

# Bonnes nouvelles

**Jusqu'ici tout va bien, vous en êtes sûrs ?**

*Nous entrons dans le dernier trimestre de l'année et comme c'est le cas habituellement, c'est le moment des révisions à la baisse des productions. Pour commencer l'année, la direction annonce toujours des chiffres gonflés et au fil des mois, ces chiffres sont corrigés toujours dans le sens d'une diminution.*

*Qu'il y ait des aléas et des surprises dans ce marché capitaliste imprévisible et irrationnel, quoi de plus normal. Mais en plus, les patrons nous font payer les aberrations de leur système. Cela va en s'aggravant avec l'augmentation des pressions exercées par les logiques de compétitivité, de productivité, etc...*

*Ford, comme partout ailleurs, gère la production avec des objectifs de rentabilité et de réduction des coûts au maximum, donc pas question de produire en assurant les meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salariés. Préserver la santé de tous, ça coûte de l'argent et il n'est pas prévu d'en dépenser trop dans ce domaine. La santé oui mais celle des profits !*



*Du coup, pas question de lisser ou stabiliser les productions, de mettre en place une organisation du travail équilibrée, qui perturbe le moins possible le personnel et la vie privée. Alors ça produit « à fond » pendant un temps, avec heures supplémentaires, jours fériés et samedis travaillés, cadences augmentées... et puis un jour quand les volumes sont atteints, c'est le moment d'imposer des semaines d'arrêts par des jours de congés imposés pour des secteurs entiers. Ça doit être économique.*

*Et nous en sommes là : semaines 43 et 51, plus ou moins selon les secteurs. Cela s'appelle la flexibilité, c'est à nous salariés de nous adapter à cette « modernité » de l'économie. C'est présenté comme une obligation, une fatalité. Ça c'est la version patronale, histoire de nous empêcher de penser autrement et d'avoir envie de défendre nos conditions de vie.*

*Nous le redisons, si nous salariés, ne sommes pas capables de défendre nos intérêts, nos droits, nos protections, alors on va vers des difficultés grandissantes. C'est à nous de fixer des limites à l'exploitation, à nous d'agir collectivement.*

## « BREAKFAST » ENTRE AMIS ?

Jusqu'à présent, l'arrivée du nouveau directeur n'avait strictement rien changé : blabla dans les réunions CE, pas d'engagement pour de nouvelles activités, politique de baisse des effectifs maintenue...

**Sauf que la direction propose des rencontres hebdomadaires informelles entre son directeur, le secrétaire du CE et une délégation des syndicats, chaque syndicat étant reçu séparément d'une semaine sur l'autre. La chose semble bien étudiée, un genre de « petit déjeuner » mais seulement avec ce que certains appellent les « partenaires sociaux ».**

Les militant(e)s de la CGT ont pris position contre la participation à ce semblant de dialogue social. Ce sont des méthodes qui visiblement fonctionnent en Allemagne, en Angleterre et peut être dans d'autres pays. Ainsi la direction peut papoter cool et sympa avec les syndicalistes, tâter le terrain, étudier les possibilités d'ententes, de collaborations éventuelles...

Les réunions CE, DP, CHSCT sont autant d'outils censés exister pour aborder les problèmes de l'usine, on y passe d'ailleurs déjà pas mal de temps, assez pour éviter de s'en rajouter. La direction devrait prendre au sérieux ces instances et l'avenir de l'usine plutôt que de tenter des manœuvres les syndicalistes.

## TTH : ENTRE FLOU ET CONTRADICTIONS

Décidément, on n'y voit pas clair du tout concernant le nouveau TTH à GFT et les conséquences sur l'activité à FAI. Même la direction n'y comprend rien, tant les informations ne semblent pas passer entre les deux usines. C'est ça la coopération, la synergie tant vantée par Ford ? Le fait est que GFT avec ses fours tout neufs aura les moyens de traiter toute sa production MX65. Il y aurait comme une entourloupe ?

## DÉCO CONTESTÉE

Lors de la dernière réunion du Comité d'Entreprise, nous avons été surpris par une revendication exprimée par les représentants du syndicat FO : ils se plaignent des autocollants collés dans les vestiaires, souhaiteraient que ça cesse car cela donne un espace d'expression pour un certain syndicat : la CGT n'a pas été citée bien sûr mais on s'est senti visé.

Curieux quand même de demander l'intervention de la direction pour faire le ménage dans nos vestiaires et entre nous. Tout ça parce qu'ils n'ont ni une variété ni un stock d'autocollants aussi importants que le nôtre ? Alors un peu de fair-play, svp...

## GESTION DU RISQUE OU INCOMPÉTENCE

Une quarantaine de collègues partirait en retraite cette année. On le sait ça arrange la direction qui voit ainsi l'effectif se réduire rapidement. Elle convoque même les collègues concernés comme pour s'assurer qu'ils partent vraiment et dès que possible.

**Evidement, vive la retraite. Mais pour celles et ceux qui continuent à travailler, pour l'avenir de l'usine et de ses capacités, pour l'avenir des emplois, le gros problème ce sont les pertes de compétences. Et à ce niveau, le moins que l'on puisse dire, c'est que la direction n'anticipe rien.**

Les besoins en formations sont importants. Cela se passe souvent au dernier moment, dans l'urgence. De fait, ce n'est pas sérieux car pour beaucoup de métiers, il faut des années d'expérience pour assurer une vraie formation. Que ce soit à l'affûtage, au TTH, à la maintenance, y compris dans les secteurs de production, les difficultés liées aux manques de compétences se multiplient.

**Un aspect dont il nous faut nous mêler, vite.**



## SUR LES STARTING-BLOCKS ?

Il devrait y avoir finalement près de 40 collègues qui partent à la retraite cette année. Environ 80 sur deux ans. Et oui les « anciens » partent en majorité très pressés d'en finir, refusant de jouer les prolongations. Cela traduit bien sûr le ras le bol de la situation actuelle avec la désorganisation du travail, l'absence de visibilité, le manque de respect et de reconnaissance, cela après des années de dur labeur.

**Quoiqu'il en soit, le temps du repos est bien mérité. Dommage que cela se fasse de plus en plus tard (61, 62, vers les 65 ans ?), dommage que cela se fasse avec des pensions trop basses pour profiter de cette « nouvelle » vie.**

La retraite c'est comme le reste, ça se défend, c'est un acquis social énorme gagné par des luttes dans le passé. Un acquis qui se réduit progressivement. Pourtant une vraie retraite, avec maintien du salaire, à 60 ans et même avant pour les travaux pénibles, c'est complètement légitime.

## FORMATION AU FORCEPS

Après les protestations des salariés de la maintenance du DCT chargés d'intervenir au TTH (réorganisation), la direction a finalement décidé de mettre en place une sensibilisation au risque « TTH » de 3 jours. En attendant peut-être une vraie formation.

C'est fou de voir que la sécurité et la protection des salariés n'est pas un réflexe pour la direction.



## ALSTOM, LATÉCOÈRE, SFR, BANQUES, ... COMMENT STOPPER LES LICENCIEMENTS ? QUELLES SUITES ?

Avec les cas d'Alstom à Belfort et de Latécoère à Toulouse voilà que les plans de licenciements et les fermetures d'usines refont leur apparition dans l'actualité. En réalité, les suppressions d'emplois comme les liquidations d'entreprises ou de sites industriels ne se sont jamais arrêtés. C'était tellement devenu une habitude, une banalité, que ni les pouvoirs publics, ni les médias ne jugeaient utile d'en parler.

**Il se trouve que les usines de Alstom ou de Latécoère sont très anciennes, des sites historiques emblématiques. En plus ce sont deux situations comparables : des sociétés dont les affaires fonctionnent, qui ont les carnets de commandes pleins, qui font du profit et distribue des dividendes à leurs actionnaires pas vraiment dans le besoin.**

Alors oui ces suppressions d'emplois, ces licenciements sont injustifiables et scandaleux. Salariés comme populations sont choqués. Mais malheureusement, c'est surtout la résignation qui domine, ce sacré sentiment

d'impuissance face aux multinationales surpuissantes. Ce ne sont pas les gesticulations hypocrites du gouvernement et des politiciens qui vont changer les choses. La solution est entre les mains des salariés, des habitants des régions. Encore faut-il s'unir, coordonner les résistances.

Il y a bien sûr la question du rapport de force utile pour stopper les politiques patronales, il y a aussi la question des perspectives, des solutions à défendre pour trouver les moyens de lutter. La nationalisation ou plus précisément la réquisition, l'expropriation de ces entreprises permettraient d'enlever aux capitalistes les moyens de nuire, de détruire l'industrie. Face à l'incurie des logiques du privé, la réponse c'est mettre ces grosses entreprises sous contrôle des salariés et au service de la collectivité.

**Une délégation de la CGT-Ford étaient présente au rassemblement des « Alstom » à St Ouen le 27 septembre pour apporter nos solidarité et soutien.**

*Pour vous informer, allez sur le site de la CGT Ford : [www.cgt-ford.com](http://www.cgt-ford.com).*