



**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**ANNEE 2016**

**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 24 mars, 1<sup>er</sup> avril et 7 avril 2016. 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<sup>er</sup> avril 2016, les salaires de base du personnel ouvrier, ETAM seront augmentés de 1%.

##### **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.

Afin de continuer à diminuer la proportion de salariés qui n'ont pas reçu d'augmentation individuelle depuis de nombreuses années, une priorité sera donnée en 2016 aux ouvriers et ETAM qui n'ont pas eu de promotion ou de mérite depuis plus de trois ans (à l'exception de promotion délivrée dans le cadre de l'évolution professionnelle liée au changement de poste ou à l'acquisition de nouvelles compétences).

Le personnel cadre position II bénéficie d'un budget d'augmentation individuelle de 1.5%.

#### **\* PRIME DE TRANSPORT**

La prime de transport est augmentée de 1% au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Valeur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016

<b>ZONE</b>	<b>DISTANCE ENTRE L'USINE ET LA MAIRIE DU LIEU D'HABITATION</b>	<b>VALEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015 Euros</b>	<b>VALEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016 Euros</b>
<b>I</b>	<b>de 0 à 5 KM</b>	<b>1.20</b>	<b>1.21</b>
<b>II</b>	<b>+ 5 à 10 KM</b>	<b>1.72</b>	<b>1.74</b>
<b>III</b>	<b>+ 10 à 15 KM</b>	<b>2.18</b>	<b>2.20</b>
<b>IV</b>	<b>+ 15 à 20 KM</b>	<b>2.92</b>	<b>2.95</b>
<b>V</b>	<b>+ 20 à 40 KM</b>	<b>3.75</b>	<b>3.79</b>
<b>Spéciale</b>	<b>plus de 40 KM</b>	<b>4.08</b>	<b>4.12</b>

**\* PRIME DE VACANCES**

La prime de vacances est augmentée de 1%.

Son montant est de **19.83 euros par jour** de congé acquis soit pour 30 jours ouvrables **594.90 euros** pour l'année 2016.

**\* PRIME D'HABILLAGE-DESHABILLAGE**

La prime d'habillement déshabillage est augmentée de 1% au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Le montant journalier est fixé à **1.94 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 2016.

**Article 4 - Publicité**

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

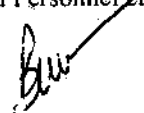
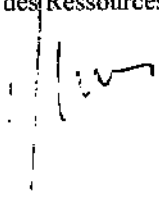
Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

Fait à Blanquefort, le 19 Avril 2016

La Direction représentée par :

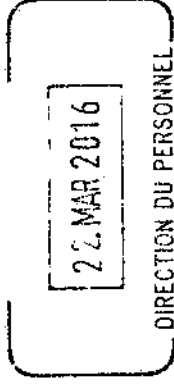
P. HARREWYN  
Directeur des Ressources Humaines

C. VERLHAC  
Chef du Personnel et des Relations Sociales





*La Vie à Défendre*



### La CFTC demande pour les NAO 2016 :

Augmentation générale : 4% avec un plancher à 70 €.

Budget augmentations individuelles: La Direction doit prévoir un budget suffisant, en plus de celui destiné à l'augmentation générale.  
Primes : Augmentation de 4%.

Un vrai 13ème mois, payé au 30 novembre.

25 ans d'ancienneté : prime de 1300 € nets ou une montre prestige de même valeur.

#### 1. En Allemagne, dans la Métallurgie, les salaires avaient été relevés de 3,4% en 2015 :

2. « Le syndicat de la métallurgie jubile, le patronat fait grise mine. A l'issue de quatre séances de négociations seulement, le patronat de la métallurgie et l'IG Metall du Bade-Wurtemberg se sont mis d'accord mardi 24 février pour **relever les salaires de 3,4 % à partir du 1er avril**. De plus, dès le 1er mars, chaque salarié touchera une prime unique de 150 euros. »

Source : [http://www.lemonde.fr/economie/article/2015/02/24/en-allemande-la-victoire-d-ig-metall\\_4582276\\_3234.html](http://www.lemonde.fr/economie/article/2015/02/24/en-allemande-la-victoire-d-ig-metall_4582276_3234.html)

Pour 2016, en Allemagne, ce sont 5% d'augmentation des salaires que réclament les syndicats.

Source: <http://www.ccf.fr/L-IG-Metall-reclame-une-157061>

Le salaire de notre Grand Patron Mark Fields : 16,6 M€ en 2014, 17,3 M€ en 2015.

Source: <http://www.wsj.com/articles/ford-ceo-mark-fields-earns-18-6-million-in-2015-1458307500>

Source: <http://www.caradisiac.com/Les-salaires-des-patrons-automobiles-en-forte-hausse-en-2014-103462.htm>



Blanquefort, le 1er avril 2016

## Revendications pour les Négociations salariales

Madame Le Chef du Personnel, nous vous adressons nos revendications salariales pour l'année 2016

- Augmentation Générale de 4%, déclinable sur les autres primes de vacances, de transport et d'habillement
- Augmentation Promo /Mérite 3%
- Paiement d'un réel 13 ème mois (incluant les primes).
- Reconduction de la récompense pour les 25 ans d'ancienneté en laissant le choix aux Salariés entre la montre ou la Prime
- Avantages sur les ventes de véhicules de Direction à revoir (Prix argus moins remise salarié Ford)
- Avantages sur l'achat de véhicules neufs à revoir (revenir à la remise au pourcentage incluant les options)
- Meilleure prise en charge des repas Sodexho et revenir à de vrais prestations identiques pour les équipes matin-après-midi et nuit
- Renégociation des contrats mutuel Santé et Prévoyance dans le cas d'une nouvelle augmentation cette année.
- Redéfinir la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans
- Délais de 3 semaines pour la prise de congés évènements familiaux

**LES REPRESENTANTS CFE/CGC**



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

Le 21 mars 2016

Madame la chef du personnel,

Les prix, le coût de la vie, les loyers, tout augmente et les salaires ne suivent pas. Le pouvoir d'achat des salariés continue de reculer et les faibles augmentations de salaire de ces dernières années n'ont fait qu'aggraver cette tendance pour les salariés de FAI. Les 10 plus « gros » salaires de FAI restent à l'abri de ces soucis avec une moyenne supérieure à 12 000 euros mensuels !

En plus de ce recul du pouvoir d'achat, les salariés doivent faire face aux incertitudes qui pèsent sur l'usine. En effet, l'engagement du maintien d'au moins 1000 emplois actifs n'est pas tenu, les effectifs fondent dangereusement pour assurer l'avenir d'une usine de cette taille et aucun projet nouveau n'est identifié à ce jour pour garantir la pérennité du site. Pire même, pour faire face au manque de personnel, Ford a décidé l'arrêt de l'activité des Racks, les mutations d'un secteur à l'autre et d'une activité à l'autre sont devenues courantes et la direction prévoit la mise en place d'astreintes contre l'avis de toutes les organisations syndicales !

Du côté de la multinationale Ford qui n'a pas hésité à profiter de l'argent public (46 millions d'euros pour FAI depuis le retour de Ford en 2011), sa santé financière est excellente. Ford a plus que doublé son bénéfice net l'an dernier à 7,37 milliards de dollars, contre 3,2 milliards en 2014 et a indiqué qu'il tablait sur un bénéfice au moins aussi élevé pour cette année. De plus, Ford a renoué avec les bénéfices en Europe à hauteur de 259 millions de dollars.

Ford a redistribué 3,5 milliards de dollars à ses actionnaires en 2015 et 12,6 milliards de dollars depuis 2012. « *Nous bénéficions de six années consécutives de résultats solides, et nos performances nous permettent de récompenser nos actionnaires* », a souligné Mark Fields, directeur général de Ford, dans un communiqué. **A aucun moment il ne parle de récompenser ceux qui produisent ces richesses : les salariés !**

A la vue des chiffres il y a largement les moyens d'augmenter les salaires et les conditions d'emplois de tous les salariés. Ce n'est pas en obligeant les salariés à travailler en heures supplémentaires ou les jours fériés, en les mutant tout azimuts, en vous entêtant dans votre politique de réduction des coûts et d'effectifs que vous motiverez les équipes.

**Il n'est donc pas question que les salariés acceptent des sacrifices supplémentaires en laissant diminuer encore un peu plus leur pouvoir d'achat et dégrader leurs conditions de travail !**

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 :

### **Salaires**

- **Augmentation Générale de 150 euros minimum pour tous sur les salaires.**
- **Salaire minimum de la grille (coeff 145 mini) porté à 1700 euros en conservant le même pourcentage entre chaque coefficient mini et maxi au dessus du 145.**
- **Volontariat pour toutes heures supplémentaires ou jour 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.
- Intégration des primes d'équipe dans le salaire de base.
- Prime d'ancienneté au delà de 15 ans d'ancienneté.
- Paiement d'un treizième mois.

Nous demandons également qu'une clause prévoit 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.
- Paiement par l'employeur de l'intégralité de la contribution « journée de solidarité ».

### **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 :

Années de présence dans la situation professionnelle	Anticipation de départ à la retraite
3	12 mois
4	16 mois
5	20 mois
6	24 mois
7	28 mois
8	32 mois
9	36 mois
10	40 mois
11	44 mois
12	48 mois
13	52 mois
14	56 mois
15	60 mois
...	...
30	120 mois

### **Divers**

- **Indexation des pensions des préretraités sur l'augmentation des salaires.**
- Augmentation de la participation de l'entreprise pour la mutuelle.
- Paiement de deux ponts, celui de l'Ascension (vendredi 15 mai) et celui du 14 juillet (lundi 13 juillet).
- Octroi de 5 jours payés pour enfant malade.
- Augmentation de la participation de l'entreprise pour la restauration.
- Prise en charge par la direction de la cotisation « longue maladie » de 0,28%.
- 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.**
- Octroi de 20 heures de délégation pour les représentants syndicaux au CHSCT.
- Octroi de 5 heures de délégation pour les élus suppléants DP et CE.
- 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 Madame le chef du personnel, nos sincères salutations.



Mercredi 16 mars 2016.

Madame la Chef du Personnel,

Comme chaque année, Force Ouvrière vous remet ces revendications pour l'année 2016. Voici nos revendications et réflexions pour l'amélioration de nos conditions salariales. Nous sommes conscients de la période qui nous est imposée mais la crise ne doit pas nous faire oublier les sacrifices déjà consentis par l'ensemble des salariés.

- 5% d' AG
- 3% Budget mérite / promotions
- 5% Prime vacances, prime habillage et transport
- 3 Jours enfants malade et conjointe ou conjoint
- Demande de subrogation
- Attribution de la prime de fin d'année au mois de novembre
- Nous demandons la mise en place d'un groupe de travail afin de trouver de nouveaux projets, pour garantir l'emploi de tout le personnel
- Disparition des différences de salaire entre hommes et femmes pour un même travail
- Mise en place d'un véritable 13<sup>ème</sup> mois

Veillez recevoir, Mme la Chef du Personnel, l'expression de nos salutations

**Le syndicat Force Ouvrière.**



## **Verlhac, Celine (C.)**

---

**De:** Miramont, Didier (D.)  
**Envoyé:** mercredi 6 avril 2016 11:01  
**À:** Verlhac, Celine (C.)  
**Cc:** Cftc, Syndicat (S.); Cgt, Syndicat (S.); Fo, Syndicat (S.)  
**Objet:** Evolution revendication NAO 2016. revendication commune.

Bonjour,

Nous vous informons de l'évolution d'un point concernant l'augmentation générale, dans le but de préparer la réunion de jeudi 7 avril, d'un commun accord entre les syndicats CFTC, CGT et FO. Nous revendiquons à présent une augmentation minimale de soixante-dix euros .

Cordialement

**Didier MIRAMONT**

Délégué Syndical Force Ouvriere  
Ford Aquitaine Industries  
Tel : 05 56 95 45 38  
Email : [dmiramon@ford.com](mailto:dmiramon@ford.com)