

**ACCORD  
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE  
D'EQUIPES DE SUPPLEANCE  
TRAVAILLANT EN FIN DE SEMAINE  
AVEC DES HORAIRES REDUITS  
EN PERCAGE ACOUSTIQUE AU CDE  
COMPOSITES**

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

d'une part ,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFE-CGC : *BRISSET Luc*

Pour la CFDT :

Pour la CFTC : *COISY Rodolphe.*  
*CANIER Patrick*

Pour la CGT:

Pour la CGT-FO : *LENORMAND Olivier*

d'autre part,

Il a été conclu l'accord qui suit :

*GL* *Br* *CF* *[Signature]* *[Signature]*

### **Article 1 : Cadre juridique**

En application des dispositions des articles L 3132-16 et R 3132-11 du code du travail et de l'article 20 de l'accord national UIMM du 23-02-1982 modifié sur la durée du travail dans la Métallurgie, il est envisagé de mettre en place au sein de l'établissement du Havre, des équipes de suppléance de fin de semaine à horaires réduits spéciaux.

### **Article 2 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique au sein du Centre d'Excellence Composites pour l'activité de perçage acoustique où il apparaît des postes dits « goulot », c'est à dire des postes de travail de production où la charge des équipements industriels est supérieure à la capacité de ces moyens avec l'horaire maximum du travail en 3 X 8 sur les 5 jours de semaine (lundi à vendredi).

### **Article 3 : Justification de l'organisation du travail**

Le CDE composites connaît un accroissement de sa charge lié à la montée en cadence du programme A380, qui va passer d'une cadence 2,5 avions par mois fin 2010 à 3 avions par mois mi 2011.

Suivant les prévisions du plan de production fin 2010, les appels Clients, ligne d'assemblage A380, sont supérieurs à la capacité des machines de perçage.

Dans ce contexte, l'entreprise prévoit d'investir dans une nouvelle machine de perçage de type LCI01 sur le site Aircelle UK. Cette machine dont le dossier d'investissement est proposé fin 2010 ne pourrait être opérationnelle que mi 2012.

Par ailleurs, Aircelle s'engage en 2011 à procéder au recrutement d'un opérateur sur cette activité.

Afin de répondre à l'adéquation charge-capacité du perçage acoustique, il est proposé dans cet accord un fonctionnement en horaire de semaine (lundi – vendredi) avec des équipes en postes successifs matin, après-midi, nuit et un horaire en fin de semaine (samedi – dimanche) pour une équipe de suppléance travaillant en horaire réduit 24 h / semaine.



Ce type d'organisation du travail sera effectué tant que le rapport charge-capacité interne le nécessitera. En revanche, dans l'hypothèse, où cette charge se trouverait réduite dans les limites d'une charge équivalente à la capacité en horaire 3/8, le recours, aux équipes de suppléance serait interrompu et le personnel serait affecté prioritairement sur leur poste d'origine.

#### **Article 4 : Organisation et horaires de travail**

L'organisation comprend une équipe de suppléance constituée de deux opérateurs travaillant en deux postes de 12 h

Samedi de 12 H à 24H

Dimanche de 17H à 5 H le lundi matin.

Chaque poste inclut deux pauses casse-croûte de 30 minutes, ce qui ramène l'horaire de travail effectif à 11 h par poste.

Le personnel effectue un horaire hebdomadaire de 24 h. Il est convenu que le personnel concerné sera libre le reste de la semaine et qu'il ne peut aucunement prétendre cumuler cet emploi avec un autre. Cette mention figure sur l'avenant au contrat de travail remis.

Afin d'assurer un fonctionnement optimal à ce mode d'organisation la hiérarchie sera mobilisée pour apporter son soutien aux opérateurs soit par sa présence sur site soit sous la forme d'astreinte selon les plages.

#### **Article 5 : Rémunération**

La rémunération du personnel suivant cet horaire comprend une part identique (toutes primes comprises, sauf primes de panier) à celle du personnel réalisant un horaire 2 x 8 en équipe, selon les horaires en vigueur, soit 5 postes de 7,50 H pour un horaire fixe hebdomadaire de 37,50 h

A cette part s'ajoutent les primes de nuit (prime spéciale et majoration spéciale) pour chaque poste de nuit effectivement réalisé et les indemnités de panier correspondant aux pauses casse-croûte prévues.



En outre, une prime forfaitaire de 150,75 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 par semaine est attribuée au personnel optant pour ce rythme d'horaire. Le paiement de cette prime est garanti en cas d'absence maladie pour une durée de deux mois à 100% et d'un mois à 50%, et sans limite de durée en cas d'accident du travail ou de trajet, dans la mesure où cette forme d'horaire reste pratiquée durant cette période d'absence.

Cette prime forfaitaire est revalorisée des mesures d'augmentations générales de l'année en cours.

Ce rythme de travail se traduit par une minoration de l'horaire réel effectué qui a pour but de compenser les sujétions particulières liées à cette situation de travail. En l'occurrence la rémunération définie ci-dessus est exclusive de toute autre majoration salariale.

### **Article 6 : Absences et Congés**

La détermination des droits à congés s'effectue selon la réglementation en vigueur et est indépendante de l'horaire effectué. Les modalités de prise et de décompte des congés sont les suivantes :

- Congés légaux (5 semaines) : 5 semaines = 10 postes
- Congés supplémentaires (CS jours/an) = 2 postes (ancienneté, médaille)

Exemple indicatif : cas d'un salarié ayant actuellement droit à 4 jours d'ancienneté plus 1 jour congé médaille, soit CS = 5 jours.

Droits à congés	légaux	10 postes
	CS	2 postes
		_____
	TOTAL	12 postes (soit 6 semaines)

Cette réglementation vise dans son principe à ne pas désavantager ni avantager le personnel suivant l'horaire de fin de semaine.

La prise des congés payés s'effectue d'un commun accord avec la hiérarchie :

- soit par semaine complète,
- soit par fractionnement, celui-ci n'est admis que par journée entière.

Pour les autres absences (congés événements familiaux, crédit parental,...) il sera appliqué la même règle de conversion jours/poste que pour les congés payés afin d'assurer l'égalité avec les salariés en horaire de semaine (lundi au vendredi).



### **Article 7 : Jours fériés**

Les jours fériés survenant un samedi ou un dimanche sont travaillés (sauf le 1er Mai ) et donnent lieu aux majorations de rémunérations réglementaires .

### **Article 8 : Absence exceptionnelle**

Un jour d'absence supplémentaire sera accordé au titre des ponts payés, la date sera déterminée d'un commun accord avec la hiérarchie.

### **Article 9 : Période de fermeture de fin d'année**

Le personnel suivant les horaires de fin de semaine bénéficiera également des dispositions de fermeture de fin d'année.

### **Article 10 : Sécurité et remplacement des absences**

Le personnel ne pourra travailler en poste isolé. Il est impératif pour cela d'assurer la présence d'une deuxième personne sur ce secteur d'activité pour les horaires de fin de semaine.

Le responsable du secteur est en charge de planifier les remplacements sur absences programmées et d'organiser le déroulement de poste en conséquence.

En aucun cas un poste ne sera démarré avec une seule personne au poste.

L'entreprise assurera si besoin et avec accord de la hiérarchie, le transport en taxi du personnel qui pour des raisons de force majeure, ne pourrait utiliser son véhicule.

### **Article 11 : Accès à la formation et à l'information**

La formation professionnelle continue du personnel en équipe de suppléance de fin de semaine fait l'objet d'aménagement d'horaire de la part du Service des Ressources Humaines. Les actions de formation se déroulent avec un retour à un horaire journée, 2 x 8 ou 3 x 8 avec maintien de la rémunération habituelle.

Afin de conserver à ce personnel un accès à l'information sur la vie de l'établissement et le fonctionnement de l'unité, des réunions auront lieu avec leur hiérarchie au moins deux fois par an.



Ce personnel aura avec sa hiérarchie N + 1 au moins un entretien individuel annuel.

Dans le cadre de l'accord sur le droit syndical, le personnel concerné bénéficie de modalités spécifiques relatives aux heures d'information syndicale.

### **Article 12 : Choix du personnel et durée du contrat**

Les horaires réduits de fin de semaine ne sont applicables qu'au personnel volontaire et ayant fait l'objet d'une visite médicale confirmant son aptitude au poste et à l'horaire.

La formalisation de cette forme de travail fait systématiquement l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par le personnel intéressé pour une durée limitée à la durée de cet accord et pouvant éventuellement faire l'objet d'une prolongation.

Dans l'hypothèse où la charge des équipements ne justifie plus le recours à une équipe de suppléance, l'application de l'avenant est interrompu tant que la justification décrite dans l'article 3 n'est pas valable. Le personnel concerné en est avisé par lettre avec un préavis de 15 jours ce qui a pour effet que tout cycle de travail engagé ne peut donc pas être interrompu avant sa fin.

De manière réciproque le personnel pourra, sur demande individuelle écrite, renoncer à cette forme d'horaire avec un préavis de 15 jours.

### **Article 13 : Retour en horaire d'équipe 2 x 8 ou 3 x 8**

Le personnel en horaire d'équipe de suppléance de fin de semaine qui quitte cette forme de travail est réaffecté à son poste d'origine sauf demande expresse de l'intéressé. Dans l'hypothèse d'ouverture de poste par la mise en oeuvre d'équipements nouveaux, le personnel ayant opté pour cette forme d'horaire aura priorité pour pourvoir ces postes.

Si pour des raisons industrielles, le personnel était affecté à un poste en horaire 2 x 8 ou selon un horaire normal à la journée, il bénéficierait de toutes les dispositions prévues dans la convention d'entreprise sur le travail en équipe (Cf. Chapitre II Article 16).

### **Article 14 : Date et durée d'application**

Le présent accord prend effet à compter du 3 janvier 2011 pour une durée initiale de dix huit mois, soit jusqu'au 30 juin 2012.



**Article 15 : Dépôt de l'accord**

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

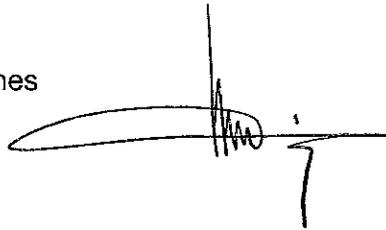
GL CP B.  

Fait à Gonfreville l'Orcher en 7 exemplaires, le 13 Janvier 2011

Pour AIRCELLE

Loïc PICOU

Responsable des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales,

• CFE-CGC représentée par :



• CFDT représentée par :

• CFTC représentée par :



• CGT représentée par :

• CGT-FO représentée par :

LENORMAND - Glisier

