

ACCORD COLLECTIF D'ETABLISSEMENT PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'HORAIRES VARIABLES

Au sein de l'établissement Esso Raffinage SAF de Port Jerome - Gravenchon.

PREAMBULE

A la demande des salariés exprimée au travers de leurs organisations syndicales représentatives et dans le but de conférer de la souplesse et permettre ainsi un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, la direction et les organisations syndicales représentatives sont convenues, par le présent accord, de mettre en place un système d'horaires variables (dits encore « horaires individualisés » ou « horaires flexibles ») dont le cadre est détaillé ci-dessous.

Cet accord collectif a été soumis à la consultation du Comité d'établissement d'Esso Raffinage SAF de Port Jerome - Gravenchon portant tant sur le principe des horaires variables que sur le projet du présent accord collectif, ainsi qu'à l'information préalable de l'inspection du travail du Havre, conformément à la loi.

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Tout le personnel de jour non cadre quel que soit son type de contrat de travail (CDI, CDD) peut demander à bénéficier du nouveau système d'horaires variables directement auprès des ressources humaines. Les personnes ne souhaitant pas bénéficier du nouveau système continueront de suivre l'un des 2 horaires collectifs affichés actuellement en vigueur dans l'établissement soit :

- horaire 1 : du lundi au vendredi de 7 h 30 à 16 h 18 avec une pause déjeuner de 1 heure
- horaire 2 : du lundi au jeudi de 8 h 00 à 17 h 00 et le vendredi de 8 h 00 à 16 h 00 avec une pause déjeuner de 1 heure.

Le personnel pourra se porter volontaire pour bénéficier du système d'horaires variables à tout moment à partir de l'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE 2 : PRINCIPE DE BASE

Le système des horaires variables est destiné à permettre au personnel d'utiliser certaines flexibilités du lundi au vendredi tout en conservant un fonctionnement optimal des services. Ceci peut entraîner des contraintes de présence, pour la délivrance de permis ou lorsqu'on travaille, par exemple, avec des entreprises intervenantes ou des transporteurs.

Le système ainsi déployé ne modifie pas les régimes d'astreintes en place dans l'établissement couvert par le présent accord.

ARTICLE 3 : PRINCIPE GENERAL DE FONCTIONNEMENT ET DEFINITION DES PLAGES HORAIRES

La journée est découpée en plages d'horaires fixes (où la présence est obligatoire) et plages d'horaires souples (périodes pendant lesquelles la présence du salarié n'est plus obligatoire et durant lesquelles le salarié dispose d'une souplesse dans son horaire d'arrivée et de départ :

Plage souple d'arrivée : entre 7 h et 9 h 30

Plage fixe du matin : entre 9 h 30 et 11 h 30

Plage souple de prise du repas : entre 11 h 30 et 13 h 45

Plage fixe de l'après midi : entre 13 h 45 et 15 h 15

Plage souple de sortie : entre 15 h 15 et 18 h 30

La période de travail journalière inclut une pause déjeuner de 42 minutes (soit 0,7 heure) minimum.

La durée du travail standard journalière pour le personnel de jour, soit 7 heures et 48 minutes (soit 7,8 heures) du lundi au vendredi, n'est pas modifiée par le présent accord.

Chaque salarié doit travailler entre 5 heures et 48 minutes (soit 5,8 h) et 10 h par jour dans le respect des plages horaires définies ci-dessus. Il doit enregistrer chaque jour les écarts entre sa durée effective de travail et la durée standard journalière.

En fin de mois, la somme de ces écarts cumulée avec le solde du mois précédent doit être comprise entre -4 heures et +4 heures.

Une demi journée d'absence (RTT, congé payé ou absence autorisée payée par exemple) est assimilée à 3 heures 54 minutes (soit 3,9 heures) de travail effectif. Dans le cas d'une demi journée d'absence, le salarié devra travailler au minimum 2 heures et 54 minutes (soit 2,9 h) ce jour là.

Les heures supplémentaires éventuelles demandées par la hiérarchie (voir l'article 6 du présent accord) sont comptabilisées en sus.

Dans certains cas, les salariés devront être présents pendant les plages souples pour raison évidente de fonctionnement notamment réunion de service, d'instances, formation. Ces réunions devront se tenir dans la plage horaire 8 h-16 h 30.

Le nombre d'heures décomptées du salaire en cas d'absence non autorisée reste basé sur la durée standard journalière de l'établissement.

Pendant les phases d'inspection métal , d'arrêt ou de démarrage d'unité ou encore en cas de projet nécessitant un travail d'équipe coordonné, les salariés devront par exception respecter l'horaire collectif d'établissement.

Le comité d'établissement sera tenu informé des initiatives pouvant conduire, dans un secteur donné, au gel temporaire du système d'horaires flexibles.

ARTICLE 4 : RESPECT DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

Du fait de la diversité des situations résultant de l'application du présent accord, chacun doit veiller à ne pas dépasser les limites légales, l'employeur restant responsable du respect de la législation en matière de durée du travail. Pour rappel, les limites légales de travail effectif sont à ce jour les suivantes :

- 10 heures maximum par jour
- 48 heures maximum par semaine
- 44 heures maximum par semaine en moyenne sur une durée de 12 semaines consécutives

ARTICLE 5 : SYSTEME DE SUIVI DES HORAIRES VARIABLES

Le bilan quotidien et hebdomadaire est établi par le salarié et à disposition de son superviseur. Le relevé mensuel signé par le collaborateur et son superviseur direct doit être consultable par les délégués du personnel et l'inspection du travail pendant une période d'un an conformément à la réglementation en vigueur.

Si le solde en fin de mois est inférieur à -4h ou supérieur à +4h suite à une absence exceptionnelle ou non planifiée, cet écart doit être compensé sur le mois suivant le retour.

Les processus et formulaires existant dans l'établissement pour le suivi de la durée du travail seront adaptés à ce nouveau système.

La liste des salariés ayant choisi d'opter pour le système d'horaires variables sera tenue à la disposition des délégués du personnel.

ARTICLE 6 : IMPACT SUR LA GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Chacun a la faculté d'ajuster l'amplitude journalière de sa présence tant à ses contraintes propres qu'à celles que peut lui imposer son travail, et en tous les cas en respectant les plages horaires fixes.

Les heures reportées d'un mois à l'autre , ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Dans ce cadre, ne peuvent être déclarées comme heures supplémentaires sur le formulaire ad'hoc que les heures demandées par la hiérarchie au-delà de la durée quotidienne de travail standard de 7 heures et 48 minutes (7,8 heures).

ARTICLE 7 : TRANSITION A PARTIR DES SYSTEMES EXISTANTS

Il n'existait pas jusqu'à ce jour d'accord collectif au sein de l'établissement Esso Raffinage de Port Jerome Gravenchon, relatif à la mise en place d'horaires variables. Une décision unilatérale de l'employeur, du 4 février 1988, mise en place après consultation des représentants du personnel, permettait toutefois à certains salariés de bénéficier d'un système d'horaire flexible. La mise en place du présent accord vaut dénonciation de cette décision unilatérale. Cette dénonciation prend effet le 31 mars 2010. Pour les salariés concernés par le précédent système, le solde d'heures éventuel existant à la date de prise d'effet du présent accord sera transféré sur le compteur d'heures à compenser visible sur le bulletin de paye.

ARTICLE 8 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Cet accord prend effet le 1^{er} juin 2010 pour une durée indéterminée.

ARTICLE 9 : CONDITIONS DE DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions de droit commun.

En cas de dénonciation du présent accord sur les horaires variables, les débits et crédits devront être compensés en temps au cours du mois suivant l'arrêt du système.

ARTICLE 10 : PUBLICITE

Le présent accord sera, après notification et expiration du délai d'opposition, déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine Maritime ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes du Havre.

Fait à Notre Dame de Gravenchon, le 28 Avril 2010 En