



ET LA DIRECTION INVENTA ... LE TRAVAIL PARTIEL « MAISON » UN DÉBUT DE LIQUIDATION ?

Consultez notre site internet : www.cgt-ford.com

Mercredi 3 octobre 2018

La direction vient d'annoncer une réunion extraordinaire CE/CHSCT pour vendre : une nouvelle « organisation » du travail se mettrait en place très rapidement. La production baisse encore un peu plus notamment au DCT. Mais c'est toute la production qui devrait s'en trouver modifiée.

Concrètement, notre présence au boulot tous les jours n'est plus souhaitée pour un grand nombre d'entre nous, mais ce pourrait être qu'un début.

- Au DCT nous travaillerions 2 jours par semaine et les 3 autres jours... à la maison !

- Sur la 6F35, pas de baisse programmée mais nous travaillerions que 4 jours par semaine, le dernier (le vendredi) se faisant ... à la maison.

Les autres secteurs ne seraient pas concernés par des changements, pour le moment, car rien ne dit que la suite ne va pas venir rapidement.

FORD AVANCE VERS LA LIQUIDATION DE L'USINE, D'ÉTAPE EN ÉTAPE... VERS LA CATASTROPHE ?

Le DRH « local » annonce cela comme une surprise, un « choc » même, voire sous la forme d'un ordre brutal, venant de Ford Europe, comme s'il y avait une urgence à imposer cette nouvelle réorganisation dans un contexte déjà bien particulier.

Comme si cela était imprévisible. Comme si cela n'était pas depuis longtemps dans les intentions des dirigeants européens.

Dès l'annonce de la fermeture de l'usine, le 7 juin, avec le lancement de la procédure PSE, Ford avait sûrement déjà prévu de finir les productions en fin d'année, même en octobre probablement, puisque le PSE devait se terminer initialement le 25 octobre.

C'est évidemment un coup tordu de plus, une manœuvre sans doute préméditée qui peut avoir pour objectif de séparer, d'isoler, de fragiliser les collègues en les écartant du lieu de travail, du collectif de travail.

La direction locale au service de Ford Europe, en larbins bien expérimentés, va donc essayer de nous faire passer cette pilule supplémentaire. Elle le fait sans savoir comment gérer précisément cette situation particulière, sans non plus en mesurer les conséquences sur le moral et sur la santé des collègues.

La direction va nous présenter ces « jours » spéciaux comme une bonne nouvelle ? Comme des jours de congés offerts ? Quelle générosité de Ford !

Alors certainement que des collègues ne seront pas embêtés par quelques jours d'usine qui sautent. Ok ça va reposer, c'est toujours des jours passés sans avoir sur le dos un chef qui nous surveille ou qui aboie.

SE PROTÉGER D'ABORD, SE DÉFENDRE ENSUITE

Première chose à réfléchir : est-ce une bonne chose que nous restions à la « maison » ou en dehors de l'usine ? Ça peut paraître illogique tant nous avons revendiqué jusqu'à présent le droit à ne pas travailler ou du moins à ne pas trop travailler, tant nous avons dénoncé les pressions inutiles des cadres.

Alors aujourd'hui pourquoi serions-nous opposés à ces jours de travail « maison », pourquoi préférons-nous rester à notre poste de travail, pour trouver le temps long, sans avoir suffisamment d'activité pour occuper nos 8 heures ?

Nous savons bien que c'est difficile à vivre pour de nombreux salarié.e.s. C'est un des sujets de discussion entre nous, le ras le bol ou la démoralisation liée à la sous-activité. Sauf que, dans l'usine, on peut faire autre chose que produire, on peut échanger, réfléchir et par exemple « travailler » à la mobilisation.

Nous rappelons que nous sommes dans une période très particulière, que Ford a décidé de fermer l'usine, de supprimer tous les postes de travail, de nous mettre dehors. Et tant pis si nous galérons au chômage et dans la précarité.

Cela après des années de 3x8, de 5x8, de nuits, de pollutions atmosphériques, de bruits, de travail à la chaîne, de gestes et postures répétées, de manutentions plus ou moins lourdes. Ford nous a usé.e.s, Ford en a même abîmé ou détruit certain.e.s d'entre nous.

Combien de réserves médicales, combien de handicaps liés au travail ? Et Ford pourrait nous virer comme ça ? Ford pourrait rompre le contrat de travail aussi facilement ? Alors bien sûr que la situation est particulière mais nous ne sommes pas obligés de la subir complètement. Nous avons notre mot à dire !

NOUS AVONS LE DROIT DE PROTESTER, ET LE DROIT DE NOUS METTRE EN COLÈRE

Nous avons vécu un moment comparable entre octobre et décembre 2008. A l'époque c'était la mobilisation contre la première tentative de fuite de Ford, c'était chaud, la direction avait même été retenue un moment sur le parking CE. Nous avons alors subi 10 semaines de « chômage » partiel. Il y avait ce risque d'isolement. Nous avons réussi à rester mobilisés, à multiplier les actions.

Aujourd'hui, la situation est différente, encore plus grave. il n'est plus question de « chômage » partiel mais de jours payés comme si nous étions au travail. Ford invente une formule pour avoir la paix, pour se débarrasser de nous avant l'heure, pour liquider son affaire sans la présence des premiers concernés.

C'est pour cela que nous contestons. Il est important que les liens ne se distendent pas, que nous nous côtoyons le plus possible, que nous discutons de nous, de nos intérêts, de notre avenir. Il est crucial que nous puissions réfléchir et agir collectivement, c'est notre seule force, c'est notre seul moyen pour renforcer la mobilisation qui doit servir à faire face aux attaques, à défendre notre avenir.

Et si Ford nous donne nos vendredi, commençons par en profiter pour aller au salon de l'auto, pour manifester, pour faire du bruit partout où nous le pourrons. En fait, y a du boulot !