



**NEGOCIATIONS RELATIVES A LA FLEXIBILITE
DU TRAVAIL**

PROCES VERBAL DE DESACCORD

**DECISION UNILATERALE
DE LA SOCIETE FORD AQUITAINE INDUSTRIES**

La société Ford Aquitaine Industries a engagé avec les organisations syndicales représentatives des négociations sur la flexibilité du travail afin d'éviter ou de réduire une situation de sureffectif qui pénalise la performance économique de l'entreprise. Ces négociations avaient pour objet de mettre en place des mesures permettant d'accroître notre flexibilité afin de renforcer notre compétitivité et notre capacité à attirer de nouveaux investissements.

Article 1 - Constat de désaccord

Les parties se sont rencontrées les 9, 12, 15, 19, septembre, les 3, 5 et 18 novembre 2014. Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord signé par les organisations syndicales représentatives représentant 30% des suffrages valablement exprimés lors des élections professionnelles du comité d'entreprise sur les sujets ayant donné lieu à négociation. 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 organisations syndicales s'opposent à la mise en place de mesures de flexibilité dans l'entreprise notamment le transfert de personnel au sein de l'entreprise GFT.

De son côté, la Direction a présenté des mesures dont le contenu est précisé dans l'annexe du présent procès-verbal.

Article 6 - 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 décembre 2014.

Article 7 - 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 01/12/2014

La Direction représentée par :

P. HARREWYN
Directeur des Ressources Humaines



C. VERLIAC
Chef du Personnel et des Relations Sociales





ANNEXE DECISION UNILATERALE

FLEXIBILITE DU TRAVAIL

FORD AQUITAINE INDUSTRIES

La situation économique actuelle exige pour le monde industriel un haut niveau de compétitivité et bien souvent une grande souplesse dans l'organisation du travail.

L'objet de ces dispositions est de renforcer la flexibilité de l'emploi pour éviter ou réduire une situation de sureffectif qui pénalise la performance économique, engendre du chômage partiel et pourrait entraîner une réduction des effectifs.

A cet effet, le prêt de main d'œuvre et l'embauche dans le cadre du transfert de personnel entre les usines FAI et GFT de Blanquefort sur la base du volontariat, renforcera notre compétitivité et limitera l'impact des variations du marché automobile sur l'emploi.

Par ailleurs, il est important de développer et d'encourager la mobilité interne pour une meilleure répartition des compétences dans l'entreprise. Celle-ci est aussi un moyen nécessaire pour s'adapter aux changements socio-économiques et techniques.

Ces efforts, réalisés dans l'intérêt commun des salariés et de Ford Aquitaines Industries, s'avèrent importants pour assurer l'avenir de notre usine. En effet, le processus d'approbation interne Ford pour tout investissement est fondé sur la compétitivité globale du projet. Aussi, une équation économique favorable, en particulier liée à la flexibilité interne et externe du personnel, est un élément crucial pour obtenir l'affectation de la nouvelle génération de transmission automatique qui remplacerait la 6F35 sur le site de FAI.

La présente décision s'applique à tous les salariés de Ford Aquitaine Industries. Elle complète les dispositions des accords collectifs de la métallurgie, en particulier l'accord du 7 mai 2009.

ARTICLE 1 : PRINCIPES ET FONDEMENTS DE LA FLEXIBILITE

La flexibilité du travail est un atout majeur pour maintenir une structure de coûts compétitifs.

Elle repose aujourd'hui essentiellement sur les opportunités offertes par des postes vacants de l'usine GFT qui pourraient être occupés temporairement par du personnel de FAI.

Elle est une opportunité pour développer les compétences des salariés et contribuer à leur développement de carrière.

Ce prêt de main d'œuvre est basé sur le volontariat et implique le consentement des salariés.

Dans le cas où GFT aurait des postes permanents à pourvoir, les salariés de FAI auront aussi la possibilité, sur la base du volontariat, d'être embauchés dans le cadre du transfert de leur contrat de travail.

Le processus mis en place pour pourvoir les emplois vacants à GFT par du personnel FAI devra assurer une juste répartition des compétences entre les deux usines et faire l'objet d'un consensus entre les parties.

En interne, la mobilité permettra également d'adapter les compétences et la structure des emplois aux besoins opérationnels actuels et futurs de FAI.

Un niveau faible de flexibilité (nombre de volontaires insuffisants, répartition du personnel inefficace dans les secteurs de l'usine) nuirait à la compétitivité de FAI et aux investissements potentiels. Elle impliquerait la mise en œuvre d'autres mesures pour maintenir une structure de coûts viable.

ARTICLE 2 : FLEXIBILITE EXTERNE ENTRE FORD AQUITAINE INDUSTRIES ET GETRAG FORD TRANSMISSIONS

1. Détermination des besoins de Getrag Ford Transmission

Les besoins de personnel de GFT seront régulièrement revus en fonction des éléments opérationnels (main d'œuvre nécessaire pour produire les volumes demandés, départs...).

GFT informera FAI du nombre de postes disponibles et des compétences requises.

Les postes temporaires seront occupés par le prêt de main d'œuvre mis en place à cet effet. Le prêt de main d'œuvre est normalement prévu pour une durée minimum de 6 mois.

Les postes permanents offriront une opportunité pour les salariés de FAI d'être embauchés à GFT, sur la base du volontariat, dans le cadre d'un transfert de leur contrat de travail.

Actuellement, les besoins de GFT jusqu'à la fin du programme « India Bridging » sont évalués entre 150 et 200 salariés par an. Toute évolution de ces chiffres fera l'objet d'une adaptation de la convention de prêt de main-d'œuvre.

En tout état de cause, FAI limitera les prêts et les embauches dans le cadre d'un transfert du contrat de travail au sureffectif estimé. Celui-ci sera revu régulièrement.

2. Modalités de la flexibilité externe

La flexibilité entre les deux sociétés de Blanquefort se présente sous deux formes :

- le prêt de main d'œuvre à GFT
- l'embauche dans le cadre d'un transfert du contrat de travail à GFT

a. Prêt de main d'œuvre :

→ Une opportunité de carrière

La flexibilité des salariés, au travers du prêt de main d'œuvre, permettra d'élargir l'expérience professionnelle, de développer les connaissances et le savoir-faire.

Dans ce cadre, les postes proposés à GFT devront, dans la mesure du possible, correspondre aux compétences des salariés mis à disposition et ouvrir des opportunités de développement de carrière.

L'expérience acquise à GFT sera prise en compte dans l'évaluation annuelle des salariés concernés et dans l'historique de carrière.

Dans le cas où un poste occupé à GFT correspondrait à un coefficient inférieur, le salarié bénéficiera du maintien de son coefficient.

Afin d'offrir les mêmes opportunités salariales aux employés mis à disposition de GFT, un budget d'augmentation individuelle sera alloué au centre de coût regroupant ce personnel. Celui-ci, déterminé lors des négociations annuelles, sera similaire à celui des autres services.

→ Modalités du prêt de main d'œuvre

L'accord de prêt de main d'œuvre conclu entre FAI et GFT sera modifié afin de porter le nombre de salariés prêtés aux besoins exprimés par GFT.

La durée du prêt sera au minimum de 6 mois à moins que les besoins de GFT ou de FAI nécessitent une durée plus courte.

Les salariés prêtés auront droit de planifier leurs congés payés/RTT en accord avec la prise de congés du personnel de GFT.

Un ou plusieurs responsables hiérarchiques de FAI seront chargés de gérer le personnel prêté (partage d'informations, accompagnement, organisation des visites d'atelier, visites médicales, demande de congés payés-RTT, gestion du pointage...).

Une réunion hebdomadaire sera organisée en présence des représentants des ressources humaines et des responsables de production de chaque entité pour piloter le prêt de main d'œuvre.

Un avenant au contrat de travail formalisera le prêt de main d'œuvre. Ce document précisera les horaires de l'équipe de travail, le centre de coût d'affectation à GFT et celui prévu lors du retour à FAI.

A l'occasion de la mise en place de ce prêt, les salariés seront reçus par leur hiérarchie pour échanger sur leur affectation à FAI et évaluer, le cas échéant, les besoins de formation.

Le service du personnel s'assurera du bon fonctionnement de ce processus.

b. Embauche dans le cadre d'un transfert du contrat de travail

Les salariés mis à disposition ont la possibilité, sur la base du volontariat, d'être embauchés dans le cadre du transfert de leur contrat de travail au sein de GFT. Cette embauche est possible dès lors que GFT a des emplois permanents disponibles et les communique à FAI.

L'embauche d'un salarié à GFT dans le cadre d'un transfert de son contrat de travail peut être précédée, à la demande du salarié et/ou de GFT, d'une période de prêt pour familiariser le salarié avec l'entreprise et sa nouvelle fonction, sauf si les deux parties s'entendent pour une embauche immédiate.

Si GFT offrait l'opportunité d'une embauche, la période de prêt sur le poste ne pourrait excéder 6 mois et l'embauche dans le cadre d'un transfert du contrat de travail devrait être réalisée avant ce délai.

Les salariés volontaires pour une embauche dans le cadre du transfert de leur contrat de travail seront prioritaires, par rapport à ceux souhaitant simplement un prêt temporaire, pour toutes les affectations à GFT.

Une proposition d'embauche officielle de GFT sera communiquée au salarié. Cette proposition précisera les conditions du transfert notamment la reprise de l'ancienneté par GFT et le paiement d'une prime d'adaptation. Une convention tripartite sera signée entre le salarié, GFT et FAI. Un nouveau contrat de travail sera établi entre GFT et le salarié volontaire.

3. Modalités d'information et de recrutement

La Direction de GFT fournira à FAI les informations sur les postes à pourvoir (description de poste, rôles et responsabilités, coefficients...). Elle précisera également le nombre de postes permanents permettant le transfert des contrats de travail des salariés volontaires et, dans le cadre du prêt de main d'œuvre, le nombre de postes temporaires avec la durée de la mission.

Les postes concernés seront portés à la connaissance des salariés de FAI pour leur permettre d'exprimer leur intérêt et se porter volontaire.

Dans ce cadre, le département des ressources humaines et la hiérarchie de FAI organiseront des entretiens individuels pour recueillir l'avis et les attentes des salariés.

Dès lors qu'un salarié désire bénéficier des mesures de flexibilité externe, le département des ressources humaines de FAI transmettra à GFT les informations le concernant telles que les compétences, la formation, la polyvalence. Le processus de recrutement habituel sera suivi (ex. visite médicale, entretien d'embauche...)

Dans l'hypothèse d'un nombre insuffisant de volontaires ou si le profil des volontaires ne correspond pas aux postes proposés, des efforts supplémentaires devront être déployés pour essayer de trouver des candidats conformes aux besoins de GFT tout en maintenant une organisation efficiente à FAI.

4. Incitation à la flexibilité externe

Afin de répondre à la demande des salariés et d'inciter ceux-ci à utiliser les dispositifs de flexibilité externe :

- Une prime de compensation partielle de la participation aux bénéfices de GFT (dans le cas où celle-ci existe) sera versée aux salariés dans le cadre du prêt de main d'œuvre. Conformément à la loi, les salariés prêtés à GFT bénéficieront de la participation aux bénéfices de FAI. Dans ce cas le montant de la prime sera ajusté conformément aux dispositions précisées dans l'annexe 1.

- Une prime de 8000 euros bruts sera versée au salarié qui choisira d'être embauché dans le cadre du transfert de son contrat de travail à GFT.

Les dispositions de cette section s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} novembre 2014 aux salariés ayant accepté une mesure de flexibilité externe avant l'application de la présente décision.

ARTICLE 3 : MOBILITE INTERNE

La mobilité interne permet d'adapter la répartition des compétences, les effectifs et la structure services supports/services de production aux besoins opérationnels de l'entreprise.

Dans le cas où un secteur d'activité doit faire face à un sureffectif et qu'un autre secteur d'activité manque de personnel, la mobilité interne des salariés devra pallier cette répartition inadaptée du personnel. A titre d'exemple, un salarié affecté sur un poste « indirect » dans un secteur en sureffectif devra être affecté sur un poste appelé « direct » (ex. usinage) ou dans un secteur « indirect » s'il existe un besoin.

Si le salarié est affecté à un poste à coefficient inférieur, celui-ci bénéficiera du maintien de son coefficient.

Les salariés mutés d'une fonction support vers un poste de production, dans le cadre de ces mobilités internes, bénéficieront d'une priorité d'affectation lorsqu'une opportunité ultérieure correspondra à leurs compétences et qualification.

Le plan de formation de l'entreprise prendra en compte ces besoins de mobilités en priorité afin de pouvoir adapter les compétences des salariés et développer leur employabilité.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

1. Information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise de FAI sera régulièrement informé du nombre de salariés prêtés et transférés à GFT.

Dans l'hypothèse d'un nombre insuffisant de volontaires pour occuper les postes à GFT, la Direction discutera avec le comité d'entreprise des mesures nécessaires pour maintenir une structure de coûts compétitive.

2. Durée d'application

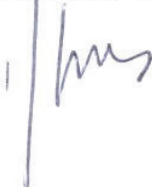
La présente décision unilatérale est applicable pour une durée de 5 ans. Toutes les dispositions cesseront de s'appliquer à son terme.

3. Révision

Dans le cas de changement dans la situation de la société ou si l'équilibre ou le contenu de la présente décision serait remis en question en vertu de dispositions légales ou conventionnelles postérieures, la direction et les organisations syndicales se rencontreraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'étudier les conséquences de ladite situation et de décider des ajustements nécessaires.

La Direction

P. Harrewyn
Directeur des Ressources Humaines



C. Verlhac
Chef du Personnel et des Relations Sociales

