



FIRST AQUITAINE  
INDUSTRIES

## ACCORD DE SUBSTITUTION

*[Handwritten initials and signatures]*  
CC JMC CH P.R ED JCO YD BN R. Sin E.T JUP PC MB

## **CHAPITRE I – CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD**

Suite à la cession de la société Ford Aquitaine Industries, conformément à l'article L.1224-1 du code du travail, les contrats de travail en cours des salariés de la société Ford Aquitaine Industries ont été transférés à la société First Aquitaine Industries le 1<sup>er</sup> mai 2009.

En application de l'article L.2261-14 du code du travail, cette cession a également entraîné la mise en cause des accords collectifs en vigueur, lesquels doivent être renégociés dans un délai de quinze mois.

L'objectif du présent accord est de substituer les dispositions prévues dans les accords suivants :

- Accord d'entreprise du 31 janvier 1974 et tous les avenants afférents
- Protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression des salariés du 26 octobre 1983
- Accord du 4 mai 1994 relatif au personnel SD
- Accord du 1<sup>er</sup> février 2002 sur l'évolution de carrière du personnel ouvrier
- Accord du 17 octobre 2003 sur le choix entre le paiement et la récupération des heures supplémentaires
- Accord du 26 août 2004 sur la gestion prévisionnelle des emplois et la cessation d'activité des salariés âgés
- Accord du 9 décembre 2004 sur l'accès aux NTIC des représentants du personnel modifié par l'avenant du 26 mars 2007
- Accord de substitution du 14 avril 2006 relatif à la composition du CHSCT.
- Accord du 29 août 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les dispositions prévues dans ces accords sont modifiées ou maintenues le cas échéant dans les conditions précisées dans les chapitres ci-dessous.

### **ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de First Aquitaine Industries sous réserve des dispositions dérogoratoires applicables aux cadres en application d'accords spécifiques.

Il est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **ARTICLE 3 – FORMALITES DE DEPOT**

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.

### **ARTICLE 3 - ADHESION**

Toute organisation syndicale, représentative au sein de l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement sans avoir à obtenir le consentement des signataires.

Accord de substitution

CC JAL DB CH AR JLD E.D. I BN Y O E.T JCP R. Jm AR Ph PC

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non signataire ne pourra être partielle et devra donc porter sur l'accord dans son intégralité.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes.

#### ARTICLE 4 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé en application des articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### ARTICLE 5 – INTERPRETATION ET APPLICATION

En cas de difficultés portant sur l'interprétation ou l'application du l'un ou l'autre des articles du présent accord, les parties contractantes s'engagent à procéder en commun à leur examen et ce dans un délai qui ne saurait excéder deux semaines franches à compter de la réception de la lettre recommandée.

---

Accord de substitution

fg  
ce  
JTC  
CH  
DB  
CG  
SLO  
P.R.<sup>2</sup>  
BN  
U.P.  
R. San  
JUP  
AB  
PC  
A

## CHAPITRE 2 – REMUNERATION

### ARTICLE 1 – GRILLE DE SALAIRE

Afin de moderniser et d'adapter la grille de salaire du personnel ouvrier à la classification prévue par la convention collective de la Gironde et des Landes, il a été convenu de remplacer la grille de salaire actuelle par une grille applicable au personnel ouvrier et ETAM.

Cette grille est établie dans les conditions suivantes (voir annexe 1) :

- Maintien des salaires
- Suppression des six indices applicables à chaque coefficient et création d'un minimum et d'un maximum pour chaque coefficient
- Maintien du coefficient 200
- Adjonction de 3 nouveaux coefficients : 335 – 365 – 395
- Augmentation des salaires minimum du coefficient 145 au coefficient 200 de 1%.
- Augmentation des salaires maximum du coefficient 145 au coefficient 305 de 3%.

La mise en place de cette nouvelle grille permettra d'augmenter les employés dont le salaire de base est au minimum de leur coefficient et de donner de nouvelles possibilités d'augmentation de salaires aux employés dont le salaire de base se situe en haut de la grille. Elle permettra également une politique salariale plus souple.

La revalorisation de la grille de salaire sera étudiée lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires. Les minis et les maxis seront revalorisés en fonction de l'augmentation générale. Les négociations annuelles sur les salaires sont fixées au mois de mars.

### ARTICLE 2 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Les règles d'attribution des augmentations individuelles prévues dans le présent article concernent le personnel ouvrier et le personnel ETAM.

#### 1. Attribution des mérites

Les règles d'attribution des mérites se feront dans les conditions suivantes :

- minimum 3 % - maximum 5%
- un délai de douze mois minimum devra être respecté entre deux mérites

#### 2. Attribution des promotions

Les règles d'attribution des promotions se feront conformément aux règles prévues dans l'accord sur la gestion de carrière du personnel ouvrier du 1<sup>er</sup> février 2002 et dans le respect des conditions suivantes :

- un pourcentage fixe de 4%
- un délai de douze mois minimum devra être respecté entre deux promotions

#### 3. Suivi des promotions et des mérites

Un suivi du nombre de promotions et de mérites sera remis à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ainsi que dans les six mois suivants.

## ARTICLE 3 – PRIMES LIEES AU TRAVAIL EN EQUIPE

### 1. Primes d'équipes

Le paiement des primes d'équipes est maintenu dans les conditions suivantes :

- travail en 2 x 8 (6 h - 14 h / 14 h – 22 h) : 10.75%
- matin fixe (6 h – 14 h) : 7.5%
- après-midi fixe (14 h – 22 h) : 14%
- nuit fixe et nuit 3 x 8 (22 h – 6 h) : 27%

Le personnel travaillant sous le régime de travail 2 x 8, atteint de pathologies lourdes et exceptionnelles et après recommandations exclusives du médecin du travail pourra être muté en équipe fixe du matin (6 h- 14 h) sans aucune perte de salaire.

Le taux horaire servant de base au calcul des primes d'équipes est de :

- travail en 2 x 8 et équipes fixes : salaire de base + ancienneté / 166.83
- travail en 3 x 8 : salaire de base + ancienneté / 162.50
- travail en 5 x 8 : salaire de base + ancienneté / 151.66

Les primes d'équipes ne sont pas payées les jours de RTT.

### 2. Prime de casse-croûte

La prime de casse-croûte est versée en application de la convention collective de la Gironde et des Landes.

Le taux horaire servant de base au calcul de la prime de casse-croûte est de :

- travail en 2 x 8 : salaire de base + ancienneté / 166.83
- travail en 3 x 8 : salaire de base + ancienneté / 162.50
- travail en 5 x 8 : salaire de base + ancienneté / 151.66

La prime de casse-croûte n'est pas payée les jours de RTT.

### 3. Prime de panier de nuit

La prime de panier est versée en application de la convention collective de la Gironde et des Landes. Elle n'est pas payée les jours de RTT.

## ARTICLE 4 - HABILLAGE

### a. Population concernée

La population concernée par l'habillement et le déshabillage est le personnel dont le poste nécessite le port permanent d'une tenue de travail. Ceci concerne notamment le personnel lié à des activités de production, de maintenance, de contrôle qualité, les pompiers, les gardiens... Cette catégorie de personnel devra obligatoirement porter la tenue complète de travail fournie par la société. De plus, comme tous les salariés, elle devra porter les protections individuelles de sécurité en fonction des spécificités de chaque poste de travail.

Sont exclus de l'habillement et du déshabillage, le personnel administratif, le personnel d'encadrement et le personnel qui a une utilisation occasionnelle d'un vêtement de protection.

Le temps passé à l'habillement et au déshabillage n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

*Handwritten signatures and initials:* JMC, CH, DB, QR, CD, JCO, BW, YD, R.S, JCO, AB, E.T.

## **b. Prime d'habillement et de déshabillage**

Afin de ne pas réduire le temps des équipes de travail, il est convenu de dédommager le temps d'habillement et de déshabillage par l'attribution d'une prime. Cette prime étant liée à l'exécution du travail, elle sera par conséquent attribuée les jours effectivement travaillés (sont donc exclus CP, RTT, récupération, maladie, formation...) et ne rentrera pas dans le calcul de la prime de fin d'année.

Le montant de la prime correspond à un montant forfaitaire révisable de 1.79 euros par jour travaillé. Corrélativement, le salarié ne devra pas utiliser son temps de travail pour l'habillement et le déshabillage et devra, par conséquent, être présent en tenue à son poste de travail de l'heure de début jusqu'à l'heure de fin d'équipe.

Cette prime s'adresse uniquement au personnel concerné par le port obligatoire d'une tenue de travail. Le salarié ne portant pas la tenue de travail obligatoire ne percevra pas la prime d'habillement et de déshabillage.

## **c. Dotation**

Une dotation équivalente à un pantalon et un polo sera attribuée chaque année à tous les salariés devant porter une tenue de travail.

Les vêtements seront renouvelés en fonction de l'usure sur présentation du vêtement utilisé.

Les salariés nouvellement embauchés bénéficieront d'une dotation initiale plus importante que la dotation annuelle afin d'avoir une réserve permettant un roulement des vêtements de travail.

## **ARTICLE 5 - PRIME D'ANCIENNETE**

La prime d'ancienneté continuera à être calculée sur le salaire de base au taux de 3% après 3 ans d'ancienneté auquel s'ajoute 1% par année d'ancienneté avec un maximum de 15% après 15 ans d'ancienneté.

## **ARTICLE 6 – PRIME DE FIN D'ANNEE**

La prime de fin d'année est maintenue et reste calculée en fonction du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

Elle est versée au personnel inscrit à l'effectif le 30 novembre ou aux ayants-droit du salarié décédé en cours d'année (dans ce cas, le versement est intégral quelle que soit la date du décès).

Un paiement proportionnel sans remplir la condition de présence à l'effectif le 30 novembre est effectué en cas de :

- licenciement économique
- départ en retraite, préretraite

Des réductions pour absence par journée entière non payée par la société sont effectuées en cas de :

- absence justifiée : 1/252ème du salaire de base + ancienneté
- absence non justifiée : 5/252ème du salaire de base + ancienneté

Aucune réduction pour absence non payée par la société n'est effectuée en cas de :

- congé maternité/paternité
- congé non payé pris en raison d'un nombre de jours de congés payés insuffisant lié à une embauche en cours d'année

Accord de substitution

JTC  
CC  
RH  
DB  
P.R  
JCD  
CD  
BN  
5  
Y/O  
R. Sm  
C.T  
JCP  
AB  
PC  
A

- congé du représentant du personnel assistant aux réunions statutaires de son syndicat
- congé accordé aux jurés d'assises.

Les absences payées par la société n'entraînent aucune réduction de la prime de fin d'année.

La prime de fin d'année est incluse dans l'assiette de calcul du paiement des congés payés.

### ARTICLE 7 – PRIME DE VACANCES

La prime de vacances est maintenue. Elle est payée le mois précédant la fermeture de l'usine pour congés payés au personnel inscrit à l'effectif au 30 juin (et non plus dans la quinzaine précédant la fermeture).

Le montant de la prime de vacances est révisable et déterminée au prorata au nombre de jours de congés payés acquis :

18.36 € par jour de congé  
soit pour 30 jours ouvrables 18.36 € x 30 = 550.80 € pour 2009.

Un paiement proportionnel est effectué en cas de :

- décès du salarié (versement aux ayants droit)
- retraite, plan de départ en préretraite

### ARTICLE 8 – PRIME DE TRANSPORT

La prime de transport est maintenue. Elle est payée dans les conditions suivantes :

- avoir effectivement travaillé le jour en question totalement ou partiellement
- ou avoir été appelé à se rendre à l'usine en dehors des jours habituels de travail, même pour un temps limité

Le montant de la prime de transport est déterminé par zone d'habitat. Ces zones sont définies en fonction des distances réelles les plus directes entre l'entreprise et la mairie du lieu d'habitation. Le lieu d'habitation retenu pour la détermination du taux applicable est le lieu où demeure habituellement l'intéressé les jours travaillés.

ZONE	DISTANCE ENTRE L'USINE ET LA MAIRIE DU LIEU D'HABITATION	VALEUR AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2009 Euros
I	de 0 à 5 KM	1.13
II	+ 5 à 10 KM	1.59
III	+ 10 à 15 KM	2.05
IV	+ 15 à 20 KM	2.73
V	+ 20 à 40 KM	3.50
Spéciale	plus de 40 KM	3.81

### ARTICLE 9 – PRIME FEUX CONTINUS

La prime versée mensuellement au personnel travaillant en feux continus (5 x 8) d'un montant de 76.22 euros est maintenue.

## ARTICLE 10 – TRAVAIL LE SAMEDI

### 1. Personnel travaillant en feux continus

Le personnel travaillant en feux continus (5x8) bénéficie pour toutes les heures de travail effectuées le samedi d'une majoration de 50%.

Cette majoration englobe les majorations éventuelles pour heures supplémentaires. En tout état de cause, le cumul de la majoration du samedi avec la majoration pour heures supplémentaires ne peut être supérieur au taux maximum de majoration pour heure supplémentaire, soit 50%.

### 2. Personnel travaillant selon un rythme autre que les feux continus

Le personnel travaillant selon un rythme autre que les feux continus bénéficie pour toutes les heures de travail effectuées le samedi d'une majoration de 25%.

Cette majoration englobe les majorations éventuelles pour heures supplémentaires. En tout état de cause, le cumul de la majoration du samedi avec la majoration pour heures supplémentaires ne peut être supérieur au taux maximum de majoration pour heure supplémentaire, soit 50%.

## ARTICLE 11 – CHOMAGE PARTIEL

En cas de chômage partiel dû à la conjoncture économique et dans la limite du contingent d'heures indemnisables par l'Etat, la Société First Aquitaine Industries assurera, au personnel touché par cette mesure, une garantie individuelle égale à 70% du salaire horaire brut (salaire de base + prime d'ancienneté)

L'indemnisation du chômage partiel prendra effet après épuisement des jours de RTT à la disposition de l'employeur.

## ARTICLE 12 – CONGE PATERNITE

Le paiement de l'intégralité du salaire pendant le congé paternité est maintenu.

## ARTICLE 13 – MEDAILLES DU TRAVAIL

Les dispositions relatives aux médailles du travail sont maintenues.

La médaille du travail sera offerte par la Direction aux salariés remplissant les conditions suivantes :

- être en activité
- avoir une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise
- avoir demandé et avoir obtenu l'une ou l'autre des médailles du travail prévues par les textes en vigueur.

Accord de substitution

JIC  
FG

CH  
DB

P.R

CD

JCO

7

BN

Y<sup>o</sup>

R. San JCP

AB

PG  
E.T

PH<sub>7</sub>

## CHAPITRE 3 – TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 – HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail ne sont pas modifiés et restent appliqués dans les conditions suivantes :

	DEBUT DU TRAVAIL	FIN DU TRAVAIL	DUREE DE LA PAUSE REPAS	TEMPS TRAVAILLE PAR JOUR	DUREE HEBDO	HORAIRE STANDARD MENSUEL
<b>TRAVAIL EN JOURNEE</b>	8 h 00	16 h 15	0 h 45	7,50 h	37,50 h*	162,50 h*
<b>2 X 8</b>	du lundi au vendredi					
<b>MATIN</b>	6 h 00	14 h 00	0 h 30	7,50 h	37,50 h*	162,50 h*
<b>APRES - MIDI</b>	14 h 00	22 h 00	0 h 30			
<b>3 X 8</b>	du lundi au vendredi					
<b>MATIN</b>	6 h 00	14 h 00	0 h 30			
<b>APRES-MIDI</b>	14 h 00	22 h 00	0 h 30	7,50 h	37,50 h*	162,50 h*
<b>NUIT</b>	22 h 00	6 h 00	0 h 30			
<b>5 X 8</b>	en moyenne 35 h par semaine				35 h 00	151,66 h
<b>FEUX CONTINUS</b>						
<b>SD</b>						
<b>SAMEDI</b>	6 h 00	18 h 00	1 h 00	11 h 00	22 h 00	95,33 h
<b>DIMANCHE</b>	18 h 00	6 h 00	1 h 00	11 h 00		

\*L'horaire hebdomadaire moyen sur l'année est ramené à 35 heures et ouvre droit à des jours de RTT. L'horaire mensuel moyen est de 151h66.

### ARTICLE 2 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel travaillant en SD et au personnel travaillant en feux continus.

#### 1. Cadre légal

Les règles d'application de la réduction du temps de travail ont été mises en place dans le cadre de l'avenant n° 24 du 9 juin 1999. Cet avenant avait été négocié en application de la loi Aubry du 13 juin 1998 dite loi Aubry I.

Le cadre légal relatif à la durée et l'organisation du travail ayant été modifié, la référence horaire pour calculer le nombre de jours de RTT est fixée à 1607 heures et non plus 35 heures en moyenne sur l'année.

## 2. Calcul du nombre de RTT

Le nombre de jours de RTT est calculé en fonction de la différence entre la durée annuelle calculée sur la durée hebdomadaire de travail de 37 h 50 et la durée annuelle de 1607 heures.

Formule de calcul du nombre de RTT :

$$\begin{aligned} & \text{Nb jours calendaires (365 ou 366 jours)} \\ & - \text{Nb de week-end (min 104 jours)} \\ & - \text{25 jours de congés payés} \\ & - \dots \text{nb de jours fériés tombant un jour travaillé} \\ \hline & = \dots \text{ nombre de jours travaillés} / 5 \\ & = \dots \text{ nb de semaines travaillées} \times 37 \text{ h } 50 \\ & = \dots \text{ durée annuelle} - 1607 \text{ h} = \dots \text{heures} / 7 \text{ h } 50 = \text{nb de jours de RTT} \end{aligned}$$

\* Exemple pour 2010 :

$$\begin{aligned} & 365 \text{ Nb jours calendaires} \\ & - 104 \text{ Nb de week-end} \\ & - 25 \text{ jours de congés payés} \\ & - 7 \text{ nb de jours fériés tombant un jour travaillé} \\ \hline & = 229 \text{ jours travaillés} / 5 \\ & = 45.8 \text{ de semaines travaillées} \times 37 \text{ h } 50 \\ & = 1717.5 \text{ h par an} - 1607 = 110 \text{ h } 50 / 7 \text{ h } 50 = 14.73 \text{ jours de RTT} \end{aligned}$$

Ce mode de calcul inclut la journée de solidarité.

## 3. Proratisation des jours de RTT

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre de jours de RTT proportionnellement à leur horaire de travail

En cas d'affectation en cours d'année dans un cycle de travail n'ouvrant pas droit à des jours de RTT (ex. 5x8, SD), le nombre de jours de RTT sera proratisé en fonction du temps de travail effectué dans le cycle de travail ouvrant droit aux jours de RTT

En cas d'embauche et de départ en cours d'année, le nombre de jours de RTT sera proratisé.

## 4. Absence et jours de RTT

Le calcul du nombre de jours de RTT se base sur une annualisation du temps de travail et a pour conséquence de ne pas remettre en cause l'attribution des jours de RTT en cas d'absence indemnisée dans les conditions prévues par la convention collective et par la loi.

En cas d'absence non indemnisée :

- si le temps de travail effectif annuel est inférieur à 1607 heures, le salarié ne pourra prétendre à des jours de RTT.

- si le temps de travail effectif annuel est supérieur ou égal à la durée annuelle basée sur l'horaire hebdomadaire de 37 h 50, déduction faite des heures supplémentaires payées, le salarié pourra prétendre à la totalité des jours de RTT.
- si le temps de travail effectif annuel est compris entre 1607 heures et la durée annuelle basée sur l'horaire hebdomadaire de 37h50, déduction faite des heures supplémentaires payées, le nombre de jours de RTT correspondra à la différence entre le nombre d'heures réellement effectuées et plafond annuel de 1607 heures.

Il est rappelé qu'en cas de recours au chômage partiel, le nombre de jours de RTT ne sera pas diminué.

### **5. Planification des jours de RTT**

Les modalités de prise de jours RTT doivent respecter à la fois des règles de présentisme et de maintien, voire d'amélioration de la performance et également assurer une collaboration sociale active.

Les jours de RTT sont attribués en début d'année et devront être planifiés dans les conditions suivantes :

- 1/3 des jours de RTT seront à la libre disposition du salarié.
- 2/3 des jours seront à la libre disposition de la société dont un jour obligatoirement consacré au pont de l'Ascension.
- les jours de RTT devront être planifiés et demandés avec un délai de préavis minimum de deux semaines.
- la planification des jours de RTT devra tenir compte de la planification des autres jours de congés et se faire dans le respect d'une bonne organisation du travail.
- toute demande de prise de jours de RTT devra être approuvée par la hiérarchie.
- les jours de RTT devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile et ne pourront en aucun cas être reportés.
- en accord avec sa hiérarchie, chaque salarié aura la possibilité de fractionner par heure les centièmes de jour de RTT (ex. : 0.73 pour un salarié à temps plein)
- en cas de maladie survenant à l'occasion de jours de RTT, la prise de ces jours se fera selon la règle affectée aux congés payés.
- en cas d'enfant malade, trois jours de RTT pourront être posés en lieu et place des jours de congés sans solde prévus par la convention collective de la métallurgie de la Gironde et des Landes, sur justification médicale.

### **6. Indemnisation des jours de RTT**

Les jours de RTT sont payés en fonction du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

### **ARTICLE 3 – HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Compte tenu de l'organisation du travail dans l'entreprise sur une base de 37h50 par semaine et la référence à une durée annuelle de 1607 heures, toute heure effectuée au-delà de la limite haute de 37h50 sera considérée comme une heure supplémentaire.

Le taux horaire servant pour le calcul des heures supplémentaires est le suivant :  
 taux horaire = (salaire de base + prime d'ancienneté) / 151.66.

Le taux de majoration appliqué aux heures supplémentaires est celui fixé par la loi :  
 - 25% pour les huit premières heures  
 - 50% au-delà

Les heures supplémentaires payées n'ouvrent pas droit à des jours de RTT supplémentaires.

#### ARTICLE 4 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Les dispositions de l'accord relatif au choix entre le paiement et la récupération des heures supplémentaires du 17 octobre 2003 sont maintenues.

#### ARTICLE 5 – TRAVAIL DE NUIT

Les salariés travaillant de nuit (de 22 heures à 6 heures) en équipe successives 3x8 et en équipes fixes bénéficient d'un repos compensateur de 20 minutes par semaine.

Ce repos sera accordé à la fin de l'équipe de nuit du vendredi (départ à 5h40 le samedi matin) ou le dernier jour travaillé de la semaine

Les salariés travaillant en feux continus (5 x 8) incluant un travail de nuit bénéficient d'une journée de repos supplémentaire par an planifié en accord avec leur hiérarchie.

#### ARTICLE 6 – TRAVAIL EN EQUIPES DE SUPPLEANCE (SD)

Les dispositions de l'accord du 4 mai 1994 et l'avenant n°25 bis sur la mise en place d'une équipe de suppléance le samedi et le dimanche sont maintenues.

Conformément à l'article 4 de l'avenant n°21 du 1<sup>er</sup> avril 1996, la prime d'assiduité sera payée en cas d'absence due à un accident de trajet/travail.

#### ARTICLE 7 - COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les dispositions relatives au compte épargne-temps prévues dans l'avenant n°26 du 17 mai 2001 sont modifiées.

L'évolution législative des dernières années a abouti à un assouplissement des modalités de mise en place et de fonctionnement du compte épargne-temps. Les nouvelles règles relatives au compte épargne-temps précisées ci-dessous, permettent aux salariés de bénéficier d'un dispositif qui constitue à la fois une possibilité d'aménager son temps de travail et de s'assurer un complément de rémunération.

##### 1. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté sur demande écrite du salarié par :

- des jours de RTT ou des jours de repos cadres autonomes dans la limite des jours à la disposition du salarié et des jours à la disposition de l'employeur non planifié pour une fermeture d'entreprise (ces jours ne pouvant être affectés au CET qu'en fin d'année).
- une semaine de congés payés, dans la limite des jours qui ne sont pas affectés aux fermetures d'entreprise.
- les congés d'ancienneté et les congés cadres.
- les repos compensateur de remplacement (par journée entière de travail uniquement).

Par ailleurs, dans un souci de simplification de la gestion du reliquat de RTT restant en fin d'année, celui-ci sera automatiquement affecté au CET au mois de décembre.

L'alimentation du compte épargne-temps par des jours de RTT ou des congés payés n'a pas pour effet de les exclure du calcul de la durée annuelle du travail ou du forfait annuel de jours travaillés.

JMC  
FG

R. San DBEH

P.R. SCD

BN

Y.G.

JCP

AKS  
PC  
E.T  
AB

## 2. Gestion du compte épargne-temps

L'ouverture du compte épargne-temps est réservée au personnel ayant 3 mois d'ancienneté.

Le nombre total de jours épargnés est mentionné sur le bulletin de salaire.

Le salarié souhaitant alimenter son compte épargne-temps peut le faire une fois par an au mois de novembre ou au mois de décembre.

La Direction ne pourra imposer l'utilisation des jours épargnés à d'autres fins que celles prévues par le compte épargne-temps (ex. chômage partiel).

## 3. Utilisation du compte épargne-temps

### a. Utilisation en temps

Le salarié aura la possibilité d'utiliser ses droits acquis deux fois par an afin de pouvoir bénéficier de congés rémunérés d'une durée minimale d'une journée.

Il pourra notamment utiliser ses droits acquis pour éviter d'être indemnisé au chômage partiel.

La planification de ces congés devra se faire avec l'accord de la hiérarchie dans un délai raisonnable.

En cas de maladie débutant avant la prise du congé et se prolongeant pendant le congé pris au titre du compte épargne-temps, le congé pourra être reporté ultérieurement.

En cas de maladie pendant le congé pris au titre du compte épargne-temps, le congé ne sera pas reporté.

Les congés indemnisés au titre du compte épargne-temps sont assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des congés payés, la détermination de l'ancienneté et l'acquisition des RTT.

Les congés sont indemnisés sur la base de la valeur de la journée au moment de la prise du congé en fonction du type de jours épargnés (jours de RTT et RCA : pas de paiement des primes d'équipes ; congés payés, congés ancienneté et congés cadres : application des règles légales et conventionnelles). Ils sont soumis aux charges sociales et fiscales.

Pendant la prise des congés, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié reste inscrit à l'effectif de l'entreprise, il est électeur et éligible aux élections des représentants du personnel.

### b. Utilisation en argent

Afin de compléter sa rémunération, le salarié aura la possibilité de liquider sous forme monétaire deux fois par an ses droits acquis dans le compte épargne-temps.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de la liquidation en fonction du type de jours épargnés (jours de RTT et RCA : pas de paiement des primes d'équipes ; congés payés, congés ancienneté et congés cadres : application des règles légales et conventionnelles). La liquidation monétaire de ces jours est soumise aux charges sociales et fiscales.

## 4. Absence d'utilisation du compte épargne-temps

En cas de rupture du contrat de travail, les droits accumulés dans le compte épargne-temps seront automatiquement débloqués. Le salarié reçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like EC, JMC, FG, R. Sain, DB, CH, P.R, SLD, BN, E.T, and AB.

dans le compte épargne-temps et calculée dans les mêmes conditions que pour la liquidation monétaire. Cette indemnité est versée en une seule fois, dès la fin du préavis.

**5. Date d'application**

Les nouvelles règles du compte épargne-temps seront mises en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les droits épargnés antérieurement à cette date bénéficieront de l'application de ces nouvelles règles.

Accord de substitution

*[Handwritten signatures and initials]*  
ee JTC FG PR R. Sam DH CD 13 JCD BN 40 E.T JCP AB PC

## CHAPITRE 4 – CONGES

### ARTICLE 1 – CONGES PAYES

#### 1. Droit aux congés payés

Il est accordé un jour de congés payé au personnel embauché avant le 15 du mois, lorsqu'en raison de sa date d'embauche, les conditions légales ne sont pas remplies pour ouvrir droit aux deux jours et demi ouvrables.

#### 2. Période de prise des congés payés

Chaque année, les congés sont répartis comme suit :

- les congés d'été sont constitués d'une période de trois semaines consécutives.
- la quatrième semaine et les jours de congé d'ancienneté peuvent être pris individuellement de gré à gré à l'intérieur de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Si tout ou partie de ces mêmes congés devait être pris en dehors de la période légale, la règle suivante sera appliquée :

- Congés pris en dehors de la période légale du fait de l'employeur : attribution de jours de fractionnement suivant les règles légales.
- Congés pris en dehors de la période légale du fait de l'intéressé : aucun jour de fractionnement n'est attribué, la demande de congés établie par l'intéressé vaudra renonciation aux jours de fractionnement.

- la cinquième semaine est attribuée collectivement au moment des fêtes de Noël et de nouvel an.

### ARTICLE 2 – CONGES D'ANCIENNETE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, les congés d'ancienneté sont acquis selon les règles fixées par la Convention Collective de la Métallurgie de la Gironde et des Landes pour le personnel ouvrier et ETAM, soit :

- 10 ans d'ancienneté : 1 jour de congé d'ancienneté
- 15 ans d'ancienneté : 2 jours de congé d'ancienneté
- 20 ans d'ancienneté : 3 jours de congé d'ancienneté

Les jours d'ancienneté acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 en application des avenants n°9 du 10 avril 1984 et n°10 du 15 avril 1985 restent acquis.

Les congés d'ancienneté sont attribués dans l'année anniversaire.

### ARTICLE 3 – CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX

A l'occasion d'événements familiaux, il est accordé sans conditions d'ancienneté, sur présentation du justificatif, une autorisation d'absence d'une durée précisée ci-dessous :

- Mariage du salarié : 5 jours
- Conclusion d'un PACS : 5 jours\*
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- Décès du conjoint : 4 jours

- Décès du partenaire lié par un PACS : 4 jours
- Décès d'un enfant du salarié : 3 jours
- Décès du père, de la mère du salarié : 2 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour
- Décès du gendre, de la bru, d'un beau-parent : 1 jour
- Décès d'un petit enfant, d'un grand-parent : 1 jour

*\* En cas de mariage avec le partenaire lié par un PACS, ces jours seront déduits des jours accordés pour le mariage du salarié.*

Dans le cas d'un décès, il sera attribué une journée supplémentaire si les obsèques ont lieu à une distance de plus de 500 kms du domicile habituel du salarié.

Si le décès a lieu pendant les congés payés du salarié, le ou les jours de congés payés seront remplacés par un ou des jours de congé événement familial.

Le jour d'absence autorisée n'a pas à être pris nécessairement le jour de l'événement le justifiant mais doit l'être au cours d'une « période raisonnable » durant laquelle le jour est accordé.

**ARTICLE 4 – PERSONNEL TRAVAILLANT EN FEUX CONTINUS (5 x 8)**

Les dispositions de l'avenant n°24 bis du 28 juin 1999 sont maintenues. Un jour de congé supplémentaire est accordé au personnel travaillant en feux continus afin de compenser le jour de RTT consacré au pont de l'Ascension au personnel bénéficiant des RTT.

*[Signature]*

*JMC CH CD JLD CC FG DB P-R*

*BN*

*Yo*

*R. Sam JCP E.T*

*A PH PC AB*

## CHAPITRE 5 – PROTECTION SOCIALE

### ARTICLE 1 – INDEMNISATION DE LA MALADIE/ACCIDENT DE TRAVAIL

Les règles relatives à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail sont régies par la convention collective de la métallurgie de la Gironde et des Landes et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

### ARTICLE 2 – COUVERTURE PREVOYANCE – FRAIS MEDICAUX

L'indemnisation de la maladie et des accidents du travail prévue à l'article 1 est complétée par un contrat de prévoyance qui assure un maintien des salaires en cas d'incapacité et d'invalidité et un contrat garantissant le remboursement des frais médicaux.

## **CHAPITRE 6 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 1 – SUBVENTION DU COMITE D'ENTREPRISE**

Le budget du comité d'entreprise a été plusieurs fois augmenté pour faciliter son fonctionnement et la gestion des activités sociales et culturelles (ex. l'avenant n°21 du avril 1996 précise que : "ce budget permettra au CE de pouvoir assurer en totalité les coûts de fonctionnement des commissions : heures de délégation, timbrage, imprimerie, déplacements"). Il est maintenu à 1.1%.

### **ARTICLE 2 – MOYENS MATERIELS**

Conformément à la loi, la Direction met à la disposition des organisations syndicales un local équipé du matériel nécessaire (table, sièges, classeurs) ainsi que des panneaux d'affichage.

Les dispositions de l'accord du 9 décembre 2004 relatif à l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication des représentants du personnel et de l'avenant du 26 mars 2007 sont maintenues pour une **durée indéterminée**.

### **ARTICLE 3 – CHSCT**

Les dispositions de l'accord de substitution du 14 avril 2004 relatives à la composition du CHSCT sont maintenues. Le nombre de membres du CHSCT est déterminé en application des règles légales.

### **ARTICLE 4 – DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

Les dispositions du protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression des salariés du 26 octobre 1983 sont maintenues.

**CHAPITRE 6 – GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

Les dispositions de l'accord sur l'évolution de carrière du personnel du 1<sup>er</sup> février 2002 sont maintenues.

Les dispositions du chapitre 1 de l'accord sur la gestion prévisionnel des emplois et la cessation d'activité des salariés âgés du 26 août 2004 sont maintenues. Les dispositions du chapitre 2 (CASA) de cet accord n'ayant plus vocation à s'appliquer, celles-ci sont caduques.

Les dispositions de l'accord à durée déterminée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 août 2008 sont maintenues jusqu'à l'expiration de cet accord.

*[Handwritten signatures and initials]*

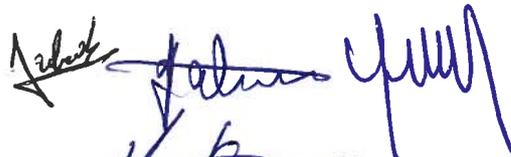
---

Accord de substitution

*ce* *JMC* *FG* *DB* *OH* *P.R* *JLD* *CD* *18* *BN* *UP* *R. Sain* *JL* *AB* *PC* *E.T* *PA* *A*

Fait à Blanquefort, le 23 Novembre 2009

Pour la CFTC, représentée par ~~\_\_\_\_\_~~ B. NGUYEN 

Pour la CFDT, représentée par ~~\_\_\_\_\_~~ 

Pour la CFE-CGC, représentée par ~~\_\_\_\_\_~~ J. CAILLIE  ~~\_\_\_\_\_~~ A. GARCIA

Pour la CGT, représentée par

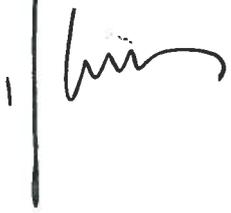
Pour FO, représentée par ~~\_\_\_\_\_~~ P. CARMEZ ~~\_\_\_\_\_~~ PRADER ~~\_\_\_\_\_~~ E. TRZYKUS

Pour l'UNSA, représentée par ~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~

Pour la Direction, représentée par

D. BILLARD  
Directeur des Ressources Humaines

P. HARREWYN  
Chef du Personnel



A  
CC DB

ANNEXE

GRILLE de SALAIRES  
OUVRIER - ETAM

NIVEAUX	I			II			III			IV			V				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
ECHELONS	140	145	155	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365	395
MINI	1 360.93	1 401.78	1 443.83	1 487.16	1 537.18	1 648.98	1 761.09	1 813.92	1 978.88	2 224.86	2 106.61	2 224.86	2 358.36	2 523.44	2 650.00	2 850.00	3 080.00
MAXI	1 608.97	1 657.25	1 707.56	1 758.81	1 893.27	2 061.79	2 256.84	2 324.57	2 456.04	2 741.39	2 593.56	2 741.39	2 905.86	3 109.31	3 335.00	3 627.00	3 880.00

GRILLE SD  
OUVRIER - ETAM

NIVEAUX	I			II			III			IV			V				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
ECHELONS	140	145	155	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365	395
MINI	1 166.50	1 201.51	1 237.55	1 274.69	1 317.56	1 413.39	1 509.48	1 554.77	1 696.16	1 805.64	1 906.99	2 021.42	2 162.92	2 271.39	2 442.82	2 639.96	
MAXI	1 379.10	1 420.48	1 463.61	1 507.53	1 622.78	1 767.22	1 934.41	1 992.46	2 105.14	2 223.02	2 349.72	2 490.70	2 665.09	2 858.53	3 108.81	3 325.66	


 57C  
 R.S.  
 510  
 DR  
 CH  
 P.R.  
 BN  
 Yo  
 CD  
 250 MW  
 AB A



ZONE INDUSTRIELLE B.P. 32  
33292 BLANQUEFORT CEDEX  
TÉLÉPHONE : 05 56 95 40 00  
TÉLÉCOPIE : 05 56 95 15 11

**A l'attention des Organisations Syndicales et de leurs Délégués Syndicaux**

**Cc Mr Barbier,  
Directeur Départemental Délégué Du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Mesdames, Messieurs,

En réponse à votre courrier du 26 Octobre 2009, il nous apparait important d'apporter des précisions écrites sur un certain nombre de points qui vous paraissent peu clairs et sujets à inquiétude.

Tout d'abord nous souhaiterions rappeler que nous avons pris ensemble le temps de négocier sereinement cet accord dit de substitution. La négociation s'est déroulée du début du mois de juin à la mi-octobre. De nombreuses modifications ont été apportées tout au long de nos discussions et **l'accord proposé à votre signature adapte, préserve ou améliore les conditions de travail en vigueur dans notre usine.**

Cependant, à la lecture de votre courrier quatre sujets n'auraient pas été traités lors de ces négociations: la participation aux bénéfices, la mutuelle, le restaurant d'entreprise et le budget du Comité d'Entreprise.

Participation aux bénéfices: comme vous le savez il s'agit d'un dispositif prévu par les textes et obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. A ce jour, nous ne pouvons plus fonctionner avec l'accord du Groupe Ford en France et devons mettre en place notre propre solution. En accord avec la loi et notre pratique d'entreprise **nous négocierons avec le Comité d'Entreprise à partir du mois de janvier 2010 notre nouvel accord de participation.** Une réserve spéciale pour 2009 est déjà provisionnée et si l'entreprise dégage un bénéfice fiscal suffisant nous effectuerons en juin 2010 une redistribution à l'ensemble du personnel d'une partie des bénéfices auxquels il a contribué, par son travail, à réaliser dans l'entreprise.

Mutuelle: la direction en accord avec les délégués syndicaux et les élus du Comité d'Entreprise a demandé à deux courtiers en assurance, les sociétés Filhet-Allard et Gras Savoye de nous faire des propositions en vue **d'améliorer notre contrat sans en augmenter le coût pour les salariés et l'entreprise.** A la fin de cette semaine deux réunions de travail sont prévues avec la Direction, les membres du CE et chaque courtier afin d'étudier et comparer les différentes solutions.

Restaurant d'entreprise: Depuis sa mise en place le restaurant d'entreprise est subventionné par l'employeur. Ceci comprend à la fois des investissements d'entretien et une participation au frais de repas. **Ces deux avantages seront maintenus chez First Aquitaine Industries.**

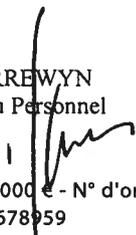
Budget du Comité d'Entreprise: Comme cela est précisé dans un paragraphe de l'accord de substitution, le budget global de fonctionnement et de gestion des œuvres sociales et culturelles est maintenu à hauteur de 1.1% de la masse salariale. Ce budget a été augmenté au cours des années afin **de faciliter la gestion financière du CE et de permettre en pratique de dépasser le budget de 0.2% traditionnellement alloué à son fonctionnement.**

Enfin, il est demandé dans votre courrier un éclaircissement sur les primes d'équipes et de casse-croûte, le calcul des RTT et la grille de salaire. Nous ne reviendrons pas sur ces deux derniers sujets qui ont fait l'objet entre nous de nombreuses discussions et amendements. Néanmoins, nous souhaitons confirmer à nouveau que les primes d'équipes sont maintenues dans leur intégralité et que **l'usage de payer la prime de casse-croûte aux personnes travaillant en équipe 1X8 ou appelées dans l'avenir à y travailler ne sera pas dénoncé.**

Nous espérons avoir répondu à vos souhaits et interrogations. Nous ne souhaitons pas rouvrir les négociations et nous vous rappelons que l'accord de substitution est disponible aux fins de signature jusqu'au 16 novembre 2009 inclus.

Veillez agréer Mesdames, Messieurs, nos sincères salutations.

  
D. BILLOU  
Directeur des Ressources Humaines

  
P. HARREWYN  
Chef du Personnel