

**ACCORD SUR LES MODALITES DU
TRAVAIL EN EQUIPE**

Entre la Direction des Ressources Humaines de Aircelle le Havre, représentée par Monsieur Hugues de GUILLEBON, Responsable des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFE-CGC :

JF Renault.

Pour la CGT: Maillot Thierry
GUERIN Marc
CORRE François

d'autre part,

Il a été conclu l'accord qui suit :

Article 1 : principes généraux sur le travail en équipe

Le recours au travail en équipe concerne principalement les secteurs de production ou en support direct de la production (par exemple : méthodes, gestion de production, etc.), et accessoirement des secteurs spécifiques dont les moyens nécessitent une organisation en équipe (par ex. le laboratoire), et peut être structurel ou conjoncturel.

Dans le cadre du développement de nouveaux programmes, d'autres secteurs peuvent être temporairement passés en équipe.

L'organisation du travail en équipe s'impose normalement au personnel dans le cadre des dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur, sous réserve de contre-indications médicales.

Pour le travail comportant des postes de nuit, il sera fait appel dans toute la mesure du possible au volontariat.

La périodicité de rotation des équipes et l'organisation des quarts sont fixées par la Direction concernée. Pour des raisons professionnelles, la hiérarchie peut demander à un salarié de changer d'équipe.

Article 2 : définition du travail en équipe

Le travail en équipe consiste à faire travailler successivement et de façon alternante deux ou trois personnes sur le même poste de travail au cours d'une période de 24 heures (« deux équipes » ou « trois équipes »).

Pour des raisons de production, le travail en « une équipe » est possible. Il ne pourra se réaliser que de façon exceptionnelle et temporaire, pour répondre à un besoin ponctuel

Sont également considérées comme répondant à cette définition les personnes qui, occasionnellement et par décision de l'encadrement, et en support direct de la production, sont astreintes à suivre l'horaire de travail d'une équipe sans être remplacés à leur poste de travail pendant l'horaire de présence de l'autre équipe.

Article 3 : mise en équipe du personnel

Le personnel mis en équipe est prévenu aussi longtemps que possible à l'avance et, sauf circonstances très exceptionnelles, la modification de son horaire de travail doit lui être annoncée au moins deux semaines à l'avance.

Article 4 : les primes versées en « deux équipes »

- **L'indemnité de travail posté**

Elle est égale à **4,245%** de [appointements + ancienneté].

- **La prime d'équipe**

Elle est égale au nombre d'heures effectuées en équipe X **0,834 €** (valeur 2015, revalorisée des augmentations générales).

Cette prime a été instituée pour tenir compte des incommodités résultant du travail en équipe et éventuellement des frais supplémentaires de transport susceptibles de résulter de ce type d'organisation. En cas d'absence pour maladie ou accident du travail, le taux de paiement de la prime d'équipe sera celui applicable à la rémunération principale (100%, 75%...). Elle est maintenue pour tout autre motif d'absence, sauf absence non payée. Elle est maintenue en cas de formation.

- **Le panier de jour**

Article 5 : les primes versées en « trois équipes »

- **L'indemnité de travail posté**

Identique à l'indemnité versée aux « deux équipes ».

- **La prime d'équipe**

Identique à la prime versée aux « deux équipes ».

- **La prime spéciale d'équipe de nuit**

Elle est égale au nombre d'heures effectuées en équipe de nuit X **2,583 €** (valeur 2015, revalorisée des augmentations générales).

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail, le taux de paiement de la prime d'équipe sera celui applicable à la rémunération principale (100%, 75%...). Elle est maintenue en cas de formation.

- **La majoration des heures de nuit**

Elle est égale au nombre d'heures effectuées en équipe de nuit X **50%** du taux horaire.

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail, le taux de paiement de la prime d'équipe sera celui applicable à la rémunération principale (100%, 75%...). Elle est maintenue en cas de formation.

- **Le panier de jour**

- **Le panier de nuit**

Article 6 : changement temporaire d'équipe

Pour des raisons professionnelles, la hiérarchie peut demander à un salarié de changer temporairement d'équipe.

Pour des raisons personnelles, de façon exceptionnelle et temporaire, un salarié peut, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie, demander à changer d'équipe.

Article 7 : le retour temporaire en normale

Le personnel concerné est prévenu aussi longtemps que possible à l'avance et, sauf circonstances très exceptionnelles, la modification de son horaire de travail doit lui être annoncée au moins une semaine à l'avance.

La prime d'équipe, l'indemnité de travail posté et la prime spéciale d'équipe de nuit sont maintenues pendant un retour temporaire en normale pour raison de service à la demande de la hiérarchie selon les modalités suivantes :

- A raison de 100% pour les 4 premières semaines
- à raison de 50% pour les 4 semaines suivantes.

Article 8 : le retour définitif en normale

Le personnel concerné est prévenu aussi longtemps que possible à l'avance et, sauf circonstances très exceptionnelles, la modification de son horaire de travail doit lui être annoncée au moins deux semaines à l'avance pour un horaire en « deux équipes » et trois semaines à l'avance pour un horaire en « trois équipes ».

Au bout de 20 ans de travail en équipe, les salariés âgés de 45 ans peuvent demander un retour en normale. Ce délai est ramené à 15 ans pour les salariés âgés de 45 ans qui, pendant un minimum de 5 ans, auront suivi un horaire incluant un travail en équipe de nuit. Les candidatures de ces salariés seront étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir correspondant à leur qualification professionnelle.

Article 9 : le préavis pour retour de « deux équipes » ou « trois équipes » en normale, ou de « trois équipes » en « deux équipes »

La décision de retour définitif de « deux équipes » ou de « trois équipes » en normale, ou bien de « trois équipes » en « deux équipes » doit émaner de la Direction concernée.

Toutefois, les salariés retournant en normale sur leur propre demande bénéficient également du préavis, s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Avoir 20 ans de travail en équipe et être âgé de 45 ans
- Avoir 15 ans de travail en équipe (dont 5 ans de travail en équipe de nuit) et être âgé de 45 ans

Durée et montant du préavis de prime d'équipe, d'indemnité de travail posté et de prime spéciale d'équipe de nuit, pour le retour de « trois équipes » en normale ou de « deux équipes » en normale, ou du différentiel de primes pour le retour de « trois équipes » en « deux équipes » :

ancienneté en équipe	indemnité à			
	100%	75%	50%	25%
6 mois		1 mois	1 mois	
2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	
5 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois

Article 10 : la prise en heure des récupérations journalières

Les équipiers bénéficient dans les horaires d'équipe actuels d'un compteur de récupérations journalières, et qui est prenable en ½ journée ou en journée. Ce compteur de récupérations journalières devient prenable en heure, en ½ journée ou en journée, dans les conditions suivantes :

- Prenable en heure dès l'acquisition de la première heure (pas de prise par anticipation)
- La prise à la journée correspond à 7 h 30 min. La prise à la ½ journée correspond à 3 h 45 min
- Les jours peuvent être placés au CET

Article 11 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Article 12 : dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Gonfreville l'Orcher, le 20 mai 2015.

Pour AIRCELLE

- Hugues de GUILLEBON, Responsable des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales :

- CFE-CGC représentée par :

JF Renault



- CGT représentée par : Maillot Thierry

GUERIN Marc



CORRE François

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

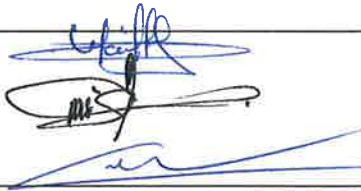

Messieurs
les Délégués Syndicaux Locaux

Le Havre, le 20 mai 2015

Objet : Notification de l'accord portant sur les modalités du travail en équipe, signé le mercredi 20 mai 2015.

Accord remis en main propre contre décharge

Par la présente, j'accuse réception de l'accord portant sur les modalités du travail en équipe, signé le mercredi 20 mai 2015.

NOM-PRENOM	ORGANISATION SYNDICALE	DATE ET SIGNATURE
Maillot Thierry GUERIN Marc CORBE François	CGT	
JF Renault	CFE-CGC	

Hugues de Guillebon


Responsable des Ressources Humaines