



NEGOCIATIONS GPEC

2015-2018

PROCES VERBAL DE DESACCORD

DECISION UNILATERALE
DE LA SOCIETE FORD AQUITAINE INDUSTRIES

Conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail et suivants, la société Ford Aquitaine Industries a engagé avec les organisations syndicales représentatives les négociations triennales relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 1 - Constat de désaccord

Les parties se sont rencontrées les 2, 9, et 16 février, les 2 et 9 mars 2015

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord signé par les organisations syndicales représentatives. Elles conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Article 2 - Etat des propositions respectives

Les propositions de la Direction sont précisées dans l'annexe au procès-verbal.

Les organisations syndicales ont exprimé leur souhait de ne pas signer l'accord proposé par la Direction notamment en raison de l'absence de garantie du maintien de 1000 emplois sur le site.

Article 3 - Mesures unilatérales

La société Ford Aquitaine Industries entend appliquer unilatéralement les dernières propositions faites au cours de la dernière réunion de négociation (cf. annexe).

Article 4 - Publicité

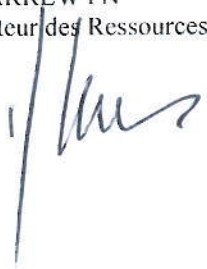
Le présent procès-verbal donnera lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

Fait à Blanquefort, le 21 Avril 2015

LA DIRECTION, représentée par

P. HARREWYN
Directeur des Ressources Humaines



C. VERLIHAC
Chef du personnel et des relations sociales



ANNEXE AU PV DE DESACCORD
RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
2015-2018

Préambule

La société Ford Aquitaine Industries a connu de nombreux investissements durant les trois dernières années. Celles-ci ont été marquées du point de vue social par le chômage partiel, par des plans de formation dimensionnés pour développer les compétences nécessaires à l'arrivée de nouvelles activités et par les nombreuses mobilités internes.

Les trois prochaines années devraient s'inscrire dans la stabilité des activités actuelles. La variation des volumes de fabrication et le niveau d'emploi nécessaire ont fait l'objet d'une précédente négociation au cours de laquelle des mesures ont été proposées pour pallier le sureffectif et éviter la poursuite du chômage partiel en développant la flexibilité vers l'usine de GFT.

Au cours de cette négociation GPEC, l'évolution des activités, des effectifs et des besoins de compétences de FAI a été abordée. Aussi les nouveaux dispositifs instaurés par la loi du 5 mars 2014 ont été explicités (entretien professionnel, compte personnel formation).

Les parties ont rappelé tous les efforts réalisés par les salariés pour réussir le défi desancements des nouvelles activités : formations, mobilités internes, chômage partiel, prêt de main d'œuvre à GFT.

Elles ont également soulevé l'importance de nos résultats actuels pour l'attribution de la fabrication d'une nouvelle génération de transmission qui viendrait remplacer la 6F35.

I. CONTEXTE, EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS DE FAI

1. Contexte économique et prévisions d'activités

Malgré les investissements très importants et le lancement des nouvelles activités, les volumes de fabrication actuels sont insuffisants pour permettre le plein emploi des salariés de FAI en 2015. Cependant, il faut souligner que les prévisions de volume de 2015 sont dans l'ensemble des activités à l'exception de la production des racks, en nette augmentation par rapport aux volumes fabriqués en 2014.

	6F35	FOX	DCT
Production 2014	75607	167813	14991
Prévision 2015	129156	227229	145628

A la reprise de l'activité des racks prévue en avril, le sureffectif prévisionnel de FAI pour le premier semestre 2015 devrait se stabiliser autour de 90 personnes (quel que soit le nombre de personnes prêtées à GFT).

Dans le même temps, une nouvelle convention de prêt de main d'œuvre avec GFT a été conclue afin de résoudre le sureffectif de FAI en répondant aux besoins de personnel de l'usine voisine.

En effet, si nous connaissons une sous-activité pour les produits fabriqués à FAI, les commandes de l'usine de GFT sont, elles, augmentées temporairement par une production spécifique pour l'Inde. Aussi la fabrication d'une nouvelle transmission MX65 a été confirmée pour le remplacement de l'IB5 assurant le renouvellement de l'activité principale de l'usine voisine.

2. Evolution des effectifs et des emplois

Au 31 Janvier 2015, les effectifs de FAI sont répartis de la façon suivante :

OUVRIERS	EMPLOYES	TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL sans préretraites	Préretraites	TOTAL GENERAL
850	65	69	33	47	1064	122	1186

Le nombre de contrat à durée indéterminée équivalent temps plein (hors longue maladie, suspension de contrat et pré-retraite) s'élève à 982 au 31 Janvier 2015.

Au cours des trois prochaines années, les 122 salariés en pré-retraite devraient partir à la retraite.

ed
w

Les pyramides des âges présentées lors de cette négociation montrent une moyenne d'âge de 48.5 ans pour la population totale et une homogénéité des courbes pour l'ensemble des métiers. Elles laissent envisager entre 10 et 15 départs annuels à la retraite répartis dans les différents statuts et métiers parmi les salariés actifs.

Compte tenu des prévisions de volume actuelles et dans l'attente de nouvelles activités, il n'est pas prévu de recrutement pour compenser tous les départs. Dans la grande majorité des cas, si le remplacement du salarié est nécessaire, nous utiliserons les processus de mobilité interne pour compenser le départ.

Cependant le recrutement de quelques personnes ayant des profils très spécifiques sera nécessaire lorsque leurs compétences ne seront pas détenues par le personnel FAI (ex : médecin du travail).

La structure des emplois et des effectifs devrait donc rester proche de la situation actuelle, même si les effectifs seront réduits par l'attrition naturelle et les transferts de contrat de travail à GFT.

Aussi il n'est pas prévu de recourir de façon plus importante aux contrats intérimaires et aux contrats à durée déterminée. Ces derniers sont principalement limités aux contrats d'apprentissage qui devraient se maintenir à une dizaine jusqu'en 2018.

Après une longue période de chômage partiel et une forte diminution de la présence des étudiants stagiaires au sein de FAI, celle-ci devrait se stabiliser, pour les trois années à venir, autour de 20 à 30 par an.

En complément, il a été rappelé qu'il n'existe aucun emploi à temps partiel au sein de notre entreprise et qu'il n'est pas prévu de création de poste à temps partiel dans les trois ans. Les horaires à temps partiel à FAI restent du ressort de l'aménagement du temps de travail choisi par le salarié. Les modalités de demande de temps partiel figurent dans l'accord sur l'égalité professionnelle du 22 mai 2013.

Enfin, il n'est prévu aucune modification majeure du recours à la sous-traitance au sein de FAI pour les trois prochaines années, en dehors des renouvellements/ renégociations des contrats actuels. Ainsi la restauration, le nettoyage, la paye, le traitement des eaux et une partie de la gestion des systèmes de chauffage et climatisation resteront des activités sous-traitées.

3. Mobilités vers GFT

A l'issue de la négociation du second semestre 2014 relative à la flexibilité du travail, les modalités de mobilité vers GFT ont été modifiées, à défaut d'accord, par une décision unilatérale du 1^{er} décembre 2014.

Les besoins de personnel de l'usine de GFT pour les prochaines années faisant écho aux sureffectifs de FAI, les dispositifs de mobilité ont été renforcés afin de répondre aux problématiques d'emploi des deux entreprises.

Cette décision unilatérale, d'une durée de cinq ans, instaure donc des mesures qui visent à faciliter les prêts de main d'œuvre et les transferts de contrat de travail. Ces deux types de mobilité restent comme le prévoit l'article L.8241-2 du code du travail sur la base du volontariat et sont notamment encouragés par les mesures suivantes :

- La communication des postes disponibles à GFT à l'ensemble des salariés FAI
- La durée générale des prêts portée à 6 mois en lieu et place de 10 semaines
- L'encadrement du personnel prêté à GFT par des agents de maîtrise de FAI
- La création d'un modèle d'évaluation annuelle dédié au personnel prêté à GFT pour le personnel ouvrier
- Un budget attribué spécifiquement au personnel prêté à GFT déterminé lors des négociations annuelles et similaire aux autres services
- L'ajout de l'indication de l'affectation de retour à FAI dans les avenants de contrat de travail pour les périodes de prêt.
- La mise en place d'une prime de compensation partielle de la participation aux bénéfices de GFT pour les salariés prêtés
- La mise en place d'une prime de 8000€ dans le cadre du transfert de contrat de travail de FAI à GFT

Ces mobilités vers GFT visent à répondre à leurs besoins de personnel mais seront limitées au sureffectif de FAI. Ces dernières pourront cependant occasionner des mobilités internes si le remplacement de la personne prêtée ou transférée à GFT est nécessaire dans son service d'origine.

RM
ap

4. Mobilités internes

Comme indiqué précédemment, les mobilités vers GFT, les départs en retraite ou l'évolution des volumes de chacun de nos produits entraîneront des mobilités internes dans les trois prochaines années.

Celles-ci viseront donc à adapter les effectifs, la répartition des compétences et la structure services support/ services de production aux besoins opérationnels de l'entreprise.

Dans le cadre de ces mobilités, les salariés mutés d'une fonction support vers un poste de production bénéficieront d'une priorité d'affectation lorsqu'une opportunité ultérieure correspondra à leurs compétences et qualification.

Aussi si le salarié est affecté à un poste à coefficient inférieur, il bénéficiera du maintien de son coefficient.

Le plan de formation sera, comme nous le verrons au chapitre suivant, adapté aux besoins générés par ces mouvements de personnel.

II. LES MOYENS GENERAUX DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

1. Gestion de la mobilité et des carrières

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 du personnel ouvrier.

La fréquence des réunions dépend des sujets à traiter, qui se distinguent principalement en deux grands domaines : les recrutements internes et les évolutions de carrière.

L'organisation de ces comités est la suivante :

- le PDC 4 est composé des cadres dirigeants et gère la carrière des cadres,
- le PDC 5 est composé de cadres supérieurs et d'un membre du PDC4, il gère la carrière des techniciens et des agents de maîtrise,
- le PDC 6 est composé d'agents de maîtrise, de chefs de groupes, de responsables de service et d'un membre du PDC 5 et gère la carrière du personnel ouvrier.

Tous les recrutements internes s'appuient sur un processus qui permet d'objectiver les pratiques et les décisions. Ce processus est supporté par différents outils : l'appel à candidatures, la présentation des candidats, une grille d'évaluation.

L'évolution de carrière du personnel est aussi évoquée au sein de ces comités lorsqu'il s'agit d'identifier des "potentiels" et de définir un plan de développement adapté en tenant compte des besoins et des opportunités. Aussi une meilleure prise en compte des souhaits d'évolution professionnelle déclarés par les salariés sera permise par la mise en place des entretiens professionnels annuels (voir chapitre II, partie 5).

Conformément aux dispositions de notre accord sur l'égalité professionnelle du 22 mai 2013, les mobilités au sein de l'entreprise relèvent uniquement de critères qui reposent sur la formation initiale, la formation professionnelle, l'expérience, les compétences et le potentiel. En aucun cas, le genre, la situation familiale, l'origine ethnique ou le mandat de représentant du personnel ne peuvent influencer la sélection ou la promotion du personnel.

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

2. Formation

Le contexte particulier des trois dernières années nous a conduits, du fait de l'arrivée de nouvelles activités, à mettre en œuvre des plans de formation d'une ampleur exceptionnelle. L'Europe, l'Etat, la Région et l'OPCAIM ont soutenu financièrement leurs déploiements.

El
C/S

Budget alloué à la formation professionnelle FAI (incluant les subventions publiques)		
2012	2013	2014
1371274 €	800910 €	682928€

Ces plans ont permis de cibler des actions importantes comme la qualification de l'ensemble de notre personnel aux métiers de la métallurgie. Ainsi 122 actions de formations qualifiantes ont été conduites en 2012, 22 en 2013 et 7 en 2014. L'ensemble des actions de formation a permis de développer l'employabilité du personnel FAI et de soutenir les lancements de nouveaux produits.

L'allocation du budget formation restera conséquente pour l'année 2015 avec 300000€ (hors subventions publiques), un montant équivalent au plan formation 2008 qui couvrait alors les 1617 salariés de FAI. Cet effort important s'inscrit dans la politique de notre entreprise dans laquelle l'enveloppe du budget formation a toujours dépassé l'obligation réglementaire.

La formation reste 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 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.

Les priorités du plan de formation pour les trois années à venir seront le maintien des compétences actuelles dans un contexte où les mobilités seront nombreuses. La répartition des types de formation devrait être sensiblement proche de celle des années passées avec une prévalence pour les domaines techniques et réglementaires. Comme le prévoit notre accord sur l'égalité professionnelle du 22 mai 2013 et pendant l'application de celui-ci, la répartition des formations visera à atteindre au moins 10% de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires d'actions de formation.

Les plans de formation des trois prochaines années seront établis comme il est d'usage par les enquêtes formation réalisées auprès des chefs de service. Aussi les éléments recueillis relatifs aux souhaits de formation durant les entretiens professionnels seront exploités pour une meilleure prise en compte des demandes exprimées par les salariés.

De plus, nous maintiendrons des actions de formation au tutorat dans les prochains plans de formation. Celui-ci a 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 de tuteur sont prises en compte dans les nouveaux modèles d'évaluation annuelle du personnel ouvrier et ETAM.

Enfin et dans le respect des obligations afférentes à la formation professionnelle, le service formation veillera à réduire le nombre de salariés actifs n'ayant bénéficié d'aucune formation professionnelle au cours des six dernières années (au 1er mars 2015, 23 salariés actifs se trouvent dans cette situation).

3. Compte personnel formation

Instauré par la loi « formation » du 5 mars 2014, le compte personnel formation (CPF) vient remplacer le droit individuel formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il est ouvert à toute personne entrant dans la vie active âgée d'au moins 16 ans, aux chômeurs et jusqu'au départ à la retraite. Il est alimenté de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à 150 heures. Il est géré par la caisse des dépôts et consignation qui reçoit les informations via la DADS. Le compte est consultable sur un site internet « moncompteformation.gouv.fr ».

RM
4

Les heures acquises au titre du DIF au 31 Décembre 2014 restent acquises et peuvent être utilisées jusqu'au 31 Décembre 2020. Un courrier a été envoyé à tous les salariés avec le bulletin de paie du mois de janvier 2015 précisant le nombre d'heures de DIF acquises et pouvant être reporté au CPF. 95% des salariés de FAI bénéficient du report maximum de 120h au 1^{er} janvier 2015.

Chaque salarié doit créer son compte personnel formation sur le site internet précédemment cité et l'alimenter par son solde d'heures de DIF indiqué sur l'attestation reçue en Janvier 2015.

Le salarié est libre de mobiliser son CPF pour financer une formation. Les formations éligibles sont des formations conduisant à une qualification professionnelle et figurant sur une liste de branche, nationale ou régionale. Les listes sont consultables sur le site internet. Les heures de DIF sont mobilisées en priorité et peuvent être complétées par les heures du CPF (dans la limite de 150 heures).

Les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge par l'OPCA. Les modalités de mise en œuvre diffèrent selon la période de réalisation de la formation :

- Si le CPF est mobilisé pendant le temps de travail :
 - le salaire est maintenu.
 - l'accord de l'employeur est nécessaire sur le calendrier et le contenu de la formation (sauf pour les VAE et les formations socle de connaissances et compétences).
- Si le CPF est mobilisé en dehors du temps de travail,
 - aucune allocation n'est versée.
 - l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.
 - l'OPCA vérifie que la formation soit éligible.

Le CPF rend la démarche de formation plus indépendante pour les salariés, mais notre service formation restera à la disposition de ces derniers pour les aider et les conseiller dans les demandes qu'ils souhaiteraient mettre en œuvre.

4. Bilan de compétences et VAE

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 Congé Individuel Formation (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 en application des articles L6322-48, R6322-51 et R6322-54 du code du travail.

La validation des acquis professionnels (VAE) permet, quant à elle, de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, en vue de l'obtention 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.

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 qu'ils peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et répondre aux possibilités d'évolution professionnelle proposées dans la société.

Cette démarche peut être envisagée dans le cadre du compte personnel formation (CPF).

5. Entretien professionnel

Instauré par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel vient remplacer l'entretien de mi-carrière et le bilan d'étape professionnel. Cet échange sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi doit être mené au minimum tous les deux ans.

A partir de 2015, il a été convenu de réaliser cet entretien professionnel à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation dont les modalités ont été modifiées par la décision unilatérale du 4 Février 2015, relative à l'évolution de carrière des ouvriers et des ETAM. Ainsi les souhaits de formation professionnelle et les souhaits de développement de carrière seront abordés tous les ans pour l'ensemble des ouvriers et des ETAM.

Aussi cette nouvelle loi prévoit également un bilan récapitulatif tous les 6 ans qui sera remis à chaque salarié et qui comprend :

- la liste des entretiens professionnels sur la période de 6 ans,
- la liste des formations/certifications sur la période de 6 ans,
- la progression salariale et professionnelle du salarié sur la période 6 ans.

Ce document sera fourni, conformément aux obligations en vigueur, par le service des ressources humaines à partir des systèmes informatiques nécessaires (TMA pour la formation professionnelle, GXP ou PS HR pour la progression salariale et professionnelle, Ford eval pour la liste des entretiens professionnels).

Il a été rappelé que les dispositifs mis en place au sein de FAI afin de répondre aux obligations légales et d'offrir le plus largement aux salariés actifs (hors pré retraite et longue maladie) des possibilités de formation et d'évolution professionnelle donneront lieu à une veille sur ces 3 aspects. Cette dernière visera à ajuster nos actions et nos priorités et d'éviter ainsi l'éventuelle pénalité prévue par la loi.

En effet, une pénalité correspondante à un abondement supplémentaire de 100 heures au CPF (130 heures pour les temps partiel) est versée si au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- formation professionnelle,
- certification ou qualification,
- évolution professionnelle ou salariale.

Enfin l'établissement du passeport professionnel n'est plus du ressort de l'employeur, il peut dorénavant être établi par le salarié. Ce document qui permet de favoriser la mobilité interne ou externe en rassemblant les informations essentielles sur les connaissances et les capacités professionnelles acquises soit par la formation, soit par les expériences professionnelles, peut comporter les éléments suivants :

- 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 de tuteur ;
- les fonctions tenues et les classifications afférentes.

Des modèles seront mis à la disposition des salariés notamment sur le site internet du compte personnel formation. Les bilans récapitulatifs des six dernières années remis aux salariés leur permettront de remplir tout ou partie des informations nécessaires.

III LES DISPOSITIFS PARTICULIERS

1. Evolution de carrière des représentants du personnel

En dehors de l'exercice de son mandat, le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié comme les autres. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale ou professionnelle du détenteur de ce mandat.

Au sein de FAI, les 60 mandats existants (élus ou désignés dans l'entreprise) sont actuellement détenus par 48 salariés. Ces 48 représentants du personnel sont globalement répartis dans les différents métiers et catégories professionnelles et travaillent selon les rythmes existants dans l'entreprise (2*8, nuit fixe, matin fixe, journée normale...). Les représentants du personnel de FAI sont plutôt expérimentés (moins de 20% de nouveaux élus aux dernières élections professionnelles de 2014). A l'exception du secrétaire du comité d'entreprise, le temps consacré aux activités de représentants du personnel reste inférieur au temps de travail dans la fonction occupée pour l'ensemble des salariés concernés par un mandat.

CS
RM

Ainsi l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des représentants du personnel uniquement sur leur temps de présence au poste de travail est bien permise. Les absences pour l'exercice de leur mandat n'influencent pas cette appréciation. Ils bénéficient des mêmes possibilités de formation professionnelle que les salariés qui exercent la même fonction.

Une veille sur l'évolution salariale des représentants du personnel est tenue par le service des ressources humaines, elle tient compte :

- du salaire comparé à celui des salariés occupant la même fonction/ la même fonction dans le même service,
- de l'ancienneté dans la fonction,
- de la durée depuis la dernière augmentation comparée à celle du personnel occupant la même fonction.

Aussi comme le prévoit l'article 72 de l'accord métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle, le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat peut faire l'objet d'un abondement supplémentaire de 21h. L'accord prévoit l'application de cette disposition particulière pour une durée déterminée d'un an (jusqu'au 31 Décembre 2015) mais cet abondement supplémentaire pourrait être renouvelable tous les quatre ans. L'abondement supplémentaire est mis en œuvre pour obtenir une certification nécessaire à l'exercice du mandat de représentation du personnel.

Pour exemple, une validation des acquis de l'expérience syndicale (VAES) peut être réalisée au moyen du compte personnel formation. A ce titre, une documentation paritaire « Mandascop » a été remise aux représentants du personnel de FAI, celle-ci explicite les différents types de mandat ainsi que les compétences et savoir-faire associés.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation existantes au sein de FAI sont maintenues (ex bon de délégation). Les représentants du personnel et leurs supérieurs hiérarchiques continueront à rechercher par le dialogue les modes opératoires de communication/information sur les absences liées au mandat qu'ils jugeront acceptables et générant le moins de perturbation sur la gestion des équipes de travail.

Aussi les représentants du personnel convoqués à toute réunion dans le cadre de leur mandat en dehors de leur temps de travail théorique conservent la possibilité de décaler leurs horaires de travail en informant leur supérieur hiérarchique et dans le respect du code du travail (temps de travail ne dépassant pas 10 heures par jour et repos minimum de 11 heures entre deux périodes travaillées).

2. Le maintien au travail des salariés handicapés

Préalablement il convient de rappeler qu'une gestion globale du handicap est mise en place dans notre entreprise depuis de nombreuses années. Elle se traduit par des actions visant à maintenir les salariés handicapés dans notre entreprise et par des actions de prévention pour réduire les facteurs d'exposition à la pénibilité (ergonomie, évaluation du risque chimique, organisation du travail...).

Depuis l'instauration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés par la loi du 10 Juillet 1987, la proportion de salariés reconnus handicapés au sein de FAI a toujours dépassé l'objectif légal. Ce résultat est le fruit unique d'actions importantes de maintien à l'emploi des salariés handicapés puisqu'aucune politique volontaire d'embauche de travailleurs handicapés n'a jamais été mise en œuvre au sein de l'entreprise.

Pour exemple, au titre de l'année 2014, la proportion de salariés handicapés représente 7.5% de l'effectif considéré pour la déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés. Parmi les salariés bénéficiaires d'une Reconnaissance Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), 72 sont entièrement actifs et occupent un poste au sein de l'entreprise.

Notre politique de maintien à l'emploi des salariés handicapés et plus généralement des salariés qui présentent des restrictions d'aptitude ou une inaptitude comporte différents types de mesure:

- le reclassement sur un poste adapté,
- l'aménagement des conditions de travail,
- le bilan de compétences,
- l'évaluation des aptitudes/capacités restantes,
- la formation professionnelle,
- la formation qualifiante.

RM cv

Des aménagements des postes de travail sont réalisés dans cette optique mais aussi pour éviter la génération de nouveaux handicaps. Ces aménagements interviennent lors de la création de postes de travail, de locaux ou concernent des postes existants. Ils sont réalisés soit :

- par des moyens financiers internes obtenus par les projets du Comité Ergonomique Local (CEL),
- par des subventions de l'AGEFIPH (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Ainsi le comité ergonomique local de FAI a développé 14 actions au cours de l'année 2013 qui ont concerné 172 postes de travail pour un investissement de 293000€. En 2014, 87 postes de travail ont été améliorés pour un montant de 56000€. Cette politique d'aménagement ergonomique des conditions de travail sera maintenue dans les prochaines années. Une plus grande collaboration avec les services de l'AGEFIPH constituera également un objectif pour les trois prochaines années.

L'accompagnement des salariés handicapés dans le cadre de la constitution de dossier pour la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) sera également poursuivi leur permettant un support dans leurs démarches administratives. Le personnel du service de santé au travail pourra notamment établir tout document nécessaire à l'aboutissement du dossier.

Par ailleurs, les salariés reconnus handicapés sont prioritaires pour toute formation visant à améliorer leur employabilité et peuvent bénéficier sur demande du médecin du travail d'une place de parking et/ou de toilettes réservées.

Enfin comme indiqué dans le plan d'actions relatif au contrat de génération de 2013 et 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.

IV DISPOSITIONS FINALES

1. Durée d'application

La présente décision est conclue pour une durée déterminée de trois ans. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail. Une réunion de mi-temps sera organisée en septembre 2016 avec les membres des délégations syndicales ayant participé à la négociation afin de faire un point sur son application et sur les éventuelles évolutions de la situation économique et sociale de FAI.

2. Dispositions des accords existants au sein de FAI

Les dispositions de la présente décision ne remettent pas en cause les accords triennaux ou les décisions unilatérales existantes au sein de Ford Aquitaine Industries en dehors de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière prévu au plan d'action du contrat de génération de 2013 qui est remplacé par les nouvelles mesures concernant l'entretien professionnel.

Pour la Direction

P. HARREWYN
Directeur des Ressources Humaines



C. VERLHAC
Chef du Personnel et des relations sociales

