



Revendications FAI juin 2011

Les textes en gras sont des remarques des élus CGT

Revendications

Réponses

<p>1 <u>Direction :</u> Pourrions-nous avoir une comparaison de l'absentéisme du mois de Mai 2011 par rapport à Mai 2010 ?</p>	<p>Mai 2010 : 3.38 % Mai 2011 : 4.81 % <i>L'absentéisme est en progression constante depuis le début de l'année, comme quoi les 1x8 ne sont pas moins pénibles, c'est pour cela que la prime d'équipe doit être maintenue.</i></p>
<p>2 <u>Direction :</u> Selon l'article 4 paragraphe C de l'accord de substitution, une dotation équivalente à un pantalon et un polo devrait être attribuée chaque année à tous les salariés. Il semblerait que cela n'est pas encore été fait, il serait souhaitable d'y remédier.</p>	<p>Depuis un an : 904 pantalons et 441 polos ont été distribués. Une commande particulière a été faite en mai pour les polos de taille XL. Les contremaitres ont la possibilité de sortir des polos si besoin. <i>La dotation devrait être faite au mois d'octobre, au lieu du mois de mai, après les départs dans le cadre du PSE. Il n'y a pas de petits profits.</i></p>
<p>3 <u>Direction :</u> Pouvez-vous nous donner l'arrêt de la cour de cassation qui permet d'enlever la prime casse-croûte ? Selon l'article 6 de la loi crée un article L.220-2 nouveau du code du travail prévoyant «qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorable fixant un temps de pause supérieur ». Cet article a pour objectif de transposer une des dispositions de la directive 93/103/CE du 23 Novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail qui indique que les états membres doivent prévoir dans leur législation une pause journalière, lorsque le temps de travail atteint 6 heures au moins. Le cas échéant, cette pause peut être située avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.</p>	<p>La prime casse-croûte et la pause sont deux obligations distinctes qui ne répondent pas aux mêmes contraintes :</p> <p>La prime de casse-croûte concerne les personnes travaillant en équipe fixes, 2x8, 3x8, 5x8 et SD. Nous l'avons maintenue par accord d'entreprise pour les horaires fixes. Mais elle est payée dès lors que la journée de travail est entièrement travaillée. Toute absence partielle supprime le paiement du casse-croûte, sauf : le temps compensateur non payé, les missions...</p> <p>La pause est effectivement due au-delà de 6 heures de travail consécutives mais n'est pas obligatoirement payée. <i>La direction refuse de nous donner l'arrêt de la cour de cassation qui permet de nous supprimer la prime casse-croûte. Nous craignons qu'elle en fasse une interprétation préjudiciable, et nous n'avons pas réussi à le trouver. Affaire à suivre...</i></p>

<p>4 Utilités : Quel sera la perte de revenus mensuels des 10 électriciens dans la nouvelle organisation en 5x8 ?</p>	<p>Il est difficile d'estimer à ce jour la perte exacte e salaire quand on parle de tours de service théoriques. Un tour de service sur 10 semaines est en cours d'élaboration. Ce tour en feux continus serait moins contraignant pour les salariés puisqu'il comporte moins de nuits et moins de week-end par rapport au tour actuel.</p> <p>Sachant qu'une partie de la rémunération des 5x8 est principalement liée au nombre de nuits, de samedi et de dimanche qui sont effectués, la rémunération est potentiellement plus faible que celle qui est en lien avec le tour de service actuel.</p> <p><i>Cette nouvelle organisation est due à l'arrêt des chaudières de GFT. Elle sera mise en place pas avant l'année prochaine. La direction dit qu'elle fera attention aux pertes de salaires et veillera à ce que cela ne dépasse pas 10%, on demande à voir. Par contre elle n'a pas dit si les salariés ne devraient pas être plus flexibles !</i></p>
<p>5 Utilités : Sur les pôles mécanique et multiservices, combien de salariés étaient en 5x8 et quel sera leur perte de revenus mensuels suite au passage en 2x8 ?</p>	<p>12 salariés sont affectés sur les pôles mécanique et multiservices : 10 en mécanique : 4 en 2x8 et 6 en 5x8. 2 en multiservices et sur une rotation 2x8.</p>
<p>6 Prêt de main d'œuvre à GFT : Les salariés prêtés à GFT se plaignent de ne plus avoir d'interlocuteur FAI quand ils ont besoin de renseignements divers (questions sur les congés d'été, l'APLD, fin de convention...).</p> <p>Le contremaître qui était affecté à ces salariés devait être remplacé. Ils attendent toujours.</p>	<p>39 personnes sont actuellement sur le site de GFT. M. Boidin les rencontre individuellement dans le cadre du renouvellement de la convention (convention élargie à 100 personnes à compter du 25 juillet)</p> <p>Mr CAILLE aura la responsabilité du suivi des personnes affectées à GFT. Un deuxième contremaître pourrait être nommé lorsque nous aurons plus de salariés prêtés.</p> <p><i>Apparemment les contremaîtres de GFT transmettent les infos (appel à candidature de FAI, ...) à certains salariés de FAI prêtés. La communication est encore loin d'être bonne !</i></p>
<p>7 Direction et organisation : Quand les salariés connaîtront leur organisation du travail pour la fin de cette année (formations, APLD, période de travail) ?</p>	<p>Nous devrions être en mesure d'informer chaque salarié en septembre de leur affectation ultérieure et de leur planification d'activité/ chômage/formation sur 3 mois.</p> <p><i>Cela se fera par le biais d'un entretien individuel avec la maîtrise. Le montant perçu pendant l'APLD n'est pas encore connu exactement.</i></p> <p><i>Les périodes de chômage seront de 5 semaines maximum, la durée des périodes d'activité n'est pas communiquée pour l'instant, et sera différente d'un salarié à un autre.</i></p>

8 Direction :
 « La prise en charge de l'entretien des vêtements de travail a été réaffirmée par la cour de cassation le 21 mai 2008 dès lors que le port est obligatoire, fût-ce à simple titre commercial ».
 Par ailleurs les articles L1221-1 du code du travail et 1135 du code civil impliquent que les frais exposés par le salarié, pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise sont supportés par l'employeur.
 Comment comptez-vous appliquer cette mesure ?

Nous avons pris connaissance de la jurisprudence du 21 mai 2008.
 Nous avons aussi contacté M. Kervern à GFT pour envisager un traitement identique de cette problématique dans nos deux établissements.
 Une rencontre est prévue à la rentrée pour aborder plus précisément ce point avec lui

***Encore un point sur lequel la direction joue la montre en mettant du temps à nous répondre, alors qu'une fois de plus, elle ne respecte pas le droit du travail !
 Et on devrait lui faire confiance !***

9 Direction :
 Pouvez-vous nous communiquer le nombre de salariés partis dans le cadre du PSE au 31 mai et le nombre de salariés prêtés à GFT (depuis les premiers prêts de main d'œuvre), par zone ?

262 personnes ont validé leur départ dans le cadre du PSE au 27/06. Elles se répartissent de la façon suivante :

Zone	Départs
A	20
B	21
D	11
W	46
TTH	16
Maintenance	46
AM prod	4
ME	4
HR	12
QO	24
Launch	1
Plant/Production Management	1
CPQS & DIP	3
Central Services	9
Cutter Gring ME	13
Gear Lab	1
Production service PM/NPM	24
Achats	1
Accounting	3
Systems	2
Prêt GFT	0

42 personnes étaient sur le site de GFT : 6 de la zone A, 6 de la zone B, 6 de la zone D, 19 de la zone W, 1 de CPQS, 2 de la Qualité, 1 des Finances, et 1 de MP&L.

<p>1 <u>Direction :</u> 0 Combien d'usines a Monsieur Heller sous sa responsabilité et quelles sont-elles ? Ses usines ont-elles toutes le logo Ford (à part FAI) ? Si non, l'ont-elles eu avant ?</p>	<p>M. Heller a 7 "usines" sous sa responsabilité : Bridgend, Cologne (engine), Craiova, Dagenham, Valence, Blanquefort et la forge de Cologne. La forge de Cologne n'a pas le logo Ford, elle s'appelle Cotarko (ex : Tekfor) et comme nous, elle est détenue à 100% par Ford. <i>Mais elle n'a pas perdu le logo après avoir été revendue à des escrocs et Ford n'a pas non plus tenté de s'en débarrasser !</i></p>
<p>1 <u>Direction :</u> 1 Quand M. Macfarlane reviendra t-il avec des projets permettant d'atteindre l'engagement des 1000 emplois et dans le cadre de son engagement des réunions tous les 45 jours ?</p>	<p>Mr HELLER a expliqué lors du CE extraordinaire que FORD Europe travaille sur des projets supplémentaires qui permettraient d'atteindre au minimum les 1000 emplois. C'est Mr HELLER qui assurera dorénavant l'information du CE sur ces avancées. <i>FOE est loin d'avoir tenu ses engagements pour atteindre les 1000 emplois puisqu'aujourd'hui nous serions à 855 emplois. Il est impératif que M. Macfarlane revienne pour tenir ses engagements (visite des 45 jours et les 1000 emplois).</i></p>
<p>1 <u>Direction :</u> 2 Dans le cadre du projet des racks, quel statut auront les soudeurs sur leur bulletin de salaire ? D'autre part, quel sera leur déroulement de carrière ?</p>	<p>La filière métier et les analyses de poste spécifiques à l'activité des modules de transport mentionnent la fonction d'agent de fabrication. Lorsque ces éléments ont été présentés au personnel affecté sur cette activité, Messieurs Buisson et Elissalde se sont engagés à rediscuter avec les salariés lorsque nous aurons un peu de recul sur cette activité.</p>
<p>1 <u>Direction :</u> 3 Pendant les NAO les articles L.2242-5 à L2242-14 (l'égalité hommes/femmes, temps partiel choisi, travailleurs handicapés, etc...) n'ont pas été abordés, alors qu'ils auraient dû l'être de par la loi. Comment le justifiez-vous ? Que comptez-vous faire pour y remédier ?</p>	<p>Se sont souvent les organisations syndicales qui priorisent le débat uniquement sur les augmentations de salaire. Cette année à la demande de la CFTC nous avons tenté de faire une proposition sur les modalités du temps partiel mais celle-ci n'a intéressé personne... Nous avons cependant rappelé que nous aurions l'occasion lors des négociations prévues cette année (GPEC, pénibilité, égalité homme/femme) de rediscuter d'un grand nombre de ces points. <i>Ces négociations sont une obligation légale ! C'est donc la direction qui limite les discussions aux salaires et qui en profite pour s'y soustraire. Pour rappel, la CGT a évidemment largement abordé ces sujets mais la direction préfère faire croire le contraire. Pour finir, la direction a programmé ces négociations après que la CGT ait envoyé cette revendication, peut-on y voir un lien ?...</i></p>

<p>1 <u>Direction :</u></p> <p>4 Suite aux appels à candidatures que vous avez publié récemment (ex : gardien/pompier), des collègues se plaignent d'être refusés sans explication motivée.</p> <p>D'autre part, d'autres collègues retenus pour un poste après entretien se sont vu avertis par leur maîtrise qu'ils n'iraient pas s'il n'y avait personne pour les remplacer.</p> <p>Le volontariat est pourtant préférable et devrait être encouragé. Que comptez-vous faire pour faciliter celui-ci ?</p>	<p>La totalité des candidats sont informés des raisons qui motivent une candidature non retenue.</p> <p>De plus, il est précisé lors de chaque entretien qu'ils peuvent être reçus par le service du personnel en charge du recrutement pour de plus amples explications.</p> <p><i>Alors qui croire ? La direction ou bien les collègues qui nous disent le contraire ? On a bien une petite idée...</i></p> <p><i>Quant aux collègues bloqués sur leurs postes actuels, puisque nous n'avons pas de réponse écrite, on devine que le volontariat n'est pas la priorité de la direction.</i></p>
--	---