

**ACCORD SUR LES CHANGEMENTS DE RYTHME
DU PERSONNEL TRAVAILLANT
EN CONTINU OU EN SEMI-CONTINU**

Entre la société RHONE-POULENC BIOCHIMIE représentée par Jean-Michel RONDIER,
Directeur Général Adjoint, dûment mandaté et habilité à cet effet,

D'UNE PART

ET,

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise,

D'AUTRE PART

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales de Rhône-Poulenc Biochimie ont constaté, pour des raisons d'organisation de la fabrication :

- une plus grande alternance entre les rythmes de travail journée, semi-continu, continu,
- une augmentation du nombre de salariés concernés par ces carrières mixtes.

Elles ont convenu de se rencontrer afin de négocier un accord sur le passage du personnel travaillant en continu ou en semi-continu à un autre rythme de travail.

Le présent accord constitue un avenant d'application à l'accord du groupe Rhône-Poulenc du 10 février 1981 et à son avenant n°1 du 8 Août 1988.

Cet accord améliore les dispositions actuellement appliquées pour cette catégorie de salariés à Rhône-Poulenc Biochimie.

AC 
2 

Article 1 Le présent accord règle les conséquences du passage du personnel travaillant en continu ou en semi-continu à un autre rythme de travail, à l'exception des cas résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif et de ceux où l'organisation habituelle du travail comporte une alternance entre divers rythmes de travail.

Article 2 Le présent accord est applicable aux changements de rythme définitifs ou de durée indéterminée.

Les cas particuliers de changement de rythme provisoires de courte durée pourront faire l'objet d'avenants au présent accord.

Article 3 Sont considérés comme travaux en continu ceux qui sont effectués en équipes successives fonctionnant par rotation vingt quatre heures sur vingt quatre sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Article 4 Sont considérés comme travaux en semi-continu ceux qui sont effectués par des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec arrêt hebdomadaire.

Article 5 Par éléments de rémunération liés au rythme de travail , on entend le total des avantages de rémunération liés à l'alternance ou au travail effectué la nuit, le dimanche ou les jours fériés (forfaités ou non) à l'exception des versements ayant le caractère de remboursements de frais.

Article 6 Tout agent travaillant en continu ou en semi-continu reconnu inapte à ce rythme par le médecin du travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, se verra maintenir l'écart entre les éléments de rémunération liés à l'ancien et au nouveau rythme, selon la dégressivité suivante :

- un an	100 %
- six mois	80 %
- puis	60 %

L'écart de rémunération ainsi maintenu évoluera selon les augmentations générales de salaires pratiquées à Rhône-Poulenc Biochimie.

Il sera réduit pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté en travail continu et/ou semi-continu à concurrence de 50 % des augmentations individuelles dont bénéficieront ces salariés.

Article 7 a) Tout agent travaillant en continu ou en semi-continu appelé à suivre un autre rythme de travail, soit du fait de l'employeur, soit pour cause d'inaptitude reconnue par le médecin du travail et résultant d'un accident ou d'une maladie autres que professionnels se verra maintenir l'écart entre les éléments de rémunération liés à l'ancien et au nouveau rythme selon la dégressivité suivante :

- six mois	100 %
- six mois	75 %

puis, selon un pourcentage calculé en valorisant les années de travail en continu et/ou en semi-continu à raison de 1 % par an pour les 10 premières années et 3 % par année au-delà de la dixième sans pouvoir dépasser 60 %.

AC ~~AC~~ AC

L'écart de rémunération ainsi maintenu évoluera selon les augmentations générales de salaires pratiqués à Rhône-Poulenc Biochimie.

Il sera réduit pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté en travail continu et/ou semi-continu à concurrence de 50 % des augmentations individuelles dont bénéficieront ces salariés.

b) Carrières mixtes (feu continu et semi-continu)

En cas de carrière mixte sans discontinuité, l'indemnité de changement de rythme résiduelle sera calculée :

- sur la base des éléments de rémunération liés au travail posté du dernier rythme de travail
- en totalisant, sans abattement, les années passées dans un rythme de travail différent du nouveau rythme

Article 8 Tout agent travaillant en continu ou en semi-continu ayant pu être affecté à un autre rythme de travail, suite à une demande pour convenance personnelle à laquelle il aura pu être donné satisfaction, se verra maintenir l'écart entre les éléments de rémunération liés à l'ancien et au nouveau rythme selon la dégressivité suivante :

20 ans et plus de travail en continu et/ou en semi-continu		Moins de 20 ans de travail en continu et/ou en semi-continu	
6 mois	100 %	2 mois	100 %
6 mois	75 %	2 mois	80 %
6 mois	50 %	2 mois	60 %
6 mois	1%	2 mois	40 %
		4 mois	20 %
6 mois	0,5%	4 mois	10 %
6 mois	0,25%		

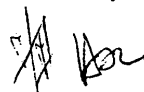
L'écart de rémunération ainsi maintenu évoluera selon les augmentations générales de salaires pratiqués dans la société concernée.

Il sera réduit pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté en travail continu et/ou semi-continu à concurrence de 50% des augmentations individuelles dont bénéficieront ces salariés.

Article 9 a) Les dispositions prévues aux articles 7 et 8 ci-dessus ne s'appliquent que sous réserve d'un travail consécutif, de 2 ans en continu ou de 4 ans en semi-continu immédiatement avec le changement de rythme.

b) Carrières mixtes (feu continu et semi-continu)

En cas de carrière mixte sans discontinuité, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de changement de rythme sera calculée en totalisant les années passées dans un rythme de travail différent du nouveau rythme, le semi-continu étant compté pour moitié.

HC 

Article 10 Rhône-Poulenc Biochimie mettra en place une gestion du personnel suffisamment volontariste pour faciliter, dans toute la mesure du possible, le retour à la journée du personnel travaillant en continu ou en semi-continu depuis plus de 20 ans et qui en ferait la demande. La formation professionnelle est un moyen d'aider à cette reconversion.

Article 11 Le présent accord s'applique au 1er Décembre 1994.

Article 12 Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L 132-8 du Code du travail.

Il sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en 1 exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Saint Aubin les Elbeuf, le 6 Décembre 1994

Pour la Direction :

Jaussez

Pour la C.F.D.T. : *A. Mondeyron*

Pour la C.F.E./C.G.C. : *A. CANARD*

Pour la C.F.T.C. : *J.C. NOUË*

Pour la F.O. : *Christian ...*

Pour la C.G.T. :

ACCORD RHONE POULENC DU 10 FEVRIER 1981 SUR LE TRAVAIL EN CONTINU

Des modifications doivent être apportées au traitement mis en place le 6 mars pour l'accord travail en continu.

En effet, cet accord prévoit bien que :

" L'écart de rémunération ainsi maintenu évoluera selon les
" augmentations générales de salaires pratiquées dans la société
" concernée. Il sera réduit en totalité ou en partie s'il a pu
" être proposé à l'intéressé un emploi en permettant la compen-
" sation totale ou partielle et/ou par tout moyen autre que les
" augmentations générales de salaires."

En pratique, les augmentations individuelles d'appointements de base 40 h s'imputeront en totalité sur l'indemnité de changement de rythme.

Nous avons cherché avec RPI/Etudes à mettre au point un dispositif assurant automatiquement cette déduction.

Pour cela :

- Lors du changement de rythme entraînant le versement d'une indemnité - rubrique 14821 - il faudra "photographier" le montant actuel des appointements de base 40 h de l'intéressé. Ils seront portés à la nouvelle rubrique intermédiaire 11102.
- La formule de calcul de la rubrique 14821 - indemnité de changement de rythme de travail - est modifiée à partir de ce mois : elle tient compte de la différence entre les appointements de base 40 h ayant subi une augmentation individuelle et les appointements de base 40h de "référence" revalorisés uniquement en fonction des augmentations générales. A noter que cette indemnité est proportionnelle à l'horaire contractuel de l'intéressé.

.../...

08.04.81

ANNEXE RUBRIQUE 14821

TAUX DE MAINTIEN DE L'ECART ENTRE ELEMENTS DE REMUNERATION
LIES A L'ANCIEN ET AU NOUVEAU RYTHME SUIVANT LA CAUSE DU
CHANGEMENT DE RYTHME

Mois suivant le chan- gement de rythme	Accident du travail ou maladie pro- fessionnelle reconnus	Accident ou maladie autre que profession- nels <u>OU</u> Initiative de l'employeur	Convenance personnelle	
			Après 20 ans de travail en continu ou semi continu <u>OU</u> au moins 50 ans d'âge	Moins de 20 ans de travail en continu <u>ET</u> âge inférieur à 50 ans
1er et 2°	100 %		100 %	100 %
3 4				80 %
5 6				60 %
7 8				40 %
9 10				20 %
11 12				
13 14	80 %	1 % pour chacune des 10 premières années en postes	50 %	10 %
15 18				
19 24	60 %	Maxi = 60 %	1% par année en postes	
25 30			0,5 % par année en postes	
31 36			0,25 % par année en postes	
ENSUITE				