



# **RAS LE BOL DES PRESSIONS INADMISSIBLES ET DANGEREUSES QU'ON NOUS FOUTTE LA PAIX !**

Consultez notre site internet : [www.cgt-ford.com](http://www.cgt-ford.com)

Vendredi 28 septembre 2018

Alors on a un problème sérieux. Cela se passe sur la ligne de l'assemblage mais cela concerne l'ensemble du personnel. Depuis un certain temps, une partie de l'encadrement du secteur 6F35 se comportent d'une manière inadmissible.

**A coups de pressions, de menaces répétées sur de prochaines sanctions disciplinaires et financières, de paroles méprisantes, l'attitude des ces soi-disant responsables relève d'une forme de violence.**

A notre avis, il y a mise en danger du personnel et il y a urgence à réagir, à dénoncer ces situations. Et puis il est important voire crucial que les collègues des secteurs de l'assemblage et du kitting ne se sentent pas seuls, qu'ils sentent la solidarité, le soutien afin de résister face à des difficultés qui se rajoutent aux inquiétudes liées au projet de fermeture de l'usine.

## **UN PROBLÈME DE MANAGEMENT PAS SI INDIVIDUEL QUE ÇA**

Les énergumènes en question sont des habitués de la chose. Mais dans le contexte actuel, ces comportements qui visent à rabaisser les salariés pour mieux leur mettre la pression deviennent vite insupportables.

Nous ne donnons pas leur nom, parce que nos tracts sont publics (mise en ligne internet notamment). Mais dans l'usine, tout le monde devrait savoir de qui il s'agit. Et puis dans le fond, il y a certes un problème de comportement individuel, mais surtout un problème de gestion du personnel et plus généralement de la situation. Il y a aussi, de la part d'une direction locale, une politique pour le moins discutable, qui revient à couvrir des agissements pourtant connus.

## **UNE DIRECTION HYPOCRITE ET COMPLICE**

D'un côté, la direction se dit soucieuse de la souffrance qui peut être occasionnée par le PSE de fermeture de l'usine. Elle y met des moyens pour y faire face.

Des formations sont assurées pour sensibiliser les cadres et la maîtrise sur la prise en compte des difficultés des salariés dans des situations de licenciements. Visiblement ce n'est pas toujours efficace.

Il y a aussi le cabinet Eleas qui intervient sur place avec des permanences de psychologues, accueillant les salarié.e.s souhaitant parler de leurs inquiétudes, de leurs peurs, de leur stress...

**Mais d'un autre côté, le naturel revient au galop, avec une gestion du personnel classique, faite de leçons de morale, de pressions diverses. Les salarié.e.s n'ont jamais la parole, jamais le droit de critiquer ni de s'opposer. On est bon seulement à accepter, à subir, à se taire et... à travailler bien sûr. Sa devise : « Ouvriers, travaillez et se taisez-vous ! »**

## UNE DIRECTION QUI « VEND » SON PSE

On en a eu une illustration terrible lors des « mass-meeting » de la direction, la semaine dernière. Officiellement c'était pour nous informer du PSE, pour répondre aux questions du personnel. Mais en vrai, nous avons eu un discours de plus de 80 minutes. Histoire de prendre tout l'espace sans jamais donner réellement la parole au salariés. Car dès qu'une question était posée, on repartait pour 10 minutes de discours.

**Pour la direction, il ne s'agissait pas tant de détailler le contenu d'un PSE. Non c'était tout simplement une défense du PSE. Le DRH nous a vendu le plan de la fermeture et de licenciements comme s'il vendait une voiture, avec toutes ses options et ses avantages.**

Incroyable, le PSE devenait une chance pour nous, un moyen de rebondir. Pas d'inquiétude, le PSE serait à la hauteur, d'ailleurs, on peut compter sur elle, la direction locale se bat pour que nous salarié.e.s soyons traité.e.s de la meilleure manière. Elle a osé dire qu'elle ira chercher l'argent dans les coffres de Ford Europe !

## UNE DIRECTION LOCALE SANS HONTE NI SCRUPULE

Comment peut-elle oser jouer au défenseur des salarié.e.s ? Elle qui a laissé faire les dirigeants de Ford Europe abandonner peu à peu FAI, qui a cautionné des fausses études comparatives, elle qui n'a jamais dénoncé le choix de Ford Europe de fermer, qui est toujours restée complice des choix de Ford injustifiables économiquement.

**A quel moment le CODIR et l'encadrement en général, ont-ils pris une position pour affirmer que l'usine était viable, que le personnel était compétent pour préserver l'activité ? A quel moment avons-nous eu le soutien de la direction locale ? Jamais ! Elle se défile en nous vantant le PSE, en essayant de nous faire travailler tranquillement jusqu'à la fin.**

La direction ne manque pas une occasion de nous faire la morale quand on fait grève, quand on se met en colère. Alors elle nous explique que notre contrat, notre rôle, c'est de « travailler » même quand Ford nous retire l'activité, nous enlève notre boulot. Parce que son contrat c'est de nous licencier, de fermer l'usine sans faire de bruit, avec même notre accord si possible.

## POUR NE PAS CRAQUER, RESTONS UNIS ET SOLIDAIRES

Si des cadres dirigeants se permettent d'attaquer des collègues, c'est le résultat d'une direction qui cautionne, qui justifie le fait qu'on soit licencié.e.s.

La seule limite à leur mépris, à leur violence, c'est notre solidarité, notre unité, notre capacité à nous défendre ensemble. Les collègues de l'assemblage, résistent comme ils peuvent, collectivement. Ils essaient d'imposer leur rythme de travail qui correspond aux baisses de production. Ils ont raison. Mais il ne doivent pas rester seuls. Soyons vigilants, c'est notre façon de nous protéger mutuellement.

**Disons à la direction qu'elle nous laisse tranquille, que les cadres qui ne peuvent se contenir restent dans leurs bureaux et qu'elle mette plutôt la pression sur Ford pour le respect de ses engagements, pour que Ford donne vraiment les moyens pour maintenir nos emplois.**