

Avenant N° 2 bis à l'Avenant du 17 février 2000
relatif au Temps de Travail des Salariés
Prévention Incendie/Pompiers

Préambule

Par Avenant N° 2 en date du 17 février 2000 à l'Accord d'Entreprise du 15 avril 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, il avait été décidé de la mise en place, pour les salariés Prévention Incendie/Pompiers, d'une organisation du temps de travail réparti selon un cycle en alternance de 24 heures consécutives de présence (dont 20 heures travaillées) pour 72 heures de repos et, ceci, suite à la revendication unanime des intéressés.

Ce mode d'organisation du temps de travail pose des difficultés, notamment, par rapport au positionnement des heures de repos pouvant engendrer un non-respect des dispositions légales relatives à la durée maximale journalière, d'une part, et, d'autre part, pour la réalisation d'heures supplémentaires, heures supplémentaires qui répondent aux besoins de l'Entreprise et à la demande des intéressés.

Prenant en considération l'attachement profond des salariés au régime du 24/72, les parties se sont réunies à plusieurs reprises afin de trouver les solutions permettant de respecter tant les dispositions législatives et réglementaires, que les recommandations de la Médecine du Travail et les besoins de l'Entreprise. Au regard du rythme de travail choisi, la Direction rappelle qu'elle attache une importance particulière à la santé et la sécurité des salariés et aux recommandations du médecin du travail, qui, si elles n'étaient pas suivies, pourraient entraîner la remise en cause du présent avenant.

Elles ont mis tout en œuvre pour maintenir une organisation en 24/72 en y apportant les adaptations nécessaires pour répondre à l'ensemble des critères précités.

Article 1 : Cycles de Travail et Planification des Salariés

Pour le bon fonctionnement de l'Entreprise et conformément aux prescriptions du procès-verbal de sécurité, un service 24 heures sur 24 doit être tenu, 7 jours sur 7.

Pour répondre à cette obligation, quatre équipes nominatives seront successivement planifiées.

La planification sera faite annuellement et sera présentée chaque année au Comité d'Entreprise.

Le temps de travail des salariés Prévention Incendie/Pompiers est organisé sous formes de cycles de 4 semaines, à raison de :

- trois semaines à deux gardes,
- une semaine avec une garde.

Ainsi par cycle, le salarié réalisera 140 heures (sauf en cas d'absences non assimilées à du temps de travail effectif), soit 35 heures en moyenne par semaine.

Chaque garde est de 24 heures sur site dont 20 heures travaillées, du fait des 4 heures de repos qui ne sont pas du temps de travail effectif et qui ne sont pas rémunérées (cf. article 2). A l'issue de chaque garde, il est assuré aux salariés un repos de 72 heures.

Les salariés commenceront à 12 heures et termineront le lendemain à 12 heures, permettant ainsi de respecter la durée maximale journalière de 12 heures, celle-ci étant appréciée par journée civile s'entendant de 0 heure à 24 heures. Il est rappelé, à ce titre, qu'une dérogation à la durée maximale journalière de 10 heures est prévue conventionnellement par l'accord du 15 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour Assistance et Prévention.

La moitié des salariés de chaque équipe prendra son repos de sécurité de 23h30 à 3h30, l'autre moitié le prendra de 4h00 à 8h00 du matin. L'horaire de prise de repos est donné à titre indicatif sachant qu'il pourra varier d'une demi-heure avant ou après l'horaire indiqué ci-dessus.

Cette nouvelle organisation ne peut s'entendre que si le repos quotidien, fixé à onze heures, est respecté avant et après toute période d'activité travaillée sur le Site.

Les repas seront pris au cours de deux pauses planifiées de quarante cinq minutes chacune, au cours desquelles les salariés Prévention Incendie/Pompiers pourront être contactés par radio. De ce fait, et au regard des exigences du PV de sécurité, le temps de pause repas sera rémunéré, aucun départ anticipé ne pouvant être accordé, sauf circonstances exceptionnelles.

Au total, quatre vingt onze périodes par an d'activité seront planifiées (sans prise en considération des gardes supplémentaires liées à la réalisation des heures supplémentaires), incluant neuf périodes de congés payés par période de référence, correspondant aux cinq semaines légalement reconnues et à une période de congé supplémentaire (C6) (cf. article 9) accordée pour quatre vingt onze périodes travaillées ou assimilées à du travail effectif, entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante.

Article 2 : Prise en considération des Impératifs de Sécurité et de Santé au Travail avec les Recommandations du Médecin du Travail

Afin de répondre aux prescriptions et recommandations du médecin du travail, il a été décidé, tout en adaptant le cycle en vigueur de 24 heures consécutives sur site pour 72 heures de repos, de conserver un repos de sécurité de quatre heures, afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une période au cours de laquelle ils puissent se reposer sur Site¹, période pendant laquelle ils demeurent libres de vaquer à des occupations personnelles. Il est mis à leur disposition une salle aménagée afin de pouvoir dormir s'ils en ressentent le besoin, étant précisé que la Médecine du travail recommande vivement un repos effectif s'entendant par une période de sommeil. Il est convenu entre les parties que, pendant cette période de repos de 4 heures consécutives, les salariés ne pourront être appelés à intervenir. Comme précédemment, ce repos n'est pas du temps de travail et ne sera donc pas rémunéré. Le respect de cette règle demeure un élément déterminant de ce nouveau dispositif. En cas de non-respect, le présent accord pourrait être dénoncé par l'une des parties.

S'agissant des visites médicales, celles-ci auront lieu tous les 6 mois.

¹ Le Site s'entendant conformément à la définition donnée dans l'article 4 du Règlement Intérieur.

Article 3 : Création d'une Prime de Découcher

Prenant en considération les revendications des salariés de voir reconnaître les 4 heures de repos comme étant du temps de travail effectif, la Direction a accepté de mettre en place une compensation financière, tout en maintenant sa position consistant à considérer ce temps de repos de sécurité comme non rémunéré et non assimilé à du temps de travail effectif. Ainsi la Direction accepte d'instituer une prime dite de découcher.

La prime de découcher sera versée pour chaque période effective de garde nécessitant la prise du repos de sécurité libre sur site de 4 heures.

Elle ne sera pas versée en cas d'absence du salarié (à l'exception des absences assimilées à du temps de travail effectif) ni en cas de période travaillée ne nécessitant pas la prise du repos de sécurité sur site.

Son montant est de 25 euros bruts par garde. Cette prime sera applicable à compter du 1^{er} avril 2010. Elle sera intégrée dans le tableau récapitulatif des primes et bénéficiera, à ce titre, du mécanisme conventionnel de revalorisation tous les deux ans.

Article 4 : Recours aux Heures supplémentaires et Conditions particulières compte tenu de la Spécificité du Mode d'Organisation du Temps de Travail

Sur certaines périodes et en fonction des horaires d'ouverture du Parc, de l'absentéisme ou des événements spéciaux, l'Entreprise a souhaité permettre aux salariés de faire des heures supplémentaires, les salariés ayant eux-mêmes montré un fort intérêt pour la réalisation de telles heures.

A titre dérogatoire, il est ainsi possible d'effectuer des heures supplémentaires sur la base du volontariat compte tenu des spécificités du mode d'organisation du temps de travail et ceci alors même que les dispositions législatives et réglementaires permettent de les imposer. Toutefois, si l'entreprise n'arrivait pas à couvrir les besoins opérationnels, sur la base de ce volontariat, elle ferait appel à la sous-traitance. En ultime recours, elle pourrait être contrainte d'imposer les heures supplémentaires tout en prenant en considération les impératifs liés notamment à l'éloignement du site. A ce titre, la planification des heures supplémentaires interviendra le plus en amont possible afin de permettre aux salariés de s'organiser.

Il est convenu entre les parties que le temps de relève intervenant à la fin de chaque garde compris entre moins de 15 et 30 minutes pour les salariés devant rejoindre le Bâtiment Baloo est considéré comme du temps de travail effectif.

A titre de concession, il est convenu entre les parties que les heures supplémentaires seront d'une durée minimale de 4 heures même si les besoins opérationnels peuvent être inférieurs. Elles pourront prendre la forme d'une garde supplémentaire sous réserve du respect de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures par semaine ou de 44 heures sur douze semaines consécutives et sous réserve des dispositions figurant au paragraphe ci-dessous.

Pour tenir compte de la spécificité du mode d'organisation du temps de travail des salariés, les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que pendant la période de repos de soixante douze heures sous réserve de respecter en amont et en aval le repos quotidien de onze heures.

Conformément au mode d'organisation du temps de travail, à savoir un cycle de 4 semaines, et conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires seront appréciées et payées à l'issue du cycle de 4 semaines.

Par ailleurs, les heures supplémentaires pourront en application de l'avenant N° 6 à l'accord du 15 avril 1999, être payées ou récupérées au choix du salarié, choix exprimé par le salarié chaque année au travers de la remise du courrier prévu à cet effet.

Article 5 : Recrutement

A ce jour, chaque équipe est constituée de 32 salariés, avec 26 positions.

Afin de prendre en considération les besoins complémentaires permettant une planification plus facile, il a été décidé de recruter 4 salariés supplémentaires par équipe. Chaque équipe sera constituée de 36 salariés au maximum, avec 27 positions permettant l'atteinte de l'objectif recherché.

S'agissant de l'ouverture de nouvelles attractions, la Direction rappelle que l'évolution des effectifs sera fonction du PV de sécurité et des Commissions de sécurité.

Article 6 : Départs en Congés Payés simultanés

Pour faire suite aux réclamations des salariés par rapport aux départs en congés simultanés, la Direction accepte que, par équipe, puissent partir simultanément 4 salariés et 1 chef d'équipe ou 5 salariés si aucun chef d'équipe n'a posé de congés en même temps.

Article 7 : Augmentation du Nombre d'Heures de Formation

Afin de tenir compte des évolutions et besoins de plus en plus importants en matière de formation des salariés Prévention Incendie/Pompiers, il a été décidé d'accorder pour l'année civile 2010, un nombre d'heures de formation interne et externe pouvant aller jusqu'à 10.000 heures de formation au lieu des 2.000 heures réalisées à ce jour pour l'année civile 2009, étant précisé que ces 2.000 heures sont données à titre indicatif, dans la mesure où toutes les formations suivies n'ont pas nécessairement été enregistrées. Par ailleurs, pour les années civiles suivantes, il est bien entendu entre les parties que le plan de formation sera adapté aux besoins de l'entreprise et également au développement des salariés, pouvant entraîner une variation des heures de formation.

Article 8 : Parcours de Formation Professionnelle

La Direction s'engage à finaliser avant la fin du mois de juin 2010 le travail actuellement en cours sur le parcours de formation professionnelle des salariés Prévention Incendie/Pompiers, étant précisé que l'évolution des salariés ne pourra se faire qu'en fonction des besoins opérationnels et des postes disponibles, sans passage automatique à des coefficients supérieurs sauf en ce qui concerne les coefficients à l'ancienneté conformément aux dispositions de la Convention Collective d'Adaptation.

Article 9 : Prime de Nuit

Bien que ne répondant pas aux exigences posées pour bénéficier de la prime de nuit, et conformément aux pratiques antérieures, il a été décidé de permettre aux salariés Prévention Incendie/Pompiers de continuer à bénéficier de 6 primes de nuit par garde effectuée de 24/72.

Article 10 : Congés supplémentaires

Il avait été décidé d'accorder aux salariés Prévention Incendie/Pompiers un congé supplémentaire (C6), l'acquisition de ce congé supplémentaire étant subordonnée à l'obtention des 9 périodes de congés. Ce congé supplémentaire est maintenu dans les conditions précédentes. Par ailleurs, à titre de concession supplémentaire, il est accordé aux salariés Prévention Incendie/Pompiers un autre jour de congé supplémentaire. Ainsi les salariés bénéficieront désormais de deux C6. L'octroi de ce congé supplémentaire sera effectif sur la période de congés payés allant du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011. Ces congés supplémentaires seront traités comme les congés payés.

Article 11 : Durée d'Application, Entrée en vigueur de l'Accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} avril 2010, à l'exception des dispositions concernant l'article 10 dont la date de mise en œuvre sera celle indiquée dans le corps de cet article. Par ailleurs, il est précisé que cet avenant ne constitue nullement une modification de la durée du travail dans la mesure où les parties ont convenu de conserver un système d'organisation du temps de travail en 24/72, mais une simple modification des horaires, ne s'analysant pas en une modification du contrat de travail. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'imposeront à tous les salariés concernés, quelles que soient les dispositions prévues à leur contrat de travail.

Cet avenant pourra être révisé en fonction des éventuelles évolutions législatives pouvant avoir un impact sur son contenu.

Article 12 : Révision et Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve de respecter les formalismes légalement prévus notamment en termes de notification.

Article 13 : Publicité et Dépôt

Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise, aux autres organisations syndicales, étant précisé que les signataires pour les organisations syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les organisations syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 (huit) jours.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Melun.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l'avenant, ainsi que le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.


Fait à Chessy, le 09.03.10, en 13 exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés de l'Unité Économique et Sociale,

Daniel DREUX 

Pour la CFDT

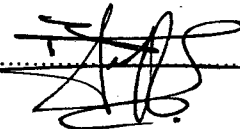
Pour la CFE-CGC

 09/03/10

Pour la CFTC

Pour la CGT

BETERSDORF FABRIEN



09/23/2010

Pour la CGT-FO

Pour le SIPE

Bernard BANHALES 9/2/2010



Pour l'UNSA