

ACCORD SUR
LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES
2011-2014

Sommaire

Préambule

I Contexte et évolution des effectifs

1. Période de sous-activité et garantie du maintien des emplois
2. Evolution des effectifs et perspectives
3. Nouvelles activités et nouveaux métiers

II Les dispositifs contextuels

1. Le plan de formation 2011/2012
2. Le dispositif « employabilité »

III Les moyens généraux du développement des compétences

1. Gestion de la mobilité et des carrières
2. Entretien et passeport professionnels
3. Bilan de compétences
4. Formation
5. Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus
6. Evolution de carrière des représentants du personnel
7. La prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels

IV Information du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires

1. Modalités d'information consultation du CE et des délégués syndicaux
2. Commission GPEC

V Dispositions finales

1. Durée de l'accord
2. Dépôt de l'accord

Préambule

La société First Aquitaine Industries va connaître de nombreuses transformations durant les trois prochaines années. Son rachat par le groupe FORD et l'arrivée de nouvelles activités impactent grandement la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En effet, dans l'optique de la restructuration de notre entreprise et pour assurer le maintien de 1000 emplois minimum, un plan de sauvegarde de l'emploi vient d'être réalisé.

Par ailleurs, dans l'attente de la mise en place des nouveaux investissements industriels une période de chômage partiel de longue durée débutera fin 2011 et devrait s'achever à la fin du premier semestre 2013. Cette période de sous-activité permettra d'adapter les compétences de nos salariés aux nouveaux projets industriels.

La garantie du maintien des 1000 emplois est renforcée par la signature d'une convention d'activité partielle de longue durée avec l'Etat dont le versement des aides est conditionné au maintien de l'emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

Par conséquent, les salariés actuellement présents dans l'entreprise devront relever le défi du lancement des nouvelles fabrications.

Anticiper la transformation des métiers, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations industrielles et technologiques, constitue donc un enjeu majeur pour First Aquitaine Industries.

Les dispositifs visant à renforcer l'employabilité de notre personnel seront donc explicités dans le présent accord.

La mise en place de ces mesures ne peut s'opérer sans les salariés et les organisations syndicales. La gestion prévisionnelle implique donc avec les représentants du personnel un échange et une analyse sur les stratégies mises en œuvre par l'entreprise et un diagnostic sur leurs effets prévisibles sur l'emploi et les compétences.

Dans ce cadre, la société First Aquitaine Industries a souhaité répondre favorablement aux demandes exprimées sur ce thème et a rencontré les organisations syndicales pour conclure le présent accord.

A l'occasion des premières rencontres, les parties ont d'abord souhaité rappeler les mesures ad hoc précédemment prévues par l'accord GPEC du 29 août 2008.

Les parties se sont rencontrées afin d'aborder les thèmes suivants :

- la mise en place de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ;
- les métiers en développement, les nouveaux métiers et les métiers en tension ;
- les mesures d'accompagnement associées ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur les salaires ;

I CONTEXTE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS

1. Période de sous-activité et garantie du maintien des emplois

Dans l'attente de la mise en place des nouveaux projets industriels, la société First Aquitaine Industries doit faire face à une longue période de sous-activité : fin 2011 à mi 2013.

Pendant cette période, différentes mesures seront mises œuvre pour limiter le recours au chômage :

- un plan de formation axé sur le développement des compétences des salariés nécessaires aux nouveaux projets industriels (voir II. 1.)
- le prêt de main d'œuvre au sein de l'entreprise GFT
- une rotation du personnel entre les périodes d'activité, les périodes de formation, les périodes de chômage et le prêt de main d'œuvre à GFT
- la prise des jours de RTT à la disposition de l'employeur et des jours de congés payés

Afin de garantir une meilleure indemnisation du chômage pour les salariés, une convention d'activité partielle de longue durée (APLD) a été conclue avec l'Etat. Cette convention prévoit une contrepartie : les emplois devront être maintenus pour une durée double à celle de la convention.

2. Evolution des effectifs et perspectives

Dans l'optique du maintien des 1000 emplois au sein de First Aquitaine Industries, le plan de sauvegarde de l'emploi ramènera notre effectif à 1136 salariés au 31 décembre 2011. Cette réduction de 24% de nos effectifs implique une perte de compétences ; mais celle-ci est compensée en grande partie par la diminution de nos activités. Les départs des salariés ont été globalement répartis entre les différents services de notre entreprise. Certains services ont cependant eu recours au recrutement interne pour maintenir un effectif adapté à leur niveau d'activité :

- Le traitement thermique
- Le service logistique
- Le service incendie surveillance
- L'affutage

La diminution des effectifs majoritairement opérée par des départs en préretraites (269 sur 336) a modifié notre pyramide des âges, sans diminuer réellement la moyenne d'âge (passée de 47 à 46 ans). L'ancienneté moyenne a été ramenée à 22 ans (au lieu de 24 ans). La part de femmes a, quant à elle, légèrement augmenté de 12 à 13%.

La majeure partie des salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié de la mesure de préretraite, le nombre de départs en retraite devraient être limité pour les prochaines années. La simulation de ces derniers permet de projeter l'effectif à 1059 salariés en 2014.

3. Nouvelles activités et nouveaux métiers

Les fabrications de nos principaux produits ayant pris fin, celles-ci seront notamment remplacées par :

- La fabrication de modules de transport
- La fabrication d'une nouvelle boîte de vitesse automatique (6F35) pour le marché européen
- La fabrication de double-embayage pour GFT
- La fabrication de carter avant pour le moteur fox
- L'usinage de pièces aluminium
- La pignonnerie

Ces activités seront complétées pour atteindre le maintien des 1000 emplois sur le site. Pour l'heure, la seule activité créant un nouveau métier est celle des modules de transport pour laquelle les salariés doivent être qualifiés en soudure.

La diminution de l'effectif total de l'entreprise implique pour les services support, une augmentation de la polyvalence des salariés. En effet, leurs activités n'ont pas disparu mais les tâches en moins grande quantité doivent être redistribuées. Ainsi par exemple, aux services généraux, les salariés doivent désormais être polyvalents à la gestion du courrier, de l'imprimerie, des fournitures et du suivi des contrats.

En fonction du type d'activités complémentaires qui sera apporté, certains services support pourront être redimensionnés comme les différents laboratoires du service qualité dont le volume d'activité est directement lié à ceux des secteurs de fabrication. En tout état de cause, il n'est pas prévu de maintenir l'atelier du centre de tri dans l'organisation future.

Enfin dans le cadre des lancements des nouveaux projets, de nombreux salariés seront temporairement affectés en mission au sein du département des méthodes (pour leur majorité) et au service sécurité. A l'issue de cette période, ils réintégreront, de façon générale, leur service d'origine pour occuper leur fonction principale.

II LES DISPOSITIFS CONTEXTUELS

1. Le plan de formation 2011/2012

Le plan de formation 2011 / 2012 de FAI est un plan de formation ambitieux visant à préparer et accompagner les salariés dans la mise en place des nouveaux produits industriels.

De plus, il s'inscrit à la fois dans une logique de continuité du plan de formation exceptionnel réalisé en 2009 / 2010 et dans la mise en œuvre des actions nécessaires visant à limiter les effets de la période de "sous-activité".

Ce plan prendra en charge 668 bénéficiaires pour un volume prévisionnel de plus de 151 000 heures de formation.

L'Etat, la Région et l'OPCAIM viendront soutenir financièrement son déploiement.

Compte-tenu du nombre d'actions de formation, de leur diversité et du caractère qualifiant prédominant, ce plan de formation permettra aux salariés concernés de valider avec leur hiérarchie un projet professionnel compatible avec les besoins de l'entreprise.

Afin de permettre aux représentants du personnel et plus particulièrement à la commission formation du Comité d'Entreprise d'être associée à ce plan de formation, de manière exceptionnelle et pendant la durée de celui-ci la commission formation se réunira au moins tous les 3 mois à compter du mois d'octobre 2011.

2. Le dispositif "employabilité"

Un dispositif spécialement dédié aux salariés de notre entreprise non qualifiés dans la métallurgie a été mis en place en octobre 2011. Cette mesure doit permettre de développer l'employabilité des salariés non qualifiés pour favoriser leur mobilité tout en sécurisant leur parcours professionnels.

Les objectifs de ce processus sont donc de :

- développer les compétences (techniques, relationnelles...) afin de favoriser l'adaptation aux évolutions de l'organisation
- maintenir une dynamique professionnelle (lien avec le collectif, geste professionnel) pendant la période de sous-activité
- permettre l'accès à la qualification en lien avec les compétences industrielles

Un premier dispositif avait déjà été offert aux salariés non qualifiés en 2008/2009, celui-ci s'adressait uniquement aux salariés non qualifiés et leur permettait de :

- réaliser un bilan professionnel,
- s'informer sur les métiers de l'entreprise et leurs évolutions,
- s'informer sur les métiers porteurs dans d'autres secteurs d'activité,
- être conseillés sur des formations internes/externes,
- être accompagné dans une VAE sur un titre du Ministère du Travail.

Cette première convention a notamment permis à 127 salariés de présenter une VAE (40 femmes et 87 hommes), 147 titres ont été obtenus (20 salariés ont présenté 2 titres).

Ce dispositif a eu de nombreuses retombées positives, une étude menée par l'AFPA transitions et l'université de Bordeaux II a montré les effets bénéfiques de la VAE et de la formation. En voici les principaux enseignements :

- La VAE constitue une reconnaissance des savoir-faire associée à la satisfaction de pouvoir expliquer ce qui est maîtrisé et à la confiance nouvelle en ses capacités (La VAE améliore le sentiment d'efficacité perçu dans le travail)
- La VAE correspond à un événement significatif du parcours professionnel associé à de possibles changements de poste, de statut ou d'emploi
- La VAE a eu des incidences positives concernant le rapport entretenu avec son travail et le développement des interactions socioprofessionnelles
- La VAE constitue un moteur de développement du souhait d'évolution professionnelle favorisant l'inscription dans un itinéraire formatif
- La VAE a un effet d'amorçage cognitif réduisant les obstacles pour l'accès à la formation
- La représentation de son efficacité au travail est améliorée, plus encore quand VAE et formation sont associées

Pour la période octobre 2011-décembre 2012, First Aquitaine Industries et l'AFPA ont signé une nouvelle convention d'intervention s'adressant aux salariés **non diplômés dans la métallurgie**.

173 salariés sont inclus à ce dispositif, parmi lesquels :

- 144 salariés dont la qualification ne correspond pas à notre environnement (dont 14 femmes)
- 29 salariés non diplômés (dont 8 femmes)

L'employabilité de cette population est également fragilisée par l'importance des restrictions d'aptitude. En effet, 70 salariés ont des restrictions d'aptitudes définitives et beaucoup d'entre-eux cumulent différents types de réserves (horaires, mouvement, charge...).

Le suivi de ces salariés sera individualisé pour offrir les meilleures solutions de qualification et de sécurisation des parcours. Leur orientation et affectation sur les nouveaux projets sera aussi vérifiée et validée par le médecin du travail.

Ainsi plusieurs types de parcours seront proposés :

- des VAE
- des formations CQPM (assembleur monteur de systèmes mécanisés, conducteurs d'équipements industriels) ou des formations soudeur
- ainsi que des parcours individualisés

Le dispositif, est cofinancé par l'entreprise, l'Etat (représenté par la DDTEFP de la Gironde) la branche et l'OPCAIM pour la période citée.

Les heures d'accompagnement des salariés volontaires s'engageant dans ce dispositif sont effectuées sur le temps de travail.

III LES MOYENS GENERAUX DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le développement industriel de First Aquitaine Industries au cours des prochaines années implique de mettre en place des actions permettant de développer et d'adapter les compétences des salariés aux métiers existants et futurs.

La connaissance de métiers existants permet de pouvoir orienter la politique de gestion des ressources humaines de manière certaine.

La connaissance des futurs métiers liés à la mise en place des nouveaux projets industriels se fera au fur et à mesure de leur implantation dans l'entreprise. L'entreprise orientera ainsi ses moyens de développement des compétences en adéquation avec les mutations technologiques et les changements organisationnels afférents. La commission GPEC prévue au point IV 2. permettra de maintenir informé les représentants du personnel sur l'évolution des métiers dans l'entreprise.

La construction des parcours professionnels individuels, dans un même métier ou dans un métier différent, recherchera la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par le présent accord.

La définition des besoins individuels de formation est réalisée en tenant compte d'une démarche prospective sur la gestion individuelle et collective des compétences. Elle permet d'ouvrir des passerelles entre les différentes activités de notre entreprise (racks, TTH, usinage, assemblage...).

A cet effet, ont été identifiées les filières représentatives des principaux métiers de l'entreprise.

Au sein des filières, le tutorat doit faciliter la transmission des savoirs entre générations, notamment pour les métiers requérant une forte expertise et accompagner les évolutions professionnelles tout au long de la carrière.

A cet égard, les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, la mobilisation et l'implication des seniors dans les fonctions de tuteurs et de formation seront renforcées (*voir le point 5. Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus*).

1. Gestion de la mobilité et des carrières

Les PDC

Les évolutions de plus en plus rapides des produits, des marchés, des exigences des clients contraignent l'entreprise et les collaborateurs à plus de flexibilité dans la gestion de la mobilité et de leurs carrières professionnelles.

A ce titre, les comités de gestion de carrière (Personnel Development Committee) ont pour objectif de prendre en charge la mobilité et le déroulement de carrière du personnel cadre, ETAM et d'une partie du personnel ouvrier.

L'organisation de ces comités est la suivante :

- le PDC4 : il est composé des cadres dirigeants et gère la carrière des directeurs de niveau n-1
- le PDC 5 : il est composé des cadres supérieurs, d'un membre du PDC4 et gère la carrière des cadres et assimilés
- le PDC 6 : il est composé d'agents de maîtrise, de chefs d'atelier et de responsables de service, d'un membre du PDC 5 et gère la carrière du personnel ouvrier dans le respect de l'accord du 2 février 2002.

Le processus de recrutement interne se déroule de la façon suivante :

- large publication des appels à candidatures des postes ouverts (affichage, messagerie électronique)
- 1^{ère} sélection des dossiers par le PDC
- Si le candidat est retenu : 1^{er} entretien avec un membre du PDC et des ressources humaines
- Présentation du résultat des entretiens au PDC qui procède à une 2^{ème} sélection
- Les candidats retenus seront interviewés par le service recruteur qui fera son choix parmi les derniers sélectionnés, choix validé par le PDC.
- A l'issue de chaque étape, les candidats sont informés des résultats de sélection ou d'entretien et il est systématiquement proposé aux postulants d'en connaître les raisons sans qu'il en fasse la demande au préalable.

Rôles et responsabilités

Les collaborateurs doivent tenir compte des priorités de l'entreprise et des compétences requises au sein de leur organisation. Ils maintiennent à jour leur LDEP (Etam et cadres) et s'engagent à communiquer activement avec leur hiérarchie et leur représentant au PDC. Identifier ses forces, ses limites, ses voies d'amélioration et bien sûr ses aspirations s'inscrit naturellement dans chaque parcours individuel.

Le supérieur hiérarchique s'assure que ses collaborateurs ont tous les moyens pour renforcer leurs connaissances et compétences. Il doit accompagner cette progression en prodiguant des conseils pertinents et en indiquant la voie à suivre. Il tient informé le PDC de leurs souhaits et en retour les avisera des décisions prises.

Les membres du PDC doivent se tenir informés des performances et des centres d'intérêts des collaborateurs, en discutant régulièrement avec leurs responsables ou en les rencontrant directement. Ils débattent ensemble pour procurer à l'organisation une liste validée de candidats capables de remplir les postes vacants. Ils planifient également les besoins futurs en s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Enfin, des plans de formation peuvent être définis pour renforcer l'employabilité et la polyvalence des employés.

L'équipe des ressources humaines est responsable du bon fonctionnement de la structure et du respect de l'éthique et de la diversité. Elle veille à l'application du principe de non discrimination et d'égalité professionnelle pour toutes les personnes travaillant dans l'entreprise. Elle s'assure de la cohérence des décisions prises collégialement et de leur conformité avec les objectifs de l'entreprise. Elle fournit un support logistique en procurant des outils, des analyses et des informations aux membres du PDC. Elle est en charge de la communication générale et fait le lien entre les divers PDC.

2. Entretien et passeport professionnels

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Cet entretien a lieu chaque année et les conclusions sont formalisées sur un document, dont un exemplaire est remis au salarié (cf. passeport professionnel).

Il permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Un support (matrice des compétences) a été établi pour répondre aux objectifs de l'entretien professionnel. Il intègre entre autres les volets de formation et « souhaits de mobilité », et permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de cet entretien.

Les services ressources humaines pourront prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée. Ces services ont alors la charge de s'assurer, dans la mesure du possible, de la mise en œuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Concomitamment à l'entretien professionnel, une évaluation annuelle est réalisée sur l'exercice de l'activité professionnelle (évaluation comportementale, polyvalence...)

Le passeport professionnel

Le passeport professionnel est remis à chaque salarié afin de favoriser sa mobilité interne ou externe. Il permet au salarié de détenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel et comprend notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- le passeport formation comprenant la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les expériences tutorales ;
- les fonctions tenues et les classifications afférentes.

En rassemblant les informations essentielles, ce passeport réunit les éléments sur les connaissances et les capacités professionnelles acquises soit par la formation, soit par les expériences professionnelles.

3. Bilan de compétence

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Ce bilan peut être réalisé à la demande du salarié par le biais du DIF ou du CIF. Il peut également être proposé par l'entreprise, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Il est effectué sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

4. La formation au service du développement professionnel

*** La formation continue**

La formation continue est un élément déterminant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions et à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

Les actions de formation doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise ;
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions ;
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés ;
- favoriser et accompagner l'évolution du management ;
- contribuer à la performance de l'entreprise ;
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

*** La formation en alternance :**

Les signataires du présent accord considèrent que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi future.

C'est pourquoi, il est prévu de relancer cette pratique au sein de First Aquitaine Industries à l'issue de la période de sous-activité.

Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences. L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

Bien entendu, les jeunes apprentis pourront postuler et répondre aux offres d'emploi dans le cadre de recrutement externe.

La validation des acquis professionnels (VAE)

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels, et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle proposées dans la société.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification paritaire établi par la commission nationale de l'emploi de la branche métallurgie et selon les modalités définies par les accords de la métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

En complément des VAE permettant l'acquisition de diplômes de l'Éducation nationale, l'entreprise développe, en liaison avec l'UIMM, différents certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM), correspondant aux différents métiers ouvrier et Etam.

La période de professionnalisation

Élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation, associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du droit individuel à la formation.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein de la société et plus particulièrement aux salariés :

- ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste ;
- âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation) ;
- reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- en situation de changement de filière professionnelle ;
- bénéficiant de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Le tutorat

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport professionnel.

Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF et en particulier en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une mobilité externe.

Chaque année, les salariés sont informés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise donne accès aux formations utilisables au titre du DIF. Ces formations visent à maintenir ou développer l'employabilité des salariés dans leur domaine d'activité.

En cas de mobilité externe, l'action de formation dans le cadre du DIF doit être engagée et terminée avant la fin de la période de préavis.

Exceptionnellement, le DIF peut être utilisé pendant le temps de travail dès lors que l'entreprise aura donné son accord. Dans ce cas, les moyens d'organisation et de planification adaptés seront recherchés pour effectuer l'action de formation dans les meilleures conditions.

La formation réalisée au titre du DIF pendant le temps de travail donne lieu au maintien du salaire, primes comprises.

5. Le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus.

Organiser et développer la transmission des savoirs et des savoir-faire sont des objectifs majeurs de la politique ressources humaines de l'entreprise.

A cet effet, le développement des transmissions intergénérationnelles constitue une nécessité qui passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens, tout en favorisant l'intégration et le développement des plus jeunes, au-delà de leurs acquis initiaux. Il favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Les mesures suivantes contribuent aux transmissions intergénérationnelles.

Le développement du tutorat

Dans le but de pérenniser les compétences indispensables à la poursuite des objectifs de First Aquitaine Industries, de nouveaux dispositifs de transmission des compétences seront mis en place, ceux-ci se fixent comme objectifs :

- D'intégrer au mieux divers profils d'employés : apprentis, stagiaires en alternance...
- De transmettre des connaissances peu partagées ;
- De favoriser l'accès à l'autonomie professionnelle, afin que l'employé maîtrise toutes les facettes de son métier ;
- D'accélérer le développement de profils d'experts sur des domaines spécifiques

L'entreprise propose ainsi de développer la formation interne permettant de recourir à la compétence des cadres, des techniciens-agents de maîtrise ou des ouvriers seniors, en lieu et place de structures extérieures de conseil ou de formation afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, répondent à la fois à l'intérêt de l'entreprise et aux attentes des seniors, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert de leurs savoirs.

Afin de répondre à ces impératifs, les dispositifs font appel à trois personnes ressources différentes :

- Le maître d'apprentissage pour le tutorat
- L'animateur interne pour les formations spécifiques
- Le mentor pour le mentorat

Les maîtres d'apprentissage ont pour mission de manager l'alternance des étudiants stagiaires, des apprentis, ainsi que des employés en formation continue ; ils exerceront cette fonction d'accompagnement notamment lors des périodes de formation en entreprise (filières conducteur

dépanneur de systèmes de production automatisés, mécanicien industriel d'entretien, responsable d'unité autonome de production...).

Les formations spécifiques : leur but est d'assurer une meilleure maîtrise de certains savoir-faire, (jusqu'ici) peu partagés, et pourtant nécessaires à l'activité de l'entreprise. Certains employés, volontaires, pourront élaborer un module de formation, (en collaboration avec le service formation) et deviendront ainsi animateur interne.

Le mentorat concerne majoritairement les métiers qui nécessitent un niveau élevé de technicité (ex. : maintenance, utilités...) pour être maîtrisés. Les mentors sont des employés experts dans leur métier ; ils ont comme objectif de guider professionnellement un salarié, afin de favoriser son accès à l'autonomie professionnelle, ou son accès à un niveau d'expertise dans un domaine spécifique. Le mentor, volontaire, est sélectionné sur des critères d'expertise métier, de qualités relationnelles et pédagogiques ; le salarié, quant à lui, est sélectionné pour sa marge de progression professionnelle, ainsi que pour sa capacité à s'intégrer dans ce type de dispositif. Afin d'assurer une efficacité optimale du dispositif, les mentors soumettront au minimum quatre fois par an leur salarié attribué à une évaluation formatrice, calquée sur la matrice des compétences.

Les missions de maître d'apprentissage, d'animateur interne et de mentor seront prises en compte lors de l'évaluation annuelle, et figureront dans les matrices de compétences et le passeport professionnel.

Le droit individuel à la formation

Conformément à l'accord GPEC du 26 août 2004, le DIF pour les salariés âgés de 50 ans et plus est porté de 20h à 22h 50 par an pour les contrats à durée indéterminée à temps plein.

Pour les salariés âgés de 45 ans et plus, 50% des droits acquis au titre du DIF pourront être utilisés sur la base du volontariat avec l'accord de l'entreprise pendant le temps de travail. Les 50% restant devront être pris en dehors de celui-ci et seront rémunérés selon les modalités légales et conventionnelles.

Bilan de compétences

Conformément à l'accord GPEC du 26 août 2004, les salariés âgés de plus 45 ans pourront bénéficier tous les 5 ans à leur initiative et avec l'accord de l'entreprise d'un bilan de compétences. La prise en charge de ce bilan sera faite dans le cadre du plan de formation et non plus dans le cadre du Fongécif ou du DIF.

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Pour les salariés âgés de 45 ans et plus :

Afin de maintenir l'employabilité, un bon niveau de compétence et une forte motivation des salariés seniors, l'entreprise doit pouvoir proposer de réelles opportunités de développement individuel.

Dans ce cadre le salarié pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape quinze ans environ avant la fin de carrière.

Le bilan professionnel, réalisé à l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié avec l'accord du département des ressources humaines, permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

C'est un outil à destination des ouvriers, Etam ou cadres, professionnalisant la démarche d'évaluation et permettant d'être plus efficace dans les actions de professionnalisation dans la fonction occupée, ou d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle, voire de reconversion.

6. Evolution de carrière des représentants du personnel

Les modalités d'évolution de carrière des partenaires sociaux précisées dans l'accord sur l'évolution de carrière du personnel ouvrier du 1^{er} février 2002 sont maintenues.

7. La prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels

La négociation sur la pénibilité au sein de First Aquitaine Industries aura lieu à compter du 3 novembre 2011. Les parties discuteront alors de la considération de l'exposition à la pénibilité et de sa prise en compte dans les trajectoires professionnelles.

L'articulation sera ainsi construite entre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le plan d'actions seniors et la pénibilité.

Préalablement il convient de rappeler qu'une gestion du handicap est mise en place dans notre entreprise depuis de nombreuses années. Elle se traduit par des actions qui visent à maintenir les salariés handicapés dans notre entreprise.

Afin d'éviter la création de handicap et de maintenir les salariés handicapés dans leur emploi, des aménagements des postes de travail sont réalisés.

Ces aménagements peuvent intervenir lors de la création de postes de travail, de locaux ou peuvent concerner des postes existants. Chaque projet d'aménagement est validé par le Directeur des ressources humaines et le médecin du travail.

Ces aménagements peuvent également être individuels (pour certains salariés handicapés ou avec des réserves médicales) tels que : l'adaptation des horaires de travail en fonction de la pathologie, adaptation de poste par l'ergonome en cas d'inaptitude, attribution de moyens de transport adapté (vélo, voiturette.).

Ces adaptations des postes de travail au handicap des salariés sont réalisées soit :

- par des moyens financiers internes pris sur le budget du Comité Ergonomique Local ou sur le budget de la production
- par des subventions de l'AGEFIPH (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Aussi, dans le cadre de la constitution de dossier MDPH, les salariés handicapés bénéficient d'une aide permettant de les orienter et de les conseiller dans leurs démarches administratives. Le médecin du travail établit tout document nécessaire à l'établissement du dossier.

Par ailleurs, les salariés reconnus handicapés sont prioritaires pour toute formation visant à améliorer leur employabilité et bénéficient d'une place de parking et de toilettes réservés.

IV INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE, SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue, dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, l'obligation de négocier les modalités d'information consultation du comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

1. Modalités d'information et de consultation du CE et des délégués syndicaux

Les membres de comité d'entreprise et/ou les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les points suivants :

* Mensuellement :

- Rapport sur l'avancement de la mise en œuvre des nouvelles activités
- Rapport sur la situation de l'entreprise : évolution de la production et des stocks de boîtes de vitesse, perspectives trimestrielles
- Analyse des effectifs et du temps de travail : départs, mutations, heures supplémentaires

* Ponctuellement :

- Présentation des projets de réorganisation liés à des transformations techniques ou organisationnelles.

* Annuellement :

- Rapport de l'expert comptable/bilans financiers
- rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes (commission égalité hommes-femmes)
- Bilan salarial (documents présentés lors des négociations salariales annuelles)
- Bilan social
- Rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
- Rapport du médecin du travail
- Rapport relatif à la sous-traitance et aux travaux vacances
- Plan de formation

Autres informations / commissions :

- Bilan sur l'utilisation des NTIC par les représentants du personnel
- Commission GPEC (décrite au IV 2)
- Commission logement
- Commission restaurant
- Comité ergonomique local

2. Commission GPEC

* Composition- fonctionnement

L'accord sur l'évolution de carrière du personnel ouvrier du 1^{er} février 2002 prévoyait un bilan annuel. La commission spéciale de diagnostic et d'échange sur la gestion par les compétences permettait notamment d'aborder l'évolution de carrière et les outils d'évaluation des compétences. Celle-ci se dénommera pour plus de simplicité et de cohérence, commission GPEC et intègrera le bilan de l'évolution des métiers ainsi que le suivi des dispositifs du présent accord. Elle sera composée de deux représentants nommés par chaque organisation syndicale représentative. Elle se réunira une fois par an, le premier bilan sera réalisé en juin 2012.

* Référentiel des métiers de l'entreprise

Un référentiel des métiers a été créé en application de l'accord sur la gestion de carrière du personnel ouvrier du 1^{er} février 2002. Il a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences majeures et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

Ce référentiel est organisé autour des éléments suivants :

- cartographie des effectifs par métier ;
- compétences mises en œuvre ;

A partir de ce référentiel, il conviendra d'identifier :

- les métiers en développement ;
- les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences ;
- les métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ;
- les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ;
- les métiers émergents ;
- les besoins en matière de formation et de mobilité professionnelle.

V DISPOSITIONS FINALES

1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, et en particulier de l'article L. 2242-15 du code du travail.

2. Dépôt de l'accord

Conformément l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'entreprise en 2 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature dont une version sur support signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

Un exemplaire signé sera adressé par l'entreprise à chaque organisation syndicale.

Fait à Blanquefort, le

Pour la Direction

P. HARREWYN
Directeur des Ressources Humaines

C. BENOIST
Chef du Personnel et des relations sociales

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour l'UNSA