

Bonnes nouvelles

(ne nous laissons pas faire, agissons ensemble)

Décidément les galères n'en finissent pas dans l'usine et ce dans de nombreux secteurs.

Le DCT se sort du chaos progressivement certes, mais cela ne signifie pas que ça va bien pour les salariés. Une réunion spéciale du CHSCT aura encore lieu en juillet tant les problèmes sont nombreux dans ce secteur : postes de travail inadaptés, ergonomie insatisfaisante, pressions de la hiérarchie, temps de repas trop court, effectifs insuffisants ... Il y a de la tension et du ras le bol parmi les collègues.

Ces difficultés se rencontrent aussi ailleurs. Sur les lignes d'assemblage 6F35, au Kitting, au TTH, dans plusieurs services, il manque du personnel, le travail ne peut pas toujours être fait quantitativement et même qualitativement.

Les chefs et la direction exigent beaucoup des salariés comme des collègues intérimaires et sous-traitants sans leur assurer souvent des conditions de travail correctes ni même le respect. La rentabilité prime avant l'humain et le social.

Par exemple, quand un collègue conteste des choix de chefs, il peut se retrouver muté d'office, puni tout simplement. C'est ainsi que se règle parfois les désaccords entre hiérarchie et ouvriers. C'est la théorie du « chef qui a toujours raison », c'est-à-dire que c'est lui qui décide et que celui d'en bas, il exécute, il a le droit de se taire et de subir. L'objectif étant de faire plier.



C'est vrai pour les conditions de travail comme pour tout ce qui concerne notre boulot. La direction décide et a toujours « raison » quoiqu'elle fasse : que le travail soit mal organisé, que les investissements ne soient pas à la hauteur, que les moyens donnés soient insuffisants ou que l'avenir ne soit pas assuré... Ce que nous ne pouvons pas faire individuellement, nous le pouvons collectivement. En résistant ensemble, en se serrant les coudes, nous pouvons agir, pousser Ford à respecter ses engagements, à maintenir les emplois de toutes et tous.

J - 4 : FORD AU TRIBUNAL

On peut le dire, la prochaine rencontre officielle avec la direction de Ford aura lieu exceptionnellement à Bordeaux, au Tribunal de Grande Instance. Le Comité d'Entreprise et le syndicat CGT ont attaqué la multinationale pour le non respect des engagements sur le maintien des emplois.

L'idée, nous le répétons, c'est d'une part de dénoncer ce qui nous apparaît inacceptable : promesses en l'air, entourage, gaspillage de l'argent public (46 millions d'euros d'aides), nouvelles destructions d'emplois. Et d'autre part d'essayer d'agir, de « bousculer » les pouvoirs publics qui sont incroyablement silencieux sur cette histoire et de sensibiliser la population.

Nous faisons avec les outils que nous avons en main et nous espérons que cela sera utile pour la suite. Ceci dit, le plus efficace serait que les salariés prennent leur avenir en main, que nous nous mobilisions tous ensemble car nous sommes toujours en danger.

LE PRÉFET RÉPOND... ENFIN !

Le cabinet du Préfet vient de répondre à nos demandes de rencontre, en proposant un rendez-vous à « l'intersyndicale » avant fin juillet. Reste à trouver la date. Ça avance !



SÉMINAIRE DE DRH ?

Notre DRH s'est rendu récemment à Cologne pendant 2 jours. Nous ne savons pas vraiment pourquoi. Peut-être un genre de psychothérapie de groupe avec d'autres DRH pour se parler de leurs problèmes, s'entre-aider, se consoler de leur dur métier.

Un exemple ? Les DRH sont confrontés à ce truc bizarre que sont les syndicats qui parfois sont tranquilles mais parfois franchement non. Il paraîtrait, d'après le nôtre, que tout va bien à Bordeaux, pas de contestation notable, c'est la paix royale.

Il n'est malheureusement pas certain que cela perdure longtemps vue les mensonges de Ford, les conditions de travail et l'incertitude sur l'avenir...

LES GENDARMES ET LA GENDARMETTE AU DCT

Décidément la vie au secteur DCT est toujours difficile. De nombreux collègues se plaignent des pressions de la hiérarchie, voire même d'une forme de harcèlement.

Des chefs, des cadres dirigeants parfois, de FAI comme de Ford Europe se plantent derrière les opérateurs et regardent, voulant donner l'impression qu'ils réfléchissent mais n'y arrivent pas.

Cette présence physique s'accompagne parfois de paroles pour renforcer la pression. A ce jeu là, les salariés commencent à perdre patience, certains en ont clairement ras le bol.

La stratégie de la direction est à l'opposé d'une relation qui reposerait sur la confiance dans les compétences et le professionnalisme du personnel. Une chose est sûre : cela ne permet pas de mieux travailler et cela ne permet même pas de rattraper les erreurs des responsables ni la mauvaise organisation du travail.



JOURNÉES DU PATRIMOINE CHEZ FORD ?

Depuis un moment, on voit fleurir des banderoles et panneaux divers sur les murs de l'usine. Il y a le gros logo de Ford comme si la multinationale venait d'arriver et il y a même une grande bache, affichée fièrement, avec le fameux slogan « *notre nom est américain, notre avenir est aquitain* » !

En même temps se met en place petit à petit un musée de la transmission, avec un historique de tout ce que nous avons produit toutes ces années passées.

On ne sait pas trop comment interpréter ce changement de décoration. Une visite de dirigeants serait programmée, une annonce d'une nouvelle activité ou juste de la nostalgie du temps où l'usine produisait normalement ?

Nous en saurons sûrement plus dans les prochains épisodes.

GESTION À L'ÉCONOMIE = DÉSORGANISATION

Dans la vie de l'usine, d'un côté il y a le DCT encore en crise et de l'autre, il y a tous les autres secteurs. Et partout il manque du personnel. La différence est qu'au DCT il y a du renfort (insuffisant) notamment avec les collègues intérimaires.

Au TTH, à la 6F35 (assemblage ou kitting) par exemple, les absences (maladie essentiellement) sont nombreuses. Il peut manquer 6 à 7 collègues dans une équipe. Impossible dans ces conditions de travailler correctement. Du coup des collègues ne peuvent pas aller manger. Parfois, la ligne s'arrête faute de personnel suffisant et les collègues sont mutés pour « boucher les trous » dans les autres secteurs.

A force de vouloir fabriquer avec le minimum de personnel, à force de tirer sur la corde, ça va finir par casser encore. La direction ne retient même pas les leçons du chaos sur le DCT. En attendant les salariés trinquent.

PERDU DE VUE

Le poste de travail de joyeux aurait-il été supprimé lui aussi parce que non compétitif ? Ou bien notre marchand de glaces préféré n'aurait-il pas obtenu la « licence » pour distribuer ses produits fraîcheurs, pourtant gratuitement. Le fait est que nous n'avons pas de nouvelles.

Heureusement, il nous reste les traditionnelles bouteilles de menthe et citron. Les temps sont vraiment durs.



FORD FAIT DU SOCIAL (SUITE ET PAS FIN)

On a vu la fibre sociale de Ford en Turquie (BN 287), voici celle en Espagne dans l'usine de Valencia. Ford y ferme les restaurants (6 sur les 9) et réduit la pause repas des salariés de 30 à 15 minutes. Ah si les ouvriers pouvaient ne pas manger ou manger en travaillant comme Charlot dans « *Les temps modernes* ».

En Espagne comme ailleurs, la volonté d'augmenter la charge de travail pour plus de compétitivité, ça fait du mal. Cela n'a pas de limite sauf celle que nous y mettrons par nos mobilisations.

Pour s'informer, pour débattre allez sur le site de la CGT Ford : www.cgt-ford.com.