. La première pierre devrait être posée fin novembre.

En conclusion, les nouvelles les plus importantes sont la perte du projet 3a et 3b et l'incertitude qui règne autour des autres projets. Beaucoup d'inquiétudes pour 2010 car il y a trop de flou sur l'organisation du travail et sur le plan de formation.

Nous pensons que la direction doit se remettre à étudier le prospect 2 (reconditionneur) qui permettrait d'occuper 300 salariés. Elle doit aussi travailler à trouver d'autres débouchés, il en va de la crédibilité du repreneur quant à ses déclarations d'avoir sauvé tous les emplois.

La CGT-Ford le 06 octobre 2009

***

Connivence entre le maire de Bordeaux, l'état et nos patrons

Voilà un aperçu des manœuvres qui se passent en coulisse, bien loin du regard des salariés de l'usine et de leurs représentants syndicaux.
A la CGT-Ford, nous aimerions que tout ce beau monde dépense autant d'énergie à se battre pour l'emploi qu'ils en mettent lorsqu'il s'agit de fric !
Au lieu de ça, ils font d'une pierre deux coups :
- Ils punissent les mairies et les élus locaux qui nous ont soutenu pendant notre lutte et les habitants de ces communes par la même occasion.
- Ils favorisent les actionnaires de Ford, alors que l'entreprise se désengage progressivement de la région laissant les salariés avec un avenir très incertain.
Encore un exemple de la politique antisociale de l'état et de la droite décomplexée !

Sud-Ouest du 30 septembre 2009 :

INDISCRÉTION
Éric Woerth, ministre du Budget, va permettre à Ford Blanquefort de récupérer un trop perçu d'impôt en modifiant la date de clôture de l'exercice 2009. La mesure avait été réclamée au ministre par Alain Juppé.

Sud-Ouest du 01 octobre 2009 :

Les élus inquiets du cadeau fait à Ford Blanquefort

Pas rassurés du tout les maires de gauche de la CUB, certains de droite également ,suite à l'annonce faite par le ministre du Budget Éric Woerth de donner une réponse favorable à la réclamation fiscale demandée par Ford dans le cadre de la reprise du site. Ils craignent sérieusement de voir les revenus de la taxe professionnelle qu'ils reçoivent sévèrement allégés. Une discussion est prévue à ce sujet en bureau de la CUB aujourd'hui.

La CGT-Ford le 01 octobre 2009

***

Retour sur les actions menées par la CGT-Ford le week-end dernier

Avec un peu de retard, voici un rapide compte-rendu des actions menées le week-end dernier par la CGT-Ford. Il s'agit surtout de visites de soutien.

1) - Une délégation de la CGT-Ford s'en rendu chez les "Molex". Ils organisaient un concert de soutien vendredi 25 septembre, comme nous l'avions fait l'année dernière et cette année. ils n'ont pas encore rendu les armes et on bien l'intention de continuer la lutte pour l'emploi et maintenir la pression pour que le gouvernement tienne ses promesses de procurer un emploi au 283 salariés licenciés. Plus d'infos avec l'article AFP

De gauche à droite, Alain CGT-Ford, un Freescale et Guy Pavan CGT-Molex :

2) - Une délégation de la CGT-Ford a participé samedi 26 septembre à un meeting devant l'usine Continental de Clairoix (Oise). 1500 personnes s'étaient ainsi réunies pour réclamer la relaxe en appel des ouvriers condamnés pour le saccage de la sous-préfecture de Compiègne en avril. plus d'info avec l'article AFP

Xavier Mathieu au discours :

Guy Hermann des "New Fabris" venu soutenir les "continental" condamnés :

La CGT-Ford le 02 octobre 2009

***

Qui sont nos repreneurs ?

Qui se cache derrière Salvus Diligens ?

Dans un article du journal l'Express intitulé **"Quand les sauveteurs se transforment en naufrageurs"** datant du 03 juin et visible dans la rubrique "actualités" de notre site, nous pouvions lire sur FAI : *"Toutes les interrogations sont pourtant loin d'être levées. A commencer par celles entourant l'identité du repreneur, un fonds de retournement allemand, Salvus Diligens, créé en 2003 à Wiesbaden par trois associés. Il promet d'investir 200 millions d'euros dans l'ex-usine Ford, via un holding ad hoc, en partenariat avec un sous-traitant automobile allemand... et avec l'aide, bien sûr, des pouvoirs publics français."*

La Holding, on la connait, c'est HZ.

Le partenaire sous-traitant allemand aussi, c'est Hay

Mais qui se cache derrière Salvus Diligens ?

Ils possèdent un site internet **http://www.salvus-diligens.de/** où l'on peut télécharger un **portrait de leur compagnie** et dont nous avons tenté **une traduction**.

Nous y découvrons que les trois dirigeants de *Salvus Diligens* sont les mêmes que les notre, ceux de HZ : HEINZ-GÜNTER HUB - WOLFGANG MAENNEL - DR. MARKUS ZIEGLER

Nous n'en savons pas plus pour l'instant alors nous interrogerons la direction mais espérons que ce n'est pas une machine à la Bernard Tapie...

La CGT-Ford, questions sans réponses depuis la reprise du site...

****

POSITION DE LA CGT-FORD
SUR LE PROJET DE REPRISE DE FAI
PAR LA HOLDING HZ

Téléchargez la 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 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