

Bonnes nouvelles

Mince... c'est la reprise !

La réunion du CE de ce lundi a été marquée par le changement de directeur de l'usine. Il s'agit à n'en pas douter du plus gros transfert de ces dernières années, même si nous ne connaissons ni le revenu de l'ancien ni celui du nouveau.

L'ex directeur et son remplaçant ont donc participé à la réunion... à peu près pendant 20 minutes. Petit discours de Joyeux, ne portant pas sur son bilan non, mais vantant ses 10 ans d'ancienneté à son poste de directeur, un record paraît-il dans le monde Ford. Il part à Cologne pour remplacer le nouveau qui arrive, G. Inden, un dirigeant allemand.

Il s'agit donc d'un échange, d'un prêt de personnel qui sait, au volontariat on espère. Le nouveau n'a pas dit grand-chose non plus, le peu qu'il a exprimé ne restera pas dans nos mémoires, tant il s'est contenté de généralités. Il a présenté sa mission qui se trouve avoir une ambition très limitée : il s'agit pour lui de poursuivre le job de son prédécesseur, d'atteindre les objectifs de sécurité et de qualité. Ah quand même !



Nous lui avons posé des questions, fait des remarques mais le bougre est resté impassible. Par exemple, concernant la qualité et la sécurité, nous avons réexpliquer un aspect qui nous semble fondamental : l'effectif est vieillissant (50 ans de moyenne), la diminution continue de l'affaiblit et le fragilise toujours plus, donc il est incontournable de recruter, de rajeunir, de former, de renforcer les compétences.

C'est sur cette base, grâce à une telle politique, que nous pourrions envisager un avenir pour le site, un développement de l'activité. Le nouveau directeur, comme l'ancien, nie le problème. D'ailleurs, il quitte la réunion sans discuter des intentions de Ford. On craint qu'il ne sache pas grand-chose et que les choix hasardeux de Ford continuent encore.

Nous n'avons pas l'illusion qu'un bon mercato avec la venue d'un joker pourrait changer la donne. L'important est que nous salariés nous nous mêlions de nos affaires avant que Ford nous ponde un coup tordu.

UNE MANIF ET ÇA REPART !

Depuis la dernière manifestation contre le projet de loi-travail, celle du 5 juillet, il s'est passé quelque chose : le lendemain, le gouvernement finissait par faire voter cette loi, enfin « voter » c'est une façon de parler car en réalité il est passé en force en utilisant encore l'article 49.3.

Ça change seulement une chose. C'est que la relance de la mobilisation, que nous sommes nombreux à souhaiter, ne se fera pas avec l'objectif du retrait de projet de loi mais pour l'abrogation de la loi. Nous sommes bien déterminés à faire reculer le gouvernement et le patronat, sur cette loi qui s'attaque au code du travail et à la protection des salariés mais pas seulement.

Il s'agit en réalité de stopper les reculs sociaux, d'imposer des améliorations de nos conditions de vie, un progrès (32h par semaine, embauches massives, retraite à 60 ans, augmentation de salaires, ...) ce qui revient à imposer un partage des richesses. C'est possible mais cela signifie une grosse mobilisation, un tous ensemble déterminant. Pour cela, il y a besoin que des millions de gens concernées se mêlent à la lutte.

PREMIER RENDEZ-VOUS CE JEUDI 15 SEPTEMBRE !

MOINS DE PERSONNEL = MISE EN DANGER

Voilà la direction prise en flagrant délit de prise de risque et même de mise en danger d'autrui. Cela se passe au TTH et plus précisément à la maintenance mais cette situation se produit aussi ailleurs dans l'usine. Le problème de départ c'est la diminution de personnel à la maintenance. Pour remplacer des départs en retraite à l'affûtage, l'idée géniale la direction c'est de piocher 5 mécanos à la maintenance DCT et TTH pour les mettre en formation avant d'intégrer le secteur diminué de l'affûtage. Déplaçant le problème et créant ainsi ailleurs un manque de personnel.

Résultat prévisible et immédiat, des agents de maintenance sont appelés à intervenir sur les fours du TTH, dans des situations d'urgence, sans formation, sans sensibilisation suffisante aux risques et aux dangers. La hiérarchie y voit une incapacité de réactivité des salariés de la maintenance DCT. Dingue non ?

La solution, la seule sérieuse et efficace, c'est d'embaucher du personnel extérieur, à la maintenance comme ailleurs, pour soulager la charge de travail, pour rajeunir, pour renforcer les effectifs et les compétences collectives. Il y a urgence.

FORD ET SON « ENGAGEMENT SANTÉ » : ILS OSENT TOUT !

Dans les allées des vestiaires, un affichage de Ford nous a sérieusement intrigués (voir sa reproduction ci-dessous). « Nos biens les plus précieux sont nos employés » ! Incroyable non ? Alors est-ce du cynisme, de l'humour noir, une blague d'été ?

Bon c'est vrai, il n'est pas écrit « TOUS nos employés » ce qui expliquerait qu'au moins une partie d'entre nous n'ait pas l'impression mais alors pas du tout que Ford nous considère comme un « bien précieux ». Car vu le niveau de nos salaires, nos conditions de travail souvent difficiles, une pénibilité accrue avec le manque de personnel, les pressions pour produire plus alors que les volumes sont faibles, le harcèlement d'une partie de la hiérarchie (remontrances et convocations dans les bureaux), non décidément, le « bien précieux » on ne voit pas !

Pourtant Ford l'affirme fort « Il ne peut y avoir aucun compromis ». En sont-ils si sûrs les dirigeants ? Pas de compromis avec la santé qu'elle soit psychologique ou physique ? Par exemple en poussant les collègues abîmés par le travail vers la sortie ? En les convoquant

Nos biens les plus précieux sont nos employés

Il ne peut y avoir aucun compromis

Rien n'est plus important que leur sécurité et leur bien-être. Vos collègues et leurs familles comptent sur cet engagement.

Mark Fields Bill Ford

Ford Go Further

ENGAGEMENT SANTÉ & SÉCURITÉ

CHASSE AUX SORCIÈRES ?

Nous ne comprenons toujours pas pourquoi certains chefs, notamment l'ami Ricoré, multiplient les convocations et sanctions, mettent la pression sur les collègues alors que les productions restent faibles. C'est injustifiable ! A part de vouloir nous bousiller la vie au travail. C'est quoi le problème ? Il y a trop de chefs, ils sont en concurrence, ils font la course au plus zélé ?

Plutôt que de mettre abusivement la pression voire même de harceler des salariés qui font leur travail comme ils peuvent, avec les moyens que nous avons, ces chefs devraient au contraire mettre la pression sur les dirigeants pour qu'ils apportent une quantité de travail qui assurent à nous tous et à l'usine un avenir. Car question « objectifs non atteints » les plus mauvais c'est bien la direction ! Mais qui pour sanctionner ?

et les sanctionnant parce qu'il ne peuvent plus atteindre les objectifs de production ? C'est ça « pas de compromis » ? En réalité combien de collègues ont été abîmés par le travail, plus précisément par les conditions de travail qui nous sont imposées.

Ce genre de déclaration même grandiloquente ne peut pas cacher ou faire oublier un seul instant que les priorités de Ford, répétées dans les réunions CE ou DP ou même CHSCT, lors des rencontres avec les dirigeants de Ford Europe, sont la compétitivité, l'efficacité, la rentabilité et tant d'autres synonymes pour dire que l'intérêt de notre travail c'est de rapporter le plus d'argent possible aux actionnaires.

Par contre c'est vrai, on le confirme, les actionnaires sont bichonnés, les dirigeants et les hauts cadres ont bien assez d'avantages ou de privilèges qui les placent clairement dans la catégorie des « biens précieux ». Maintenant, pour la justice, le respect de toutes et tous, l'égalité de traitement, cela signifie partage des richesses et du pouvoir. Ça c'est notre « engagement » et sûrement pas le leur !



DÉPART SANS PANACHE

C'est officiellement aujourd'hui (le 1^{er} septembre) que le directeur « Joyeux » nous quitte. Pas de fête, pas de bruit, quasiment discrètement. On se demande même si ses « amis » de la direction vont le regretter tant son « règne » a été chaotique. Il a d'ailleurs un gros point commun avec Hollande : avec lui que des galères !

Balloté par les événements, notamment par notre longue mobilisation, il a navigué à vue pendant toutes ces années, avalant toutes les couleuvres de Ford, payé (cher) pour manipuler les salariés, pour faire accepter toutes les étapes de la politique hasardeuse de Ford et faire gober tous ses mensonges évidemment.

Pas de regret, pas de nostalgie, non. Mais son départ ne semble malheureusement pas être le signe d'un changement de stratégie de la part de Ford. On ne sait d'ailleurs pas si cela signifie quelque chose (en bien ou en mal) ou si cela fait partie de la valse classique des dirigeants.