

Bonnes nouvelles

Jusqu'ici tout va bien ? Est-ce si sûr ?

S'il y a une histoire qui illustre bien la situation et les dégâts causés par la politique hasardeuse de Ford, c'est le « bug » de rentrée à la maintenance du TTH.

Pendant deux jours, il n'y avait pas de personnel pour dépanner. Une accumulation malheureuse (?) de failles : 2 salariés mutés définitivement à l'affûtage, 2 en maladie, 2 en congés... et voilà la catastrophe. La direction dit que c'est la faute à « pas de chance », un gros concours de circonstances.

Bien sûr que non ! Certes la maladie ça ne se planifie pas mais ça fait partie des choses qu'une organisation du travail sérieuse est censée anticiper. Les congés en été c'est légèrement prévisible. Enfin avec les mutations, c'est bien elle qui a jugé qu'il y avait trop de personnel à la maintenance.

La direction tire sur la corde et à force de vouloir réduire les effectifs, chercher à économiser un peu partout, fixant les besoins sans vraiment connaître les contraintes des différents métiers. Logiquement, à un moment ça coince et c'est ce qui est arrivé la semaine dernière au TTH.

La direction et ses cadres sont poussés par Ford à augmenter l'efficacité, c'est même du 7% par an. Du coup leur obsession c'est de chercher partout où ils peuvent rogner. Pour eux, depuis leurs bureaux, ce n'est pas compliqué, il suffit de décider qu'avec moins de personnel ça peut le faire.

Concernant la maintenance du TTH, c'est aussi l'histoire d'un bricolage épatant : ça commence à l'affûtage, où à force de réduire le personnel, il devenait obligatoire de remplacer 5 départs en retraite. Grande idée, il ont pioché dans la maintenance zone A (3) et TTH (2) pour former et remplacer. Persuadés que les 5 ne manqueraient pas à la maintenance, trouvant la solution géniale de flexibiliser les différentes zones en permettant que les agents de maintenance zone DCT puissent dépanner au TTH. Et ce, les doigts dans le nez, car il n'était même pas question de former à l'intervention sur les fours !

Tout cela conduit au début d'une dégradation. A nous de batailler pour le maintien du personnel, pour des formations, pour l'avenir.



POURQUOI FAUT-IL UN VÉRITABLE MOUVEMENT SOCIAL ?

Cette rentrée est marquée par une journée de grève et de manifestation nationale à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-SUD-FSU-UNEF-FIDL. Une journée qui fait suite évidemment à la longue mobilisation d'avant les vacances d'été. Le message est clair : la bataille contre la loi travail doit continuer, d'autant plus qu'elle a été votée cet été malgré une opinion publique largement défavorable, malgré un gouvernement incapable de trouver une majorité pour la voter.

Qu'il s'agisse de la défense de nos emplois ici à l'usine ou de la défense de nos droits de salariés en général, il est crucial que nous nous en mêlions. Nous ne pouvons pas faire comme si cela ne nous concernait pas. Des politiques anti-sociales sont mises en œuvre depuis des décennies, on le voit progressivement, des acquis, des droits, des protections sont remis en cause, sont supprimés, sont liquidés.

La conséquence c'est plus de précarité, plus de pauvreté, plus de chômage, moins de service public, plus de difficultés pour se loger, se soigner, s'éduquer, se déplacer... On nous dit que c'est la crise, qu'il n'y a pas le choix ! Pourtant côté patronal ce sont des profits records, des dividendes qui explosent, des fortunes incroyables qui s'amassent : des milliards d'euros dans leurs coffres forts sans compter tous les détournements, les fraudes, les évasions fiscales...

Alors il y a de quoi être en colère. Mais cela ne suffit pas, l'avenir dépend de nous, collectivement, de notre capacité à nous défendre ensemble, à organiser

la bataille pour que nous ayons droit toutes et tous à une vie décente, à satisfaire nos besoins fondamentaux. Cela passe par une lutte pour imposer le partage des richesses, pour l'égalité, pour une véritable démocratie.

Alors oui il faut faire grève et manifester ce jeudi 15 septembre, contre la loi travail, pour stopper les reculs sociaux.

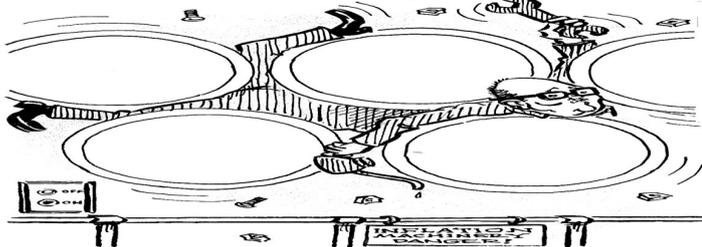


AVENIR : DANGER CONFIRMÉ PAR LE RAPPORT D'EXPERTISE

Nous reproduisons ici la fin de la conclusion du rapport de notre expert économique (Sécafi) qui décrit clairement les dangers et les enjeux du moment :

- L'avenir de FAI et le respect des engagements sur l'emploi nécessitent un changement radical de stratégie de la part de Ford.
- La situation financière du groupe et les perspectives de marché sont aux antipodes de ce qu'elles étaient en 2006-2007 (au début de la crise financière et de l'effondrement du marché automobile américain) lorsque Ford avait décidé de se retirer de FAI.
- Ainsi, le groupe a encore annoncé des profits records pour le premier semestre 2016 (2,5 milliards de dollars), portés par le marché nord-américain avec des marges historiques mais aussi par le redressement rapide et le retour aux bénéfices en Europe, dans un marché en reprise durable.
- Ford dispose donc largement des moyens financiers nécessaires pour assurer l'avenir de FAI et de ses emplois, comme en témoigne l'ampleur des investissements réalisés notamment en Chine ou au Mexique.
- Encore faut-il que le groupe ait la volonté de donner à sa filiale les opportunités pour sa pérennité et son développement.
- Cela passe par une véritable intégration de FAI dans la stratégie et le plan produit de Ford Europe.

Retour vers "Les Temps Modernes" ?



ALLO ? TU NOUS MANQUES

La direction doit faire face à un taux d'absentéisme plus important que prévu (le double). Ce qui perturbe la production et fragilise une organisation du travail calculée au rabais. Alors elle met en place un protocole de « retour » du salarié après un arrêt supérieur à une semaine.

Elle rappelle ainsi que c'est bien de prévenir quand on est malade, elle propose que les contremaîtres joignent les salariés absents pour s'enquérir de leur santé. Car c'est bien connu, les chefs sont très soucieux de notre santé, de nos conditions de travail mais surtout quand on est en arrêt. De fait, cette démarche sera comprise comme une volonté de mettre la pression (« alors tu reviens quand ? »).

Ce protocole ne règlera rien car le problème de base ce n'est pas l'absentéisme mais ce qui provoque l'absentéisme, à savoir le manque de personnel, des conditions de travail pénibles, un manque de considération et de reconnaissance. Pour aider au retour, cela suppose une toute autre politique de Ford.

- Ainsi, il serait tout à fait légitime qu'au-delà de la 6F35, FAI se voit attribuer la fabrication de la nouvelle transmission qui va succéder à la 6F35. cette attribution serait aussi conforme à la stratégie affichée de produire en Europe les boîtes de vitesses à destination du marché européen.
- En outre, FAI ne doit pas devenir une simple usine d'assemblage (comme c'est déjà le cas avec la 6F35) si l'on veut que l'entreprise crée plus de valeur ajoutée porteuse d'emplois qualifiés.
- La mise en valeur des atouts et des compétences de l'entreprise nécessitent la ré-internalisation :
 - de la fabrication de certaines pièces ou composants de transmissions, permettant d'éviter certaines difficultés d'approvisionnement que connaît l'usine, ainsi que des frais de transport et des coûts environnementaux
 - et aussi de certaines fonctions (tout ou au moins en partie), garantes d'une plus grande autonomie et d'une meilleure gestion, comme les études et les achats.
- Avec l'accélération du développement du véhicule électrique et des investissements prévus par Ford, il serait opportun d'insérer FAI dans la chaîne de production de ce type de véhicule, en s'appuyant éventuellement sur des synergies avec des entreprises locales.

(rapport intégral à lire sur le site intranet de la Cgt-Ford)



JEUX INTERDITS

Un « flash info » de la semaine dernière précisait que le jeu « Pokemon Go » était interdit dans l'usine car dangereux, plusieurs presque quasi accidents ayant eu lieu sur des sites en Europe. Pas de souci avec ça.

Mais Ford a oublié d'interdire un autre jeu pourtant dangereux lui aussi et pratiqué assidument depuis longtemps par l'encadrement et la direction. Ce jeu, on pourrait l'appeler « Postenmoin Go » il consiste à faire la chasse aux postes soi-disant en trop. Le résultat est dangereux pour la santé des salariés car cela se traduit par une intensification du travail.

Ce « jeu » est une véritable addiction, les responsables n'étant plus capables de se retenir. D'où l'urgence de stopper tout ça et de revenir à des jeux plus sains, plus collectifs, plus sociaux.