ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF

AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE

**Entre :**

L’Établissement SOFEDIT GESTAMP situé Z.A. de la Vacquerie 59231 GOUZEAUCOURT

Représenté par Monsieur , Directeur d’Usine,

D’une part,

**Et :**

Les Organisations Syndicales ci-après :

- C.F.D.T. représentée par , Déléguée Syndical

- C.G.T. représentée par , Délégué Syndical

D’autre part.

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**I – Préambule :**

La mise en place d’équipes de suppléance Samedi – Dimanche permet d’optimiser l’utilisation de la capacité interne de production ou éventuellement de répondre aux besoins d’autres secteurs de l’entreprise. Elle permet ainsi un allongement de l’utilisation des équipements suivant les besoins liés aux contraintes de fabrication et à la satisfaction des clients.

Les horaires réduits spéciaux de fin de semaine sont en conséquence une forme d’aménagement du temps de travail indispensable pour permettre à l’entreprise de répondre à la demande, d’améliorer son fonctionnement, la fluidité de sa production et le degré de satisfaction de ses clients.

L’équipe de suppléance repose sur la présence pendant le week-end de personnels travaillant 12 heures par jour le samedi et le dimanche.

Le présent accord précise les conditions d’exercice et de rémunération de ce mode de travail. Le faible effectif travaillant généralement dans ce mode de travail conduit également à préciser les modalités de passage au travail en semaine ainsi que les modalités de formation afin de faciliter pour les salariés concernés le retour à une collectivité de travail et à un rythme de travail hebdomadaire classique.

Ce mode de travail n’est applicable que de façon temporaire pour chaque salarié et ne concerne que des salariés volontaires pour exercer ce mode de travail.

Dans le texte ci-après, les durées sont exprimées en heures et en minutes.

L’accord sera signé par les organisations syndicales, après consultation pour avis des membres du Comité d’Etablissement et consultation du C.H.S.C.T.

**II – Champ d’application et bénéficiaires :**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel SOFEDIT GESTAMP Gouzeaucourt affecté aux activités de fabrication, de maintenance, de l’outillage, de logistique et de contrôle de qualité en qualité d’ouvriers ou de techniciens, dans les conditions prévues par l’Article L.3132-16 du Code du Travail et par l’accord national de la Métallurgie du 23 Février 1982 sur la durée du travail.

L’affectation des salariés faisant déjà partie de l’entreprise et volontaires pour travailler en équipes de suppléance s’effectuera par la signature d’un avenant à leur contrat de travail.

Cet avenant spécifiera qu'en cas de suppression de l’équipe de suppléance, le salarié acceptera d'être de nouveau affecté à l'équipe de semaine, et dans l'équipe d'origine.

L’équipe de suppléance sera constituée en priorité par des salariés inscrits et volontaires qui pourront le cas échéant être formé afin de pouvoir accéder à cette équipe.

Le salarié volontaire affecté à cet aménagement du temps de travail ne peut en aucun cas le cumuler avec d’autres modes de travail de la semaine (ni en journée, ni en équipe, ni avec l’astreinte).

Cet accord collectif ne concerne pas le personnel qui travaille soit seulement le samedi, soit occasionnellement le week-end (représentation de l’entreprise à des salons, interventions programmées sur le site, missions à l’étranger,...). Ce personnel n’est pas en équipe de suppléance et reste donc rémunéré selon les règles légales de la métallurgie applicables au travail du samedi et du dimanche.

L’équipe de suppléance concernant un effectif réduit, pourra en effet être renforcée en fonction des besoins ou au contraire être réduite en fonction d’une diminution des besoins d’utilisation des équipements en fin de semaine. Une nouvelle équipe pourra aussi être mise en place.

Compte tenu de la création de cette équipe un renforcement s’effectuera en fonction des nécessités des postes à pourvoir pour le bon fonctionnement de l'entreprise afin, le cas échéant de compléter les équipes de semaine ou les équipes de suppléance.

**III – Rémunération :**

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

Sur la base du volontariat, les heures des salariés de l’équipe de suppléance qui seront amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé seront majorées en heures supplémentaires.

Cette rémunération ne pourra être inférieure à celle perçue par un salarié affecté aux mêmes postes en équipe semaine à temps plein.

De plus, les salariés en équipe de suppléance percevront une prime de panier, une prime d’habillage/déshabillage et une prime de transport par jour travaillé. Ils percevront également une prime de nuit ou d’équipe selon l’équipe d’affectation qui précédait le passage en S/D. Ils percevront également une prime d’équipe ainsi qu’une majoration des heures de nuit de 15% (de 20h30 à 5h).

Les salariés percevront une prime d’incommodité de 3,5 € par journée travaillée plus une prime de présentéisme de 17 € par mois en cas de non absence sur le mois.

Exemple : Pour un mois de 4 semaines de référence de paie (personne présente les 4 semaines sans absences et sans heures sup.) : 20 primes d’équipe (ou de nuit) + 8 repas nuit + 8 primes d’habillage / déshabillage + 8 primes de transport.

Jours fériés

* *Cas des jours fériés non travaillé :*

Conformément aux accords nationaux de la Métallurgie (Ouvriers - ETAM - Ingénieurs et Cadres), les heures de travail non effectuées par des salariés en équipe de fin de semaine, du fait de l’existence d’un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération et sont indemnisées comme telles.

Un jour férié non travaillé ne peut être la cause d’une réduction de la rémunération mensuelle.

Tous les mois au cours du CE, la direction informera les I.R.P. des jours travaillés du mois suivant.

La rémunération sera donc calculée en tenant compte des heures qui auraient normalement été effectuées si ces jours chômés avaient été travaillés.

* *Cas des jours fériés travaillés :*

Les jours fériés tombant un week-end seront travaillés, à l’exclusion du 1er mai, et seront rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles.

**IV - Principes horaires**

Les horaires des équipes de suppléance de samedi, dimanche sont les suivants :

5 H 00 - 17 H 00 Pause de 0.15min + Repas 0.30min

5 H 00 - 17 H 00 Pause de 0.15min + Repas 0.30min

Ou (en cas d’installation d’une seconde équipe) :

17 H 00 - 5 H 00 Pause de 0.15min + Repas 0.30min

17 H 00 - 5 H 00 Pause de 0.15min + Repas 0.30min

Ce qui représente un temps de travail effectif de 22 H 30 sur 2 jours et un temps de présence de 24 H 00.

Cet aménagement du temps de travail ne donne pas lieu à acquisition de jours de R.T.T.

**V- Passage à un poste de semaine :**

Les salariés travaillant en équipe de week-end disposent d’une priorité pour revenir sur un poste en semaine s'ils en font la demande par écrit à la Direction. Leur demande sera examinée et une réponse leur sera donnée dans le délai de deux semaines. A défaut de pouvoir accéder immédiatement à la demande, une proposition sera faite aux salariés intéressés dès qu'un poste en semaine correspondant à leur qualification et compétence se libérerait.

Par ailleurs, la priorité serait donnée, à compétence égale, au salarié dont le travail en équipe week-end engendrerait une perturbation démontrée de sa vie familiale ou de sa santé.

**VI - Périodes de repos (entrée – sortie du S/D)**

Entrée en équipe de suppléance : le dernier jour de travail en horaire « normal » sera généralement le MERCREDI précédant la mise en place de l’équipe de suppléance. Lors du changement de mode horaire, les JEUDI et VENDREDI précédant le samedi dimanche sont ainsi non travaillés. Cela n’entraîne pas de modification de rémunération.

Sortie d’une équipe de suppléance : les salariés qui travaillaient en équipe de suppléance reprendront une activité en horaire « normal » généralement à partir du JEUDI suivant immédiatement la fin de l’équipe de suppléance. Lors du changement de mode horaire, les LUNDI, MARDI et MERCREDI suivant le samedi dimanche sont ainsi non travaillés. Cela n’entraîne pas de modification de rémunération.

En rythme de croisière : 5 jours de repos, 2 jours travaillés.

**VII – Formations**

Les salariés des équipes de suppléance peuvent bénéficier des mêmes accès à la formation que les autres salariés.

La société, avant d’intégrer le salarié à une équipe S/D, d’organiser si besoin les formations d’adaptation au poste de travail par semaine entière de 5 jours.

Un retour en horaire normal d’une ou plusieurs semaines pourra être organisé par l’entreprise pour permettre aux salariés concernés de participer à des formations.

Des formations d’une ou plusieurs journées pourront également être organisées en semaine, en plus du travail du samedi dimanche. Le personnel en équipe de suppléance devant participer à une formation, en semaine, sera rémunéré en heures supplémentaires sur le salaire de base. Au total, l’intéressé ne pourra être payé moins qu’en S/D.

Contenu du temps de repos obligatoire ; le repos quotidien de 11 heures entre 2 postes de travail et le repos hebdomadaire de 35 h, les formations ne devront pas être supérieures à deux jours la semaine et devront se tenir en horaire journée et exclure le lundi et le vendredi.

**VIII - Périodes de congés payés**

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits appliqués proportionnellement à la répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine. Ils sont soumis aux mêmes dispositions réglementaires et conventionnelles que les autres membres du personnel.

Toutefois, il est précisé que pour l’exercice du droit à congés, celui-ci ne pourra entraîner une absence au travail du salarié, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés occupés à temps plein en semaine « normale ».

Pour 2 jours travaillés (S.D.) pris en congés, il sera ainsi décompté 5 jours ouvrés.

Pour 1 jour travaillé (S ou D) pris en congés, il sera ainsi décompté 2,5 jours ouvrés.

Cela concerne l’ensemble des compteurs des congés (congés payés, C.E.T., récupération, …). Il en sera de même pour la prise des C.A., congés familiaux (mariages, décès, naissances…), congés paternité et autres congés conventionnels.

**IX – Indemnisation maladie**

En cas d’arrêt maladie, l’indemnisation est calculée sur la base de la rémunération qu’aurait perçue le salarié s’il avait travaillé. Les arrêts de travail seront comptabilisés en jours calendaires.

L’arrêt de travail sera indemnisé suivant l’horaire prévu et conformément aux règles en vigueur dans l’entreprise.

**X – Conditions de travail et de sécurité :**

* **Sécurité**

Les salariés des équipes de suppléance devront impérativement respecter les consignes d’hygiène et de sécurité et porter obligatoirement leurs protections individuelles.

Les salariés des équipes de suppléance feront le nécessaire pour assurer leur repas, le réfectoire sera à leur disposition pendant la pause repas.

Il y aura obligatoirement dans les équipes de suppléance un salarié titulaire du diplôme de sauveteur secouriste du travail (SST).

Le salarié SST aura avec lui, la liste des numéros d’appel abrégés pour les urgences médicales et chirurgicales. La liste est affichée au local de soins.

Toutes interventions d’ordre électrique devront être effectuées par une personne habilitée.

* **Qualité et Maintenance**

Un tableau des personnels d’astreinte en qualité, production et maintenance sera établi en commun par les responsables qualité, maintenance et production.

Ce document précise les noms des personnels d’astreinte ainsi que leur numéro, il sera à la disposition du personnel des équipes de suppléance.

Le personnel d’astreinte sera basé sur le volontariat.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l’employeur en dehors de ses heures normales de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera de 22,5 € par journée d’astreinte (journée de 12 heures) .

Lorsque le salarié sera amené à intervenir, son temps d’intervention sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sans que l’octroi de l’indemnité d’astreinte fasse perdre à l’intéressé le bénéfice éventuel des majorations légales ou conventionnelles.

De plus, lors des déplacements pendant l’astreinte, la prime de transport sera maintenu.

**XI – Délégués du personnel, Comité d’entreprise, CHSCT**

Pour le bon fonctionnement des différentes IRP (Instance Représentative du Personnel) lors des nouvelles équipes de suppléance, la direction octroie 1h tous les 2 mois de délégations supplémentaires aux membres titulaires CE, DP et CHSCT afin de pouvoir visiter les équipes de suppléance. Ces heures de délégation seront caduques lors de la disparition de l’équipe de suppléance.

**XII – Adhésion**

Conformément à l’Article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise, qui n’est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent et à la DIRECCTE.

La notification devra également être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée avec avis de réception, aux parties signataires.

**XIII – Durée, dénonciation et révision de l’accord :**

Le présent accord prendra effet le 02 novembre 2017 pour une durée déterminée de 3 ans.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l’une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l’élaboration d’un nouveau texte et pourra, avec l’accord de l’une et l’autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Les parties signataires devront se réunir dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner les propositions qui ont été présentées.

Le présent accord restera en vigueur jusqu’à la signature du nouveau texte.

**XIV - Publicité et Dépôt de l’accord :**

Conformément aux dispositions de l’article L.2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par l’Établissement SOFEDIT GESTAMP Gouzeaucourt dans les huit jours de sa conclusion auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Valenciennes et du Secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Cambrai.

Le présent accord est établi en 6 exemplaires originaux signés, également diffusés par courrier électronique :

* 1 exemplaire signé destiné à l’Organisation syndicale C.F.D.T.
* 1 exemplaire signé destiné à l’Organisation syndicale C.G.T.
* 1 exemplaire signé destiné à la Direction de l’Établissement
* 1 exemplaire signé destiné au Service Ressources Humaines de l’Établissement
* 1 exemplaire signé destiné à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Valenciennes
* 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Cambrai

Fait en 6 exemplaires à Gouzeaucourt, le 02 novembre 2017.

Pour l’Établissement

Le Directeur d’Usine,

Pour l’Organisation syndicale C.F.D.T.,

Pour l’Organisation syndicale C.G.T.,