



FIRST AQUITAINE
INDUSTRIES

**PLAN D'ACTION SUR LES MESURES EN
FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS**

PREAMBULE

Conformément aux articles L.138-24 à L.138-28 du code de la sécurité sociale issus de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et ses décrets d'application, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies pour engager des négociations avec pour objectif de conclure un accord prévoyant des mesures en faveur de l'emploi des seniors.

A l'issue des négociations, les organisations syndicales ayant exprimé leur volonté de ne pas signer un tel accord, la Direction de First Aquitaine Industries a décidé de mettre en place le présent plan d'action après consultation du comité d'entreprise le 14 décembre 2009.

Afin d'avoir une vision générale de l'emploi des seniors au sein de First Aquitaine Industries, un état des lieux relatif à l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus dans notre société a été établi sur les points suivants :

*** PYRAMIDE DES AGES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

- Au 31.12. 2009
- Au 31.12. 2010
- Au 31.12. 2011

*** EMPLOI**

- Répartition par coefficient, par âge, par sexe du Personnel Ouvrier 45ans +
- Répartition par coefficient, par âge, par sexe du Personnel ETAM 45ans +
- Répartition par année et par motif de départs depuis 2007
- Répartition par année et par âge des départs à la retraite depuis 2007
- Effectif Temps partiel par âge et par sexe
- Mobilité (changement de cost center)
- Répartition par régime de travail des 50 ans et plus

*** COMPETENCES PROFESSIONNELLES**

- Répartition par âge et par sexe des VAE
- Nombre de formateurs par sexe et par âge
- Nombre de bilans professionnels et de compétences par sexe et par âge depuis 2007
- Niveau de diplôme des 50 ans et plus
- Répartition par métier des 50 ans et plus pour 2009, 2010 et 2011
- Répartition des tuteurs par âge
- Nombre de tuteur par formation
- Nombre d'heures de DIF utilisés par les 50 ans et plus

*** SANTE AU TRAVAIL**

- Nombre de postes par niveau de pénibilité
- Pathologies par tranche d'âge
- Répartition par âge des réserves médicales
- Longues maladies
- Taux d'absentéisme pour 2009

Compte tenu de cet état des lieux, la Direction mettra en place les mesures en faveur de l'emploi des seniors prévues dans le présent plan d'action.

Ces mesures complètent les dispositions prévues dans l'accord GPEC du 29 août 2008 en particulier les paragraphes 7 et suivants de la première partie.

I. OBJECTIF GLOBAL

Le présent plan se fixe pour objectif de maintenir dans l'emploi en 2010, 2011, 2012, 70% de la population âgée de 55 ans et plus.

- Au 31 décembre 2009 : 341 salariés âgés de 55 ans et plus

↳ **Objectif 2010 : 239 salariés âgés de 55 ans et plus**

- Au 31 décembre 2010 : 418 salariés âgés de 55 ans et plus

↳ **Objectif 2011 : 292 salariés âgés de 55 ans et plus**

- Au 31 décembre 2011 : 395 salariés âgés de 55 ans et plus

↳ **Objectif 2012 : 277 salariés âgés de 55 ans et plus**

Cet objectif de 70% est une estimation raisonnable des possibilités de maintien dans l'emploi de notre population senior. Il prend en compte l'évolution de la pyramide des âges sur 3 ans ainsi qu'une estimation de départ en retraite anticipée pour longue carrière et autres ruptures du contrat de travail.

Dans le cas où les dispositions légales permettraient aux salariés âgés d'anticiper le départ à la retraite cet objectif pourrait être revu.

II. MOYENS D'ACTION

Afin d'atteindre cet objectif, la société mettra en œuvre les 4 actions suivantes :

- **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
- **Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite**
- **Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**
- **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

ARTICLE 1 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

En conformité avec l'accord sur la GPEC et en particulier l'étude des possibilités de mettre en œuvre des organisations alternatives au régime de travail en 3 x 8 et autres dispositions, les objectifs suivants devront être atteints :

- Régime de travail

↳ **Objectif : un maximum de 60% des salariés âgés de 55 ans et plus travailleront en 3 x 8.**

- Visite médicale

↳ **Objectif : 100% des salariés âgés de 50 ans et plus présents à l'effectif bénéficieront au moins d'une visite médicale par an.**

- Pénibilité des postes de travail

Afin de mesurer les contraintes bio-mécaniques (manutention, répétitivité, vibration), deux outils ont été développés : GESPERS pour les manutentions et MUSKA pour les activités répétitives.

↳ **Objectifs :**

- **Evaluation de la pénibilité de 100% des postes de travail de l'assemblage, de l'usinage, du traitement thermique et de la maintenance à l'aide de l'outil GESPERS.**
- **Réduction de 5% des postes ayant un port de charge classé 6 et plus.**

Afin de promouvoir la pratique d'exercices corporels d'échauffement et d'étirement, l'objectif suivant devra être réalisé à titre d'expérimentation dans la salle des body :

↳ **Formation de 10% de l'effectif comme animateur d'atelier d'échauffement et d'étirement.**

Un temps d'une durée de 5 minutes en début d'équipe sera alloué pour la pratique de ces exercices.

ARTICLE 2 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Afin de préparer les seniors au départ à la retraite, la société mettra en place des actions d'information et de formation. Pour optimiser l'intérêt de ce programme, ces actions seront organisées de la façon suivante :

- Information interne par le département des ressources humaines sur les droits à la retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus avec priorité aux plus âgés :

↳ **Objectif :**

| | |
|----------------------|-------------|
| 58 ans + : | 100% |
| 57 ans : | 75% |
| 55 - 56 ans : | 50% |

- Formation externe sur la base du volontariat par un organisme spécialisé sur la transition entre activité et retraite :

↳ **Objectif : salariés âgés de 59 ans et plus : 100%**

En complément de l'accord GPEC qui porte de 20 heures à 22 heures 30 mn par an les droits au DIF pour les 50 ans et plus et permet d'utiliser à partir de 45 ans 50% des droits acquis pendant le temps de travail avec l'accord de l'entreprise, il est pris les dispositions suivantes :

- Formation adaptée aux salariés âgés de 55 ans et plus de familiarisation à l'informatique :

↳ **Objectif : 50%**

ARTICLE 3 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Pour renforcer les dispositions de l'accord GPEC, sur la transmission des savoirs et savoir-faire intergénérationnels, il est prévu de doubler sur 3 ans le nombre de tuteurs de formation de longue durée et de maîtres d'apprentissage. Il est prévu la mise en place d'action de formation pour améliorer et valider les capacités d'accompagnement de ce personnel volontaire. Les missions de maître d'apprentissage et de tuteurs seront prises en compte lors de l'évaluation annuelle et seront reportées dans les matrices de compétences.

- Formation des tuteurs âgés de plus de 50 ans :

↳ **Objectif : 30% de place réservées**

- Formation des maîtres d'apprentissage de plus de 50 ans :

↳ **Objectif : 30% de place réservées**

ARTICLE 4 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

En complément de l'accord GPEC, qui précise le contenu et les modalités de l'entretien annuel d'évaluation, il est pris l'engagement suivant pour les salariés âgés de 50 ans et plus :

- Matrice des compétences/Passeport professionnel :

↳ **Objectif : 100% des salariés âgés de 50 ans et plus par an**

- Plan de formation :

↳ **Objectif : 20% des actions de formation réservées aux salariés âgés de 50 ans et plus**

III – MODALITES DE SUIVI

Le rapport annuel sur la situation économique et l'évolution de l'emploi fait apparaître l'évolution des indicateurs retenus pour mesurer la réalisation de chaque action concourant à atteindre les objectifs fixés par le présent plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

IV - DUREE DE L'ACCORD

Le présent plan d'action est applicable pendant une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2010.

V – FORMALITES DE DEPOT

Conformément l'article L.132-26 du code de la sécurité sociale, le présent plan d'action sera déposé dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du code du travail, auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

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