

Bonnes nouvelles

Faire beaucoup de bruit le jour du Comité de Suivi !

Nous sommes à J-10 du Comité de Suivi lors duquel les dirigeants de Ford Europe sont censés nous donner des précisions sur leurs intentions, sur les activités et productions qui pourraient (et devraient ?) arriver. C'est une situation presque surréaliste tant plus grand monde ne semble espérer quoique ce soit.

Ford a tellement baratiné et renié ses engagements qu'il y a comme une résignation. Même la direction locale est fataliste, avouant sa déception et ses désillusions, reconnaissant que le silence de Ford est anormal et fait douter de ses bonnes intentions.

Oui nous sommes certainement « mal barés » car les choix de Ford contribuent largement à fragiliser l'usine, le site même. A force de ne pas investir réellement et de ne pas apporter un niveau d'activité suffisant, toutes ces dernières années ressemblent à une politique d'abandon.

Est-ce que Ford a déjà condamné l'usine ou est-ce qu'il y a encore hésitation, des possibilités ? Est-ce que Ford attend mai 2018, la fin de l'accord de mai 2013 pour parler ?

Même si nous avons les raisons de ne pas faire confiance dans Ford, même si nous avons des raisons de craindre le pire, nous n'avons par contre aucune raison d'attendre et de laisser faire.

Nous avons nos emplois et nos vies à défendre. Et aucune logique de profit ou de compétitivité ne peut justifier de liquider une usine et de supprimer des emplois. Il faut le dire, il y a largement les moyens de maintenir le site, il y a encore les compétences, l'expérience, l'infrastructure, il y a l'argent, des projets pour produire des voitures propres ou des moyens de transport collectifs, ou autres choses.

En vrai, le problème pour nous, c'est surtout de refuser ce système qui met les salariés dans la précarité, qui nous fait baisser la tête pour accepter des lois économiques stupides et destructrices. Tout ça pour que des Fields et cie se gavent de millions de dollars. Il s'agit aussi de notre dignité. On est des individus qui méritons autant que les dirigeants de vivre normalement, alors défendons-nous, faisons-nous respecter, agissons.

POUR S'OPPOSER À LA CASSE DES PROTECTIONS DES SALARIÉS

On entend beaucoup parler de la volonté du nouveau gouvernement de « réformer » le code du travail. Le choix des mots est important. Il s'agit officiellement de « réformer » ou de « moderniser » le code du travail. En réalité il s'agit bien de la suite du chantier de liquidation de tout ce qui protège le monde du travail contre l'exploitation capitaliste et contre les agissements patronaux.

L'histoire du mouvement ouvrier, c'est une histoire de luttes sociales qui avaient permis pendant des décennies de mettre en place des règles de protection qui a pris la forme du code du travail. C'est par des mouvements sociaux, des résistances, par un rapport des forces favorable au monde du travail que le patronat a été contraint d'accepter des règles protectrices pour les salarié(e)s.

Les années de crises, le chômage et la précarité, la pauvreté ont petit à petit fragilisé le camp des salariés, redonnant ainsi plus de poids et de pouvoir aux possédants. Résultats, ces dernières années c'est une politique libérale qui remet en cause les acquis, qui reprend ce qui avait été gagné par les luttes. Cette politique dite de réforme est censée répondre à la

crise, mais elle la renforce au contraire car les capitalistes se réapproprient les richesses sur le dos de la population. Et plus ils prennent, plus on est fragile, plus ils prennent encore. Sûrs de leur pouvoir, de leur bon droit, cet accaparement, cette accumulation de profits, de dividendes, de fortunes ne s'arrêtent jamais. Et pour faciliter ce vol, les gouvernements successifs, toujours au service des plus riches, ajoutent de nouvelles attaques.

Bien sûr, pour le mouvement syndical, pour tout un milieu militant, il est urgent de préparer la bataille pour empêcher de nouveaux reculs et pour stopper les politiques libérales. Cela dépend de la prise de conscience de nous toutes et tous, de notre mobilisation. Nous ne devons pas laisser faire et fermer les yeux.

Le Syndicat des Avocats de France a fait une série de 14 vidéos (de 3 à 8 mn) qui explique très bien le contenu des ordonnances Macron et les enjeux immédiats. C'est à voir pour comprendre et pour agir, vous retrouverez le lien sur notre site internet :

<http://www.cgt-ford.com/>

Y EN A MARRE !

L'assemblage de la 6F est à la dérive. Les « réorganisations » successives n'arrivent pas à organiser le travail. C'est comme une fuite en avant. Le manque d'effectif, parce qu'il provoque des conditions de travail pénibles entraîne un absentéisme plus important et donc parfois une impossibilité de faire fonctionner la ligne.

Mais ça commence à être vraiment difficile pour les opérateurs. Ça râle, ça déprime et ça pourrait finir par clacher. Il y a notre santé mais il y a aussi de grosses interrogations sur la possibilité au final que la désorganisation finisse par saborder le travail même à faible niveau de production.

Il y a nécessité de réagir, ça ne peut plus durer comme ça.

TTH : QUAND FAI AIDE GFT

Depuis un moment, nous sommes quand même vaivement sympas à FAI d'aller aider notre « concurrent » à GFT pour qu'il devienne autonome avec ses fours. Plus tôt ils le seront, plus vite ça soulagera nos collègues de FAI qui n'auront plus de travail.

Bien sûr, ça flatte l'égo de certains qui maîtrisent l'outil et le métier et qui se sentent valorisés et indispensables. Des sentiments qu'ils auront vite oublié lorsqu'ils se retrouveront au chômage.

COUP DUR À GFT ?

LE DRH QUITTE LE NAVIRE

Alors que la situation de GFT est des plus critiques, notamment à cause de la gestion catastrophique du personnel qui n'a pas tenu compte du nécessaire remplacement des presque 200 salariés partis à la retraite en peu de temps, le DRH de GFT vient d'annoncer qu'il quittait le navire.

Pourtant, combien de fois n'a-t-il pas répété que de relever le challenge de la MX était un formidable défi. Formidable, oui, mais pas pour lui ! Pensant que l'expérience pouvait se transmettre du jour au lendemain, aucune embauche n'a été anticipée.

Cette situation a entraîné d'abord des dégradations importantes des conditions de travail : heures sup, plus de respect des temps de repos, pressions importantes sur la hiérarchie avec les retombées sur les personnels de production, maintenance, techniciens, préparateurs. Certains en ont fait les frais avec des accidents du travail, des dépressions ou pire encore des burn-out. Mais cette situation a aussi entraîné des retards importants dans le timing de la production de la MX 65, des pertes importantes pour Ford Europe et encore les foudres des dirigeants européens.

Certes, le DRH n'est pas seul responsable mais il y a bien contribué et parfois même avec un peu de zèle. Alors parti de son plein gré ou éjecté suite au résultat de son travail ? Toujours est-il qu'il n'aura pas non plus réussi sa sortie !

De nos camarades de la CGT-GFT

DES LETTRES, ET DES ACTIONS ?

L'intersyndicale essaie de réactiver les pouvoirs publics. Nous venons d'envoyer des courriers au gouvernement (ministre de l'économie macronien), au nouveau député du Médoc (un macronien), au Préfet (officiellement pas encore macronien) et à la Région.

L'idée c'est les rencontrer pour préparer au mieux le Comité de Suivi en alertant à nouveau sur la gravité de la situation, pour faire en sorte que Ford Europe ne puisse pas baratiner son auditoire encore une fois. Nous avons assez perdu de temps, il faut que les pouvoirs publics prennent en compte l'urgence et décide d'agir.

Pour faire ces courriers et pour rencontrer les pouvoirs publics, tous les syndicats sont d'accord. Mais pour relancer des actions, là bizarrement, nous, à la CGT, nous sommes encore seuls.

Le problème est que sans la mobilisation des salariés, nous sommes convaincus qu'on ne fera pas bouger grand-chose. Mais nous ne désespérons pas de réussir à organiser le rassemblement du 7 juillet tous ensemble.

Ne les laissons pas faire !



ÇA TOURNE PAS ROND

Attention danger car la débandade du côté de GFT entraîne plus de désorganisation du côté de FAI. Ah ça pour mettre le bazar, les deux directions savent bien collaborer.

Après avoir pioché en urgence dans le personnel de maintenance, voilà que nos responsables-penseurs veulent déplacer des collègues TL vers GFT, histoire de renforcer d'un côté tout en fragilisant de l'autre.

Le plus simple et le plus rationnel c'est de recruter non ? Que ce soit à GFT ou à FAI.

ET SI ON PRÊTAIT NOTRE DRH ?

(JUSTE PARCE QU'ON EST GÉNÉREUX)

Un DRH s'en va mais il en reste un sur FAI plein d'énergie et de dévouement qui pourrait peut-être se partager entre les 2 usines. Car il faut le rappeler l'objectif de Ford est officiellement de faire du site GFT-FAI un centre d'excellence de la transmission en Europe. Donc rien de mieux pour assurer une collaboration, non ? Et puis à force de nous expliquer qu'il faut être compétitifs pourquoi le poste de DRH ne pourrait pas lui aussi être flexible et mobile, par exemple en faisant un mi-temps dans chaque usine.