



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

Le 3 avril 2014

Madame le chef du personnel,

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, vous êtes tenue d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette année encore, l'ensemble des salariés va voir sa rémunération diminuer à cause des périodes de chômage partiel. Rémunération qui a déjà diminuée lors de l'APLD et qui s'aggrave davantage aujourd'hui avec l'APA. Et ce n'est pas les 1% d'augmentation générale de ces trois dernières années qui ont maintenu le pouvoir d'achat des salariés. Le coût de la vie continue d'augmenter considérablement par les fortes augmentations des prix du carburant, gaz, électricité, produits alimentaires... Tout fait que le pouvoir d'achat des salariés s'effondre.

De plus les salariés sont méfiants, et il y a de quoi. Ford est revenu, mais la promesse du maintien d'au moins 1000 emplois actifs n'est toujours pas tenue et aucun projet supplémentaire n'est identifié pour y parvenir.

Pourtant la santé financière de Ford, qui n'hésite pas à profiter de l'argent public (45 millions d'euros pour FAI depuis le retour de Ford en 2011), est excellente.

Les profits de Ford en 2013 se montent à 7,15 milliards de dollars. Des investissements à 9 chiffres ont été faits en Inde (1 milliard de dollars), au Mexique (1,3 milliard de dollars), en Chine et ailleurs. Le directeur général, Alan Mullaly a gagné 60 millions de dollars en 2012 (le double par rapport à 2011) ! La moyenne des 10 plus « gros » salaires de FAI se porte à 12 000 euros mensuels ! FAI a reçu 23 millions d'euros en janvier de dividendes venants de GFT.

A la vue de ces chiffres il y a donc largement les moyens d'augmenter les salaires et les conditions d'emplois de tous les salariés.

Il n'est donc pas question que les salariés acceptent des sacrifices en laissant diminuer leur pouvoir d'achat.

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 concernant le même pourcentage entre chaque coefficient mini et maxi au dessus du 145.**
- **Paiement du chômage partiel à 100%.**
- Revalorisation de la prime de transport de 10 %.
- Revalorisation de toutes les autres primes de 5 %.
- Classification de tous les CDSPA au coefficient 215.
- 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.
- 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 (18 mai) et celui de la Toussaint (2 novembre).
- 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.