



**ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET**

Entre :

L'établissement MFPM de CHOLET, représenté par Monsieur Thierry CLERC, chef du personnel et dûment mandaté.

D'une part,

ET

Les organisations syndicales de salariés soussignées :

Monsieur Ludovic ROBERT, en qualité de délégué syndical, désigné par l'organisation syndicale CFDT

Monsieur Michel LE THEIX, en qualité de délégué syndical, désigné par l'organisation syndicale CFE-CGC

Monsieur Julien BRARD, en qualité de délégué syndical, désigné par l'organisation syndicale SUD

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

JB

TC

RLT

CR



## ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET

### 1. PREAMBULE :

Suite à la négociation d'un accord d'établissement portant sur des mesures de réactivité ayant fait l'objet de plusieurs réunions de négociations entre les partenaires sociaux, un accord a été signé le 25 novembre 2016 puis fait l'objet d'un droit d'opposition majoritaire.

Le 12 décembre 2016, les parties signataires de cet accord, ainsi que le syndicat SUD, opposé au premier accord, ont officiellement demandé la réouverture d'une négociation, dans la continuité des précédentes réunions, afin de trouver un nouvel accord qui serait applicable rapidement.

Les partenaires sociaux ont ainsi été invités par la Direction à une ultime réunion de négociation à la date du 20 décembre 2016, en rediscutant de certains points déjà précédemment évoqués et qui pouvaient être redéfinis.

L'objet de cet accord est ainsi de préciser les modalités d'application des mesures d'accompagnement liées à la réactivité nécessaire à l'activité Semi-Fini du site de Cholet, qui dépend principalement des marchés Tourisme, Poids-Lourd mais potentiellement de différentes Lignes Produits pour certains matériaux.

Les parties signataires ont souhaité par cet accord, mettre en œuvre une organisation du travail permettant de répondre aux besoins des clients tout en maintenant l'équilibre entre la performance industrielle de l'activité et les aspirations des salariés.

Il est rappelé que les dispositions de l'accord MFPM du 19 décembre 2000 portant sur l'aménagement du temps de travail ne sont pas remises en causes et demeurent applicables à l'établissement.

### 2. CHAMP D'APPLICATION.

Le présent accord s'applique au personnel de l'établissement MFPM de Cholet travaillant au sein de l'activité Semi-Fini. De même, le personnel travaillant dans les groupes support de cette activité (maintenance, qualité, logistique, ...) suivant le même cycle de travail est concerné par cet accord. Les contrats CDI, CDD, temps plein et temps partiel sont concernés par cet accord.

Cet accord est applicable dans les conditions définies ci-après.

### 3. DESCRIPTION DU DISPOSITIF.

#### 3.1 La durée annuelle de travail

Les parties se sont mises d'accord pour organiser la durée de travail annuelle dans le cadre du dispositif dit en 3X8 4 équipes défini à l'article 2.4.2.4 de l'accord MFPM du 19 décembre 2000 portant sur l'aménagement du temps de travail.

Conformément aux dispositions de cet accord, le temps de travail annuel est fixé en année pleine à 1 412 heures par an. Ces 1 412 heures sont réalisées sous la forme de 197 journées de 7h10 minutes de travail effectif.

En plus de la durée mentionnée ci-dessus, les salariés effectueront, proportionnellement à la durée contractuelle, l'équivalent d'une journée par an au titre de la journée de solidarité.



## ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET

Cette journée, conformément à la loi, ne sera, dans la limite de 7 heures, ni rémunérée ni prise en compte pour les seuils de déclenchement des heures supplémentaires.

### 3.2 L'organisation du travail

Dans l'organisation du travail faisant l'objet de cet accord, l'ouverture de l'outil de production est réalisée :

- du dimanche à 21, 22 ou 23 heures au samedi à 21, 22 ou 23 heures, ou
- du lundi à 5, 6 ou 7 heures au dimanche à 5, 6 ou 7 heures.

Au-delà de cette ouverture, des dimanches peuvent être activés. Par travail du dimanche, il faut entendre une période de 24 heures correspondant, suivant le choix d'ouverture de l'outil de production :

- à l'équipe C du samedi et aux équipes A et B du dimanche, ou
- aux équipes A, B et C du dimanche

### 3.3 La rémunération forfaitaire

Le forfait de rémunération mensuelle lissée prenant en compte les pauses, casse-croûte et jours non travaillés (CA, JDR, jours fériés) ainsi que les majorations du travail des samedis est de 170,9 heures par mois.

Conformément au même accord, des aménagements permettent une ouverture de l'outil de travail sur 7 jours.

### 3.4 La mise en place d'un compteur sécurisation

Pour accompagner les baisses d'activité, un compteur de sécurisation est utilisé afin de maintenir la rémunération lorsque les journées du calendrier collectif ne sont pas travaillées. Cette disposition minimisera, voire évitera le recours aux mesures d'activité partielle, ou limitera le risque d'un changement d'organisation du travail.

L'unité de référence du compteur est en heures. Par facilité d'usage, nous parlons de jours.

#### 3.4.1 L'alimentation du compteur sécurisation

Une règle d'entreprise, adaptée au niveau de l'établissement, prévoit l'attribution de jours de repos supplémentaire (EA : engagement annuel) selon le nombre de dimanches travaillés.

Un nouveau système annule et remplace tout dispositif d'EA précédemment applicable au personnel concerné par le champ d'application du présent accord. Cette règle est ainsi remplacée par les dispositions ci-dessous.

Les parties signataires ont souhaité le remplacer par un dispositif qui gratifie l'engagement des personnes pour le travail du dimanche.

A chaque dimanche travaillé dans une année est appliqué un abondement calculé sur le temps de présence réel selon la règle suivante :

- Du 1<sup>er</sup> au 25<sup>ème</sup> dimanche inclus : un abondement de 25%
- A partir du 26<sup>ème</sup> dimanche : un abondement de 30%

JB

TC

RLT

LR



## ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET

Cet abondement spécifique crédite le compteur de sécurisation selon les règles définies au 3.4.2.

### 3.4.2 L'amplitude du compteur sécurisation

A partir de 5 jours atteints au compteur sécurisation dans une année, les abondements seront payés. Lorsque le compteur sécurisation atteint le seuil de 15 jours, les abondements seront payés.

### 3.4.3 L'utilisation du compteur sécurisation

Le compteur sera réalimenté selon les modalités décrites au paragraphe 3.4.1.

Pendant la période de baisse d'activité, les jours du compteur sécurisation sont utilisés par journées entières.

Le décompte correspond au profil horaire de la journée au moment de l'utilisation.

Dans le cadre d'une sortie des effectifs du site de Cholet (mutation, démission, licenciement, retraite, décès, ...), le solde des heures du compteur de sécurisation sera payé au taux horaire + prime ancienneté.

### 3.4.4 La rémunération des jours du compteur sécurisation lors de leur utilisation

La rémunération de base est maintenue : les primes à caractère permanent payées à travers l'IMH sont maintenues (IMH = prime d'inconvénient travaux sales, prime continue et ½ continue, douche, prime de nuit pour les permanents C (0,7h), prime chaleur presse cuisson).

### 3.5 Le traitement des majorations des dimanches et jours fériés travaillés

Conformément à l'article 5.1.3.2. de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2000, les majorations liées au travail du dimanche et jours fériés sont soit payées sans attendre la fin de l'année, soit récupérées au choix du salarié.

Ces modalités sont ainsi précisées :

- Par défaut, cette majoration sera payée. Dans ces conditions, un calcul de bonification sera réalisé pour valoriser les salariés qui auront privilégié le paiement à la récupération tout au long de l'année:
  - o Du 5<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> dimanche ou jour férié travaillé avec majoration payée, une bonification supplémentaire de 10% du temps de travail effectif
  - o A partir du 10<sup>ème</sup> dimanche ou jour férié travaillé avec majoration, une bonification supplémentaire de 20% du temps de travail effectif

Une prime, d'un montant correspondant à la somme de ces bonifications, sera calculée 2 fois par an en juillet et en janvier.

- Si le salarié fait le choix de la récupération de la majoration, celle-ci se fera en cours d'année. Chaque année, le compteur des majorations sera remis à zéro, les majorations non récupérées au 31 décembre alimentant automatiquement le CET individuel.



## ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET

### 4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

#### 4.1 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous condition de son dépôt au préalable au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes d'Angers. Il prendra fin le 31 décembre 2019.

Sauf avis contraire, exprimé et motivé par l'une des parties signataires à l'ensemble des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et au moins 3 mois avant la fin de l'accord, le présent accord à durée déterminée arrivant à expiration continuera à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

#### 4.2. Conditions de suivi et clauses de rendez-vous :

Les signataires ayant la volonté d'établir un partenariat cohérent pour le suivi de la mise en œuvre de l'organisation du travail, ont par ailleurs convenu de réunir périodiquement une commission spéciale de suivi. Cette commission sera constituée de représentants de la direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire. La commission examinera, si nécessaire, les adaptations et modifications de l'accord qui s'avèreraient nécessaires. Elle se réunira chaque semestre durant les trois premières années de sa mise en œuvre.

#### 4.3 Procédure de notification de l'accord par les parties signataires

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, dans les 8 jours qui suivent la date de signature.

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du Travail : seuil de 30% (signataires) et de 50% (opposition) des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles du comité d'établissement de Cholet.

#### 4.4 Exercice du droit d'opposition :

Dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord, les organisations syndicales non signataires pourront faire valoir un droit d'opposition.

L'opposition au présent accord devra être exprimée par écrit, être motivée en précisant les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des parties signataires. Ce droit d'opposition pour être effectif doit être exercé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueillies au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles du comité d'établissement de Cholet.

Si le présent accord était frappé d'opposition, il sera conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit. Il ne saurait, dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

JB

TL

RLT

5

LR



## ACCORD DU 21/12/2016 PORTANT SUR DES MESURES DE REACTIVITE POUR LE SITE DE CHOLET

### 4.5 Sécurisation

Les dispositions prévues dans le présent accord deviennent caduques en cas de disposition législative, réglementaire, judiciaire, conventionnelle, qui aurait pour effet de remettre en cause l'équilibre du présent accord.

### 4.6 Formalités de révision

L'accord pourra être révisé entre les parties dans le cadre des articles L2222-5 du Code du Travail.

### 4.7 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'employeur à la DIRECCTE des Pays de la Loire, Unité territoriale du Maine et Loire, selon les dispositions légalement définies, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes d'Angers. Mention de cet accord figurera au tableau d'affichage.

Fait à Cholet, le 21 décembre 2016

#### Pour l'établissement de Cholet :

Monsieur Thierry CLERC, chef du personnel

#### Pour les Organisations syndicales

Pour la CFDT :

M. ROBERT, Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC :

M. LE THEIX, Délégué Syndical

Pour SUD :

M. BRARD, Délégué Syndical

JB

TL

DLT