



RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CE INFORMATION-CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE DU CHÔMAGE PARTIEL - APLD

Le syndicat CGT fait une déclaration suite aux événements de vendredi 20 mai : agression physique du DRH (voir déclaration jointe). Réponse du DRH : « *Je dénonce l'attitude agressive des délégués Abrantes et Cou-telle. Je dénonce Mr. Gontier qui dit que c'est normal de négocier de cette manière. J'ai considéré que la réunion était finie mais par respect pour les salariés, j'ai choisi de rester et de répondre aux questions. Après deux heu-res, j'ai décidé de sortir et on nous en a empêché. Quand j'ai voulu passer, Mr. Abrantes a refusé de me laisser passer, j'ai demandé deux fois de me laisser passer, Mme Benoist a trébuché dans la foulée et a été blessée, dé-clARATION en accident du travail. J'ai essayé de répondre aux souhaits de salariés. Mais ce qui est inacceptable c'est la violence de Mr. Abrantes, c'est lui qui m'a empêché de sortir, c'est lui qui a blessé Mme Benoist ... J'es-saie de faire au mieux ... j'ai été la veille traité d'un nom d'oiseau, je ne peux pas accepter d'être traité comme ça, c'est injuste et ça ne peut pas durer comme ça, cela va cesser.* » C'est Mr. Abrantes l'agresseur, c'est moi la victime ». « *Il y a un petit nombre de syndicaliste qui recherche le conflit en permanence, je demande à tous ceux qui ne sont pas dans cette logique là d'intervenir pour que ça change, sinon ça finira mal.* »

La chef du personnel dit : « *Les salariés étaient disposés à discuter mais ce sont des délégués qui sont vio-lents. C'est inacceptable. C'est inadmissible. Il y a des personnes menaçantes, ces comportements sont inaccepta-bles. Il y a un groupe de travail RPS sur les comportements hostiles. Je n'accuse pas Mr. Abrantes de violence mais dans la panique je me suis blessée.* »

Discussion sur une situation devenue intolérable. Chaque partie fait retomber la responsabilité sur l'autre. C'est dire que nous n'en sommes pas encore à pouvoir résoudre le problème.

Nous avons informé que les syndicats ouvriers ont dénoncé la situation dans un courrier envoyé à Ford Europe vendredi 20 mai et que la CGT-Ford enverra un autre courrier à la direction de FOE pour préciser la situa-tion de Mr. Abrantes et pour demander que Ford intervienne directement, car seule une intervention du style mé-diation pourrait arranger la situation. La direction confirme que les demandes des syndicats ont été remontées à Ford Europe dès vendredi par notre courrier intersyndical et par la direction FAI elle-même.

Le chômage partiel (2 documents remis : explication technique + exemples coef 180 et 190).

Il est prévu aux CE de juin ou juillet d'avoir toute l'organisation programmée pour la fin de l'année. **Convention** signée pour un an (15 juin 2011 : 14 juin 2012) renouvelable. **Total d'heures** = 200 000 heures en 2011, 700 000 heures en 2012, 220 000 heures en 2013. Le chômage partiel concernera tous les salariés, **1000 heures maxi** par an, 5 semaines consécutives maxi (légalement c'est 6 semaines). **Contreparties** = maintenir dans l'emploi les salariés pendant le double de la période conventionnelle soit 4 ans (15 juin 2011 au 14 juin 2015) pour une convention de 2 ans. Des formations, des bilans de compétence seront réalisés pendant les péri-odes de chômage. Il y aura un entretien particulier pour chaque collègue. Avant fin 2011, c'est un impératif, tous les salariés devraient connaître le roulement des périodes de chômage et dans quel secteur d'activité ils seront af-fectés.

Les RTT = les 9 qui dépendent de la direction seront planifiés en début d'année. Les 4 autres seront à dis-position des salariés qui choisiront de les poser ou pas.

Les CP = 4 semaines (3 en été + 1 en hiver) seront imposées par la direction. La 5^{ème} pourra l'être aussi, si elle ne l'est pas, elle sera obligatoirement posée dès la première semaine de chômage. Tous les CP seront plani-fiés et posés.

Une organisation sera mise en place de manière à ce qu'il y ait une rotation la plus équitable possible. Au TTH, une partie du personnel ne sera pas concernée étant donné les compétences particulières qui sont nécessai-res.

Vote sur l'avis sur la mise en place de l'APLD

- 8 votants = 7 favorables + 1 vote blanc pour les salariés FAI
- 9 votants = 9 favorables pour les salariées du Comité d'Entreprise (le 9^{ème} vote c'est la direction qui en avait le droit).

La CGT a voté favorablement. Nous reconnaissons que l'APLD permet aux salariés de traverser une pé-riode difficile dans de meilleures conditions mais nous trouvons complètement anormal que l'argent public serve à rattraper la politique irresponsable de Ford.