

Bonnes nouvelles

La pression, c'est sur la direction qu'il faut la mettre !

Nous revenons sur un cas de figure qui semble se multiplier : des collègues sont convoqués soit par leur maîtrise soit par le service du personnel pour leur reprocher des objectifs de production non atteints. En clair, de plus en plus de salariés sont soupçonnés de mauvaise volonté et de ce fait menacés de sanction disciplinaire. Cela arrive aussi pour des chefs.

Alors que les chiffres de production sont en baisse, que des RTT ou congés sont imposés au « volontariat », la direction semble vouloir accentuer la pression sur nous, culpabilisant lâchement des collègues qui sont par ailleurs bien souvent diminués physiquement ou psychologiquement, usés ou abîmés par le travail, par des années de cadences, de manutention, d'horaires postés ...

Que le chef du personnel, les directeurs, les cadres se permettent de faire la leçon, de nous expliquer qu'il faut bosser plus et prendre sur soi, en réalité c'est inadmissible et indécent.



Ça l'est d'autant plus que les dirigeants de Ford comme la direction FAI n'ont jamais été capables de respecter leurs propres objectifs ! Où sont les 1000 emplois promis ? Où est l'activité prévue qui était censée maintenir les emplois existants ? Où sont les 130 000 transmissions programmées pour cette année 2016 ?

Rien ne se passe comme prévu par Ford, tout est toujours revus à la baisse. Les engagements sont oubliés ou déformés. Mais cela n'empêche pas les dirigeants de mettre la pression, d'exercer du chantage, de s'en prendre au personnel en désorganisant, flexibilisant, aggravant les conditions de travail.

Inversons les choses, c'est à la direction de se motiver, de faire les efforts nécessaires pour assurer les emplois et préserver la santé de toutes et tous. A nous de lui faire respecter sa part de contrat ! A nous de ne pas nous laisser faire.

DRH = SERVITEUR DES PATRONS ?

Un DRH est un salarié. Si si. Donc logiquement, lorsqu'il défend sa classe sociétale, il défend celle des salariés plutôt que celle des patrons. Au moins au niveau des cadres. Et bien ça n'est pas évident pour tous. Un exemple ? Le nôtre ! Il ne s'en est pas vanté mais nous l'avons su !

En effet, le DRH de FAI vient de rejoindre le bureau de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) Gironde-Landes. Cet organisme patronal est la branche métallurgie du Medef, le syndicat des patrons, peu connu pour défendre les salariés et encore moins la classe ouvrière ! L'UIMM vous connaissez par la presse, c'est cette organisation qui a fait les gros titres suite à une affaire de caisse noire dont la majeure partie de l'argent n'a jamais été retrouvée, bref une organisation dont l'honnêteté n'est pas à remettre en cause, hum.

C'est finalement logique et l'aboutissement d'une longue expérience qui n'a jamais été à l'avantage des salariés de FAI. Ce n'est donc pas surprenant mais c'est la confirmation que notre DRH a choisi le camp des patrons ! Patrons qui pourront le licencier quand il aura fini de supprimer tous les emplois de FAI. Et oui, le laquais ne doit jamais oublier qu'il a un maître...

CACOPHONIE OU RECLADE ?

Un appel à candidature de 11 agents de maintenance pour GFT a été lancé la semaine dernière. CE et CHSCT demandent alors une réunion extra pour explication concernant l'avenir d'une maintenance qui est progressivement démantelée et qui est menacée. La direction répond, ne vous inquiétez pas, nous préserverons le service et d'ailleurs il n'y aura aucun prêt pour l'instant car il y a du travail pour tout le monde. Allo Ford, il y a un problème ?

RÉUNIONS ENTRE « AMIS » SUITE...

Ça y'est, ils le font. Le directeur de production du DCT a appliqué l'idée du directeur de l'entreprise. Ils instaurent et habituent les syndicats à leurs petites réunions explicatives entre "amis" en dehors de toutes instances légales. Et ils considèrent tranquillement qu'avec ça, ils informent les « partenaires sociaux » ?!

Le pire c'est que ça marche avec certains, mais pourquoi ? Peut-être que d'avoir une relation privilégiée avec la direction donne un sentiment d'importance à des syndicalistes qui n'en ont que peu autrement. Les élus CGT rappellent publiquement que ces méthodes ne respectent pas les salariés qui se sont exprimés lors des élections professionnelles en votant pour des listes syndicales dans les différentes instances représentatives du personnel. La machine à café n'en faisait pas partie.

LES PREMIERS TOUCHÉS, ÇA RISQUE D'ÊTRE NOUS !

« Loi Travail : la métallurgie va expérimenter une modulation du temps de travail sur trois ans. » C'est le titre du journal patronal « Les Echos » qui ne cache pas sa joie dans son article.

L'UIMM (encore elle) n'a pas attendu longtemps pour mettre en application une disposition de la Loi Travail, votée en juillet dernier, ce qui fait de la métallurgie la première grande branche à mettre en œuvre cette disposition de la loi El Khomri. Celle-ci permettra notamment d'organiser le temps de travail sur une période pouvant aller jusqu'à trois ans afin de contourner l'horaire légal des 35 heures, avec un effectif CDI toujours plus réduit, entre autres joyusetés que nous préférons ne pas étendre ici afin de ne pas donner de mauvaises idées à notre DRH de l'UIMM33.

Mais L'UIMM n'a pas agi seule puisqu'elle a dû proposer cet accord aux syndicats de la branche. Elle a ainsi obtenu les signatures des syndicats CFE/CGC,

CFDT, CFTC et FO. C'est évidemment un mauvais coup.

Pour ne parler que des syndicats ouvriers, nous savions que la CFDT et la CFTC s'étaient prononcées en faveur de la Loi Travail même si nombres de leurs syndiqués n'étaient pas vraiment d'accord. Mais pour FO, c'est quand même une surprise puisque ce syndicat a accompagné la CGT durant les mois de luttes contre cette régression sociale et ses attaques contre le code du travail. Un grand écart entre la posture médiatique et la réalité du terrain !

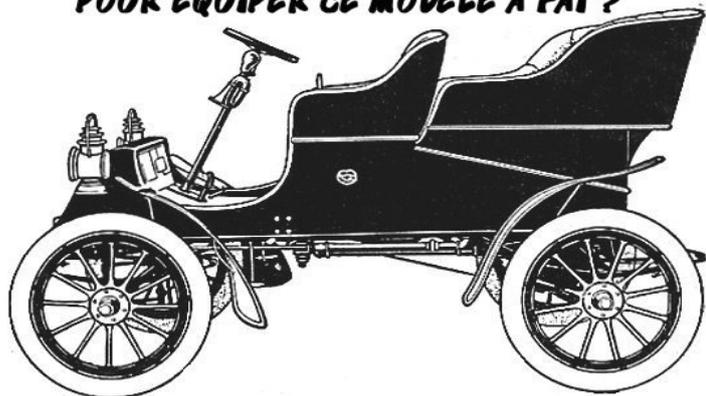
Le patronat qui s'enrichit très bien en temps de « crise » mène une véritable « guerre » contre les acquis du mouvement ouvrier, tout ça pour toujours un peu plus de profits et de dividendes. Tout passe peu à peu à la moulinette. Un de nos malheurs, c'est que des bureaucraties syndicales par résignation ou par capitulation se soumettent aux choix ultralibéraux. C'est pourtant clair, plus on recule et plus on perdra.

MUSTANG SHELBY EN DCT OU PAS

Ford nous dit sortir de la technologie Double Embrayage d'ici à 2019. Stop, c'est fini, Ford n'en veut plus. Pourtant, outre Atlantique, la presse spécialisée s'interroge sur une information qui lui serait parvenue et titre : « Ford planifierait une boîte DCT pour une future Mustang Shelby GT350 » dès 2018 et à 7 rapports !

Bon, il est vrai que ça ne concerne qu'un modèle d'exception. Mais du coup, on se demande si Ford a vraiment l'intention d'arrêter définitivement... Bon, de toute façon, il ne sera pas fabriqué ici, ni celui-ci ni un autre d'ailleurs. Dommage.

ET POURQUOI PAS UNE TRANSMISSION POUR EQUIPER CE MODELE A FAI ?



MUSTANG V8 EN 10 RAPPORTS !

Et dans la même semaine, la presse européenne annonce une transmission automatique à 10 rapports sur les Mustangs v8 « normales ». Là, c'est une annonce officielle cette fois.

Le lancement devrait intervenir dans les mois qui viennent. Il s'agit là réellement d'une boîte inédite et de nouvelle technologie, bien loin de ce que Ford réfléchirait en produit de remplacement pour FAI : non pour nous, il faudrait nous contenter d'un produit déjà existant et d'une technologie si ce n'est dépassée, au moins actuelle. Dommage.



SEULEMENT 6 VITESSES POUR FAI ?

Donc beaucoup de mouvements en ce moment dans le milieu de la transmission automatique dans le monde Ford. Et nous, « centre d'excellence de la transmission », nous n'en voyons pas la couleur.

Rappelons que la vieillissante 6F35 sera remplacée par un modèle à 8 vitesses dès 2018 ! La 8F24. Mais si la 6F35 est obsolète, pourquoi Ford nous raconte que sa petite sœur de même technologie pourrait être innovante ? Du baratin.

Ce qu'il nous faut à FAI, c'est produire tous les modèles de transmissions automatiques vendus sur le marché européen. Ça ne serait pas dommage !

FORD A DES DIFFICULTÉS EN RUSSIE ?

Ford et Sollers ont investi 1,5 milliard de dollars dans leur coentreprise depuis sa création il y a cinq ans.

La société conjointe a ouvert quatre usines et un centre de recherche et développement. Le réseau de Ford en Russie compte aujourd'hui 132 points de vente et il continue de s'étoffer. Pendant ce temps, à FAI...