

Accueil

Débat-Concert 5 sept

Salariés en lutte

Actualités

Bonnes nouvelles

Vidéos

Photos

Tracts & affichages

Contact & Liens

Forum & Tchat

FORD se désengage en Aquitaine, 2174 emplois en danger + 10000 emplois induits !

Tous les articles de presse parlant du débat-concert se trouvent dans la rubrique "actualités"

D'autres infos dans la rubrique "Débat-Concert 5 sept"





Soirée débat-concert samedi 5 septembre à partir de 17h00 à Blanquefort, salle Fongravey

Organisé par la CGT-Ford avec l'aide du comité de soutien

18h00 : Débat :

** Des militants syndicaux d'entreprises ayant vécu récemment des plans de licenciements et des luttes sociales seront présents comme ceux de **Molex, Continental, Célanèse, New Fabris, Freescale, Goodyear** pour les plus connus médiatiquement afin de nous faire partager leurs expériences et d'alimenter le débat. Seront aussi présent **la CDC, Solectron, FORD Valence, Postiers, Kéolis** et bien d'autres...*

** **Des élus** de la région, **le Président de la CUB Vincent FELTESSE, le Sénateur Alain ANZIANI, La députée Pascale GOT, la conseillère générale Christine BOST, le Président du conseil régional Alain ROUSSET, le Vice-président de la CUB Max GUICHARD, le Vice-président du conseil général Jean-Jacques PARIS** viendront nous faire partager leur vision de l'avenir industriel en tant que pouvoirs publics et des choix économiques que la région et plus largement le pays doivent faire pour maintenir les bassins d'emplois. Comment conçoivent ils la lutte pour l'emploi.*

Il nous appartient à tous, militants syndicaux, élus et population de défendre les emplois, tous ensemble !

20h00 : Concert gratuit :

***Délio, Spark** et un troisième groupe choisi par l'ABC de Blanquefort, **Les Jumperz** nous feront le plaisir d'animer*

musicalement cette soirée.

Le groupe Délio interviewé dans Sud-Ouest

Tout au long de cette soirée, vous pourrez vous désaltérer à la buvette et vous restaurer côté grillades et friterie.



Venez nombreux !!! Venez nombreux !!! Venez nombreux !!!

**invitation à tous les militants syndicaux à venir
participer au débat**

Bonjour à tous,

Pour défendre les emplois, la convergence des luttes est nécessaire.

Le samedi 5 septembre, la cgt-ford Blanquefort avec le comité de soutien et de sauvegarde des emplois (créé en 2008 lors de notre mobilisation) organisent une soirée débat-concert à Blanquefort. Nous avons déjà transmis l'invitation le plus largement possible. Outre l'aspect festif (concert et repas), un des moments importants sera le débat qui portera sur la question urgente de la défense des emplois.

Nous invitons les équipes syndicales de la région bordelaise et aussi celles d'entreprises qui ont mené récemment ou qui mènent encore des luttes emblématiques. C'est le cas des Molex, des Continental, des New fabris ou encore des Célanèse qui seront présents au débat. D'autres ont été invités mais nous n'avons pas encore de réponse (SBFM, Goodyear, JLG...).

Une délégation de la cgt-ford était allée à la manifestation du 30 juillet à Chatelleraud pour soutenir les salariés de New fabris en lutte mais aussi parce que nous soutenions l'idée de construire un collectif anti-licenciements avec des salariés de plusieurs entreprises. Nous n'avons pas de nouvelles au sujet de ce collectif mais cela ne change rien au problème qu'il nous semble nécessaire que des liens se créent entre les militants syndicaux, entre les salariés que ce soit des entreprise en lutte mais aussi au quotidien.

A Ford Blanquefort, nous avons mené une lutte pendant près de deux ans pour empêcher la fermeture de l'usine. Nous avons obtenu une reprise mais l'avenir nous paraît très précaire. Et nous ne pensons pas avoir la force, tous seuls, de sauver complètement l'usine. De nombreux salariés ont mené des luttes importantes sans parvenir à sauver l'usine ou à empêcher les licenciements. Aujourd'hui, les salariés de Molex mène une longue lutte mais quelles perspectives ont ils réellement ? Ils ont le soutien de la population mais

est-ce que cela suffira ? Nous savons bien que pour stopper les licenciements, cela signifie un rapport de force favorable. Il faut que les patrons craignent l'élargissement des mobilisations.

Le problème se pose depuis longtemps de faire converger les luttes mais aujourd'hui, face à la brutalité de la crise, il s'agit d'une urgence. Il y a des initiatives à prendre, des choses à tenter. Nous espérons que la soirée du 5 septembre pourra contribuer à aller dans ce sens. Nous avons besoin de créer des liens entre les équipes syndicales, de renforcer ces liens quand ils existent.

Le débat a pour objectif de discuter des perspectives pour défendre les emplois. Nous avons invité des élus locaux (nous ne savons pas combien viendront) afin de discuter de l'articulation entre le rôle des pouvoirs publics et les luttes des salariés, de discuter des propositions économiques et industrielles. Et puis il y a la discussion sur l'impact de l'emploi industriel dans une région et donc cela pose le problème que toute la population est concernée. Cela permettrait de discuter de l'intérêt général, de la solidarité et donc des liens entre les salariés d'entreprises différentes du privé comme du public.

Nous savons bien que la distance ne facilite pas les rencontres mais nous lançons l'invitation à tous les militants syndicaux à venir participer au débat. Nous pensons que les deux heures de discussion (18-20 heures) ne suffiront pas pour tout discuter mais cela pourrait être une étape. Nous proposons une rencontre entre les délégations syndicales présentes se jour-là entre 14 et 17 heures, au même endroit, pour faire connaissance mais aussi pour discuter comment nous pouvons avancer vers l'idée d'une coordination ou d'un collectif.

Nous envoyons cette invitation aux adresses que nous avons, aux militants que nous connaissons déjà. mais si cette journée vous paraît importante, n'hésitez pas à transmettre l'invitation.

la CGT-First/Ford

Compte rendu du CE du 31 Aout 2009

Au sujet de la marche de l'entreprise la production reste inchangée: d'après la direction cette année nous devons fabriquer 206 000 boites. Ce chiffre reste toujours d'actualité et à ce jour nous ne devrions pas avoir de fermeture programmée jusqu'à la fin de l'année 2009.

Au sujet de la continuité de nos boites après Ford:

Nos patrons sont allés à la rencontre d'un constructeur chinois (entreprise d'état), les discussions sont bien avancées, car des prototypes sont à expédier avant la fin du mois de septembre et trois personnes sont actuellement là-bas pour la calibration et adaptation de la boite S. Ce constructeur lance un nouveau véhicule qu'il compte équiper de notre boite; l'estimation aujourd'hui est d'environ 10 000 boites mais le marché nous en dira plus ! Si le contrat était finalisé, nous aurions une exclusivité sur 7 ans. Seul inconvénient la marge faite sera très faible ne nous permettant pas de faire suffisamment de bénéfice pour pouvoir faire évoluer nos boites.

Nous sommes loin des 200 000 BV prévues en Mars lors de la reprise par HZ et nous pouvons donc envisager le pire pour la pérennité des emplois !

Non seulement le nombre n'y est pas, mais en plus les projets pièces n'y sont pas non plus.

Concernant ces projets, et d'après la direction, le retard ne cesse de s'accumuler suite à la morosité du marché européen.

Nous sommes toujours dans la période de chiffrage d'environ 130 pièces et non en cours de concrétisation, preuve en est, les pièces pour le TTH qui devaient se faire à moindre coût que cela soit pour Hay ou pour Ford (Puma). La direction s'aperçoit que ça n'est pas aussi simple qu'ils nous l'ont présenté il y a quelques mois.

Fin Septembre, la direction devrait nous faire une présentation des projets et surtout la réactualisation sur l'impact de nos emplois.

Sur le projet Atlas (éoliennes) nous avons appris qu'une étude avait été faite pour que ce projet devienne une nouvelle société afin que First profite d'avantages financiers plus attractifs. Ceci n'est plus d'actualité d'après leurs dires.

Nous avons aussi appris que sur les 170 emplois concernés par ce projet, tous ne seront pas des « First » car l'externalisation de certains services sera passée par là.

Nous ne pouvons qu'être méfiant sur cette reprise car, au bout du compte

Combien restera t'il de salariés First Aquitaine Industrie sur ce site ?

La CGT-Ford, le 01 septembre 2009

Patrons voyous !

Selon un bilan ministériel, en France, 13% des entreprises contrôlées en 2008 étaient en infraction sur le travail illégal. Un chiffre en augmentation et «largement sous-estimé», soulignent les experts.

Avec seulement 480 inspecteurs du travail et 900 contrôleurs pour 16 millions de salariés, les patrons ont peu de risques de se faire prendre et sont donc largement à l'abri. Et quand ils sont pris, la faiblesse des condamnations ne les incite pas à rentrer dans le rang. Ils risquent pourtant trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende mais «il est rare que la sanction dépasse les 5 000 € d'amende», d'après les inspecteurs du travail.

Fin de la «prime à la casse» aux Etats-Unis

Derniers jours pour la prime à la casse aux Etats-Unis. Dans une semaine, les consommateurs ne pourront plus bénéficier de la prime versée par le gouvernement américain pour la reprise des voitures anciennes contre l'achat de modèles neufs plus économes en énergie. Le ministère des Transports a dans un communiqué indiqué que le programme « arrivera à échéance lundi 24 août à 8 heures du soir ».

Le succès de la mesure prise en juillet avait été tel que les fonds publics initialement alloués par le gouvernement avaient été presque intégralement consommés en l'espace de quelques jours, et avait contraint les autorités à accorder une rallonge au programme. Il faut dire que la prime appelée là-bas «cash for clunckers» était particulièrement incitative, celle-ci permettant de recevoir jusqu'à 4.500 dollars du gouvernement.

Au final, les rabais totaux accordés auront totalisé 1,9 milliard de dollars, a indiqué hier le ministère. 457.000 contrats d'achat de véhicules auront en outre été signés via ce dispositif.

La montée récente des ventes aux USA était due à un stratagème artificiel mais que deviendront ces bons résultats sans cette prime ? Facile à deviner...

A FORD COMME AILLEURS, L'AVENIR DÉPEND SURTOUT DE NOTRE BATAILLE POUR LA DÉFENSE DES EMPLOIS

Les vacances sont finies pour la plupart d'entre nous et revoilà l'usine avec son lot habituel d'incertitudes et d'inquiétudes pour la période qui vient. Nous avons appris par la mairie de Blanquefort que la demande de permis de construire pour le bâtiment destiné aux « éoliennes » avait été déposée le 3 août. Voilà une bonne chose de faite !

Mais cela reste encore loin de pouvoir nous rassurer. En effet, le projet de fabrication des grandes couronnes qui semble se concrétiser petit à petit ne concerne que 172 emplois d'ici 2012. Et puis nous ne voyons encore rien venir en ce qui concerne la production pour le marché chinois (le marché russe semble mis de côté). Pour les autres projets que doit apporter le repreneur, à part l'annonce des 6 mois de retard, il n'y a rien de concret. Et enfin, la production des transmissions pour Ford jusqu'en 2011 est petit à petit revue à la baisse.

Pour le moment donc, il n'y a pas de quoi être particulièrement optimiste. La question reste comment tous les emplois pourront être maintenus étant donné l'évolution des différents projets. Malgré le discours permanent de la direction qui affirme qu'il faut rester confiant, il y a de quoi, au contraire, être très inquiet.

Surtout ne pas subir, la résistance doit continuer

Depuis deux ans, nous avons beaucoup fait pour obliger Ford à trouver des solutions d'avenir pour le site. Nous avons obtenu une reprise, qui même si tout s'avère très précaire, a le mérite de nous laisser une perspective pour la période qui vient. Si nous en sommes là, c'est grâce à la mobilisation et à l'écho qu'elle a eu dans les médias et la population.

Notre résistance a changé le cours des événements qui nous étaient promis, si nous avons laissé la direction préparer tranquillement la fermeture du site en licenciant par vagues successives. Mais nous n'avons pas complètement changé la situation puisque nous sommes encore clairement menacés. C'est pour cette raison que nous devons maintenir la pression sur la direction de First (puisque'elle se nomme ainsi), sur celle de Ford et sur les pouvoirs publics.

La vigilance et la lutte des salariés est nécessaire pour que les événements aient lieu dans le bon sens, c'est-à-dire dans le sens de la sauvegarde de l'usine et des emplois. Car comme on le voit tous les jours, les patrons ne s'embarrassent pas de sentiments. En ces temps de « crise » (pas pour tout le monde), c'est l'heure des restructurations avec la multiplication des fermetures d'usines et des plans de licenciements. Depuis le début de l'année 2009, ce sont près de 3000 emplois de supprimés (particulièrement dans l'industrie automobile) par jour et environ 600 000 emplois détruits sont prévus sur les 12 mois.

On peut penser d'ailleurs que beaucoup de patrons profitent de la situation économique actuelle pour se débarrasser d'une partie de leurs effectifs pour améliorer encore plus la productivité en produisant ailleurs. Seuls les profits

comptent et tant pis pour les salariés qui perdent leur emploi. Les patrons se moquent de détruire l'économie des régions. Continental, Molex, Caterpillar, Sony, Célanèse, New Fabris ... la liste des patrons voyous est longue.

Malheureusement la lutte des salariés, dans la plupart des cas, n'a pas réussi à empêcher la fermeture de leurs usines. Même si elle a permis pour la majorité d'entre eux d'obtenir des indemnités de licenciements largement supérieures à celles proposées par les directions initialement, ce sont des milliers de salariés qui se retrouvent au chômage au bout du compte, ce qui aggrave la situation sociale déjà bien dramatique dans la plupart des régions.

Et la bonne santé affichée des banques et des bourses, le retour des profits (même à Ford : 2,3 milliards pour le deuxième trimestre) ne changent rien à l'affaire. On nous promet une crise qui devrait durer encore une année ou deux.

L'urgence est la défense des emplois de tous

Les patrons et le gouvernement font tout pour que nous subissions la crise sans réagir et la loi du profit. Or nous avons toute légitimité pour défendre jusqu'au bout les emplois, les nôtres et ceux liés à l'activité de notre usine. Pourquoi les dividendes des actionnaires seraient-ils plus vitaux que nos emplois ? Au contraire, ce sont les emplois qui font vivre les régions et les populations. Il y a urgence aujourd'hui à stopper la catastrophe sociale.

Tous les moyens doivent être mis pour défendre l'activité économique. L'Etat et les collectivités locales ont des responsabilités importantes surtout quand les patrons, bien souvent après avoir perçu des aides par millions, décident de s'en aller. La défense des emplois doit sortir de l'isolement. Les salariés dans leurs entreprises n'ont pas toujours la force de s'opposer aux licenciements. Cela pose le problème, non seulement de la coordination des salariés en lutte, mais aussi le problème des pouvoirs publics qui doivent s'appuyer sur les luttes pour trouver des perspectives d'avenir.

Cet été, nous avons continué à rencontrer les élus pour tirer la sonnette d'alarme et pour que se mette en place un comité de suivi qui implique élus, directions et syndicats de manière à ce qu'il y ait une transparence dans la gestion de First. Entre juin et juillet, nous avons vu en plus de mr Feltesse, la députée mme Got, les sénateurs mr Anziani et mme Cartron (maire d'Artigues), les conseillers généraux mme Bost et mr Paris, l'élu de la CUB Max Guichard. Nous gardons le contact avec les élus des mairies environnantes.

Soirée débat-concert du 5 septembre

Pendant les vacances, nous avons été soutenir les salariés de Molex (Villemure) et ceux de New Fabris (Châtelleraud) en lutte contre les fermetures d'usines. Nos camarades de la CGT de ces entreprises viendront d'ailleurs au débat sur la défense des emplois que nous organisons le 5 septembre à la salle Fongravey de Blanquefort. Viendront aussi des camarades de Continental et de Célanèse pour parler de boîtes connues pour leurs luttes emblématiques.

A ce débat, les élus locaux sont aussi invités. L'objectif étant de discuter des moyens que nous avons pour défendre réellement les emplois. Il est important de créer et renforcer les liens entre les salariés des différentes entreprises car c'est grâce au « tous ensemble » que nous pourrions inverser le rapport de forces et imposer au duo patronat-gouvernement l'arrêt des licenciements et fermetures d'usines.

La CGT-Ford, le 12 aout 2009

Bâtiment pour les couronnes d'éoliennes

Ça y'est, la demande de permis de construire le bâtiment où "seront" produites les couronnes d'éoliennes a enfin été déposé en mairie, début aout. Nous tenons cette information de la mairie de Blanquefort. Enfin une touche positive dans cette reprise.

Nous sommes pourtant bien obligés de relativiser cette bonne nouvelle pour deux raisons :

- Le bâtiment ne sera pas financé par l'entreprise mais par le contribuable, par l'intermédiaire des pouvoirs publics. First se contentera de le louer sous forme de leasing. Difficile à comprendre après que notre direction nous ait venté les liquidités du repreneur et la confiance en l'avenir affichée en mass-meeting de juillet, juste avant les vacances d'été.

- Ensuite, si tout se passe bien et que les espoirs de production sont au rendez-vous, les promesses tenues par la direction en terme d'emploi dans ce projet sont de 170 emplois. C'est bien, mais peu.

Si des clients ne se présentent pas très vite pour poursuivre la production de la transmission automatique et que les autres projets en reste là où ils en sont actuellement, la promesse faite à tous de sauvegarder tous les emplois risque bien d'être difficile à tenir. A ce sujet, nous ne savons pas si First a trouvé un **Ingénieur d'affaires à l'international** suite à son annonce déposée sur le site cadre emploi.fr bien tardivement puisque seulement en juin.

La CGT-Ford, le 12 aout 2009

Lettre des NEW FABRIS

Le 30 juillet, 3000 délégués syndicaux et salariés menacés dans leurs entreprises se sont joints aux New Fabris à Châtelleraut, dans la Vienne, pour tenter de relancer le syndicalisme de la base. La CGT Ford Blanquefort y était !

Après les centaines de milliers d'emplois détruits ces derniers mois et devant le silence assourdissant des directions syndicales nationales qui refusent de prendre en charge la nécessaire unité des luttes et des travailleurs, les syndicalistes de la bases prennent de plus en plus l'initiative afin de changer un rapport de force qui nous est défavorable et de créer pour se faire le "tous ensemble" indispensable pour changer la situation.

C'est dans ce sens que les New Fabris ont écrit cette lettre publique :

"Chers camarades,

Pour différentes raisons (en particulier sa venue tardive près d'un mois et demi après la fermeture et le début de l'occupation de l'usine), la manifestation du 30 juillet à Châtelleraut en solidarité avec les New Fabris n'a pas été suffisante pour empêcher que le dénouement du conflit se fasse au détriment des travailleurs et au profit des patrons voyous, ceux de New Fabris mais surtout ceux de PSA et de Renault eux-mêmes.

Organisée en plein milieu de l'été, alors que beaucoup d'entreprises étaient déjà en congé, le nombre de délégations venues de Châtelleraut et de la Vienne, mais aussi et surtout de bien d'autres régions de France, a cependant souligné le sentiment d'avoir été abandonnées qui domine dans beaucoup d'entreprises en lutte.

Car depuis longtemps, mais encore plus ces 12 derniers mois, c'est bien de l'isolement qu'ont aussi été victimes les salariés des entreprises qui subissent des licenciements, des plans sociaux ou des fermetures de site.

Cette manifestation a également prouvé que beaucoup sont prêts à passer à l'action concrète à condition qu'on fasse appel à eux.

Elle a prouvé enfin l'importance d'établir des liens à la base, entre les entreprises elles-mêmes, afin de permettre de susciter la réaction de tous et de toutes quand l'une de ces entreprises est attaquée. Or tout le monde le sait, les attaques qui redoublent déjà en cet été vont encore se multiplier à la rentrée.

C'est pourquoi les Fabris ont lancé le 30 juillet l'idée d'un collectif contre les patrons voyous et licenciés.

*A ce collectif, des délégations présentes le 30 juillet ont déjà dit qu'elles étaient prêtes à apporter leur adhésion comme celles de **la CGT Ford Blanquefort** ou de l'intersyndicale CFDT-CGT-CFTC de Freescale à Toulouse.*

C'est également le cas d'autres entreprises qui ne pouvaient pas être présentes à la manifestation comme la CGT Merlin-Gerin dans les Alpes, la CGT Michelin à Cholet, la CGT Philips à Dreux, la CGT IBM à La Gaude ou encore le Collectif de Résistance Ouvrière qui regroupe plusieurs entreprises de la Meuse et de la Haute Marne (Sodetal, Mc Cormick, Ellat, Ebrex, Rocamat).

Et davantage encore, ces 2 dernières semaines, de nombreuses délégations ont affirmé leur intérêt pour l'initiative des Fabris : la CGT Molex à Villemur, la CGT SKF à Fontenay Le Comte, SUD Renault à Guyancourt, la CGT PSA Saint-Ouen, la CGT Continental à Compiègne, la CGT de la Caisse Des Dépôts, l'USM CGT des chantiers navals de Saint-Nazaire, la CGT et la CFDT de TDF (Télédiffusion De France), le syndicat FO du centre d'appels du Club Med à Saint Ouen, la CGT Renault Cléon, etc.

Cela confirme la nécessité de celle-ci. Nous entendons bien la maintenir et la développer.

Le but de cette lettre est de confirmer les premiers liens noués entre nous, voire de les établir.

Ce sont ces liens qui permettront au collectif de remplir d'abord son rôle d'informateur (faire connaître aux autres la situation de chaque boîte menacée) et peut-être ensuite celui d'organisateur de l'action (relayer les appels et les propositions d'action et de lutte d'ensemble qui pourraient être lancés à partir de telle ou telle boîte menacée).

Pour renforcer et confirmer le réseau que nous avons commencé à tisser avec cette idée de collectif, nous aurons certainement à proposer prochainement une rencontre entre nous qui pourrait se faire autour d'une des équipes militantes représentant une entreprise adhérente au réseau.

*Et d'ores et déjà nous proposons de soutenir toutes les initiatives, quelles que soient leurs modalités et leurs formes, qui veulent contribuer, comme la nôtre, à aller dans le sens de la convergence, de la coordination et de l'extension des luttes comme **le débat-concert organisée le 5 septembre à Blanquefort par la CGT Ford** ou la manifestation du 17 septembre à la Bourse de Paris appelée par les fédérations CGT de la Chimie et de la Métallurgie.*

En espérant que votre réponse sera que, comme nous, vous souhaitez renforcer nos liens afin que nous ne restions plus isolés chacun dans

notre usine, bureau ou chantier face à des patrons et un gouvernement qui eux sont fermement unis comme l'a montré l'alliance Estrosi-PSA-Renault contre les Fabris."

Fraternelles salutations
Guy Eyermann
Ex-porte parole des Fabris en lutte

COMMUNIQUE DE PRESSE de la CUB du 17 juillet 2009



Hz Holding : Vincent Feltesse écrit à Christine Lagarde

Vincent Feltesse, président de la Cub, vient de signer un courrier à l'attention de Christine Lagarde, Ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, a-t-on appris le 17 juillet 2009 : il propose la réunion d'un nouveau comité de suivi, afin de faire le point avec Hz Holding sur son programme d'investissements sur le site de Blanquefort. En voici les principaux extraits :

"Nous constatons, localement, un retard dans les projets et un glissement de plusieurs mois dans le calendrier initial. Le plus emblématique de ces projets et pour lequel l'industriel souhaitait aller vite, celui de la diversification dans le domaine de l'éolien, connaît notamment des ajustements permanents qui retardent le dépôt du permis de construire.

Ce décalage dans le temps est préoccupant dans la mesure où le contrat d'approvisionnement signé entre Ford et le repreneur arrive à son terme en 2011. L'enjeu de cette reprise réside dans la capacité du repreneur à développer une indépendance par rapport à la Ford Motor Company. Il est donc nécessaire que les projets soient lancés rapidement afin d'assurer la pérennisation des 1620 emplois.

À cette étape et ainsi que vous l'aviez proposé le 2 février dernier (c'est-à-dire le 2 février 2009, ndr), il m'apparaît donc indispensable qu'un nouveau comité de suivi puisse se réunir en septembre prochain pour faire le point avec Hz Holding sur son programme d'investissements..."

Toujours dans le registre de l'avenir du site industriel de Blanquefort, Vincent Feltesse et Alain Rousset viennent par ailleurs de co-signer une demande de rendez-vous adressée à Bernd Goertz, directeur de Getrag Ford Transmissions, motivée par le souci de bâtir une relation durable et de développer de véritables partenariats industriels.

Compte rendu CE du 15 Juillet 2009

La réunion a débuté par une déclaration du secrétaire du comité d'entreprise, soutenu par les élus CGT, CFTC et CFDT, qui avait pour objet d'exprimer nos inquiétudes sur les retards des projets et les non réponses à nos nombreuses questions .

Si les réponses ne nous sont pas fournies rapidement, nous serions prêts à déclencher un droit d'alerte dès septembre.

Pour réponse, la direction nous dit qu'aucun projet n'est abandonné mais qu'ils sont seulement retardés !!!

Les volumes de notre SEUL client (FORD) nous permettraient de ne pas avoir de fermeture supplémentaire d'ici la fin de l'année, hormis les semaines de Noël (52 et 53).

L'organisation du travail n'est pas remis en cause à ce jour.

Nos alertes envers les élus politiques de la région portent leurs fruits car notre DRH nous a informé que la ministre madame LAGARDE voulait des explications sur les avancées de la reprise.

Nous devons continuer à maintenir la pression tant qu'aucun contrat ne sera signé, ce qui est le cas actuellement pour les projets de reprise HZ.

Pour le projet ATLAS, (éoliennes), le permis n'est toujours pas déposé. Le premier jet était prévu pour les pays de l'est, beaucoup de modifications doivent avoir lieu pour s'adapter à notre site. Voilà les explications que l'on nous donne. Selon eux, le seul point positif est que le JOB one est toujours prévu pour début 2011.

Concernant le TTH, First devrait investir dans des nouveaux fours pour pouvoir répondre à la qualité demandée par les clients. Cela passera par des agrandissements afin de pouvoir recevoir des fours de nouvelle génération .

FIRST aurait obtenu un contrat avec FORD pour le traitement d'une pièce pour un volume de 145 000.

Le panneau est tombé mais le géant est toujours présent à Blanquefort !!!

Pour les autres projets, beaucoup de demandes de chiffrages sont en cours d'études mais aucun contrat signé !

La direction ne nous donne toujours pas les noms de nos futurs clients. Seul certitude, ces projets sont retardés d'au moins six mois...

La CGT-Ford, le 15 Juillet 2009

Ne tombons pas dans le panneau !

Et voilà ! C'est fait !

Ford pense en avoir fini avec nous en démontant son emblématique panneau.

Nous en aurons entendu des justifications de la part de la direction pour ce démontage, plus extravagantes les unes que les autres.

Celle qui aura fait le plus de bruit, c'est celle qui consistait à faire croire aux salariés que la mairie de Blanquefort réclamait le paiement d'une taxe pour la publicité qu'engendrerait ce panneau.

En vérité, cette histoire a assurément déplu au maire Vincent Feltesse qui a

écrit à la direction de First cette semaine pour lui dire sa façon de penser.

Mais nous savons tous le fin mot de cette histoire. Ce qui dérange Ford, ce n'est pas de payer une modique taxe (la municipalité n'y est pour rien) pour la publicité. Quand on connaît le montant des sommes astronomique que dépense Ford dans la publicité audiovisuelle, ou en tant que partenaire (intéressé) de la ligue des champions, on peut se douter que ce n'est pas la raison.

Ce qui dérange réellement Ford, c'est surtout toute la publicité que nous, salariés, avons fait autour de la marque depuis deux ans. C'est la lutte que nous avons menée en nous battant contre le désengagement de Ford et qui a continué ensuite pour le maintien de tous les emplois.

Alors Ford veut se faire oublier et c'est pour cela que le panneau est retiré. Il faut savoir qu'en réalité, Ford reste dans la direction de First (au sein d'un conseil de surveillance).

Mais si Ford croit s'en tirer à si bon compte, elle se trompe lourdement. Car nous saurons rappeler à la mémoire de tous les noms de ceux qui nous auront mis en situation délicate le cas échéant. Et cette publicité là sera hors taxe.

En manifestant aujourd'hui, nous tenions justement à dénoncer le fait que Ford déserte le site progressivement et fuit ses responsabilités sociales.







Articles de Sud-Ouest disponibles dans la rubrique "actualités"

Journaux téléés disponibles dans la rubrique "vidéos" + notre vidéo tournée ce vendredi 10 juillet.

Et si vous le souhaitez, vous pouvez télécharger notre film en cliquant sur ce lien : <http://dl.free.fr/bwiPHp4mS>

La CGT-Ford, le 10 Juillet 2009

MOBILISATION VENDREDI 10 JUILLET SOUS LE PANNEAU FORD À L'OCCASION DE SON DÉMONTAGE

Où en sont les nouveaux projets ? Pas de quoi être rassuré après les réunions d'informations de la direction. Que se passera t'il si jamais les projets capotent ? Est-ce que HZ aura les moyens de maintenir le site et les emplois ? Pas de réponse. Ford semble s'en moquer.

C'est dans ce contexte de fortes inquiétudes que Ford décide d'enlever le panneau haut de 22 mètres qui est visible de très loin.

La disparition de ce panneau a bien évidemment une valeur symbolique : celle du désengagement du Ford alors que nous n'avons aucune garantie pour les années qui viennent. Ford se débarrasse du site dans les conditions que l'on connaît.

Nous ne savons pas si la reprise est une manœuvre pour se faire oublier après la mauvaise publicité assurée par la mobilisation et si au bout du compte, l'usine finira par fermer. Aujourd'hui, au vu du peu d'informations que nous avons, il y a de quoi être inquiets.

Ford dit prendre à sa charge tous les frais de la reprise, ce qui semble vrai étant donné que jusqu'à présent ni HZ ni Hay n'ont investi quoi que ce soit.

L'ancienne-nouvelle direction n'a rien de concret à nous annoncer mais a déjà commencé à s'attaquer à nos accords collectifs : grille des salaires encore plus individualisée, temps de travail revu à la baisse (perte de 1 à 4 RTT selon les années), externalisations programmées de plusieurs services, ce qui prépare un démantèlement du site.

Tout cela n'augure rien de bon pour nous.

C'est pour dénoncer la stratégie actuelle de la direction, c'est pour exprimer notre mécontentement, c'est pour dire tout simplement que nous en avons ras le bol de cette situation, que nous appelons à une manifestation sous le panneau Ford au moment où il doit être démonté.

Il nous apparaît important de rappeler à la direction que la mobilisation peut redémarrer, qu'il faudra qu'elle compte sur notre résistance. La bataille pour la défense de nos emplois n'est pas terminée.

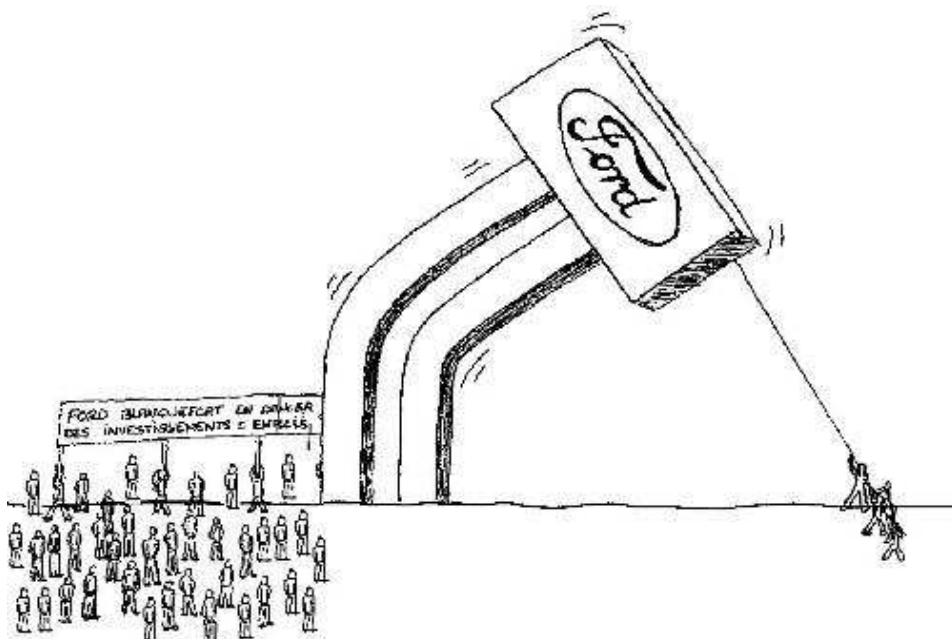
Nous donnons rendez-vous à 8 heures devant les portillons.
Nous irons « tous ensemble » sur les lieux du démontage.
Nous informerons les médias de notre mobilisation.

Nous appelons donc l'équipe du matin à débrayer à partir de 8 heures et celle d'après-midi à venir sur leur temps libre. Nous en profiterons pour faire une assemblée générale de manière à faire le point sur la situation.

Nous refusons de laisser enlever le panneau sans rien faire. Comme pour son inauguration il y a plus de 30 ans, nous souhaitons que sa dé-inauguration soit un évènement et que cela ne passe pas sous silence. L'usine Ford est encore le premier employeur privé de la région, cela représente près de 10 000 emplois. Nous tenons à dire que nous désapprouvons totalement le désengagement de Ford et tenons à en faire de la publicité.

Nous proposons évidemment aux autres organisations syndicales de s'associer à cette action.

Rendez-vous à tous ceux qui souhaitent faire entendre leur mécontentement.



La CGT-Ford, le 09 Juillet 2009

Compte rendu CE du 7 Juillet 2009

Aujourd'hui se tenait la deuxième réunion sur l'externalisation de la station du traitement des eaux.

Au sujet de cette reprise, nous avons 5 Salariés de First Aquitaine Industrie qui vont être repris dans un transfert de contrat avec la société Véolia Eaux.

Nous, syndicat CGT, sommes contre toute externalisation sur le site de FAI car cela a pour effet de réduire de plus en plus les effectifs de F.A.I et de diviser le personnel. Les conséquences risquent d'être l'affaiblissement des conditions salariales mais aussi de l'avenir de notre site.

Aujourd'hui, rien de plus qu'à la première réunion, sauf que la direction a tenté de faire donner un avis aux élus CE mais la CFTC et la CGT ont refusé de le donner.

Ce n'est pas une décision qui peut se prendre à la volée bien que nous CGT soyons toujours dans l'optique du maintien total de l'emploi sur site.

Voici pour rappel une partie de notre déclaration de l'avis sur le projet de reprise du site par HZ Holding :

Le projet de reprise comprend l'externalisation de certains services. Le traitement des eaux dans l'immédiat (5 salariés) et les services supports pour septembre-octobre. D'ailleurs, suite à de récentes déclarations, nous ne connaissons pas le nombre exact de salariés concernés. Pour seule justification, la direction explique qu'il s'agit ainsi de pérenniser ces emplois.

Nous ne voyons pas en quoi l'externalisation de services utiles au fonctionnement de l'usine serait un plus. Au contraire, faire sous-traiter une partie des services peut se traduire par des dysfonctionnements dans l'organisation du travail. Inévitablement cela va multiplier les statuts (différentes conventions) et ainsi diviser le personnel. Pour nous ce peut être une étape vers un démantèlement progressif de l'usine.

Plus généralement, cette démarche d'externalisation est révélatrice d'une politique qui vise à accroître la rentabilité en s'attaquant à la masse salariale. Le risque est que la pression sur les salariés augmente et au bout du compte que cela se traduise par une dégradation des conditions de travail.

Alors que Ford comme HZ ne cessent de vanter la « tradition d'excellence » de l'usine, nous pensons contradictoire de remettre en question son organisation.

La CGT-Ford, le 07 Juillet 2009

NÉGOCIATIONS ACCORDS COLLECTIFS RÉUNION N° 5 ATTAQUE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Comme à son habitude depuis le début de ces « négociations » sur les accords collectifs, la direction a commencé la réunion par des attaques en règle envers la CGT. S'en est suivi un bilan météorologique puis nous sommes enfin rentrés dans le vif du sujet.

Nous avons rappelé les propos qu'avait tenu M Billaud lors du CE du 23 février 2009 en réponse à la question d'un élu sur les accords et notamment les 35h : « Concernant l'accord de juillet 1999, on ne nous a pas demandé de revenir dessus .» M Maennel avait alors ajouté : « On peut encore prendre Ascoforge comme exemple. On a pas changé et on fait les calculs sur les mêmes bases pour ici, donc il n'y a pas de raison que cela change. »

Après révision des calculs présentés par la direction la semaine dernière, il s'avère qu'ils étaient erronés. De façon collégial, les calculs ont été révisés pour finalement découvrir que nous ne perdrons pas autant de RTT que prévu. La supercherie est grosse de tenter de nous faire avaler que toutes ces têtes

pensantes sont dans l'incapacité d'enchaîner des opérations de base niveau CM1. En moyenne, sur les 10 prochaines années, nous perdrons quand même 2 RTT par an. **Nous pourrions passer du temps à faire tous les calculs que nous voudrions, nous n'aurons avec cette nouvelle méthode plus jamais 15 RTT.**

En outre, en nous diminuant le nombre de RTT, la direction ose nous dire qu'elle nous augmente notre pouvoir d'achat grâce aux primes qui nous seront payés sur les journées travaillées !

1/3 des RTT pourront être posés à la disposition des salariés dès le 1er janvier de chaque année et ce, malgré des éventuelles périodes de chômage partiel.

1 jour de RTT serait fragmenté en heures et pris uniquement à la demande des salariés mais avec l'approbation des agents de maîtrise.

Les jours de chômage partiel n'auront pas d'impact sur le calcul du nombre de RTT.

Le compte épargne temps :

- Possibilité d'y inclure tous les RTT (au lieu de 5 actuellement), 5 congés payés, tous les congés d'ancienneté et les repos compensateurs une fois par an en novembre/ décembre. Possibilité de les récupérer deux fois par an au choix du salarié.

- Les centièmes d'heure de RTT restantes en fin d'année seront mis sur le compte épargne temps, imposé par la direction.

Les jours du compte épargne temps seront toutefois toujours pris avec l'approbation de la maîtrise.

La CGT dénonce une remise en cause des 35 heures par une attaque sur nos jours de Récupération du Temps de Travail. Nous refusons tout recul sur le nombre de nos RTT et demandons à la direction de respecter ses promesses tenues en début d'année !

La CGT-Ford, le 02 juillet 2009

FACE AUX MANŒUVRES DU PATRON : NE PAS ACCEPTER UN SEUL REcul LA RÉSISTANCE EST À L'ORDRE DU JOUR

Alors que nous attendons tous les vacances avec beaucoup d'impatience, alors que nous sommes nombreux à en avoir ras le bol de cette situation toujours pleine d'interrogations et d'inquiétudes, il est important de faire le point.

Cela fait deux mois que l'usine est reprise et nous ne savons pas grand-chose en réalité sur notre avenir y compris pour les mois qui viennent. La direction se refuse à donner de réelles informations à la fois sur les intentions de Ford (évolution de la production) et sur les projets de HZ/Hay. Nous travaillons chaque jour avec un niveau de production assez faible dans l'ignorance du lendemain.

Pas étonnant que dans ces conditions, il n'y ait plus trop de motivations au boulot. Le sentiment d'inquiétude mêlé à celui d'être baratiné par la direction, conduit inévitablement à une insatisfaction profonde. Du coup, l'absentéisme semble monter en flèche avec les arrêts maladie qui se multiplient. En réponse, la direction convoque individuellement, intimide et fait la chasse sachant bien que cela ne réglera rien.

Le problème avant tout, c'est l'attitude d'une direction qui méprise les salariés au quotidien. Elle considère que nous n'avons pas besoin d'être informés sérieusement du devenir de l'usine. Pourtant, elle ne nous promet que du

bonheur : sauvetage de tous les emplois et maintien des conditions sociales (on verra plus loin que c'est loin d'être le cas). Alors pourquoi ne sommes-nous pas tenus au courant ? Pourquoi la direction ne rend pas de compte ? N'a-t-elle rien à dire (ce qui est inquiétant) ou bien nous cache t-elle des choses (ce qui n'est pas plus rassurant) ?

En attendant, elle ne reste pas non plus sans rien faire. Le processus de reprise suit son cours et voilà que se précisent ses intentions. Avec la renégociation des accords collectifs et l'externalisation des services supports, les remises en cause de la direction sont beaucoup plus avancées et plus claires que la concrétisation des nouveaux projets dont nous ne voyons absolument rien de concret.

Les accords collectifs : les premières attaques prennent forme

La direction avait promis, la main sur le cœur, « nous ne toucherons pas ni aux emplois ni aux avantages ! ». C'est faux dans les deux cas.

Depuis le début de l'année, Ford déclare partout que tous les emplois sont sauvés. Certes, il n'y a pas de licenciements, il n'y a pas non plus de chômage partiel. Mais tous les mois, les effectifs diminuent ne serait-ce que par les démissions. Le temps passe et tout est fait pour écoëurer, pour démoraliser et pour faire partir ceux qui « craquent » ou ceux qui ont des opportunités ailleurs. En attendant, ce sont des emplois qui disparaissent discrètement. Autant de gagné pour une direction incapable de fournir du travail. Et que dire de la soustraction dont on ne sait pas s'il y a ou pas des suppressions d'emplois ?

En ce qui concerne les conditions sociales, la direction n'est pas plus honnête. Bien sûr, elle agit prudemment. Elle n'attaque pas de front pour éviter les embrouilles et les risques de conflit. Elle manœuvre, balade son auditoire et fait son cinéma. Au départ il n'était question que de franciser et de dépoussiérer les accords. Les réunions se succédant, on voit plus clairement que la direction veut plus que cela. Ses idées de derrière la tête se révèlent, pas de surprise, ce sont celles du Medef !

Elle propose une nouvelle grille des salaires, plus « moderne », ce qui signifie dans la bouche des patrons, moins coûteuse. Une grille qu'elle présente comme favorable pour les salariés mais sans jamais le démontrer concrètement. Une grille qui libèrerait les augmentations individuelles. Quelle blague ! La direction veut juste se libérer des contraintes de la grille actuelle, trop rigide à son goût. Sa proposition consiste à renforcer l'individualisation, à distribuer moins de promotions, à faire au bout du compte que les salariés se battent entre eux pour avoir le « gros lot » qui deviendra exceptionnel.

Nous refusons cette grille car c'est le piège classique patronal. La direction joue au marchand d'illusions. Comment peut-on la croire, même un seul instant, quand elle dit être soucieuse des intérêts des salariés ? Comme à GFT, la mise en place de nouvelles grilles sert à réduire les coûts salariaux.

La différence est qu'à FAI, la direction y va plus calmement du fait de la mobilisation récente.

Nous espérons que l'ensemble des syndicats comprend ce qui se joue et refusera cette proposition que la direction veut imposer telle quelle. Nous ne défendons pas la grille actuelle mais nous disons qu'il vaut mieux ne pas changer pour éviter les mauvaises surprises demain.

Avec le coup du re-calcul des RTT, l'attaque est plus franche. Hypocritement, la direction s'appuie sur une loi qui n'impose en rien la révision du temps de travail. En enlevant 3 RTT en moyenne, il s'agit bien de mettre en pratique le « travailler plus pour gagner moins ». C'est une attaque contre les 35 heures (déjà attaquées avec la suppression d'un jour férié) et contre les salaires puisque le taux horaire diminuerait. Les « 35 heures », on se les était payées en subissant des augmentations de 0,5 % pendant 3 ans. La direction avait eu des subventions pendant 5 ans à l'époque.

Il est hors de question d'accepter une remise en cause du nombre de RTT. Les syndicats se rencontrent mercredi pour aborder ce point. Il apparaîtrait logique que nous refusions unanimement cette attaque patronale.

L'externalisation : le démantèlement programmé de l'usine

Même stratégie pour l'externalisation. La tactique est de commencer le processus par un service qui ne comprend que 5 salariés (le traitement des eaux). Cela apparaît donc comme inoffensif, pourtant il s'agit bien d'en faire accepter le processus.

Les arguments de la direction sont tout autant hypocrites. Elle justifie l'externalisation par des arguments économiques incohérents. On se demande bien pourquoi, l'usine a fonctionné ainsi depuis plus de 30 ans. La logique de l'externalisation correspond à un double avantage pour les patrons. Premièrement, la réduction des coûts car au bout il y a les remises en cause des salaires. Deuxièmement, il y a la division du personnel et au bout le risque majeur de démantèlement de l'usine qui deviendrait une mosaïque de petites entreprises, forcément plus facile à liquider si besoin était.

La direction ment quand elle affirme qu'il n'y aura pas de baisse de salaires. Elle n'a pas les moyens de garantir quoique ce soit. Les futurs patrons (Veolia ou autres) feront ce qu'ils veulent et exerceront les chantage qu'ils voudront. Il suffit de voir les activités sous-traitées aujourd'hui (Sodexo, Filtren, Sita, GSF) : les salariés concernés n'ont ni les mêmes salaires, ni les mêmes conditions de travail et Ford a toujours dit qu'elle ne pouvait rien pour eux quand nous soulevions certains problèmes. En externalisant, en « vendant » des salariés à d'autres patrons, la direction s'en débarrasse tout simplement pour économiser.

Nous sommes complètement opposés à toute externalisation pour ces raisons. Mais aussi parce qu'en multipliant les statuts, il y a le risque d'une dégradation globale de l'organisation du travail mais aussi de la sécurité de tous. C'est un processus dangereux pour nous tous : pour les collègues concernés comme pour tous les autres. Et puis après les gardiens, les pompiers, la logistique, ce serait le tour de qui ? Nous devons défendre au contraire l'unité du site, surtout dans une période où sa pérennité est loin d'être assurée.

Et demain dans tout ça ? Il faut maintenir la pression

Nous ne savons pas où nous en sommes et on peut se demander si la direction le sait vraiment. La production Ford pourrait s'arrêter plus vite (une rumeur pour l'instant), les projets futurs prennent 6 mois de retard et les perspectives de production pour les marchés russe ou chinois en seraient à 25 000 transmissions au lieu des 200 000 espérés. Cela fait beaucoup trop d'incertitudes pour ne pas penser que ça va coïncider l'année prochaine.

Nous sommes en danger quoiqu'en dise la direction. Le discours chez nos collègues d'Ascoforge est à prendre au sérieux. La direction affirme que le tract CGT-CFDT est faux mais elle refuse de le démentir officiellement. Les dirigeants de HZ-Hay qui sont parfois dans l'usine, refusent de nous rencontrer. Tout porte à croire que les nouveaux patrons nous baratinent.

La direction espère sans doute nous fatiguer par ses manœuvres et renforcer le sentiment de résignation. Nous devons au contraire retrouver notre détermination à défendre notre boulot et nos conditions de vie. Nous devons reprendre le chemin de la lutte, sans ça, nous risquons fort de nous faire avoir.

La CGT-Ford, le 30 juin 2009

Compte rendu CE du 29 juin 2009

La direction a annoncé une demande supplémentaire de 4000 transmissions ce qui à ce jour donnera un volume annuel d'environ 200 000 boîtes cette année. Aucune fermeture supplémentaire n'est prévue en 2009.

Sur l'évolution des nouveaux projets, rien de nouveau la direction confirme qu'il y a du retard.

Un minimum de 6 mois de retard sur les projets TTH et composants automobile.

Elle ne donne aucun détail précis sur l'avancement projet par projet. Ce qui est sur c'est qu'aucun contrat n'est encore signé.

Sur le projet des grandes couronnes, le permis est retardé suite à une modification du bâtiment, le permis sera déposé fin juillet. Le bâtiment sera financé en leasing.

Sur le projet de vente de transmissions à d'autres clients que Ford, la direction a rencontré un client chinois ou il y a eu un problème de communication. Soit disant une difficulté de compréhension et traduction qui a abouti à une réunion interminable. La direction en a conclu le besoin de passer par un intermédiaire qui soit capable de faire le lien entre FAI et les clients. Ce client représente un volume de 10 000 transmissions.

Reste 190 000 boites à trouver pour atteindre l'objectif ce qui nous paraît plus qu'inquiétant sans compter que l'intermédiaire n'est toujours pas défini. Pour ce qui est de la piste du marché Russe et Indien aucun contact à ce jour.

Il faut 18 mois pour être prêt à livrer des transmissions à partir de la signature d'un contrat.

Pour l'instant, aucune banque n'a été sollicité car aucun dossier n'est ficelé.
L'inquiétude sur l'avenir demeure et on ne sait toujours rien de plus à part qu'il y a du retard.

La direction a garanti qu'il n'y aurait aucun licenciement jusqu'à fin 2011.

Suivant les volumes, elle n'a pas exclu d'avoir recours au chômage partiel.

Sur la situation de HZ et Hay, la direction a démenti le tract CGT/CFDT d'Ascoforge et dit que ce n'était que des mensonges.

Nous avons demandé des précisions sur Salvus Diligens, société créée en 2003 qui a pour dirigeants les mêmes qui ont créé HZ en 2007. La direction nous explique qu'elle ne sait pas et qu'elle n'a même pas chercher à savoir les activités et l'historique de cette société. Étonnant ! (voir notre article sur cette page datant du 22 juin). Entre le tract d'Ascoforge et cette déclaration, inutile d'être détective pour savoir qui est un menteur dans cette histoire.

Sur le plan de formation, nous avons remis [des remarques et des questions](#). Nous attendons les réponses à celles-ci.

Nous avons dénoncé l'exclusion agressive par la direction de deux membres du CHSCT de la CGT de la réunion de présentation de Véolia à nos collègues du traitement des eaux sur la reprise.

La CGT-Ford, le 29 juin 2009

NÉGOCIATIONS ACCORDS COLLECTIFS RÉUNION N° 4 PRIMES ET TEMPS DE TRAVAIL

En préambule de cette nouvelle réunion, la direction s'est « amusée » à nous faire un bilan d'une enquête récente sur les salaires moyens dans la région. Le tout pour nous dire que nous nous trouvons au dessus de cette moyenne qui est de 1400€. Nous serions à FAI à 2031€ net de moyenne. Ce sont les chiffres de la direction, ceux qui se trouvent en dessous apprécierons de le savoir et ils sont nombreux.

Nous sommes permis de demander la moyenne des salaires de nos dirigeants mais sur ce point, la direction a été beaucoup plus discrète et a arrêté là le débat après nous avoir dit qu'il était normal que les salaires augmentent en haut de la pyramide...

Nous n'avons pas pu rediscuter de la grille des salaires proposée par la direction lors de la dernière réunion. Comme d'habitude, ce que la direction appelle des négociations n'est en fait qu'une consultation. Elle vient avec sa proposition et en restera à celle-ci.

Nous en arrivons à l'ordre du jour : les primes.

Nous avons dans nos accords d'entreprise une dizaine de primes :

Equipe, panier, habillage, recouvrement, quart d'heure de douche, assiduité pour les SD, double SD, prime de fin d'année, d'ancienneté, de vacances, de transport, de contrainte, de CIRS.

D'après la direction : toutes ces primes seront maintenues.

Prime de casse croûte : Maintenu, sauf à voir quand nous serons en 1x8 car elle n'est pas prévue dans la convention collective.

Prime animateur interne : Maintenu et pour la première fois, la direction semble d'accord pour que les tuteurs soient bénéficiaire de celle-ci. Mais elle y réfléchit.

Chômage partiel : Nous restons à 70% puisque la direction n'a pas signé de convention UNEDIC. Preuve que les 75 % de Sarkozy n'étaient qu'un effet d'annonce, une fois de plus.

Les changements sur les primes se limitant à des déplacements de virgules, la direction a eu le temps d'attaquer le pavé suivant, le verbe attaquer étant opportun :

La proposition de la direction sur le temps de travail n'est ni plus ni moins une remise en cause des 35 heures.

Nous abandonnerions le principe de calcul des RTT que nous avons actuellement pour le remplacer par le modèle GFT.

Cela nous ferait perdre pas moins de 3 RTT sur les 15 dont nous disposons actuellement pour nous retrouver à une moyenne de 12,28 RTT par an selon les propres chiffres de la direction.

C'est aussi une attaque sur les salaires puisque nous travaillerions 3 jours de plus pour le même salaire.

La direction remet en cause un acquis fondamental sur le repos et le temps de travail.

Comme à son habitude la direction nous ment. Après avoir promis rien remettre en cause et de simplement « franciser » les accords, la voilà qui dévoile ses vraies intentions : faire des économies sur notre dos.

Nous n'avons pas l'intention de laisser faire. En espérant que les autres organisations syndicales refusent avec nous ces premières attaques contre nos conditions de travail et salariales.

La CGT-Ford, le 24 juin 2009

Compte rendu de la réunion du CE extraordinaire du 22 juin 2009

Ordre du Jour :

Information et consultation du CE concernant le projet d'externalisation de la station de traitement des eaux.

La réunion a débuté par la demande des élus CE à ce que les dirigeants de la HZ Holding soient présents lors du prochain CE. La direction a refusé catégoriquement prétextant qu'ils étaient représentatifs. Oui mais de qui ? Ford ? First ? HZ ? Hay ? Salvus Diligens ? On s'y perd !

Nous avons demandé des informations sur la situation des sociétés HZ et HAY suite aux informations de nos collègues d'Ascoforge. La direction a prétendu que les informations du tract Ascoforge que nous avons affiché dans nos panneaux étaient erronées. Nous attendons toujours un démenti officiel !

Externalisation du traitement des eaux

Après une présentation de la station du traitement des eaux et de la société VEOLIA, les conditions de reprise éventuelle des 5 salariés concernés ont été

discutées. Les collègues seraient intégrés dans une structure dite UES (Union Économique et Sociale). Cette entité est composée de 1300 salariés regroupant en quelque sorte plusieurs filiales de VEOLIA.

La société VEOLIA rencontrera les salariés pour soi-disant leur donner des garanties sur leurs contrats et sur leurs rémunérations. Mais des garanties, il ne peut y en avoir. Tout ce que font les patrons, ce sont des promesses qu'ils n'ont pas l'intention ou ne sont pas sûrs de pouvoir tenir.

Même si la société VEOLIA dit qu'il n'y aura pas de perte de salaire et que la reprise sera la plus propre possible, pour la CGT c'est le début du démantèlement de l'entreprise. Un processus qui vise à remettre en cause les statuts, les salaires, les conditions de travail.

Externalisation du traitement des eaux aujourd'hui !!! Qui seront les prochains sur la liste ???

Nous sommes opposés à toute externalisation pour maintenir l'unité du site et des salariés.

La CGT-Ford, le 22 juin 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 connaît, 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, le 22 juin 2009

PREMIERES DEMARCHES VERS LA CREATION D'UN COMITE DE SUIVI

Face à une direction silencieuse depuis le 31 mars, dernière réunion de consultation du CE sur le processus de reprise, nous ne pouvons rester sans bouger. Alors que la direction s'était engagée à nous tenir régulièrement informés, aucun détail sur l'avancement des différents projets n'a été donné. Nous devons trouver des leviers d'action pour la forcer à communiquer sur notre avenir. C'est dans ce sens que nous souhaitons la création d'un comité de suivi.

C'est pour toutes nos inquiétudes et aussi parce que le contribuable participe à hauteur de 15 % de l'investissement (30 millions d'€) que nous sollicitons tous les acteurs économiques et sociaux afin de les rencontrer et surtout dans le but de créer un comité de suivi où toutes les organisations syndicales seraient représentées.

Les premières réponses à nos démarches commencent à arriver. Nous avons été invités à nous présenter dans les bureaux de la Sénatrice de la Gironde, Madame Françoise CARTRON, pour rencontrer son attaché parlementaire qui est aussi celui du Sénateur Alain ANZIANI.

Nous avons fait une présentation de la situation actuelle et répondu à de nombreuses questions. Nous avons insisté sur le manque d'informations sur les nouveaux projets et surtout sur nos doutes quant à leurs viabilités. Nous avons parlé des six mois de retard annoncés par la direction. Tout ceci a provoqué des interrogations de notre interlocuteur puisque ce n'est pas ce qu'ils ont entendu lors de l'officialisation de la reprise. Toutefois, ils étaient déjà septiques sur plusieurs points. Comme nous, nombreux sont leurs doutes sur l'avenir de FAI et la viabilité de certains projets annoncés par le repreneur.

Leurs interrogations se portent aussi sur l'ambiance dans l'usine et sur ce que pensent les salariés. Nous avons essayé de décrire objectivement le paysage et évidemment, nous avons fait ressortir les inquiétudes que nous partageons tous.

Nous les avons informés de la remise en question des accords collectifs et du commencement des processus d'externalisation. Nous avons expliqué que nous sommes contre toute externalisation dont le but est de diviser et affaiblir les salariés. Nous avons rebondi sur la sous-traitance et ses conditions de travail.

Nous avons rappelé que nous nous battons pour la sauvegarde des emplois FAI mais aussi pour les milliers d'emplois induits que le site engendre. Nous voulons éviter une catastrophe sociale pour la région.

Nous avons insisté sur le devoir de contrôle et de surveillance de l'utilisation des subventions, ce sont des fonds publics qui ne tombent pas du ciel. Et elles peuvent être un pouvoir de contrôle pour les élus.

Nous les avons invités à participer au débat qui aura lieu le 05 septembre en préambule du concert à Blanquefort. Ce rendez-vous pourrait être le début de nos rencontres et de nos échanges. Lors des différents rendez-vous que nous aurons avec les élus, nous les inviterons à participer à ce débat pour discuter de notre avenir.

*

La Sénatrice de la Gironde Françoise CARTRON, à travers son attaché parlementaire Nicolas Aamm, dit être à l'écoute de la préoccupation des salariés de FAI et favorable à la création d'un comité de suivi.

*

Le président de la CUB et maire de Blanquefort Vincent FELTESSE nous a aussi dit y être favorable.

*

D'autres rencontres sont déjà prévues notamment avec la Député Pascale GOT ou encore au Conseil Général avec Madame Christine BOST entre autres...

La CGT-Ford, le 19 juin 2009

QUAND LA DIRECTION DE GFT PERD AU TRIBUNAL, LES SALARIÉS Y GAGNENT

Dans son compte rendu de la réunion CE du 18 juin 2009, la direction de GFT informe les salariés que pour faire suite à la décision du Tribunal de Bordeaux concernant la coïncidence du 1er mai et de l'Ascension 2008, l'ensemble des salariés se verra attribuer une journée supplémentaire de récupération qui sera prise collectivement le 13 juillet pour le pont du 14 juillet.

Ce dont elle ne se vante pas, c'est qu'elle s'est retrouvée devant ce tribunal suite à une procédure engagée par la CGT de GFT. La CGT avait demandé l'application de la loi mais face au refus des patrons qui ne respectent que ce qui les arrange dans les textes, il aura fallu en arriver là.

Notre direction n'étant pas différente de celle de GFT dans sa vision du respect des textes, nous avons engagé le même bras de fer. La procédure est en cours mais suite au jugement de GFT, nous ne doutons pas d'obtenir le même résultat.

A l'aube d'une remise en question de notre grille des salaires, du temps de travail et d'autres aspects des accords collectifs dans le cadre de la renégociation, il est indispensable de faire respecter nos acquis et de se battre pour les conserver.

***Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a perdu d'avance.
Mais surtout, celui qui se bat peut gagner !!!***

La CGT-Ford, le 19 juin 2009

NÉGOCIATIONS ACCORDS COLLECTIFS RÉUNION N° 3 FORCING POUR LA NOUVELLE GRILLE

Le ton de la direction a clairement changé : il est question maintenant de faire passer en force la nouvelle grille. Pour elle, c'est simple, il s'agit d'améliorer la situation pour l'ensemble des salariés. Et elle n'accepte pas la critique ou toute opposition à ce qu'elle propose.

Pourtant son argumentation est pauvre : « c'est une évidence, notre proposition est une amélioration ». C'est tout sauf évident. Et même, nous pensons que c'est une brèche qu'elle ouvre pour s'attaquer en réalité à nos salaires.

La suppression des indices en laissant uniquement un mini-maxi pour chaque coefficient est présentée pour donner plus de souplesse et ainsi permettre une meilleure évolution de carrière. Pour nous, elle augmente la marge de manoeuvre de la direction en individualisant encore plus les salaires. La direction nous fait un gros bluff. Faute de démonstrations mathématiques, elle insiste sur « l'espoir » d'avoir mieux, sur l'illusion que peut être cette nouvelle grille débloquerait la situation des salariés.

L'augmentation des mini (1%) des coef 145 à 200 (ce qui impacterait immédiatement une augmentation pour une « quinzaine de salariés ») et les maxi de 3 %, cela ne change strictement rien. L'existence de maxi supérieurs ne garantit en rien que nous l'atteindrons un jour.

Elle renforce l'illusion du mieux pour demain.

Son truc des fourchettes (3 à 5 % pour les mérites, 4 à 6 % pour les promos), derrière son côté moins rigide, provoque de fait une aggravation de l'inégalité de répartition des augmentations individuelles. En donnant plus à certains (5 ou 6 %), les autres auront forcément moins (3%). Et surtout en donnant plus à certains, cela signifie qu'au total, il y aura moins de salariés qui obtiendront des promos et mérites. Ce que la direction a reconnu « c'est vrai ! ». Au bout du compte, cela peut favoriser les rivalités entre les collègues, la lutte de chacun pour gagner le gros lot, sachant que ce sera au détriment d'un autre.

Nous sommes opposés à cette culture de l'individualisation du chacun pour soi, ce qui va à l'encontre de la défense collective des salaires.

En rajoutant les coef 335 à 395, c'est-à-dire en mettant les ETAM dans la même grille, il sera impossible de contrôler que les ouvriers n'y perdent rien. Il y a le risque d'un transfert d'une partie de budget des ouvriers vers les ETAM. D'autant plus que l'on n'a jamais connu et que l'on ne connaît toujours pas leur masse salariale. Alors la question est pourquoi cette intégration ? Cela doit bien servir aux calculs très rationnels de la direction, c'est-à-dire faire des économies.

De toute façon la direction a été claire sur une seule chose : « l'objectif n'est pas d'augmenter les coûts salariaux, nous n'avons pas de marge, nous ne pouvons pas dérapier ». La nouvelle grille ne doit pas lui coûter plus cher. Donc comment est-il possible d'améliorer les augmentations de salaires en n'augmentant pas les coûts ?

La discussion sur la grille des salaires est un leurre. La question centrale est l'enveloppe qui est donnée au moment des négociations annuelles salariales. La grille ne fait qu'assurer une répartition plus ou moins équitable. Le vrai problème est bien ce que la direction nous donnera en mars prochain.

Et il y a la matrice des compétences qui sera toujours là pour mettre un frein aux augmentations. En fait, il est impossible que la grille puisse « libérer » les augmentations. La « flexibilité » tant vantée par la direction est un outil qui s'est toujours traduit par des attaques contre les salariés.

Cette nouvelle grille nous apparaît comme une manoeuvre de la direction. Pour nous, c'est une volonté de la direction de grappiller des économies sur notre dos. Tout est dans le « il sera possible » mais il n'y a rien de clairement établi. Nous ne pouvons pas signer un chèque en blanc.

Nous nous opposons à la mise en place de cette nouvelle grille.

Vendredi 19 juin, une rencontre des syndicats est prévue pour en discuter.

La CGT-Ford, le 18 juin 2009

NÉGOCIATIONS ACCORDS COLLECTIFS RÉUNION N° 2 MODIFICATION DE LA GRILLE DES SALAIRES

La direction a prévu de faire une réunion par semaine, jusqu'à la fermeture d'été, pour discuter, « négocier » l'ensemble des accords collectifs. Elle assure qu'elle ne remettra pas en question l'essentiel de ces accords mais souhaite en modifier quelques aspects.

La réunion d'aujourd'hui portait sur un sujet qui semble être primordial pour la direction : le changement de la grille des salaires. Elle propose une grille de type GFT qui voit la disparition des indices et la mise en place d'un mini-maxi pour chaque coefficient.

La direction a passé du temps à vendre son produit. « Refaire la grille des salaires, cela nous améliorera la vie ». Voilà le fond de l'argumentation. En fait,

la direction présente la chose disant que son objectif est de simplifier la grille, ce qui n'apporterait d'après elle que des avantages.

Voici les avantages dont il serait question :

- intégration de 3 coefficients supplémentaires (335, 365, 395) ce qui augmenterait les perspectives de développement de carrière. C'est sûr qu'un collègue au coef 180 pourra ainsi espérer un jour passer 335, ce qui n'est pas le cas avec la grille actuelle. Avant, il ne pouvait espérer que le 305 ! Argument peu convainquant.
- avec la nouvelle grille, nous pourrions avoir des augmentations au chiffre « rond ». Par exemple au lieu d'une augmentation de 45.88 euros, on pourrait avoir 45 ou 46 euros. Nous voyons là l'énormité des conséquences.
- la suppression des indices, en donnant plus de souplesse, la direction pourrait donner des augmentations générales avec un plancher. C'est-à-dire, par exemple, une AG de 2 % avec un plancher à 40 euros. Si on comprend bien, jusqu'à présent la grille actuelle empêchait le patron de faire des augmentations plus importantes. Une augmentation avec plancher c'est toujours mieux pour les plus petits coefficients mais le vrai problème c'est l'enveloppe globale de l'augmentation.
- La direction se dit prête à augmenter les maxi de chaque coefficient, par contre elle est très réticente à augmenter les mini disant que ça lui coûtera de l'argent. Ce qui prouve que l'augmentation des maxi ne lui coûtera rien ou très peu, parce que nous serons peu à les atteindre, évidemment. De la même manière que nous n'obtiendrons jamais les nouveaux coefficients (335 et plus).
- La direction propose une règle pour les augmentations individuelles : entre 3 et 5 % pour les « mérites » et entre 4 et 6 % pour les « promos ». C'est déjà ce que nous avons avec la grille actuelle pour les mini et quant aux maxi, l'espoir fait vivre. Encore une fois, la chose est présentée comme avantageuse alors que cela mettra les salariés encore plus en concurrence. Car le « plus » qui sera pris par quelqu'un ne pourra l'être par un autre.

Nos premières critiques ... et pas les dernières.

En clair, la direction souhaite individualiser encore plus les salaires en créant l'illusion que chacun y trouvera son compte. C'est le contraire qui se passe en réalité. Plus les salaires sont individualisés, plus la pression est forte pour les faire baisser collectivement. La direction demande de la souplesse et de la flexibilité nous le présentant à notre avantage mais nous savons bien qu'au contraire cela profitera au patron. Ne doutons pas qu'ils ont bien réfléchi aux systèmes de paye et qu'ils calculent ce qui leur permet de donner moins.

L'heure patronale est à la maîtrise des coûts salariaux et sûrement pas aux cadeaux.

Il est important que nous discutons largement de tous ces problèmes et que chacun d'entre nous essaie de se faire une idée claire sur ce que propose la direction.

Contrairement à ce que laisse entendre le flash info n° 8, la direction ne souhaite pas remettre en cause les primes quel qu'elles soient (c'est une erreur de rédaction nous dit-elle).



La CGT-Ford, le 11 juin 2009

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 du site :

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

