



NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

ANNEE 2018

PROCES VERBAL DE DESACCORD

DECISION UNILATERALE
DE LA SOCIETE FORD AQUITAINE INDUSTRIES

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la société Ford Aquitaine Industries a engagé avec les organisations syndicales représentatives les négociations annuelles obligatoires sur les thèmes mentionnés audit article.

Article 1 - Constat de désaccord

Les parties se sont rencontrées les 3 avril et 9 avril 2018.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord signé par les organisations syndicales représentatives. Elles conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Article 2 - Etat des propositions respectives

Les propositions des organisations syndicales sont jointes en annexe au procès-verbal.

De son côté, la Direction a fait les dernières propositions suivantes :

*** AUGMENTATION DE SALAIRES**

1. Augmentation générale

Au 1^{er} avril 2018, les salaires de base du personnel ouvrier, ETAM seront augmentés de 1.5%.

2. Budget mérites et promotions

Il est alloué un budget global d'augmentation au mérite et promotions de 0.5% pour le personnel ouvrier et ETAM.

Le personnel cadre position II bénéficie d'un budget d'augmentation individuelle de 2%.

*** PRIME DE TRANSPORT**

La prime de transport est augmentée de 1.5% au 1^{er} avril 2018.

Valeur à compter du 1^{er} avril 2018.

ZONE	DISTANCE ENTRE L'USINE ET LA MAIRIE DU LIEU D'HABITATION	VALEUR AU 1^{ER} AVRIL 2017 Euros	VALEUR AU 1^{ER} AVRIL 2018 Euros
I	de 0 à 5 KM	1.23	1.25
II	+ 5 à 10 KM	1.77	1.80
III	+ 10 à 15 KM	2.23	2.26
IV	+ 15 à 20 KM	2.99	3.03
V	+ 20 à 40 KM	3.85	3.91
Spéciale	plus de 40 KM	4.18	4.24

*** PRIME DE VACANCES**

La prime de vacances est augmentée de 1.5%.

Son montant est de **24.52 euros par jour** de congé acquis soit pour 25 jours ouvrés **613 euros** pour l'année 2018.

* **PRIME D'HABILLAGE-DESHABILLAGE**

La prime d'habillement déshabillage est augmentée de 1.5% au 1^{er} avril 2018.
Le montant journalier est fixé à **2 euros** par jour travaillé.

* **25 ANS D'ANCIENNETE**

Il est convenu d'attribuer une récompense aux personnes ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces salariés bénéficieront au choix :

- d'une montre de prestige
- ou
- d'une prime d'un montant de 1300 euros bruts

Les salariés pris en compte sont ceux ayant 25 ans d'ancienneté au 31 décembre 2016 rémunérés par l'entreprise et qui n'ont jamais bénéficié d'un cadeau pour leurs 25 années d'ancienneté.

Article 3 - Mesures unilatérales

La société Ford Aquitaine Industries entend appliquer unilatéralement les dernières propositions énoncées ci-dessus proposées au cours de la dernière réunion de négociation.

Ces mesures entreront en vigueur à compter du 1er avril 2018.

Article 4 - Publicité

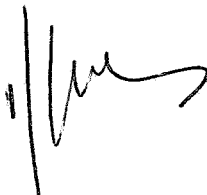
Le présent procès-verbal donnera lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

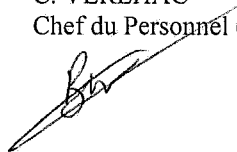
Fait à Blanquefort, le 18 Avril 2018

La Direction représentée par :

P. HARREWYN
Directeur des Ressources Humaines



C. VERLHAC
Chef du Personnel et des Relations Sociales





Blanquefort, le 6 avril 2018

Revendications pour les Négociations salariales

Madame le Chef du Personnel, nous vous adressons nos revendications salariales pour l'année 2018

-Augmentation Générale de 4,2%, déclinable sur les autres primes de vacances, de transport et d'habillement

-Augmentation Promo /Mérite 4,2%

*veuillez noter que le total des deux augmentations demandées (8,4%) correspond au gain de compétitivité atteint par notre usine

-Paiement d'un réel 13^{ème} mois (incluant les primes).

-Prime nette annuelle de 250 euros pour les risques psychosociaux encourus suite à l'annonce de non investissement de Ford.

-Reconduction de la récompense pour les 25 ans d'ancienneté (montre ou prime)

-Paiement de la prime de fin d'année au 30 novembre 2018

LES REPRESENTANTS CFE/CGC



Négociation Annuelle Obligatoire 2018

- Disparition des différences de salaire entre hommes et femmes pour un même travail.
- Intégration des partenaires sociaux dans les groupes de travail impliqués dans la recherche et le suivit de nouveaux projets
- Augmentation générale 3,25%
- Augmentation, mérite et promotion 3,25%
- Réintégration de prestation de service tel que le tri ou le nettoyage dans nos activités en vue d'absorbé le sureffectif pour 2019
- Lorsque la direction imposera le travail en 1X8 prime d'équipe égale à la moyenne des 2X8 = 10,75%
- Mise en place d'un véritable 13ème mois
- Prime de fin d'année ou 13eme mois payé en novembre
- Augmentation de prime de transport de 10%
- Majoration de 5% des primes de vacances et de fin d'année.
- Maintien du soutien psychologique durant l'année 2018

Négociations Annuelles Obligatoires

Demandes de la CFTC

Application de l'ensemble des éléments suivants à compter du 1er avril 2018 :

AUGMENTATION GENERALE + 4 %

Un budget d'augmentations individuelles pour le personnel ouvrier (mérites/promotions) de 4 % avec au minimum une augmentation tous les deux ans alternant mérite et promotion pour chaque salarié(e).

Un vrai 13ème mois, payé au 30 novembre 2018.

PRIME LIEE AUX VOLUMES 600 EUROS/TRIMESTRE (1er versement début Avril 2018) garantie jusqu'à fin 2019.

PRIME DE VACANCES + 4 %

PRIME DE TRANSPORT + 4 %

PRIME HABILLAGE + 4 %

25 ans d'ancienneté : une prime de 1500 € brut ou une montre de prestige de valeur égale ou supérieure.



**Madame la chef du personnel
Ford Aquitaine Industries
Zone Industrielle
33292 Blanquefort Cedex**

Le 03 avril 2018

Madame la chef du personnel,
Monsieur le directeur des ressources humaines,

Les Négociations Annuelles Obligatoires démarrent bien : Ford a versé 37 millions de dollars à ses deux patrons successifs en 2017 !

Le directeur général de Ford Jim Hackett a perçu une rémunération de 16,3 millions de dollars (13,3 millions d'euros) au titre de 2017, en incluant ses primes et attributions d'actions, a annoncé le groupe automobile jeudi.

En ajoutant ses pensions et autres avantages, la rémunération de Jim Hackett, qui a pris ses fonctions en mai 2017, atteint 16,7 millions.

Son prédécesseur Mark Fields a lui touché une rémunération de 15 millions de dollars et son "package" a atteint 21 millions en ajoutant ses indemnités de départ.

Cela porte à quelques 37 millions de dollars la rémunération des deux patrons successifs de Ford en 2017.

Le président exécutif du groupe, Bill Ford, a reçu de son côté une rémunération de 13 millions de dollars, en hausse de 17% par rapport à 2016, a ajouté le groupe.

Le bénéfice de Ford en 2017 s'élève à 8,4 milliards de dollars. Il était de 10,3 milliards un an plus tôt. Et Ford table encore sur une amélioration de ses résultats en 2018. Il devrait alors dégager un bénéfice supérieur à celui de 2016 !

En Europe c'est pareil. Les profits s'inscrivent dans la durée avec 1,6 milliards de profits en 2016 et 234 millions en 2017.

Les actionnaires se goinfrent de dividendes par milliards chaque année. Par dizaines de milliards !!!

Tout ça, est d'une indécence effarante quand Ford nous explique dans le même temps qu'il n'y a pas d'argent pour investir à FAI ni pour augmenter les salaires !

Par ailleurs, Ford investit beaucoup, partout, par centaines de millions de dollars, par milliards de dollars même ! Alors il est inacceptable de sacrifier les salariés de FAI sur l'hôtel des profits et des profiteurs !!!

Les salariés de Ford Aquitaine Industries veulent leur part du gâteau !!!

Les attentes des salariés sont fortes de voir augmenter tous les salaires ; de corriger les inégalités femmes/hommes ; de reconnaître et payer les qualifications et les compétences et d'investir dans de nouvelles activités pour pérenniser l'usine et les emplois !

Pour la CGT, une augmentation générale de **150€ pour tous** serait un juste retour du travail accompli et une reconnaissance équitable. Nous le rappelons, une augmentation au pourcentage profite mathématiquement aux plus gros salaires, ce qui creuse des écarts de plus en plus importants au fil des années et qui arrange bien la direction qui touche bien plus de 150€ supplémentaire par mois à chaque pourcent gagné contre moins de 20€ pour les plus petits salaires. C'est inacceptable !

Voici donc nos revendications pour cette année qui concernent les salaires et certains aspects sociaux que nous souhaitons voir améliorer lors des Négociations Annuelles Obligatoires :

Revendications principales :

- 1) On veut du boulot, pas du baratin !
- 2) On veut du boulot, mais pas avec un repreneur bidon !
- 3) On veut du boulot avec Ford par Ford et non Ford !

Salaires

- **Augmentation Générale de 150 euros minimum pour tous sur les salaires.**
- **Salaires minimum de la grille (coeff 145 mini) porté à 1800 euros brut en conservant le même pourcentage entre chaque coefficient mini et maxi au dessus du 145.**
- Volontariat pour toutes heures supplémentaires ou jours fériés travaillés comme c'est l'usage dans l'entreprise depuis toujours.
- Revalorisation de la prime de transport de 10 %.
- Revalorisation de toutes les autres primes de 5 %.
- Classification de tous les CDSPA au coefficient 215 dès leur prise de fonction.
- Rattrapage des salaires pour tous les CDSPA lésés suite à la décision de justice obtenue par la CGT.
- Respect des grilles de la métallurgie concernant les classifications par rapport au diplôme et à la fonction (ex : BTS maintenance = niveau IV soit coefficient 255 mini pour un automatique).
- Prime d'ancienneté au delà de 15 ans d'ancienneté.
- Paiement d'un véritable treizième mois.
- Mise en place d'une clause prévoyant l'impossibilité de maintenir un salarié sans promotion pendant plus de cinq ans.

Réduction du temps de travail

- **Paiement des primes d'équipes les jours de RTT.**
- Prise en compte de la demi-heure de repas comme temps de travail effectif.
- Prise en compte des astreintes en temps de travail effectif selon les directives européennes.
- 6 jours de RTT supplémentaires pour pénibilité pour les salariés ayant tout ou partie de leur travail de nuit.
- Tous les RTT à la libre disposition des salariés.
- Octroi de jours de fractionnement en cas de RTT imposés.

Fin d'activité

- Prise en compte de la pénibilité du travail par une cessation anticipée d'activité. Départ anticipé pour les salariés exposés à un ou plusieurs critères de pénibilité définis par le Code du Travail ainsi qu'aux risques psychosociaux préconisés par l'INSEE, **avec une embauche pour tout départ.** Anticipation du départ fixé par le tableau que la CGT a déjà proposé lors de la négociation sur la pénibilité et les années précédentes

Divers

- Augmentation de la participation de l'entreprise pour la mutuelle.
- Paiement du pont de l'Ascension (vendredi 11 mai).
- Octroi de 5 jours payés pour enfant malade.
- Augmentation de la participation de l'entreprise pour la restauration.
- Octroi d'une journée payée fractionnable pour accompagner les enfants pour les rentrées scolaires en maternelle et primaire.

Droits syndicaux

- **Mise en place d'une heure d'information syndicale mensuelle payée pour tous les salariés.**
- Pot de 3000 heures pour le fonctionnement des commissions sociales du CE.

Dans l'attente d'une réponse qui nous l'espérons répondra à nos revendications, recevez Monsieur le directeur des ressources humaines, nos sincères salutations.