Aventis

Etablissement de VERTOLAYE

ACCORD D'ETABLISSEMENT SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE REPOS DU PERSONNEL EN SEMI-CONTINU ET CONTINU

Entre :

La Direction de l'Etablissement de Vertolaye, d'une part,

et :

les représentants des Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'Etablissement, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord d'Etablissement définit les possibilités d'aménagement du temps de travail et du temps de repos du Personnel en semi-continu et continu de l'Etablissement de VERTOLAYE.

Article 1 - Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- des textes légaux et réglementaires en vigueur en matière de durée et d'organisation du temps de travail et particulièrement des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 et leurs décrets d'application.,

et

- de l'accord UIC du 8 Février 1999 et de l'accord Aventis Pharma France du 15 Février 2002

et

- de Protocole d'Accord Aventis Pharma S.A. du 29 Mars 2002

Conformément à l'article 3 de l'accord du 29 Mars 2002, il se substitue et reprend les dispositions du précédent accord d'Etablissement du 12 Mai 1997 conclu dans le cadre de l'accord Roussel-Uclaf du 27 Novembre 1996 sur l'emploi, la durée et l'aménagement du temps de travail.

EB

Article 2 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent exclusivement aux membres du personnel postés en service semi continu et continu (Définition Convention Collective Nationale des Industries Chimiques) de l'Etablissement de VERTOLAYE, des avenants I et II.

Article 3 - Durée du travail effectif

Depuis le 1er Juin 1997, le temps de travail hebdomadaire est de:

- 34 h 30 mn en moyenne, pour le personnel en semi-continu
- 33 h 00 mn en moyenne, pour le personnel en continu

soit des durées de travail effectif inférieures à 35 heures.

Les durées moyennes de 34h30mn et de 33h00 sont appréciées sur une période de 12 mois courant du 1er janvier au 31 décembre.

Les postes sont organisés par période de 5 jours de travail de 08h 05 mn. Ce qui permet l'attribution de périodes de repos supplémentaire fractionnables par journées entières (cf. articles 4 et suivants du présent accord).

Les repos compensateurs ("RC") liés au travail en continu et semi-continu sont maintenus, soit :

- 3 jours par an, pour le personnel en semi-continu
- 4 jours par an, pour le personnel en continu

Compte tenu du système de restauration actuellement en place et du temps de trajet pour s'y rendre, le temps de pause de 30 minutes est étendu, par tolérance à 45 minutes. Conformément aux dispositions en vigueur, ce temps de pause rémunéré comme temps de travail est maintenu lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste de travail d'une durée supérieure à six heures.

Article 4 - Aménagement du temps de travail

Organisation du travail :

L'aménagement du temps de travail est défini au sein de chaque unité (atelier,...) en tenant compte des principes suivants :

I. Organisation du travail sur cinq jours hebdomadaire pour le semi-continu ou sept jours pour le continu, en horaire 5 H-13 H / 13 H-21 H / 21 H-5 H.

EB

II. Pour le semi-continu le travail éventuel du samedi fera appel en priorité au volontariat pour le Personnel en place.

III. Les heures supplémentaires effectuées à la demande de la hiérarchie au-delà de la durée hebdomadaire de travail sont rémunérées au titre des heures majorées.

« Jours de Repos Temps de Travail » :

Les "JRTT" résultant de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ainsi que les repos compensateurs ("RC") visés à l'article 3, sont gérés dans le cadre d'une période de douze mois, allant du 1er janvier au 31 décembre.

Ces "JRTT" se sont substitués notamment aux repos particuliers ("RP"), aux repos compensateurs consignes ("RCC").

Nombre de "JRTT".

Le nombre de "JRTT" est de 34 jours pour le service semi-continu et 43 jours pour le service continu.

Utilisation des "JRTT".

En fonction des nécessités de service, ils sont fixés, soit individuellement, à la demande de l'intéressé et après accord de la hiérarchie, soit collectivement (fermeture d'atelier ...).

Toutefois, cette dernière possibilité ne peut être utilisée unilatéralement par le responsable hiérarchique au-delà de trois jours (hors cinq jours de Congés Payés pour fermeture du site).

Les "JRTT" non pris avant la fin de la période de référence ne pourront être reportés, ni donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice, mais pourront être affectés au compte épargne temps dans la limite prévu à l'article 2, alinéa 2 du Protocole d'Accord sur l'Epargne Temps du 29 Mars 2002.

Les absences égales ou supérieures à 30 jours de travail, cumulés sur l'année civile, donnent lieu à une diminution proportionnelle du nombre de JRTT.

Planification - Délai de prévenance.

Les "JRTT" et les repos compensateurs liés au travail en continu ou semi-continu ("RC"), sont planifiés par période de quatre mois sur la base minimum de dix jours d'absence.
En fonction des nécessités de service, ce minimum de dix jours pourra être exceptionnellement réduit afin de permettre une prise de congés différés, sous réserve d'un délai de prévenance de six mois.

EB

Cette planification pourra être modifiée un mois avant la date effective de départ pour des absences inférieures à cinq jours.

Afin d'assurer la continuité du service et maintenir la sécurité, tous les jours de la semaine étant traités de façon équivalente, un effectif minimum devra être maintenu au sein de chaque unité ; l'absentéisme total, (absences maladie, formation, congés payés, repos compensateur, réduction du temps de travail, délégation, autorisations d'absences diverses pour événements familiaux.....), ne pourra être supérieur, en période normale, à 35 % pour le semi-continu.

La hiérarchie et le personnel concerné peuvent demander, en cas de situation exceptionnelle justifiée, une modification des jours de congés ou de repos dont la planification aurait été déjà arrêtée, en respectant un préavis réciproque d'une semaine.

Article 5 - Information du personnel

Un exemplaire de l'Accord d'Etablissement sera remis à chaque personne concernée.

Article 6 - Durée, révision, dénonciation

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er Janvier 2004.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle, importante, ayant un impact sur les dispositions du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales se rencontreront pour apprécier les mesures à prendre et l'opportunité d'une adaptation éventuelle des articles concernés.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation ne sera effective qu'après un préavis d'une durée de trois mois.

Article 7 - Difficultés d'interprétation

Toute décision portant sur un cas individuel donnant lieu à difficulté d'interprétation du présent accord sera subordonnée à l'avis d'une commission qui, outre la Direction, sera composée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire. Cette possibilité n'est naturellement pas incompatible avec les voies de recours légales correspondant aux attributions des Délégués du Personnel.

Les modalités d'application du présent accord seront examinées lors de réunion ordinaire du Comité d'Etablissement.

Article 8 - Dépôt de l'accord

Le présent Accord sera déposé, à la Direction Départementale du Travail du Puy-de-Dôme, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux prescriptions de l'article L 132-10 du Code du Travail.

Fait à Vertolaye, le 28 Novembre 2003

Pour la Direction de l'Etablissement

E. BERGER.

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.T.

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour la C.G.T.-F.O. J. BEAL