

**Plan d'action relatif au contrat de  
génération de  
First Aquitaine Industries  
2013-2016**

## **Sommaire**

### **1. Etablissement du diagnostic préalable**

- a) *Les éléments constituant ce diagnostic*
- b) *Les principaux enseignements du diagnostic*

### **2. La détermination des tranches d'âges**

- a) *les jeunes concernés par les engagements souscrits*
- b) *Les salariés âgés concernés par les engagements souscrits*

### **3. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

- a) *Le recrutement des jeunes*
- b) *Les modalités d'intégration des jeunes*

### **4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

- a) *Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés*
- b) *Les conditions de travail et la prévention de la pénibilité*
- c) *L'organisation de la coopération intergénérationnelle*
- d) *Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation*

### **5. La transmission des savoirs et des compétences**

### **6. Le respect des engagements visant à favoriser l'égalité professionnelle**

### **7. Dispositions diverses**

- a) *Durée du plan d'action et modalités de dépôt*
- b) *L'information des salariés*

## PREAMBULE

L'évolution de nombreux métiers dans le cadre de la réorganisation de notre entreprise et le redéploiement des compétences et du personnel ont occasionné de nombreux travaux ces dernières années. Aux moyens de plans de formation très importants et d'une gestion renforcée des mobilités, l'ensemble du personnel retrouvera une affectation dans notre environnement. Pour faire face aux enjeux de demain et contribuer à la pérennité de notre établissement des négociations relatives aux enjeux du contrat de génération ont été menées avec les délégations syndicales de mai à juin 2013. L'accord proposé aux organisations syndicales à l'issue des quatre réunions n'a pas obtenu suffisamment de signature pour atteindre 30% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Par conséquent le présent plan d'action soumis au comité d'entreprise lors de la réunion ordinaire du 22 juillet 2013 visera principalement à maintenir les compétences clés de notre environnement par une meilleure transmission intergénérationnelle des savoirs et l'amélioration des pratiques d'intégration des jeunes.

### **1. Etablissement du diagnostic préalable**

#### *a) Les éléments constituant ce diagnostic*

Le diagnostic concernant les éléments de discussion du contrat de génération a été remis aux délégations syndicales en préambule des négociations. Les tranches d'âges utilisées pour sa réalisation sont les salariés de moins de 26 ans et les salariés de 50 ans et plus. Le diagnostic annexé au présent plan d'action contient les éléments suivants :

- pyramide des âges au 31 mars 2013
- évolution des effectifs des jeunes et des salariés âgés (3 dernières années)
- évolution des fonctions des jeunes et des salariés âgés (3 dernières années) par sexe
- prévisions de départ à la retraite des trois prochaines années
- les compétences clés
- l'exposition des 50 ans et plus aux facteurs de pénibilité

#### *b) Les principaux enseignements du diagnostic*

L'évolution démographique de notre entreprise est caractérisée par une faible proportion de jeunes, une moyenne d'âge relativement élevée (47 ans) mais un nombre peu important de salariés actifs proches de la retraite. Les derniers jeunes entrés dans l'entreprise occupent des fonctions administratives. Les salariés âgés de 50 ans et plus sont répartis dans l'ensemble des fonctions, mais leur proportion est prégnante dans certaines compétences clés comme la santé au travail ou la chaudronnerie. Enfin les salariés âgés de 50 ans et plus exposés à au moins un facteur de pénibilité représentent 7.29% de notre population. Compte tenu du contexte de chômage partiel, cette proportion n'est pas négligeable, aussi 36 salariés de plus de 50 ans sont exposés au travail de nuit principalement au TTH, au service incendie surveillance et aux utilités.

### **2. La détermination des tranches d'âges**

#### *a) Les jeunes concernés par les engagements souscrits*

Considérant la moyenne d'âge élevée de notre environnement et la nécessité de faciliter l'insertion professionnelle des plus jeunes, la limite d'âge des mesures concernant les jeunes est fixée à 30 ans.

#### *b) Les salariés âgés concernés par les engagements souscrits*

En dehors de certaines mesures particulières pour lesquelles une tranche d'âge spécifique sera précisée ci-après, les salariés concernés par ce plan d'action sont les salariés de 50 ans et plus.

### **3. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

#### *a) Le recrutement des jeunes*

Le recours au recrutement externe n'est possible qu'après avoir mené des recherches actives en interne excepté pour des profils d'experts (non disponible en interne).

Compte tenu de la faible représentation des jeunes parmi les salariés de First Aquitaine Industries, le ratio de jeunes envisagé parmi les embauches pour les trois prochaines années est fixé à 35%. Les candidatures des stagiaires et alternants seront examinées et promues en priorité pour les profils débutants.

Aussi à l'aube du lancement de nouvelles activités industrielles, le présent plan souligne l'intérêt de revenir aux pratiques d'intégration des stagiaires et apprentis développées par le passé. Celles-ci favorisent la transmission intergénérationnelle des savoirs et peuvent être l'objet de passerelle vers le CDI pour les jeunes diplômés.

#### *b) Les modalités d'intégration des jeunes*

Afin de compléter la procédure d'accueil existante, composée d'une partie administrative, d'une partie sécurité, des informations relatives à la qualité et à l'environnement et d'une visite médicale, des éléments permettant une meilleure compréhension de notre environnement et de nos métiers seront ajoutés :

- une présentation de nos produits et de notre organisation
- une visite d'atelier
- un parcours de présentation aux principaux chefs de service adapté au profil recruté

Le supérieur hiérarchique (agent de maîtrise, responsable de service...) est désigné référent du jeune embauché. A ce titre, il lui remet la description des tâches qui relèvent de sa fonction, il l'accompagne dans l'intégration au sein de son équipe, et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise.

Un entretien de suivi est réalisé par le référent au cours du 3<sup>ème</sup> mois afin d'évaluer la maîtrise des compétences requises dans la fonction et de déterminer, le cas échéant, un plan d'action (formation, renouvellement du tutorat...).

### **4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

#### *a) Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Compte tenu de la moyenne d'âge de l'entreprise, il est convenu de réserver seulement 5% des embauches aux personnes âgées de 50 ans et plus pour les trois prochaines années.

Dans le même temps, les mesures décrites ci-dessous devront aboutir au maintien de 70% des 344 salariés âgés de 50 ans et plus présents à l'effectif au 31 mars 2013, (soit 241 salariés de 53 ans et plus à l'effectif en 2016 hors longue maladie et pré-retraite).

### *b) Les conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

Afin de surveiller l'aptitude de façon renforcée des salariés âgés de 55 ans et plus, ils bénéficieront d'au moins une visite médicale annuelle. Aussi un bilan cardiovasculaire et le dépistage des pathologies les plus communes leurs seront proposés.

Les salariés âgés de 55 ans et plus ne seront affectés au travail de nuit (nuit fixe/3\*8/5\*8) que sur la base du volontariat.

L'établissement des priorités d'action du comité ergonomique local tiendra compte de l'évaluation des conditions de travail (notes les plus élevées sur les facteurs charges et mouvement) et de l'aménagement nécessaire des postes pour l'accueil du plus grand nombre, y compris des seniors.

### *c) L'organisation de la coopération intergénérationnelle*

Les jeunes embauchés seront placés sous la responsabilité d'un tuteur (salarié formé tuteur/maître d'apprentissage/transmission des connaissances au poste) ou d'un Team Leader afin de bénéficier de la transmission des connaissances au poste de façon optimale. Le responsable hiérarchique organisera ses équipes de façon à libérer le tuteur ou le Team Leader le temps nécessaire à cet accompagnement.

Les tuteurs sont des salariés volontaires, formés à la transmission de connaissance et compétents dans la fonction du jeune embauché, il ne s'agit pas obligatoirement du/des senior(s) occupant le poste.

Le responsable hiérarchique, référent du jeune embauché consultera le tuteur/Team Leader dans l'optique de l'entretien de suivi afin d'évaluer, le plus précisément, la maîtrise des compétences essentielles à la fonction.

Le tutorat du jeune embauché est prévu pour ces trois premiers mois d'activité (pour rappel celui-ci persiste pour la durée entière du stage ou du contrat pour les stagiaires et apprentis). Il peut être renouvelé pour trois mois à l'issue de l'entretien de suivi si cela est jugé nécessaire par le référent.

### *d) Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation*

Les perspectives de First Aquitaine Industries pour les prochaines années ont nécessité la mise en place d'actions permettant de développer et d'adapter les compétences des salariés aux nouvelles activités industrielles et de maintenir les savoir-faire / compétences clés de notre personnel.

Pour cela, les représentants du personnel ont été régulièrement informés dans la commission formation pour le suivi des deux derniers plans de formation majeurs qui ont permis d'orienter les moyens de développement des compétences en adéquation avec les mutations technologiques actuelles.

Le diagnostic préalable aux échanges sur le contrat de génération a montré que certains métiers/compétences clés sont actuellement occupés principalement par des seniors et nécessiteront a priori, un renouvellement de personnel au cours des trois prochaines années (ex : chaudronnier/ santé au travail/ compétences spécifiques des métiers de l'outillage...).

Comme rappelé au chapitre 3 a), les besoins de personnel seront prioritairement comblés par la mobilité interne au cours des trois prochaines années. Dans cette optique, le tutorat et la transmission des connaissances au poste seront essentiels à la préservation des compétences les plus rares dans notre environnement.

A cet égard, les savoirs et l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations sont très importants. En conséquence, ils seront encouragés à développer ces pratiques sans toutefois être forcément désignés pour accompagner les jeunes embauchés.

Les besoins de formation des jeunes embauchés seront étudiés lors de l'entretien de suivi à 3 mois par le supérieur hiérarchique, ils seront ensuite revus annuellement à l'occasion de l'entretien d'évaluation. La mise en œuvre des formations requises sera soumise à l'élaboration du plan de formation et le cas échéant à la disponibilité des formateurs internes.

Aussi considérant l'adaptation continue et nécessaire des compétences des seniors, nous rappelons les dispositions de notre décision unilatérale du 29 novembre 2011 relative à la GPEC :

- Le droit individuel à la formation (dans la mesure de son maintien ou remplacement par le compte personnel de formation)

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

Les salariés âgés de plus de 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.

- 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, améliorant 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.

## **5. La transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs et des compétences au sein de FAI est basée sur de multiples outils existants : les OJT, les formations internes, les analyses de poste, les instructions, les tableaux de gestion de la polyvalence réalisés par les agents de maîtrise (relevés des OJT, Habilitations...)...

La transmission des savoirs et des compétences incombe principalement aux supérieurs hiérarchiques, Team Leader, aux salariés formés tuteurs (tuteur / maître d'apprentissage / transmission des connaissances au poste) et aux formateurs internes.

Les compétences de tuteur/transmission des connaissances et de formateur interne seront reconnues dans les outils d'évaluation du personnel ouvrier, ETAM dès lors que celles-ci ne relèvent pas de leurs attributions normales (hors Team Leader / agent de maîtrise pour la transmission de connaissances au poste).

## **6. Le respect des engagements visant à favoriser l'égalité professionnelle**

Les engagements du présent plan d'action s'inscrivent dans le respect des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle au sein de FAI.

Les objectifs décrits ici s'ajoutent à ceux fixés par l'accord du 22 mai 2013 pour une durée de trois ans ; ils ne devront pas nuire à l'atteinte de ces derniers, en particulier en matière de recrutement ou de qualification :

FORMATION PROFESSIONNELLE : 10% de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires des actions de formation.

QUALIFICATION ET EVOLUTION DE CARRIERE : 8% de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires de formations qualifiantes.

REMUNERATION : 50% des augmentations individuelles distribuées au personnel féminin seront des promotions.

ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE RESPONSABILITE FAMILIALE : 100% des demandes de temps partiels volontaires respectant les grilles d'affectation existantes seront acceptées.

RECRUTEMENT : 30% des contrats de professionnalisation/contrats d'apprentissage / conventions de stage seront conclus avec du personnel féminin.

## **7. Dispositions diverses**

### *a) Durée du plan d'action et modalités de dépôt*

Le plan d'action est déterminé pour une durée de trois ans.

Conformément à l'article D.2231-2 du code du travail, le présent plan d'action sera déposé par l'entreprise en deux 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.

*b) L'information des salariés*

Une synthèse du présent plan d'action sera affichée par flash information du 19 août au 30 septembre. Le texte intégral du plan d'action sera disponible sur le site intranet de l'entreprise pendant sa durée d'application.

Fait à Blanquefort, le

La Direction

Directeur des Ressources Humaines  
P. Harrewyn

Chef du Personnel et des Relations Sociales  
C. Benoist

ANNEXE :

Diagnostic contrat de génération 2013