

**Accord de performance collective  
applicable au sein de  
l'établissement de Chasseneuil  
de la Société Schneider Electric  
France**

F.P. SC TE AADN

PREAMBULE.....	5
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD .....	7
<b>Article 1.1. Objet du présent accord</b> .....	7
<b>Article 1.2. Champ d'application du présent accord</b> .....	7
CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR .....	9
<b>Section I. Mesures accordées au titre de l'augmentation de la durée du travail</b> .....	9
<b>Article 2. Champ d'application</b> .....	9
<b>Article 3. Revalorisations salariales en lien avec l'augmentation de la durée du travail</b> .....	10
<b>Section II. Mesures prises pour conserver nos savoir-faire industriels et développer nos compétences</b> .....	10
<b>Article 4 : Embauches externes</b> .....	10
<b>Article 5 : Parcours professionnels</b> .....	10
<b>Article 6 : Polyvalence et transfert de compétences</b> .....	11
<b>Article 6.1 Renforcer et mieux valoriser la polyvalence</b> .....	11
<b>Article 6.2 Définition de la polyvalence</b> .....	11
<b>Article 6.3 Valorisation de la polyvalence</b> .....	12
<b>Article 7 : Sécuriser les compétences clés</b> .....	12
<b>Article 8 : Renforcer la formation à poste</b> .....	12
<b>Section III. Investissements applicables afin de créer les conditions pour accueillir de nouvelles charges</b> .....	12
<b>Article 9. Investissements Magasin</b> .....	12
<b>Article 10. Investissements SmartFactory</b> .....	13
<b>Article 11. Investissements pour l'amélioration des conditions de travail</b> .....	13
<b>Article 11.1 Ergonomie</b> .....	13
<b>Article 11.2. Améliorer l'environnement de travail</b> .....	13
CHAPITRE 3 : DEVELOPPER NOTRE AGILITE – ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL.....	14
<b>Article 12. Champ d'application</b> .....	14
<b>Article 13. Période de référence</b> .....	14
<b>Article 14. Durée de travail de référence</b> .....	14
<b>Article 15. Répartition de la durée du travail des salariés</b> .....	15
<b>Article 16. Temps de pause</b> .....	16
<b>Article 17. JRRT</b> .....	16
<b>Article 17.1. Modalités de calcul des JRRT</b> .....	16
<b>Article 17.2. Dénomination des JRRT</b> .....	16
<b>Article 17.3. Modalités de prise des JRRT</b> .....	17

Article 17.3.1. Répartition .....	17
Article 17.3.2. Modalités de fixation des JRTT à l'initiative de l'employeur.....	17
Article 17.3.3. Modalités de fixation des JRTT laissés à l'initiative du salarié. 17	
Article 18. Rémunération .....	17
Article 18.1. Rémunération de base.....	17
Article 18.2. Heures supplémentaires.....	18
Article 18.2.1. Définition et recours aux heures supplémentaires .....	18
Article 18.2.2. Majoration des heures supplémentaires .....	18
Article 18.2.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent.....	19
Article 18.3. Départ d'un salarié de l'activité en cours de modulation.....	19
Article 19. Modulation du temps de travail.....	19
Article 19.1. Champ d'application et modalités du dispositif de modulation.....	19
Article 19.2. Répartition de la durée du travail des salariés .....	19
Article 19.3. Mise en œuvre de la modulation du temps de travail .....	20
Article 19.4. Compteur individuel de récupération .....	22
Article 19.5. Programmation indicative de la répartition du temps de travail.....	22
Article 19.5.1. Programmation indicative .....	22
Article 19.5.2. Conditions et délais de prévenance des changements d'horaires ou de durée du travail .....	23
CHAPITRE 4 : TRAVAIL DE NUIT .....	24
Article 20. Catégories de salariés concernées .....	24
Article 21. Recours au travail de nuit.....	24
Article 22. Définition du travailleur de nuit.....	24
Article 23. Durée de travail hebdomadaire de référence des salariés en équipe de nuit.....	25
Article 24. Temps de pause.....	25
Article 25. Contreparties au travail de nuit.....	25
Article 25.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur.....	266
Article 25.2. Contrepartie salariale .....	26
Article 26. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ..	26
Article 27. Mesures destinées à faciliter l'articulation activité professionnelle / vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales.....	26
Article 27.1. Aménagement des horaires pour les femmes enceintes .....	26
Article 27.2. Priorité de passage d'un poste de nuit à un poste de jour .....	27
Article 27.3. Mesures relatives à la formation professionnelle des personnels en équipe de nuit .....	27

MADAM F.P. SC<sup>TE</sup>

Article 27.4. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	27
Article 27.5. Suivi médical des travailleurs de nuit.....	27
CHAPITRE 5 : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES.....	28
Article 28. Mise en place d'une Commission de suivi de l'accord.....	28
Article 29. Durée et entrée en vigueur du présent accord.....	28
Article 30. Modalités d'information du comité social et économique d'établissement.....	28
Article 31. Modalités d'information des salariés visés par le chapitre 3 sur l'application du présent accord.....	28
Article 32. Révision et dénonciation.....	29
Article 32.1. Révision.....	29
Article 32.2. Dénonciation.....	29
Article 33. Notification et dépôt de l'accord.....	30
Annexe 1 : information sur les durées hebdomadaires et quotidiennes applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord (à titre indicatif).....	31
Annexe 2 : exemple de calcul des JRTT pour l'année 2020 .....	32

NADA F.P. SC JE

## PREAMBULE

Après une période de sous-activité, l'établissement de Chasseneuil a connu une période de transformation industrielle, de 2015 à 2017, en accueillant différentes activités. Son volume de ventes a augmenté de plus de 70% pour atteindre un niveau supérieur à 300 000h travaillées. Toutefois, ces nouvelles activités ont la caractéristique d'exiger une très forte agilité et une faible rentabilité.

Ces nouvelles activités étant désormais pleinement intégrées, l'établissement de Chasseneuil doit les rendre plus performantes et développer de nouveaux savoir-faire. Ceci permettra de créer les conditions adéquates pour accueillir de nouvelles charges et ainsi pérenniser l'établissement et ses emplois.

Néanmoins, la situation actuelle de Chasseneuil et son évolution ne permettent pas, en l'état, de répondre aux enjeux d'agilité et de rentabilité de l'usine, à savoir :

- Un nombre important de départs potentiels en retraite dans les 4 ans à venir, avec un risque de perte du savoir-faire détenu par ces personnes ;
- Une agilité trop dépendante du personnel intérimaire ;
- Des implantations industrielles inadaptées (notamment le stockage des composants sur 3 sites géographiques distincts) ;
- Les nouvelles technologies de l'usine 4.0 insuffisamment déployées et maîtrisées.

**Compte-tenu de ce constat, il est apparu nécessaire, afin de concrétiser l'ambition de l'établissement de Chasseneuil et ainsi concourir au maintien de l'outil industriel en France, de réadapter son mode de fonctionnement tout en le dotant de moyens économiques, industriels et humains supplémentaires.**

La Direction et les organisations syndicales représentatives de l'établissement de Chasseneuil se sont donc orientées vers la conclusion d'un accord de performance collective en vue de répondre aux enjeux du site.

A travers la négociation du projet Odyssee, scellé dans le cadre de cet accord de performance collective, l'ambition de la Direction et des partenaires sociaux est de mobiliser les forces de chacun pour préparer l'usine de Chasseneuil à accueillir de nouvelles charges et, ainsi, concourir à assurer la pérennité de l'établissement.

La capacité des équipes à être à l'avant-garde et à rendre les gammes rentables sera déterminante pour l'avenir, particulièrement sur les marchés d'affaires en lien direct avec les forces de vente.

Le projet Odyssee, négocié dans le cadre de cet accord, repose sur 3 axes structurants majeurs :

- Renforcer les compétences de l'usine ;
- Développer l'agilité du site pour s'adapter aux besoins des clients ;
- Devenir l'usine leader de la Smart Factory en s'appuyant sur la culture historique du site en Lean Manufacturing.

Au vu de l'ensemble des enjeux identifiés, les parties à cet accord partagent le constat que la concrétisation de l'ambition de l'établissement ne peut être effective qu'au travers d'une adaptation rapide de l'organisation du site et du travail, en vue de pérenniser l'activité locale.

NADIN F.P. Sc JE

En cela, elle implique, tant de la part de la Direction que des salariés, des engagements forts ayant vocation à améliorer significativement la performance de Chasseneuil. Ces engagements se structurent autour :

- de volumes de production minima garantis, pour assurer l'activité du site ;
- d'investissements matériels, pour permettre l'accueil de nouvelles charges, la transformation digitale de l'usine et le maintien des locaux de travail dans un bon état de fonctionnement ;
- d'embauches et de formations, pour assurer le maintien d'effectifs à forte compétence technique ;
- des dispositifs pour développer l'agilité de l'organisation de production en vue de répondre au mieux à la demande clients ;
- des mesures destinées à compenser les efforts réalisés par les collaborateurs pour permettre la mise en place de la nouvelle organisation.

Après s'être réunies en date du 11 mars, 28 mars, 8 avril, 30 avril, 9 mai, 15 mai, 6 juin, 13 juin, 5 juillet 2019, les parties sont donc parvenues à la conclusion du présent accord.

## CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

### **Article 1.1. Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de permettre de concrétiser les ambitions définies par les partenaires sociaux pour le site, à savoir celles décrites dans le préambule du présent accord.

A cette fin, il comprend notamment :

- un volet dédié aux engagements de l'Entreprise en termes de volumes, d'investissements, d'emplois et de compensations octroyées aux salariés ;
- un volet organisation et temps de travail qui s'inscrit dans le cadre défini par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999.

### **Article 1.2. Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel CVD de production, du magasin et maintenance, à temps plein, de l'établissement de Chasseneuil de la société Schneider Electric France, y compris aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ainsi que les salariés sous contrat de travail temporaire.

L'ensemble des lignes sont concernées (automatique, manuelle et semi-automatique).

Ainsi, le présent accord se substitue :

- à toutes les dispositions applicables aux salariés visés par l'alinéa 1 du présent article 1.2 prévues par l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail applicable à l'usine de Chasseneuil du 7 mars 2000 modifié par avenant ;
- à toutes les dispositions applicables aux salariés visés par l'alinéa 1 du présent article 1.2., prévues par l'accord d'établissement portant sur la mise en place du travail de nuit, signé le 3 juin 2003.

À contrario, sont exclus du champ d'application du présent accord :

- par exception à l'alinéa 1 du présent article, le personnel CVD de production, du magasin et maintenance, à la journée (par opposition au travail en équipe), dont l'activité nécessite une présence, recouvrant à la fois une partie de la plage horaire des salariés en équipe matin et une partie de la plage horaire des salariés de l'équipe d'après-midi ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés Ingénieurs et Cadres, soumis à un forfait mission ou à une convention de forfait annuel en heures ou en jours.

Pour ces salariés, l'organisation et la durée du travail demeurent régies par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999 et, le cas échéant, par les dispositions de l'accord du 7 mars 2000 précité, modifié par avenant.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L.2254-2 du Code du travail.

A ce titre, il se substitue de plein droit :

MARIN F.P.S.C.T.E

- aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés régis par le chapitre 3 ;
- aux usages et engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes que ceux prévus par le présent accord et jusqu'ici applicables aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

F. P. Sc JE NAM

## CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Le projet « Odyssée » se structure autour de 3 objectifs :

- Renforcer les compétences de l'usine ;
- Développer l'agilité du site pour s'adapter aux besoins des clients ;
- Devenir l'usine leader de la Smart Factory en s'appuyant sur la culture historique du site en Lean Manufacturing.

Le présent accord repose sur un équilibre global des concessions faites par chaque partie. La poursuite de ces trois objectifs implique des impulsions et engagements côté Direction qui dépassent le seul champ d'action des collaborateurs. Toutefois, le développement de l'agilité du site repose également largement sur les efforts consentis par les salariés.

Dans le cadre de l'équilibre général du présent accord, la Direction prend des engagements phares qui s'articulent autour des volets suivants :

- garantir des **volumes** de production minimums (265 000 heures de production minimum) sur les 4 prochaines années, à savoir jusqu'à fin 2022 ;
- garantir des **investissements** minimums sur les 4 prochaines années, à savoir jusqu'à fin 2022 et que ces investissements soient comparables à la moyenne des investissements réalisés sur les 4 dernières années ;
- maintenir un niveau d'**emploi** pérenne sur le site en procédant à un certain nombre de recrutements ;
- **pérenniser les compétences-clés et acquérir les compétences digitales nécessaires à l'évolution des métiers** en lançant un programme ambitieux autour de la formation (hausse du budget, renforcement des possibilités d'évolution en interne, création de parcours internes sur mesure) ;
- octroyer des **contreparties** aux salariés destinées à compenser les efforts réalisés pour concrétiser la nouvelle ambition sur le site.

### Section I. Mesures accordées au titre de l'augmentation de la durée du travail

#### Article 2. Champ d'application

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux salariés entrant dans le champ d'application détaillé à l'article 1.2 du présent accord et toujours présents dans les effectifs de l'Etablissement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à l'exception :

- des salariés autres que le personnel CVD de production, du magasin et maintenance, à temps plein tel que défini à l'article 1.2 du présent accord, dont la durée du travail n'est pas modifiée par le présent accord ;
- des salariés en dispense d'activité ou congé précédant immédiatement le départ en retraite à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- des salariés en contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) et des stagiaires dont la rémunération / gratification est déjà calculée sur la base de 35 heures ;

En conséquence et dans la mesure où ils ne subissent aucun préjudice lié à l'augmentation de la durée du travail, les salariés embauchés ou mutés dans l'établissement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ne sont pas concernés par la présente section.

### **Article 3. Revalorisations salariales en lien avec l'augmentation de la durée du travail**

Afin de compenser les contraintes résultant de l'augmentation de leur durée effective moyenne hebdomadaire de travail en application du présent accord, il est accordé au personnel CVD de production, du magasin et maintenance, à temps plein, tel que défini à l'article 1.2 du présent accord, présents dans les effectifs au 31 décembre 2019 et qui seront soumis à la nouvelle organisation du travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une compensation globale à savoir une augmentation de leur salaire brut de base de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Section II. Mesures prises pour conserver nos savoir-faire industriels et développer nos compétences**

#### **Article 4 : Embauches externes**

Dans le cadre du présent accord et compte-tenu du nombre important de départs en retraite dans la population production et quai magasin, prévu sur les 4 prochaines années (2019-2022), la Direction souhaite mettre en œuvre un plan de recrutement axé sur le renouvellement des compétences dites « critiques » ou compétences clés et l'acquisition de nouvelles compétences. A cette fin, elle s'engage à :

- assurer les remplacements de 100% par an des départs naturels à la retraite des salariés CVD sur la période 2019-2022 ;
- réaliser 5 embauches CVD supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020, date d'entrée en vigueur de l'accord, afin d'accélérer la transmission de savoir ;
- embaucher 2 NDVC dans les 12 mois maximum suivant la signature du présent accord afin de renforcer les compétences techniques du site.

En cas de hausse importante (taux intérimaire significativement au-dessus de 20%) et durable de l'activité du site constatée à fin 2022, la commission de suivi prévue à l'article 28 du présent accord, serait réunie sans délai afin d'analyser la situation et de compléter les embauches garanties dans le cadre du présent accord avec 3 embauches CVD complémentaires.

#### **Article 5 : Parcours professionnels**

La Direction s'engage à créer des parcours de formation internes sur mesure afin de renforcer les moyens mis à la disposition des salariés pour s'adapter à l'évolution prévisionnelle des métiers et compétences, principalement liée au défi du digital.

Dans un objectif de favoriser l'innovation et afin d'accompagner l'évolution des métiers, il a été décidé avec les partenaires sociaux de porter une attention particulière aux métiers suivants, considérés comme en tension sur le site de Chasseneuil au moment des négociations du présent accord :

- ✓ **Conduite de ligne (CQPM)** : programme de formation spécifique à la conduite, axé sur le diagnostic technique ;
- ✓ **Production** : montée en compétences de l'ensemble des collaborateurs à l'utilisation des outils numériques par un accompagnement, via des formations innovantes et interactives ;

F.P. SETE MAMM

- ✓ **Maintenance** : redéfinir les limites d'interventions de chaque métier (AME, TME, TMEL, conducteur régleur, opérateurs) en maintenance et créer les formations associées, par le biais de formations internes Chasseneuil/Groupe SmartFactory ;
- ✓ **Câblage** : augmenter la polyvalence intra secteur en formant les collaborateurs via des formations sur mesure avec l'AFPI ;
- ✓ **Magasin** : renforcer les compétences SAP et former aux nouvelles technologies (AGV par exemple).

## **Article 6 : Polyvalence et transfert de compétences**

### **Article 6.1 Renforcer et mieux valoriser la polyvalence**

Lors des négociations ayant conduit à la signature du présent accord, la question de la polyvalence a fait l'objet de nombreuses discussions, reflétant une forte attente de la part des partenaires sociaux de renforcer ce levier, dans la mesure où il est le premier à utiliser pour obtenir davantage de flexibilité.

La Direction s'est engagée à déployer un plan ambitieux de gestion de la polyvalence en s'appuyant sur l'implémentation d'un nouvel outil d'animation et de gestion de la polyvalence (Versatility Database), permettant une gestion plus objective et équitable et une meilleure traçabilité. Il est également convenu que dans la mesure des possibilités techniques que propose cet outil, les restrictions médicales prescrites par le médecin du travail seront implémentées dans l'outil afin de les prendre en compte dans la gestion de la polyvalence.

Cette ambition de développer la polyvalence inter et intra secteur représentera pour les salariés une opportunité d'identifier des parcours de développement interne.

### **Article 6.2 Définition de la polyvalence**

La polyvalence se définit comme le caractère de ce qui possède des aptitudes variées, c'est-à-dire la qualité en vertu de laquelle une personne est susceptible de réaliser des tâches différentes en dehors de son affectation habituelle.

Elle constitue un élargissement de compétences au travers de la formation interne qui permet la maîtrise de différents flux de production et logistique en dehors de son secteur d'affectation.

La polyvalence permet de prévenir et limiter les troubles musculosquelettiques (TMS). Elle est également une optimisation des compétences transversales au sein de l'usine qui vise à garantir un juste équilibre entre les enjeux liés à la sécurité, la santé, l'employabilité, l'animation, et enfin, la flexibilité et la productivité du site.

Elle possède un caractère obligatoire au vu des enjeux évoqués précédemment et répond à un double enjeu :

- besoin d'ajustement de l'organisation, du fait de la variabilité des besoins clients ;
- opportunité de développement du personnel en termes d'employabilité interne et externe.

MADON F.P. Sc TE

### **Article 6.3 Valorisation de la polyvalence**

Compte-tenu des enjeux de la polyvalence et de l'impact de celle-ci d'un point de vue sécurité, santé, employabilité des collaborateurs et économique, les programmes d'actions et leviers de reconnaissance de la polyvalence suivants seront mis en place :

- la polyvalence inter et intra secteur sera prise en compte et valorisée dans l'entretien annuel de performance et dans le processus d'attribution des augmentations individuelles des salariés concernés ;
- la polyvalence des collaborateurs fera l'objet d'un suivi spécifique via l'outil « Versatility Database » et dans le cadre des commissions de suivi de gestion de la modulation.

### **Article 7 : Sécuriser les compétences clés**

La Direction s'engage à déployer une méthodologie de transfert des compétences clés en accompagnant les salariés qui transfèrent leurs compétences et ceux à qui elles sont transférées en leur laissant le temps nécessaire à la formation, de façon à conserver les savoir-faire sur les métiers clés du site : QVE, Master Data, outillage externe par exemple.

### **Article 8 : Renforcer la formation à poste**

Afin de faciliter l'acquisition des compétences à développer liées à l'évolution des technologies, la Direction s'engage également à adapter le process de formation des salariés à poste.

Pour ce faire, la Direction prendra les mesures suivantes :

- digitaliser le processus de formation des nouveaux entrants pour permettre plus d'agilité dans la mise en œuvre et le suivi de la formation (tablettes interactives) ;
- intégrer au process les formations produits ;
- renforcer la formation sur la partie SAP pour le magasin (réfèrent SAP interne SE).

## **Section III. Investissements applicables afin de créer les conditions pour accueillir de nouvelles charges**

### **Article 9. Investissements Magasin**

La répartition de nos stocks de composants sur 3 sites (site de Chasseneuil, 2 sites en sous-traitance près d'Angoulême) pénalise notre performance et génère beaucoup de frustration auprès des collaborateurs du site.

Aussi la Direction et les Organisations représentatives estiment prioritaire l'investissement sur la restructuration de nos surfaces, afin d'accueillir l'intégralité du stock nécessaire à notre fonctionnement quotidien.

La Direction s'engage à investir 1 million d'euros dans ce projet, de façon additionnelle aux investissements récurrents.

*F.P. SCZE NADN*

## **Article 10. Investissements SmartFactory**

La Direction s'engage à mettre en œuvre sur l'ensemble de ses activités les outils :

- LDS, DISS (Suivi rouge-vert & AIC digitale),
- AOA (Tablette Maintenance),
- Iot (Objets Connectés pour Maintenance Prédicative),
- Réalité augmentée (formation),
- Smart Energy Management (pilotage des consommations d'énergie).

A ce titre, la Direction s'engage à investir un total de 100 000 euros sur ces technologies.

## **Article 11. Investissements pour l'amélioration des conditions de travail**

### **Article 11.1 Ergonomie**

La Direction s'engage à mettre en œuvre des actions phares et structurantes en matière d'ergonomie, afin d'améliorer les conditions de travail liées à la santé et à la sécurité des collaborateurs, à savoir :

- le pilotage du taux de rotation individuel, à la maille de la semaine, afin de développer davantage la polyvalence des collaborateurs et d'agir sur la prévention des troubles musculosquelettiques ;
- tester des solutions innovantes pour agir en prévention de ces mêmes risques : exemple type exosquelette.
- s'assurer que la prise en compte des règles en matière d'ergonomie (référentiel Schneider Electric) soit systématiquement intégrée dans la réalisation de nos processus. Ceci dans un objectif de prévention des TMS.

### **Article 11.2. Améliorer l'environnement de travail**

La Direction s'engage à investir un montant de 80 000 euros dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, afin de mettre en œuvre des rénovations des bâtiments, contribuant ainsi à l'amélioration de l'environnement de travail des collaborateurs.

## CHAPITRE 3 : DEVELOPPER NOTRE AGILITE – ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL

### Article 12. Champ d'application

Sont concernés par les dispositions du présent chapitre le personnel CVD de production, du magasin et maintenance, à temps plein, tel que défini à l'article 1.2 du présent accord, à savoir, à date d'entrée en vigueur de cet accord au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les :

- coordinateurs organisation équipe (IAB3) ;
- team leader (IAB3) ;
- agents techniques câblage (QCS2) ;
- conducteurs régulateurs sur machine (IAB2) ;
- monteurs câbleurs (IAB2) ;
- conducteurs régulateurs assemblage (IAB2) ;
- conducteurs de ligne automatique (IAB1&2) ;
- opérateurs polyvalents (IAB1&2) ;
- techniciens maintenance équipe (IIT2) ;
- techniciens maintenance équipe leader (IIT2) ;
- agents de maintenance (IIT2) ;
- team leader magasin (LWB3) ;
- magasiniers polyvalents (LWB2) ;
- gestionnaires données magasin (LWB3) ;
- coordinateurs organisation équipe magasin (LWB3).

Il est expressément convenu que cette liste figure à titre purement informatif et qu'elle pourra être amenée à évoluer en fonction de l'évolution des métiers dans l'entreprise.

à l'exclusion du personnel :

- NCVD ;
- par exception à l'alinéa 1 de l'article 1.2 du présent accord, le personnel CVD de production, du magasin et maintenance à la journée (par opposition au travail en équipe), dont l'activité nécessite une recouvrant à la fois une partie de la plage horaire des salariés en équipe matin et une partie de la plage horaire des salariés de l'équipe d'après-midi.

Sont également visés par le présent article, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ainsi que les salariés sous contrat de travail temporaire, à condition qu'ils remplissent les conditions fixées au présent article.

### Article 13. Période de référence

Conformément aux dispositions de l'article L3121-44 du Code du travail, la durée du travail est organisée dans un cadre annuel, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

### Article 14. Durée de travail de référence

Les salariés sont soumis à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35h sur l'année, correspondant à la réalisation de semaines travaillées sur la base d'une durée hebdomadaire

F. L. SC 25 NADON

de travail fixée à 37,10h<sup>1</sup> et à l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail (JR TT) permettant de ramener l'horaire hebdomadaire moyen à 35h sur la période de référence.

En conséquence, la durée du travail annuelle pour un salarié à temps plein, avec un droit complet à congés payés légaux, est calculée chaque année selon la formule suivante :

**[(Nombre de jours total dans l'année – Nombre de samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – nombre de jours fériés tombant un jour ouvré) / 5] x 35**

A titre d'illustration, pour l'année 2020, la durée annuelle de travail sera fixée à :

[(366 jours sur l'année – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés tombant un jour ouvré) / 5] x 35h = **1603 heures**.

### **Article 15. Répartition de la durée du travail des salariés**

Le décompte d'une semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire de travail sera répartie en principe sur 5 jours par semaine. Par exception :

- les salariés pourraient être amenés à travailler le samedi, notamment en application des articles 18 et suivants du présent accord ;
- les salariés pourraient être amenés à travailler le samedi et le dimanche, conformément aux dispositions de l'accord collectif pour la mise en place d'équipes de suppléance (samedi-dimanche) sur la base du volontariat sur l'Usine de Chasseneuil du Poitou, signé le 15 décembre 2006.

Les salariés visés à l'article 1.2 du présent accord travailleront selon un mode de deux équipes successives tournantes, à savoir une équipe « matin » et une équipe « après-midi », lesquelles se relaieront, sans chevauchement, au cours de la journée.

En principe, les deux équipes successives du matin et de l'après-midi alternent selon une programmation horaire par cycle.

Toutefois, afin de tenir compte des contraintes et nécessités liées à l'activité, l'établissement pourra, après information et consultation du Comité Social et Economique :

- décider de mettre en place des équipes fixes ;
- être amené à réduire ou augmenter le nombre d'équipes (passage temporaire en 1x8 ou en 3x8).

Les parties entendent préciser qu'en cas de passage temporaire en 3x8, aucune modulation à la journée ne sera mise en place.

Les horaires de travail des salariés ainsi que les cycles et la composition nominative de chaque équipe est indiquée par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

<sup>1</sup> Dans le présent accord, les durées sont exprimées en heures et centièmes sous la forme 0,00h ou en heures et minutes sous la forme 0 h 00'.

## Article 16. Temps de pause

Il est rappelé que le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps consacré aux pauses se définit comme un temps d'inactivité pendant lequel les salariés ont la maîtrise de leur temps et ne sont pas à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

Il ne peut être fractionné, ni pris en fin ou en début de poste.

En aucun cas, le temps de pause ne peut être reporté sur la journée ou la semaine civile suivante.

La durée du temps de pause quotidien des salariés travaillant en équipes 2x8 en semaine, incluant le cas échéant le temps de restauration, est de 20 minutes consécutives.

Le temps de pause est rémunéré à hauteur de 20 minutes pour ce personnel travaillant en équipe 2x8.

## Article 17. JRTT

### Article 17.1. Modalités de calcul des JRTT

Le nombre de JRTT attribué chaque année, pour un salarié à temps plein, disposant d'un droit complet à congés payés légaux, varie chaque année notamment en fonction du positionnement des jours fériés légaux dans l'année et est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{[(\text{Nombre de jours total dans l'année} - \text{Nombre de samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - \text{Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré}) / 5] \times 37,10 - [(\text{Nombre de jours total dans l'année} - \text{Nombre de samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - \text{nombre de jours fériés tombant un jour ouvré}) / 5] \times 35h}{7,42h}$$

Le nombre de JRTT est déterminé chaque année et arrondi à la journée supérieure.

Toutefois, compte tenu de la formule de calcul et de la décision d'arrondir le nombre de JRTT à la journée supérieure, il s'avère que le résultat est chaque année égal à 13.

Un exemple de calcul des JRTT pour l'année 2020 figure en annexe 2.

### Article 17.2. Dénomination des JRTT

Ces JRTT se décomposent comme suit :

- 3 « jours de pont »,
- 4 « JRTT AANC (Autorisations d'Absences Non Compensables) »,
- 6 JRTT étant dénommées « JRTT Autres », conformément à l'arrondi prévu à l'article 17.1 du présent accord.

## **Article 17.3. Modalités de prise des JRTT**

### **Article 17.3.1. Répartition**

Dans un souci de conciliation des impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise et des contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés, les dates de prise des jours de repos feront l'objet de la répartition suivante :

à l'initiative de l'employeur : les 3 jours de pont, sont fixés unilatéralement par l'employeur (cf. de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999 article 3.2.3 Jours de pont) après information du Comité social et économique.

- le solde des jours de repos est pris à l'initiative des salariés.

### **Article 17.3.2. Modalités de fixation des JRTT à l'initiative de l'employeur**

Les modalités de prise des jours de pont sont fixées conformément à l'article 3.1. de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999.

### **Article 17.3.3. Modalités de fixation des JRTT laissés à l'initiative du salarié**

Les JRTT doivent être pris au cours de l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Les JRTT peuvent être pris par demi-journée ou journée entière. Ils peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends.

Afin de faciliter la gestion des absences, les dates de prise des JRTT envisagées par le salarié sont communiquées à l'employeur dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum, qui peut être réduit à 3 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur fait connaître sa réponse (autorisation/refus) aux salariés dans un délai de 5 jours calendaires au moins avant la date prévue pour la prise du repos. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

En cas de circonstances exceptionnelles liées notamment à l'organisation du service, l'employeur peut reporter la prise du ou des JRTT en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés avant la date initialement fixée.

## **Article 18. Rémunération**

### **Article 18.1. Rémunération de base**

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière d'un mois sur l'autre, indépendamment de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la période de référence sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les absences rémunérées ou indemnisées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé et ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences non rémunérées sont retenues sur la rémunération mensuelle proportionnellement au nombre d'heures d'absence constaté.

## **Article 18.2. Heures supplémentaires**

### **Article 18.2.1. Définition et recours aux heures supplémentaires**

**Dans le cadre de la modulation**, les heures supplémentaires correspondent aux heures accomplies par les salariés, sur demande expresse de l'employeur :

- en cours de période de référence :
  - o au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée à 45 heures ;
  - o à savoir la somme des 6 samedis travaillés sur la période de référence et des 2 samedis activables en cas de situation exceptionnelle à partir de 2021, détaillés à l'article 19.2 du présent accord ;
  - o les samedis au-delà de 3 samedis travaillés par trimestre ;
  - o les heures ou les samedis réalisés au-delà de deux modulations hautes réalisées sur deux semaines glissantes, comprenant une modulation haute à la semaine<sup>2</sup> ou horaire<sup>3</sup> sur la première semaine et une modulation haute à la semaine ou horaire sur la semaine suivante.
  - o les heures effectuées au-delà des 20 heures maximum par an de modulation haute horaire, réalisées dans le cadre du rallongement de 4h hebdomadaire (dans la limite de 1h de travail maximum sur la fin de faction, uniquement du lundi au jeudi).
  - o les modulations hautes qui seraient activées avec un délai de prévenance inférieur à l'un des délais précisés à l'article 19.5.2 du présent accord.
- en fin de période de référence, au-delà de la durée annuelle de travail de référence, dès lors qu'elles n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement en cours de période.

Les parties rappellent que la qualification d'heures supplémentaires est accordée aux seules heures effectuées dans les conditions susvisées à la demande formelle et préalable de l'employeur.

**En dehors de la modulation**, les heures supplémentaires correspondent aux heures accomplies par les salariés, sur demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 37,10h, en vue de répondre à une hausse d'activité limitée ne nécessitant pas une variation collective des horaires de travail telle qu'envisagée à l'article 19 du présent accord.

Les parties rappellent que la qualification d'heures supplémentaires est accordée aux seules heures effectuées dans les conditions susvisées à la demande formelle et préalable de l'employeur.

### **Article 18.2.2. Majoration des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999.

<sup>2</sup> Modulation à la semaine telle que définie à l'article 19.2 du présent accord

<sup>3</sup> Modulation horaire telle que définie à l'article 19.3 du présent accord

F.P. se ZE NABM

### **Article 18.2.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent**

Les modalités de remplacement du paiement des heures supplémentaires et de tout ou partie de leurs majorations par un repos compensateur équivalent sont celles prévues par le chapitre VII de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 21 décembre 1999.

### **Article 18.3. Départ d'un salarié de l'activité en cours de modulation**

En cas de départ d'un salarié en cours de modulation, une régularisation sera effectuée à la date de la rupture du contrat de travail au prorata du temps de présence sur la période annuelle du salarié.

## **Article 19. Modulation du temps de travail**

### **Article 19.1. Champ d'application et modalités du dispositif de modulation**

Sont concernés par le présent article, le personnel visé à l'article 1.2 du présent accord.

Toutefois, sans préjudice du champ d'application des présentes dispositions, seuls les salariés en CDD et les intérimaires bénéficiant d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 1 mois sont concernés par la modulation.

Afin de répondre, au juste nécessaire, aux besoins de l'activité, les parties ont décidé de recourir au dispositif de la modulation, en prévoyant des aménagements adaptés pour faire face aux enjeux et répondre aux ambitions actuelles et futures de l'entreprise.

En effet, les parties au présent accord ont souhaité l'encadrer afin qu'elle demeure un outil raisonnable et maîtrisé de compétitivité et d'agilité au service de ses clients.

La finalité première de la modulation est de faire varier collectivement sur l'année les horaires de travail, compte tenu du caractère variable de l'activité, quel que soit le périmètre – production, magasin et maintenance.

La période de modulation correspond à l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### **Article 19.2. Répartition de la durée du travail des salariés**

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail pourra être répartie au maximum sur 6 jours par semaine.

Les parties s'accordent pour fixer le nombre maximum de samedis travaillés par chaque salarié à :

- 6 samedis sur la période de référence.
- Par exception, 2 samedis supplémentaires pourront être activés sur chaque période de référence à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ils seront activables en cas de situation exceptionnelle. La situation exceptionnelle est caractérisée par une forte variabilité de charge associée à de faibles volumes : variation importante des entrées de commandes à environ + ou - 20% par rapport à la même période de l'année précédente. Cette variation des charges contraindrait au recours au travail

temporaire pendant une partie de l'année et d'autre part de stopper la production pendant plusieurs jours en période basse.

Ces 2 samedis supplémentaires seront activés après information et avis consultatif de la commission de suivi (OS signataires de l'accord et Direction).

- 3 samedis travaillés maximum par trimestre ;
- Par ailleurs, il est convenu que le nombre de modulations hautes sur deux semaines glissantes ne pourra excéder : une modulation haute à la semaine ou horaire la première semaine et une modulation haute à la semaine ou horaire la semaine suivante. *A titre d'exemple : si le salarié effectue une modulation haute le samedi (fraction du matin), puis une modulation haute de 4 heures réparties du lundi au jeudi la semaine suivante, il aura atteint cette limite.*

Dans le cadre de la modulation, il est laissé, à titre exceptionnel et au maximum une fois dans l'année, la possibilité pour les salariés contraints de s'absenter en raison d'un impératif personnel, de ne pas travailler le samedi concerné par la modulation haute, sans poser un jour de congé payé ou un JRTT. La levée de cette option pour le salarié, implique le report du samedi non effectué en modulation haute.

Toutefois, compte tenu de nécessités liées à l'activité, il sera possible de dépasser le nombre maximum de samedis travaillés tel que fixé ci-dessus. Dans cette hypothèse, les heures réalisées au-delà des deux limites précitées, sur la période de référence, sont considérées comme des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré ou à récupérer conformément aux règles en vigueur dans l'établissement.

### **Article 19.3. Mise en œuvre de la modulation du temps de travail**

Pendant la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre, par ligne. A la date d'entrée en vigueur du présent accord les lignes concernées sont :

- Bobinage GC ;
- GC 1M ;
- GC2/3M ;
- GC 100A ;
- GAC ;
- DSP ;
- TUR TIPI ;
- TESYSU BASE/CUVE/MOT/RG STD/SERRURE ;
- TESYS ASSO/INV ;
- Additifs LADT ;
- Additifs LADN ;
- VDI Coffrets de communication ;
- VDI Panneaux ;
- VDI Nourrices et baies ;
- VDI Polyvalents ;
- Coffrets de chantier ;
- Pack RF ;
- VDI Préfabrication ;
- RH ;
- Intégral ;

F.P. & JE NAM

- LADX, LA6, LA1, LA7 ;
- TAMC Ligne 1 ;
- TAMC Ligne 2 ;
- TAMC Ligne 3 ;
- TAMC Ligne 4 ;
- TAMC Ligne complexe ;
- Magasin Réceptions/Expéditions ;
- Magasin Petits train GC ;
- Magasin Petits train additifs ;
- Magasins Petits train VDI ;
- Magasin Petits train TAMC ;
- Magasin Petit train TESYSU ;
- Maintenance AME GC ;
- Maintenance AME additifs ;
- Maintenance AME TESYSU.

Il est expressément convenu que cette liste figure à titre purement informatif et qu'elle pourra être amenée à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Cet horaire hebdomadaire de travail pourra varier entre :

- la limite haute hebdomadaire fixée à 45 heures ;
- la limite basse hebdomadaire fixée à 30 heures.

Le temps de travail peut varier sur l'année de la façon suivante :

- Pour les périodes hautes, la variation est mise en œuvre selon les modalités suivantes :
  - soit par le rallongement de 4h hebdomadaire (dans la limite de 1h de travail maximum sur la fin de faction, uniquement du lundi au jeudi), dans la limite de 20 heures maximum par an ;
  - et/ou par l'activation d'une faction complémentaire le samedi matin.
- Pour les périodes basses, la variation sera mise en œuvre selon les modalités suivantes :
  - soit par l'utilisation, à l'initiative du salarié et sur autorisation du responsable hiérarchique, du compteur mentionné à l'article 19.4 du présent accord.
  - et/ou par la suppression de la faction du vendredi après-midi ou du lundi matin.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise tel que susvisé et calculé sur l'année au sein de l'établissement, mais en deçà de 45 heures par semaine ont vocation à être compensées par les semaines basses au cours desquelles le salarié effectue un nombre d'heures inférieur à 35 heures par semaine.

Ce dispositif permet de compenser les périodes de forte activité avec les périodes de faible activité dans l'objectif d'obtenir, sur la période de référence, la durée annuelle du travail telle que fixée par l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que pour l'accomplissement d'heures (modulation hebdomadaire et/ou modulation à la journée) dans le cadre des périodes hautes, cela s'effectuera par ligne. A ce titre, la Direction identifiera les compétences requises pour mettre en place la modulation haute concernée et sur cette base déterminera les salariés à mobiliser selon les critères suivants :

- sur la base de l'évaluation du nombre de personnes bénéficiant de la compétence requise au sein du service, sur la faction définie ;
- puis, sur la base du volontariat des salariés ;
- puis, sur la base de la prise en compte du niveau des compteurs individuels de modulation des salariés. Les salariés ayant le compteur de modulation haute le moins élevé seront concernés en priorité par cette modulation haute.

Dans le cadre de la modulation horaire, il est laissé, à titre exceptionnel et au maximum une fois dans l'année, la possibilité pour les salariés contraints de s'absenter en raison d'un impératif personnel, de ne pas travailler pendant l'une des heures concernées par la modulation haute. La levée de cette option pour le salarié, implique le report de l'heure non effectuée en modulation haute.

#### **Article 19.4. Compteur individuel de récupération**

Tout au long de la période de référence, les heures spécifiquement réalisées au titre du rallongement de 1 heure de travail maximum par jour viennent incrémenter un compteur d'heures de récupération. Il est expressément convenu que seules les 20h heures réalisées sur la période de référence visée à l'article 19.3 du présent accord seront comptabilisées dans le compteur.

Ces heures pourront être converties sous forme de repos, à l'heure, à la demi-journée ou à la journée. Dans ce cas, elles seront rémunérées à 100%, comme du temps de travail effectif.

Elles peuvent être prises à l'initiative du salarié avec l'accord de sa hiérarchie.

Il ne sera pas possible de demander le paiement direct en fin de mois des heures accomplies au titre de la modulation à la journée. Ces heures, à défaut d'être récupérées et uniquement dans le cas où l'employeur n'aura pas été en mesure de permettre au salarié de les récupérer, seront comptabilisées pour l'appréciation du volume d'heures ouvrant droit, en cas de solde positif, à la majoration, pour heures supplémentaires lors du décompte annuel à la fin de la période de référence.

Ce dispositif permet de compenser les périodes de forte activité avec les périodes de faible activité dans l'objectif d'obtenir, sur la période de référence, la durée annuelle du travail telle que fixée par l'article 14 du présent accord.

#### **Article 19.5. Programmation indicative de la répartition du temps de travail**

##### **Article 19.5.1. Programmation indicative**

La programmation indicative détermine, en fonction de la charge et des rythmes de travail prévisionnels, les semaines d'activité ainsi que la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine civile.

Elle pourra être fixée par ligne, tel que décrit à l'article 19.3 du présent accord.

A ce titre, compte tenu de la fluctuation de l'activité, cette programmation est établie, à titre indicatif, pour l'année civile. La programmation annuelle indicative fera l'objet d'une information du comité social et économique de l'établissement courant décembre de l'année qui précède sa mise en œuvre et fera l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

Cet affichage indiquera le nombre de semaines que comporte l'année civile et pour chacune de ces semaines, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

### **Article 19.5.2. Conditions et délais de prévenance des changements d'horaires ou de durée du travail**

Le dispositif de modulation fait partie intégrante du plan de management du plan de production (PDP) de l'usine et intègre les cycles d'animation événementielle. Aussi, afin de tenir compte des besoins de l'activité, la durée du travail ou la répartition des horaires de travail telles qu'envisagées dans le cadre de la programmation indicative, pourront être modifiées à la hausse ou à la baisse.

En cas de modification de la durée hebdomadaire du travail et/ou des horaires prévisionnels de travail, tels que prévus dans la programmation indicative, les salariés en sont informés :

- selon un délai minimal de prévenance de 72 heures en cas d'allongement ou de réduction de la fraction sur une journée ;
- selon un délai de 5 jours calendaires au plus tard pour activer une période haute ;
- selon un délai de 5 jours calendaires au plus tard pour activer une période basse.

Chaque fois qu'une modulation haute sur le samedi sera activée avec un délai de prévenance inférieur à l'un des délais précités, les heures concernées seront considérées comme des heures supplémentaires et dans la mesure du possible sur la base du volontariat.

Par ailleurs, chaque fois qu'une modulation haute sur un samedi sera annulée par la Direction avec un délai de prévenance inférieur à l'un des délais précités, le nombre maximum de samedis travaillés par chaque salarié et par période de référence sera abaissé du nombre de samedi(s) annulé(s).

Ces modifications de la durée hebdomadaire du travail et/ou des horaires de travail sont portées à la connaissance des salariés par note de service et par voie d'affichage sur les lieux de travail dans le respect du délai de prévenance susvisé.

Le comité social et économique d'établissement est informé des modifications apportées dans le cadre de ses réunions ordinaires.

La demande du responsable ne pourra pas se faire après 9h30 le lundi au plus tard, le salarié confirmera sa présence avant 11h et émargera.

## CHAPITRE 4 : TRAVAIL DE NUIT

Les parties rappellent que le recours au travail de nuit au sein de l'établissement de Chasseneuil est régi par les dispositions de l'accord d'établissement portant sur la mise en place du travail de nuit, signé le 3 juin 2003.

Les dispositions de cet accord sont modifiées comme suit concernant les salariés visés par l'alinéa 1 de l'article 1.2 du présent accord.

### Article 20. Catégories de salariés concernées

Le personnel visé au chapitre 3 du présent accord est concerné par les dispositions du présent chapitre. En revanche, la modulation du temps de travail prévue au chapitre 3 ne leur est pas applicable.

### Article 21. Recours au travail de nuit

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit au sein de l'établissement de Chasseneuil peut-être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et des activités industrielles, notamment du fait de :

- l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- la nécessité économique d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- l'impossibilité pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Par ailleurs, les parties conviennent que le travail de nuit pourra se faire :

- soit par le biais d'une équipe fixe affectée uniquement aux horaires de nuit ;
- soit par une rotation des équipes alternant des postes de jours et des postes de nuit.

### Article 22. Définition du travailleur de nuit

Le salarié, dont le temps de travail est décompté en heures, est considéré comme « travailleur de nuit » dès lors que :

- soit il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit il accomplit 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

### **Article 23. Durée de travail hebdomadaire de référence des salariés en équipe de nuit**

Les salariés sont soumis à une durée du travail hebdomadaire moyenne de 35h sur l'année, correspondant à la réalisation de semaines travaillées sur la base d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 37,10h et à l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRRT) permettant de ramener l'horaire hebdomadaire moyen à 35h sur la période de référence.

En conséquence, la durée du travail annuelle pour un salarié à temps plein, avec un droit complet à congés payés légaux, est calculée chaque année selon la formule suivante :

**[(Nombre de jours total dans l'année – Nombre de samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – nombre de jours fériés tombant un jour ouvré) / 5] x 35**

A titre d'illustration, pour l'année 2020, la durée annuelle de travail sera fixée à :

**[(366 jours sur l'année – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés tombant un jour ouvré) / 5] x 35h = 1603 heures.**

Les modalités de calcul des JRRT précités sont celles précisées à l'article 17.1. du présent accord.

### **Article 24. Temps de pause**

Il est rappelé que le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps consacré aux pauses sont définis comme des temps d'inactivité pendant lesquels les salariés ont la maîtrise de leur temps et ne sont pas à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

Il ne peut être fractionné, ni pris en fin ou en début de poste.

En aucun cas, le temps de pause ne peut être reporté sur la journée ou la semaine civile suivante.

La durée du temps de pause quotidien des salariés travaillant en équipes en semaine, incluant le cas échéant le temps de restauration, est de 30 minutes consécutives pour le personnel travaillant de nuit ;

Le temps de pause est rémunéré à hauteur de 20 minutes pour le personnel travaillant de nuit.

Les Parties rappellent que cette indemnisation globale intègre également toute contrepartie qui pourrait être due au titre du temps d'habillage ou déshabillage répondant aux conditions fixées par l'article L.3121-3 du Code du travail.

### **Article 25. Contreparties au travail de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de travail de nuit sous forme de repos compensateur. Ils bénéficient également de compensations salariales.

### **Article 25.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur**

En sus du nombre de JRTT attribués, permettant de ramener l'horaire hebdomadaire moyen à 35 heures sur la période de référence, il est attribué chaque année aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 22 du présent accord, au titre de la contrepartie en repos prévue par l'article L3122-8 du Code du travail, 2 jours de repos supplémentaires.

Ces jours se substituent à toute autre contrepartie de même nature prévue par des dispositions conventionnelles de branche.

Ils sont pris selon les modalités fixées par l'article 17.3.3. du présent accord.

### **Article 25.2. Contrepartie salariale**

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 22 du présent accord bénéficient d'une majoration de 25% du salaire horaire de l'intéressé, applicable pour chaque heure de travail effectivement réalisée entre 22 heures et 5 heures.

En outre, les salariés affectés au travail de nuit bénéficieront de la prime dite « prime d'équipe nuit », dont le montant est fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 15,95 euros par jour, à condition toutefois d'avoir réalisé au cours de la faction au moins 6 heures de travail effectif dans la plage 22 heures / 5 heures. A défaut d'avoir réalisé les 6 heures de travail effectif au cours de cette plage horaire, les salariés pourront cependant bénéficier du versement des primes accordées aux équipiers de jour, en application de l'accord d'entreprise du 11 mai 2000, s'ils remplissent les conditions nécessaires.

### **Article 26. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés**

En vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, la Direction assure la mise à disposition d'une zone de repos en zone de connexion, avec boissons et micro-onde à disposition.

### **Article 27. Mesures destinées à faciliter l'articulation activité professionnelle / vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

#### **Article 27.1. Aménagement des horaires pour les femmes enceintes**

Les salariées enceintes, qui le souhaitent, peuvent être dispensées de travail de nuit pendant toute la durée de leur grossesse à partir de leur 3<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Un entretien avec le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines peut être demandé par la salariée. Cet entretien permet de modifier dans les meilleurs délais et de manière temporaire (jusqu'au retour du congé de maternité) l'organisation du travail de la salariée.

A la demande de la salariée, celle-ci peut rencontrer en amont le médecin du travail.

Ce changement d'horaire de travail n'a pas d'impact sur la rémunération de la salariée.

A son retour de congé maternité, la salariée retrouve son poste d'origine.

### **Article 27.2. Priorité de passage d'un poste de nuit à un poste de jour**

Les travailleurs de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans le même établissement ou à défaut, dans l'entreprise.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette priorité, doit adresser une demande écrite en ce sens à son responsable hiérarchique et/ou responsable des ressources humaines. La Direction s'engage à y répondre favorablement dans un délai de deux mois.

En outre, le salarié affecté à une équipe de nuit et qui est confronté à des « obligations familiales impérieuses » pourra demander par écrit un retour à un poste de travail en équipe de jour. La Direction s'engage à y répondre favorablement dans un délai d'un mois.

En cas de repositionnement, le salarié ne bénéficiera plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit.

### **Article 27.3. Mesures relatives à la formation professionnelle des personnels en équipe de nuit**

Les salariés occupés en équipe de nuit bénéficient, comme les salariés travaillant en équipe de jour, des sessions/stages de formation professionnelle nécessaires au besoin de l'entreprise et à leur développement professionnel.

La formation a lieu normalement pendant l'un des 5 jours ouvrés de la semaine.

Le salarié affecté en équipe de nuit passera dans ce cas, à titre exceptionnel, en horaires de jour pendant la durée de la formation, les avantages financiers liés aux fractions effectuées sur la plage horaire de nuit lui étant toutefois maintenus au cours de cette semaine.

### **Article 27.4. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties indiquent que le genre ne sera pas pris en considération dans le choix des candidats affectés à des postes de nuit.

De même, en cas de mutation d'un poste de jour sur un poste de nuit ou inversement, l'employeur ne pourra pas prendre en compte le genre du salarié, sous réserve toutefois de l'application des dispositions spécifiques visant à protéger les femmes enceintes.

### **Article 27.5. Suivi médical des travailleurs de nuit**

Le salarié qualifié de travailleur de nuit, au sens de l'article 22 du présent accord, bénéficie d'une surveillance médicale particulière, applicable à la fois avant son affectation sur un poste de nuit, puis à intervalles réguliers à l'occasion de visites médicales ne pouvant être espacées d'une durée de plus de 6 mois.

Dans le cas où le salarié affecté à un poste de nuit serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, il sera fait application des dispositions en vigueur prévues à cet effet.

## CHAPITRE 5 : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

### Article 28. Mise en place d'une Commission de suivi de l'accord

Une Commission de suivi composée de la Direction et de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord est mise en place.

Elle se réunira une fois par trimestre afin de :

- dresser un bilan de l'application du présent accord ;
- s'assurer que le dispositif de modulation prévu par l'accord est bien mis en œuvre, au juste nécessaire, en vue de répondre aux besoins de l'activité et des clients et selon les dispositions prévues dans le présent accord ;
- dresser un bilan de la polyvalence au sein de l'établissement
- dresser un bilan de l'intérim au sein de l'établissement.

Elle pourra également se réunir en cas de circonstances exceptionnelles à la demande des Signataires.

Dans l'hypothèse où une modulation basse entraînant une suppression de faction serait organisée pendant plusieurs semaines consécutives, la Direction convoquera sans délai la Commission de suivi pour faire un bilan de l'activité et prévoir les mesures nécessaires pour faire face à cette baisse d'activité.

### Article 29. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Par exception, les dispositions relatives au remplacement des départs naturels CVD pour l'année 2019, à l'embauche des 2 NDVC, aux investissements évoqués aux articles 9, 10 et 11 ainsi que les dispositions relatives à la formation, aux parcours professionnels évoqués aux articles 5, 6, 7 et 8 du présent accord, s'appliquent à compter du lendemain du dépôt du présent accord.

### Article 30. Modalités d'information du comité social et économique d'établissement

Il sera rappelé que le présent accord ne fait pas l'objet d'une information-consultation préalable du comité social et économique d'établissement.

Ce dernier sera informé ou consulté, selon leur nature, sur chacune des mesures d'évolution des conditions de travail qui ne seraient pas explicitées par le présent accord.

### Article 31. Modalités d'information des salariés visés par le chapitre 3 sur l'application du présent accord

Les salariés visés par le chapitre 3 seront informés de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que de leur droit d'accepter ou de refuser son application à leur contrat de travail.

Cette information se fera par remise d'un courrier en main propre contre décharge ou par recommandé avec accusé de réception.

Les salariés disposeront d'un délai d'1 mois courant à compter de la date à laquelle ils auront été informés des éléments ci-dessus, pour faire connaître leur décision par écrit à l'employeur.

Ce délai est décompté conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du Code de procédure civile. Dans ce cas, la réponse du salarié devra être envoyée par recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge avant la fin du délai d'1 mois.

En l'absence de réponse dans le délai imparti, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

En cas de refus d'un salarié de voir appliquer l'accord à son contrat de travail, l'employeur pourrait engager une procédure de licenciement à son encontre, conformément aux dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail.

## **Article 32. Révision et dénonciation**

### **Article 32.1. Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des parties signataires dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

### **Article 32.2. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

### Article 33. Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2231-6 du même code.

Il comporte 32 pages, numérotées de 1 à 32, dont 2 annexes comprenant 2 pages.

Sa signature est intervenue le 8 juillet 2019 à Chasseneuil.

**POUR LA DIRECTION  
DE L'ETABLISSEMENT DE CHASSENEUIL**

**M. Johan EXERTIER**  
Directeur

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
REPRESENTATIVES SIGNATAIRES**

**FO**  
M. Franck PARNAUDEAU

**Mme Marie-Axelle DI MASSO**  
Responsable Ressources Humaines

**CFDT**  
Mme Corinne SABATIER

sc 25

**Annexe 1 : information sur les durées hebdomadaires et quotidiennes applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord (à titre indicatif)**

- pour le personnel en équipe de jour 2x8 :

	heures	centièmes
Temps de présence/jour	7h45	7,75
Temps de pause/jour	0h20	0,33
Temps de travail effectif/jour	7h25	7,42
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	37h06	37,10
Temps de travail effectif moyen/année	35h	35,00

- en équipe de nuit :

	heures	centièmes
Temps de présence/jour	7h55	7,92
Temps de pause/jour	0h30	0,50
Temps de travail effectif/jour	7h25	7,42
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	37h06	37,10
Temps de travail effectif moyen/année	35h	35,00

F.P. SC 2 = NADA

## Annexe 2 : exemple de calcul des JRTT pour l'année 2020

S'agissant du personnel en équipes de jour visé au chapitre 3 et en équipes de nuit visé au chapitre 4 :

- Si la durée hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT est fixée à 37,10h au titre de l'année 2020 :

$$\frac{[[[(366 - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - 8 \text{ jours fériés tombant un jour ouvré} / 5] \times 37,10] - [[[(366 - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - 8 \text{ jours fériés tombant un jour ouvré} / 5] \times 35h]]}{7,42}$$

= 12,96 JRTT arrondis à la journée supérieure soit à **13 JRTT**