

Bonnes nouvelles

C'est quand qu'on va où ?

Nous voilà donc reparti pour une nouvelle attente, avec un nouveau compte à rebours. En effet la direction de Ford n'a d'autre tactique que de repousser encore et encore la décision d'apporter l'activité nécessaire pour sauver l'usine. En effet, le prochain Comité de suivi devrait se dérouler en janvier prochain donc dans 3 mois environ.

Les dirigeants l'ont dit, le moment ne sera pas encore venu de décider quoique ce soit. Ce serait donc courant du 1^{er} trimestre 2018, soit d'ici fin mars que Ford devrait faire son choix. Ford profite logiquement de la marge de manœuvre laissée par des pouvoirs publics trop spectateurs et par une mobilisation du côté des salariés qui tarde trop.

Ford abuse de la situation en nous lanternant d'une réunion à une autre. La trouvaille de lundi, c'est cette fameuse étude de faisabilité positive qui donne droit... à une nouvelle étude de faisabilité qui cette fois, c'est promis,

sera une étude « formelle ». N'est-ce pas quelque part ce qu'on peut appeler de l'enfumage ? Pour nous, c'est oui.

Voyant que quasiment tout le monde encaisse le « coup » sans rechigner, les dirigeants continuent même en philosophe « dans la vie, les choses n'avancent pas aussi vite que nous l'espérons ». Ben voyons ! Et de nous vanter tranquillement les vertus de la patience.

Jusqu'où on va comme ça ? Admettons que nous attendons jusqu'en janvier. On va nous dire quoi après ? D'attendre mars et puis sûrement juin car le calendrier c'est le calendrier ! Alors comme disent nos collègues d'autres syndicats, la « patience a des limites ». Pour nous elles sont atteintes depuis très longtemps.

Il n'est pas question d'attendre. L'heure est à la mobilisation, à reprendre l'initiative, à voir pour des grèves, des blocages... sauf que ça se prépare, ça se construit, ça s'organise...



MARDI 24 : DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES POUR

ENVISAGER LA SUITE MAIS TOUS ENSEMBLE C'EST MIEUX

Au lendemain du Comité de suivi, nous avons organisé 2 assemblées générales aux embauches de 6h et 14h. Cela nous apparaissait nécessaire de faire immédiatement le point ensemble, comme on avait commencé à la sortie de la réunion devant la Préfecture. La discussion doit avoir lieu pas seulement entre militants, mais vraiment avec les collègues qui le souhaitent.

Nous ne sommes pas des machines ni juste bon à se taire en restant au travail. Nous avons un cerveau, nous pouvons penser et agir pour notre avenir. Donc cela suppose qu'il y ait des endroits qui nous permettent de discuter de notre situation, de ce que nous en comprenons, nous avons besoin d'échanger entre salariés notamment sur ce que nous pourrions faire pour sauver nos emplois.

Donc c'est important de se retrouver collectivement. Car c'est ce que font de leur côté les patrons qui ne cessent de se réunir, de peaufiner leur stratégie, de mettre en place des moyens pour nous endormir, empêcher les luttes ou pour neutraliser les syndicats.

Face à la stratégie de Ford qui apparaît pour le moins comme hasardeuse et lourdes de conséquences,

la réponse pour nous salariés c'est de réagir, de ne pas laisser faire, de nous organiser pour agir efficacement, avec dans l'idée de changer la donne. Cela ne peut se faire qu'en discutant ouvertement entre nous toutes et tous. Et cela concerne évidemment l'ensemble des syndicats, ouvriers comme cadres.

Que comme à la CGT, nous soyons convaincus de la nécessité d'une mobilisation maintenant ou que comme les autres syndicats, il semblerait qu'il faille encore attendre un peu, quoiqu'on pense, l'enjeu est trop important pour éviter de rester chacun dans son coin.

Quelle qu'en soit la forme, il y a une bataille à mener aujourd'hui, celle de la défense de l'usine et des emplois. Il nous faut une stratégie, une préparation collective, des idées, des forces. Cela ne vient pas tout seul. C'est pour cela qu'à l'intersyndicale de mardi, nous avons proposé d'organiser ensemble des AG qui aident à retrouver une ambiance combattive. FO et CFDT ont accepté le principe mais CFE/CGC et CFTC ont refusé. Nous nous voyons aujourd'hui CGT, CFDT et FO pour la préparation de ces AG. A suivre...

NOTRE MISSION : OBTENIR, ARRACHER DE L'ACTIVITÉ !

Nous nous retrouvons un peu dans la même situation qu'en 2010-2011. A l'époque, Ford venait d'officialiser son retour mais sans rien dans ses bagages. Nous avons alors mené la bataille pour un retour d'activité sous la forme de la transmission 6F35 qui était seulement prévue dans une usine chinoise.

C'est notre insistance qui avait permis alors de modifier les plans de Ford. Nous avons « arraché » le bout de production destiné au marché européen pour l'usine FAI. Et c'est comme ça que nous avons retrouvé une activité centrale.

Aujourd'hui, l'enjeu est comparable. Alors que Ford n'a rien à nous mettre sous la dent, à part

cette 6F15 dont le niveau de production est trop faible pour représenter un quelconque espoir.

Du coup, faute de mieux, c'est l'intersyndicale aidée par notre expert économique de la Secafi qui a dégoté la 8F-MID. Une transmission qui est prévue pour une usine américaine. Et là encore, le problème est d'obtenir voire « d'arracher » le bout de production destiné au marché européen pour l'usine FAI.

Ce changement serait complètement justifié et rationnel car FAI est la seule usine de transmission européenne. Et rappelons-le, Ford parlait il n'y a pas si longtemps

que ça du site FAI-GFT comme d'un futur centre d'excellence de la transmission (automatique et manuelle) européenne !

Donc ça tient la route. Mais cela ne viendra pas tout seul. Car Ford a clairement opté pour un autre lieu de production et semble se moquer de l'avenir de FAI. Sinon comment comprendre que l'étude de « faisabilité » ne se fasse qu'en cette fin 2017 ?

Alors c'est à nous de batailler pour obtenir cette boîte, pas contre l'usine américaine mais pour la sauvegarde de FAI et de nos emplois. Ford a les moyens et les produits, FAI a la capacité, l'expérience et la main d'œuvre volontaire. On a la solution, alors ne lâchons pas !



INTERDICTION D'ENFUMER

MERCATO DE CHEFS

Alors que la direction essaie de convaincre son personnel qu'il n'y a vraiment pas de raison de nous inquiéter, nous constatons depuis quelques temps une petite « fuite » de chefs ou de cadres de l'usine FAI vers celle de GFT.

Cela commence par du prêt de personnel et ça finit discrètement par des CDI signés à GFT. Est-ce révélateur d'une embrouille ou seulement le hasard ?

TRAITEMENT DIFFÉRENCIÉ !

Quand les cadres (syndiqués CFE/CGC) font le compte-rendu du Comité de Suivi de lundi, les salariés sont tous convoqués et même tous payés pour écouter le discours. Quand les militants de la CGT font le compte-rendu de ce même Comité de Suivi, les salariés y sont « appelés » et non pas convoqués, mais c'est à noter, ils ne sont pas payés pour ce moment d'échange.

Pourquoi n'y a-t-il pas égalité de traitement ? Ne serait-il pas plus honnête d'organiser ces comptes rendus de manière transparente, avec l'ensemble du personnel, avec les différents points de vue, permettant ainsi la contradiction ? Nous aurions tous à y gagner.

A moins que la direction ne craigne le débat sur la situation réelle et sur les suites. Bizarre non ?



FORD ET LA THÉORIE DU BONHEUR

La direction locale a le souci du bien-être de ses salarié(e)s. Il faut voir comment elle s'occupe de nous. Voyant que nous n'avions pas trop le moral depuis hier, après le numéro des dirigeants de Ford Europe à la Préfecture, elle applique un vieux remède déjà utilisé à maintes reprises : elle organise dans tous les secteurs des réunions dites de « débriefing ».

Les cadres, malheureusement trop peu formés pour soigner, sont ainsi encouragés à délivrer une parole rassurante, déstressante, sous forme de pastilles d'anesthésiant voire d'euphorisant. Attention, à très petites doses, ces produits ne sont pas illicites et sans danger.

Bon, il n'est pas certain que cela agisse complètement sur le moral du personnel mais au moins l'intention y est de préserver notre santé psychique. Et c'est ça qui compte. Non ?