



Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !

COMPTE-RENDU RÉUNION CE + CHSCT PRÉSENTATION ORGANISATION 2017



<http://cgt-ford.com> - Mercredi 7 décembre 2016

Avant la réunion, en nous dirigeant vers la salle, nous avons eu loisir de voir le deuxième four de traitement thermique de GFT arriver sur camion. Ça n'aura pas d'influence sur les chiffres qui seront annoncés lors de cette réunion qui ne concerne que 2017 mais pour l'avenir, il en sera certainement autrement.

Cette réunion fait suite à une demande commune du CE et du CHSCT afin d'obtenir des informations sur l'organisation 2017, notamment à la suite d'inquiétudes provenant de la suppression de postes dans des services supports comme la maintenance. Nous allons vite comprendre que la direction a l'objectif de réduire les effectifs dans tout l'atelier ! D'ailleurs les directeurs de l'usine sont venus en force puisqu'ils sont tous présents pour le massacre.

Présentation du budget de l'usine 2017 en globalité et par activité :

Prévisions de productions au budget :

6F35 : 112 000 = 500 soit 2 équipes

DCT : 190 000 = 826 soit 3 équipes

Carter Fox : 350 000 = 1515 soit 3 équipes + SD

TTH : 619 000 = 2679 soit 3 équipes + SD

Comme chaque année, le budget prévu est faux puisque ce n'est qu'une base de calcul donc il y aura réajustement des volumes. Par exemple pour la 6F35, le chiffre est déjà faux puisque le 28 novembre, la direction nous a annoncé 109 300.

RTO au budget (besoin en personnel théorique) :

Janv	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
774	768	761	756	752	748	742	735	729	728	727	724

Comme pour les prévisions des volumes, les chiffres en besoin de personnel sont faux et seront réajustés par activité.

Payroll au budget (besoin réel en personnel) :

Janv	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
801801		799	794	793	787	780	777	773	769	768	758

À ces derniers chiffres, il manque environ 50 mensuels et 60 hors manufacturing soit 110 personnes à ajouter. Il y a toujours un objectif d'efficacité de 7% (réduction des effectifs) mais la direction en aurait identifié « que » 3,5%. L'efficacité aura été entre 2% et 2,5% en 2016.

L'expert du cabinet Sécafi prend la parole pour dire que les chiffres de production qui sont fournis sont bien inférieurs par rapport aux prévisions antérieures, notamment aux chiffres qui lui ont été fournis ainsi qu'aux commissaires aux comptes !!!

Présentation des activités par les directeurs de productions :

6F35 : pour les zones assemblage et production, un des objectifs 2017 est de réduire l'effectif RTO de 12 personnes. Par exemple par l'installation d'un robot. Au Gear lab en passant de 2 personnes par équipe à une, par exemple diminution des fréquences de contrôle sur le taillage, etc...

La direction a plusieurs projets en cours d'étude sur les lignes 6F35, Carrier et Kit. Par exemple utiliser le potentiel de la ligne 6F au maximum de 6h à 17h. Et de 17h à 22h ? Faire la girouette dans l'atelier ? Automatisation du déchargement des deux lignes de Kit.

Résultat = suppression de 14 personnes

Fox : étude d'installation d'une caméra de contrôle au final qui ferait passer de 3 salariés (Heller et visuel) à 2 salariés.

Maintenance 6F35/Fox (zones W et B) : d'après la direction, le nombre de bons de maintenance et d'heures passées dans l'ensemble des secteurs montrerait une baisse de 30% du nombre de bons et une baisse de 22% du nombre d'heures de travail entre le premier et le deuxième semestre. La direction dit souhaiter conserver l'organisation ACO mais accroître les synergies entre zones de maintenance W et B. Les dépanneurs du W seraient « formés » à la zone B et inversement.

Résultat = suppression de 3 personnes (un électricien, un RMO et un équipement).

DCT : projets de réaménagement des postes de préparation plaques de friction = 3 personnes en moins. Automatisation du chargement = 3 personnes en moins. Automatisation du contrôle qualité des soudures lasers, amélioration de la productivité et qualité du soudage laser permettant l'arrêt des SD = 6 personnes en moins.

Résultat = suppression de 12 personnes

TTH : Traitement DCT et 6F35 sur four 62010 par campagne. Extinction du four 82000 utilisé pour le DCT = 3 personnes en moins. Le labo, les agents de maîtrises et les caristes passeront en 2x8 et nuit fixe. **La direction recommence à vouloir imposer les nuits fixes en supprimant les 3x8, mais cette fois, elle y va petit à petit, pour faire passer la pilule en douceur ou en divisant les salariés pour s'éviter l'affrontement qu'elle a connu la dernière fois avec les collègues. Elle essaie même de faire croire qu'il s'agit de recommandations du CHSCT ce qui est pour le moins malhonnête car c'est faux ! Pour montrer la manipulation et l'escroquerie, le secrétaire du CHSCT lit les préconisations de la commission d'enquête où il n'est jamais fait allusion à ça. La direction recule devant l'évidence.**

Résultat = suppression de 3 personnes

Maintenance DCT/TTH (zones A et TTH) : d'après la direction, le nombre d'heures passées dans l'ensemble des secteurs montrerait une baisse de 42% du nombre d'heures sur le DCT et une baisse de 29% sur le TTH. À contrario, elles augmentent de 46% en ce qui concerne les interventions des IMT/CDSPA. Là aussi, la direction souhaite accroître les synergies entre zones de maintenance A et TTH.

Résultat = suppression de 6 personnes (un APM, 3 électriciens, un RMO et un électro-méca TTH). Il n'y aura plus que 38 personnes sur ces activités mais la direction a un objectif cible à seulement 35.

Sauf si les SD continuent. Auquel cas le besoin serait à 40 personnes eu 1^{er} trimestre et 39 au 2^{ème}.

Logistique : il y aurait 9 départs en retraite en 2017.

Projets de pont bascule. Réception NPM et magasin central. Temps d'ouverture réception/expédition. Réorganisation des flux de l'atelier. Stratégie d'expédition des 6F35. Suppression des comptages spéciaux. Synergies des tâches PM&NPM.

Résultat = suppression de 9 personnes

Manufacturing & Engineering : 3 prêts à GFT et peut-être 4. Il y a 15 départs en retraites prévus. 1 au ME, 2 en maintenance planifiée, 5 à l'affûtage (remplacés), 4 aux Utilités (remplacés), 3 au TR (2 remplacés).

Résultat = suppression de 8 personnes pour objectif mais 6 prévues.

Qualité : objectif de réduire le personnel de 5 personnes. Contrôle visuel et Road Test passeront de 2 par jour à un par jour soit 3 personnes en moins. Et une personne de moins en rejet et contrôle dimensionnel. Plus prêt de personnel de 3 personnes du département qualité. et 2 départs en retraite au sein du service audit/garage.

Résultat = suppression de 4 personnes mais objectif de 5.

Encadrement et direction ? RAS !!! Alors qu'ils font baisser les effectifs partout dans l'usine, eux, chefs en tous genres, resteront toujours aussi nombreux !

Résultat = ils seront toujours aussi nombreux sur notre dos.

Conclusions :

On l'aura compris, le principal objectif de la direction est de supprimer du personnel ! 59 postes, rien que ça !

Sous couvert « d'amélioration continue », bien sûr. Alors la direction explique qu'il s'agit d'améliorer les conditions de travail mais un constat rapide montre que chaque fois que la direction améliore quelque chose, ça passe par de la suppression de personnel. Elle ne trouve plus le budget lorsqu'il s'agit de soulager la charge de travail sans suppression de poste !

Le secrétaire du CHSCT est intervenu pour dénoncer le fait que le CHSCT n'est pas intégré et qu'il n'est sollicité que lorsque les « projets » sont avérés et décidés. On comprend bien que la direction ne veut pas que le CHSCT ou les syndicats lui mettent des battons dans les roues dans la réduction des postes qu'elle met en place.

L'organisation du travail présentée par la direction est un plan de « dégradation continue ».

Si son objectif est de faire une usine sans ouvriers, elle s'y prend bien.

Constatant ces dégradations, on s'interroge sur les déclarations récentes d'un syndicat montrant à Ford qu'il est prêt à marchander, à négocier des reculs sociaux. Ford et la direction locale n'ont pas besoin de ce soutien pour massacrer nos acquis, nos conditions de travail et notre avenir.

Information-consultation sur le projet de convention individuelle de prêt de personnel pour 2017 entre FAI et GFT et le projet d'avenant - Avis :

8 votants : 4 défavorables, 4 favorables.

Les 4 membres de la CGT ont voté défavorable. Contrairement aux autres organisations syndicales, La CGT refuse d'accompagner la direction dans son objectif de réduction des effectifs à FAI.