

DIVISION CAPSULES
Usine de Chalon sur Saône

Chalon sur Saône, le 20 juillet 2000

**AVENANT A L'ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT
ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

La Direction de l'usine de Chalon de la Société Pechiney Emballage Alimentaire d'une part

Et les Organisations Syndicales soussignées d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dès 1997, l'usine de Chalon de Pechiney Emballage Alimentaire a engagé une démarche d'aménagement et de réduction du temps de travail dans une perspective de préservation d'emplois qui s'est concrétisée par la signature d'un accord le 20 juin 1997 dans le cadre prévu par l'article 39/1 nouveau de la loi quinquennale, tel qu'il résulte de la loi du 11 juin 1996.

Les effets de cet accord arrivant à échéance fin août, l'établissement souhaite prolonger cette démarche d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le cadre de l'évolution de l'horaire légal prévue par la loi n° 2000-37 promulguée le 19 janvier 2000.

Cette démarche s'inscrit, pour l'établissement, dans un contexte de forte concurrence européenne et mondiale. Il est donc tout à fait primordial de garantir dans ce contexte le maintien et l'amélioration de la compétitivité de l'établissement.

Les parties signataires rappellent dans ce contexte leur volonté de contribuer à la préservation du maximum d'emploi et de répondre favorablement aux aspirations des salariés de l'usine de Chalon de Pechiney Emballage Alimentaire.

Les parties signataires réaffirment par ailleurs la nécessité d'une amélioration continue, par la formation professionnelle, des compétences des femmes et des hommes de l'usine de Chalon de Pechiney Emballage Alimentaire, gage de leur adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles de l'établissement.

DB 4

.../...

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans l'ensemble du dispositif conventionnel de la Métallurgie.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable aux salariés de l'établissement de Chalon dont l'horaire est déjà inférieur à 35 heures, dans la prolongation de l'accord d'établissement relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 20 juin 1997, ainsi qu'aux nouveaux embauchés qui relèvent de la même catégorie professionnelle que ceux concernés par cet accord.

2. REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 PRINCIPES

Les signataires considèrent que cet accord peut être un moyen d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés et une opportunité supplémentaire pour développer les compétences du Personnel, à la condition qu'il s'inscrive dans des modalités qui n'accroissent pas le coût de fonctionnement de l'établissement et ne risquent pas ainsi de pénaliser la performance et le développement de ce dernier.

C'est dans le respect de ce principe que la direction de l'usine de Chalon et les partenaires sociaux ont la volonté de rechercher une réduction du temps de travail ramenant à 1460 heures le temps de travail effectif annuel.

Cette réduction du temps de travail prendra en compte, dans le cadre du calcul de la neutralité économique :

- la contrepartie du blocage des augmentations générales de salaires décidé à titre exceptionnel pour les années 1997/1998/1999 correspondant à 2,1% et de l'anticipation d'augmentations générales à venir à concurrence de 1,5%.
- les améliorations de réponse aux attentes des clients de l'établissement en terme de coût, qualité, délai et réactivité notamment :
 - . par l'annualisation et la modulation du temps de travail pour adapter la capacité de production au caractère imprévisible et fluctuant du carnet de commande.
 - . par l'ouverture maximale du temps de fonctionnement des équipements et de la recherche d'organisation permettant leur marche maximale en continu pendant les heures d'ouverture.
 - . par la nécessité de ne pas augmenter les frais fixes de l'établissement qui sont déjà un handicap concurrentiel.

DB Y

.../...

- Les aides de l'état permises par le contenu de cet accord et améliorées du complément permis par un horaire collectif au plus égal à 32 heures par semaine ou 1460 heures par an de travail effectif.
- Les contreparties à l'obligation confirmée de porter des tenues vestimentaires et des équipements de protection individuelle fournis par l'établissement pour répondre aux exigences de la production de produits pour contacts alimentaires et pharmaceutiques, intégrées dans le salaire de base.
- . l'intégration du jour dit de "carnaval" dans les jours de repos supplémentaires induits par la réduction d'horaire.
- . l'intégration des jours de fractionnement dans les jours de repos supplémentaires induits par la réduction d'horaire pour le personnel en journée, pour améliorer les services aux clients internes et externes.
- . la systématisation d'un jour de fractionnement dans les jours de repos supplémentaires quel que soit la période de prise de congés pour le personnel posté. Ce jour est appelé jour de repos ARTT supplémentaire.

2.2 DUREE DU TRAVAIL

2.2.1 Définition de la durée du temps de travail effectif.

Le temps de travail est annualisé.

Il y a lieu de distinguer la notion de temps effectif de travail des différents temps qui peuvent faire l'objet d'un paiement.

Le paiement des jours non travaillés, en application de la convention collective ou des usages, qui sera maintenu n'assimile pas ces jours à du temps de travail effectif.

Il s'agit notamment :

- des jours fériés légaux
- des congés payés légaux
- des congés d'ancienneté
- des congés pour événements familiaux
- de la journée médaille

Le temps de travail effectif sert de référence :

- pour calculer les durées maximales de travail
- pour payer d'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires
- pour générer des repos compensateurs

DB M

.../...

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié :

- est à la disposition de l'employeur
- doit se conformer à ses directives
- ne peut vaquer librement à des occupations personnelles

La durée du travail effective s'apprécie sur une période d'un an à compter du 1^{er} mai de chaque année (période de référence des congés payés). Basée sur un horaire moyen de 32 heures hebdomadaire de temps de travail effectif, elle est de 1460 heures par an.

L'établissement est ouvert 6 jours sur 7.

Chaque salarié sera informé en début de période (Premier mai) de son temps de travail annualisé en portant à sa connaissance un compteur horaire individuel basé sur 1460 heures sur lequel s'imputeront les éventuels anticipation ou retard de prise de congés de la période précédente, des congés d'ancienneté ou d'éventuelles heures d'avances ou de retards de la période précédente et le jour dit "jour de repos ARTT supplémentaire" pour le personnel posté.

Chaque salarié sera tenu informé individuellement mensuellement de l'évolution de son compteur horaire annuel.

Les heures de repos consécutives au travail de nuit sont déduites du compteur horaire au fur et à mesure de leur obtention.

La réduction du temps travail se fera généralement par journée complète suivant un planning individualisé. Il n'est pas exclu que quelques postes de travail puissent être organisés de façon totalement individuelle dans la mesure où les aspirations du salarié et les exigences de l'organisation sont compatibles.

Les modalités de prises de congés payés restent définies chaque année au comité d'établissement.

2.2.2 Le temps de pause et de casse-croûte :

En application de l'article 212-4 du Code du Travail, les parties s'accordent sur le fait que le temps de pause n'est pas du temps de travail effectif, sans pour autant remettre en cause le principe du paiement de ce temps de pause.

Les temps de pause inclus dans le nouvel horaire collectif sont rémunérés de la même façon qu'avant l'Accord.

Pour le personnel en poste, le temps de pause correspond au temps de casse-croûte ou de repos. Pendant ce temps, le personnel ne peut pas être sollicité par sa hiérarchie.

DB 4/

.../...

Pour le personnel de jour, un temps de pause est inclus dans le nouvel horaire. Le bénéfice de cette pause journalière de 12 minutes reste à l'initiative du salarié (Voir 2.3.2).

2.3 MODALITE D'APPLICATION

Sauf circonstances exceptionnelles prévues dans le code du travail ou dans la convention collective :

- . la durée quotidienne de présence effectuée par un salarié ne peut excéder 10 heures.

En cas de problèmes d'ordre technique pouvant nuire à la sécurité des personnes et des biens ou mettant en situation périlleuse un client, il peut être fait appel à des volontaires parmi les agents des services techniques d'augmenter de deux heures le temps de présence quotidien maximal pour une intervention imprévue ou exceptionnelle.

Seuls sont habilités à prendre cette décision, en délégation de la direction de l'usine, le responsable d'astreinte, les chefs des services techniques, de la production et du personnel.

Ces deux heures feront l'objet d'une majoration de 25%.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures de travail effectif et ne pourra pas dépasser 42 heures de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines.

Au terme de l'article L.220-1 du code du travail et sauf dérogations, tout salarié bénéficiera d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

La planification de la durée du travail est adaptée en fonction du carnet de commande ou de la charge de travail dans une fourchette de 0 à 48 heures par semaine de temps de travail effectif. Toutefois, l'écart entre le temps de travail réalisé et le temps moyen hebdomadaire ne peut excéder plus de 10 postes ou journées d'avance ou de retard sans que le Comité d'Etablissement soit informé et consulté par la Direction sur ses décisions d'organiser les périodes de "remontes ou de récupération", de paiements d'heures complémentaires ou d'organisation de chômage technique ou de recours au travail temporaire.

Cette planification est faite pour une durée aussi longue que le permet la visibilité du carnet de commande et les changements n'interviendraient que sous réserve de prévenir les salariés concernés 8 jours calendaires avant l'entrée en vigueur de la nouvelle planification (par exemple le vendredi de la semaine en cours pour le samedi de la semaine suivante), sauf volontariat de ceux-ci.

O B M

.../...