

ACCORD d'ETABLISSEMENT
sur une ORGANISATION DU TRAVAIL
EN EQUIPES SUCCESSIVES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Etablissement CNIM La Seyne sur Mer, Zone Industrielle de Bregailon, B.P. 208, 83507 LA SEYNE SUR MER, dont le siège social est situé 35, Rue de Bassano, 75008 PARIS, représenté par Monsieur **Jean-Pierre PHILIP**, Directeur des Ressources Humaines de l'établissement et dûment habilité,

D'une part,

ET :

Le Syndicat **CFE-CGC**, représenté par Monsieur **Alain MACCIO**, délégué syndical,

Le Syndicat **CGT**, représenté par Messieurs **Olivier SOUCHETTE** et **Philippe VALERIANI**, délégués syndicaux,

Le Syndicat **FO**, représenté par Messieurs **Jean Pierre POLIDORI** et **Claude TORRES**, délégués syndicaux,

D'autre part,

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Préambule :

Les marchés confiés aux différentes Divisions ou Directions présentes dans l'établissement de l'établissement de La Seyne sur Mer se caractérisent depuis plusieurs années de la part des clients par des délais de réalisation ou d'installation courts, induisant pour les équipes de conception, de fabrication et d'installation réactivité, souplesse, et adaptation.

Par ailleurs, la multiplicité des différents intervenants internes (bureaux d'études, achats, fabrication) et externes (sous-traitance de matériels) du fait des aléas à chaque jalon du processus de travail sur un projet peut être à l'origine de retards de livraison susceptibles de pénaliser fortement la rentabilité des affaires.

Compte tenu de ce qui précède, et dans le but de répondre aux attentes de sa clientèle dans la gestion des marchés qui lui sont confiés, l'établissement CNIM de LA SEYNE SUR MER est contraint de mettre en œuvre des modalités d'aménagement du temps de travail permettant d'accroître le volume de production sans augmenter celui des équipements et ainsi assurer une utilisation optimale des équipements de travail.

Handwritten signatures and initials:
PV 05
JPP

Handwritten initials: JP

Dans cette optique, les Délégués Syndicaux et la Direction de l'Etablissement ont réfléchi aux dispositions d'un accord visant à permettre une organisation du travail en plusieurs groupes de salariés appelés équipes qui se succèdent sur le même poste de travail et ce dans la perspective de concilier au mieux les impératifs du marché avec les intérêts de l'établissement et de ses salariés.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

Article 2 : Champ d'application et cadre juridique de l'accord :

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'Accord National de Branche Etendu du 17 juillet 1986, portant avenant à l'accord national du 23 février 1982, permettant de recourir par voie d'accord d'établissement à une organisation de travail en continu ou en équipes successives, ainsi que de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

Il est rappelé que le comité d'établissement et le CHSCT ont été informés et consultés préalablement à la conclusion du présent accord.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés **volontaires** de l'établissement CNIM de LA SEYNE SUR MER - hors les Centres de Valorisation Energétique des Déchets (CVD) - pour travailler selon cette forme d'organisation du travail

Article 3 : Les formes d'organisation du travail en équipes

Les parties au présent accord conviennent de la faculté de prévoir, dans les ateliers de production pour honorer une commande urgente revêtant un caractère exceptionnel, ou pour un chantier déterminé, le recours à une organisation du temps de travail en équipes successives. Pour ce qui concerne les CVD, cet accord ne s'applique pas du fait de leur configuration spécifique pour laquelle il existe une organisation du travail par cycles.

Cette organisation pourra prendre la forme de :

Equipes successives :

Une équipe commence son travail à l'heure où l'équipe précédente le termine.

Equipes chevauchantes :

L'article 22 de l'accord national de la Métallurgie du 23 février 1982 prévoit que des équipes se succédant sur le même poste de travail peuvent avoir des horaires qui se chevauchent ce qui permet pendant la plage de chevauchement, le passage de consignes d'un poste à l'autre ou une augmentation du nombre de salariés dédiés pour faire face à un surcroît de travail. L'adoption de cette organisation du travail n'aura pas pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause

Equipes fixes :

Une équipe occupe toujours le même poste sans permutation

Equipes tournantes :

Une équipe passe alternativement d'un poste du matin à un poste de l'après midi, puis à un poste de nuit à intervalles réguliers. Dans ce cas, il est précisé que pour des raisons physiologiques et afin de respecter les rythmes biologiques, les personnels **volontaires** affectés à l'équipe de nuit ne pourront être affectés aux équipes de jour.

Article 4 : Formalités de mise en œuvre du travail en plusieurs équipes :

Le recours au travail en équipes pourra concerner des salariés **volontaires** faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, du personnel recruté à cet effet et prioritairement en contrat de travail à durée indéterminée.

Quelle que soit l'organisation du travail adoptée, la communication et l'affichage des horaires de début et de fin de poste sera assurée avec envoi d'une copie à l'Inspection du Travail territorialement compétente (*art D. 212-18 du Code du Travail*) ou sera tenu un document individuel de contrôle si les salariés d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif (*art. D 212-21 du Code du Travail*).

Il sera également tenu un registre sur lequel est mentionné la composition de ces équipes. L'ensemble de ces communications, documents et affichage est assuré par l'encadrement direct des salariés concernés, hormis le cas échéant la communication à l'Inspection du Travail qui sera assurée par la Direction des Ressources Humaines de l'établissement.

Les salariés travaillant en équipes successives bénéficieront d'une surveillance médicale renforcée.

Préalablement à la mise en œuvre de ce dispositif, les salariés concernés en seront informés individuellement par leur hiérarchie en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Une pause de 20 mn, pouvant éventuellement comprendre 5 mn de sortie anticipée, est obligatoire dès lors que le poste de travail est de 6 heures au moins. Elle peut être donnée à tout moment, prise collectivement ou par roulement. Bien qu'elles soient exclues du temps de travail effectif, elles sont rémunérées comme telles, en référence à l'article 3 de l'accord d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

L'horaire du travail en équipes pourra être réparti sur 4, 5, 6 jours voire moins. Dans la mesure du possible le dimanche ne sera pas travaillé cependant les parties conviennent que en application de l'accord du 17 juillet 1986 sus cité, il pourra être fait appel au travail du dimanche conformément à l'article L 221-10 du code du travail, ou à défaut à l'utilisation de l'accord d'établissement du 24 septembre 2001 sur le travail en Horaires Réduits de Fin de Semaine (HRFS)

En référence à l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982, dans l'hypothèse où les salariés travaillaient de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (7j/7) toute l'année, la durée du travail des salariés concernés ne devra pas être supérieure à 35h 00 par semaine en moyenne sur l'année.

L'horaire hebdomadaire effectif de travail pour un chantier ou une commande urgente revêtant un caractère exceptionnel ne pourra pas excéder 33,36 heures en moyenne à partir du 7^{ème} mois suivant le début de la mise en place du travail en équipes successives en continu sur le chantier ou dans les ateliers de production pour la commande concernée sans réduction de salaire.

Article 5 : Modalités de mise en œuvre du travail en équipes :

Lorsque le travail en équipes comporte du travail de nuit, la mise en œuvre du travail de nuit au sein de l'établissement intervient en application et selon les modalités prévues par l'accord du 3 janvier 2002 conclu dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie.

Lorsque le travail en équipes nécessite le travail un dimanche, ce dimanche sera travaillé conformément aux dispositions de l'article L 221-10 du code du travail, en application de l'accord étendu du 17 juillet 1986.

L'organisation du travail en équipes successives devra prendre en compte la nécessité d'opérer un roulement permettant la prise des congés, notamment pendant la période estivale. Il sera tenu compte également des critères et impératifs familiaux dans la planification des congés.

Article 6 : Compensations prévues dans le cadre du travail en équipes :

Primes d'équipe :

La prime d'équipe sera versée au personnel travaillant en équipe pour chaque heure travaillée, elle sera multipliée par 4 pour les heures comprises entre 22h et 6 heures.

Travail de nuit :

En référence à l'Art. 4.1 de l'Accord National du 3 janvier 2002, tout collaborateur qualifié de travailleur de nuit au sens des textes légaux et conventionnels a droit à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, à une réduction de son horaire hebdomadaire de 20 mn par rapport à l'horaire de référence des salariés occupés, en semaine, en horaire normal de jour

Temps de travail du personnel cadre en forfait jours :

Le temps de travail du personnel cadre en forfait jours susceptible de travailler en équipes de nuit sera décompté en journées sur le forfait annuel sans que pour autant il y ait lieu de s'interroger sur le temps de travail horaire effectif du personnel de cette catégorie.

Indemnités de détachement et / ou de déplacements :

Pour le cas où ce type d'organisation du travail nécessite des grands déplacements sur chantiers (au sens de l'URSSAF), et une installation sur place pour la durée du chantier, il sera versé à chaque salarié le montant des indemnités de détachement (repas et hébergement) en vigueur, sous réserve que les dispositions fiscales relatives à la notion d'indemnités de détachement soient respectées.

Dans les autres hypothèses, les remboursements des frais engagés se réaliseront selon les barèmes en vigueur sur présentation de justificatifs. Ce type de remboursement exclut que soient versées les indemnités de détachement.

Les indemnités de déplacements ou de détachement seront versées par jour calendaire sur la période concernée

Pour le personnel hors forfait jours, le temps de déplacement pour se rendre sur le chantier sera rémunéré en heures de route sur la base des dispositions en vigueur dans l'établissement..

del 05
pu
JPP

MP

Dispositions finales

La mise en place des équipes successives, objet du présent accord d'établissement, fera l'objet d'une information du CHSCT et du Comité d'établissement dès lors qu'un recours à cette forme d'organisation du travail est envisagé dans l'établissement.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur le **13 mai 2008**.

Il donnera lieu à affichage sur les lieux de travail et à transmission auprès de l'Inspection du Travail compétente.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, sous réserve d'observer un préavis de trois mois et d'en aviser chaque signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

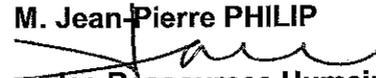
Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire sur support électronique, auprès de la DDTE de Toulon (83), et en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes de Toulon (83)

Un exemplaire est établi et remis à chaque organisation syndicale.

Fait à La Seyne sur Mer, le **7 mai 2008**, en 8 exemplaires dont un pour chaque partie signataire

Pour la Direction de l'établissement CNIM La Seyne sur Mer

M. Jean-Pierre PHILIP


Directeur des Ressources Humaines

Les organisations syndicales :

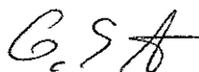
Pour le Syndicat **CFE-CGC**

M. Alain MACCIO, Délégué syndical



Pour le Syndicat **CGT**

M. Olivier SOUCHETTE, Délégué syndical



M. Philippe VALERIANI, Délégué syndical



Pour le Syndicat **FO**

M. Jean Pierre POLIDORI, Délégué syndical



M. Claude TORRES, Délégué syndical



RECEPISSE DE REMISE EN MAIN PROPRE

Je soussigné **Philippe VALERIANI**, Délégué Syndical CGT, atteste avoir reçu en main propre un exemplaire de l'Accord d'établissement relatif à la mise en place des équipes successives, signé le 07 mai 2008 entre la Direction de CNIM La Seyne sur Mer et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement

Fait à La Seyne sur Mer, le 7 mai 2008



RECEPISSE DE REMISE EN MAIN PROPRE

Je soussigné **Olivier SOUCHETTE**, Délégué Syndical CGT, atteste avoir reçu en main propre un exemplaire de l'Accord d'établissement relatif à la mise en place des équipes successives, signé le 07 mai 2008 entre la Direction de CNIM La Seyne sur Mer et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement

Fait à La Seyne sur Mer, le 7 mai 2008

Pi VALERIANI 