
HARMONISATION DES STATUTS

ACCORD COLLECTIF portant sur LES REGIMES D'ASTREINTE

AU SEIN DES ENTREPRISES ESSO SAF, ESSO RAFFINAGE SAF, MOBIL OIL FRANCAISE, EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE, EXXONMOBIL CHEMICAL POLYMERES et ESSO REP

Préambule

A la suite du rapprochement des activités des filiales françaises du groupe ExxonMobil, rapprochement ayant fait l'objet de procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel entre le 16 décembre 1999 et le 20 octobre 2000, la direction a proposé aux organisations syndicales un processus de négociation afin d'harmoniser les différents éléments du statut du personnel au sein des filiales françaises du groupe ExxonMobil.

Les organisations syndicales ont unanimement accepté le principe de ces négociations, dont la séance d'ouverture a eu lieu le 30 novembre 2000.

Le périmètre des négociations d'harmonisation inclut les entreprises suivantes :

ESSO SAF,
ESSO RAFFINAGE SAF,
MOBIL OIL FRANCAISE,
EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE,
EXXONMOBIL CHEMICAL POLYMERES
et ESSO REP,

respectivement dénommées dans les présentes ESAF, ERSAF, MOBIL, EMCF, EMCP et EREP.

La direction a indiqué que les négociations d'harmonisation poursuivaient un triple objectif :

- assurer l'équité entre les membres du personnel des entreprises concernées, afin qu'ils reçoivent une rémunération globale similaire pour un niveau comparable de compétence professionnelle et de performance ;
- faciliter les transferts de personnel entre les entreprises concernées, afin d'accroître tant les performances de ces entreprises que les possibilités de développement individuel de chacun ;

-
- garantir la simplification des procédures de gestion du personnel, en les rendant uniformes pour toutes les entreprises, et par conséquent plus faciles à mettre en œuvre, à expliquer et à communiquer.

La direction a également souligné sa volonté de conclure ces négociations d'harmonisation par des accords collectifs entre les partenaires sociaux, avec toutefois le ferme souci, tout au long de la négociation, de préserver la compétitivité des entreprises du groupe.

Conformément aux décisions prises lors des réunions de négociation d'harmonisation, un GTSH - Astreintes (Groupe Technique de Support pour l'Harmonisation), composé de représentants de la direction et des organisations syndicales, a été constitué sur le thème des astreintes ; il s'est réuni les 25 septembre 2001, 10 octobre 2001 et 15 janvier 2002.

Après examen des différents régimes d'astreinte en vigueur dans les entreprises appartenant au périmètre des négociations d'harmonisation, et ayant pris connaissance des dispositions de la loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, et notamment de l'article L.212.4 bis du Code du travail, le GTSH a retenu un certain nombre de conclusions et propositions en matière d'astreinte.

Ces conclusions, présentées et débattues en réunion plénière de négociation d'harmonisation les 25 et 31 janvier, 13, 14 et 28 février, 1er, 6 et 7 mars 2002, ont permis à la Direction et à certaines Organisations Syndicales de signer un protocole d'accord collectif en date du 18 mars 2002.

Sur ces bases, après consultation des instances représentatives du personnel des différentes entreprises concernées, le présent accord collectif a été mis en forme, permettant aux parties signataires d'arrêter ce qui suit :

Article 1. Objet du présent accord : un accord-cadre ExxonMobil sur l'astreinte

Le présent accord collectif constitue un accord-cadre ExxonMobil sur les régimes d'astreinte, afin d'arrêter le cadre conventionnel du recours à la pratique des astreintes.

Il servira donc de base à des accords d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités pratiques du régime d'astreinte considéré, afin de tenir compte des particularités et des besoins locaux de l'organisation ; ces accords d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions fixées par les présentes.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, tout régime d'astreinte mis en place par la direction dans le périmètre des entreprises signataires respectera les conditions fixées par les présentes.

Article 2. Définition de l'astreinte

Conformément à l'article 212.4 bis du Code du travail, *"une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif."*

Article 3. Considérations sur la notion d'astreinte, spécifiques aux entreprises du périmètre d'harmonisation

Le recours à l'astreinte doit être envisagé lorsque se présentent, en dehors de l'horaire de travail, de manière répétitive, mais avec des intervalles aléatoires ne permettant pas une planification, des situations nécessitant ou susceptibles de nécessiter une intervention du personnel compétent avant le retour normal des équipes sur le lieu de travail.

Le recours à l'astreinte peut être envisagé par la hiérarchie de manière permanente, ou au contraire pour une période limitée dans le temps, par exemple lors du démarrage d'un projet ou de la mise en service d'un équipement.

Article 4. Principe de limitation du recours à l'astreinte

La décision d'avoir recours à un dispositif d'astreinte est du ressort du chef d'établissement, étant précisé que ce dernier poursuivra la recherche d'un accord d'entreprise ou d'établissement, tel que visé à l'article 1, 2ème alinéa des présentes, afin de définir et mettre en place le dispositif d'astreinte envisagé.

Le recours à l'astreinte doit être limité à des raisons opérationnelles importantes ou à des impératifs de sécurité ; par conséquent, la sollicitation du personnel pour assurer un service d'astreinte doit être aussi réduite que possible.

Article 5. Choix du personnel sous astreinte

Le service d'astreinte doit faire appel en priorité au personnel volontaire pour l'exercer.

Le choix des salariés placés en service d'astreinte doit résulter d'une concertation entre la hiérarchie et les salariés potentiellement concernés du fait de leurs compétences ; tout collaborateur désigné pour effectuer une astreinte sans être volontaire pourra obtenir à sa demande un entretien avec son superviseur en se faisant assister par un représentant du personnel de son choix.

La hiérarchie doit, en tout état de cause, veiller

- à placer au sein du groupe d'astreinte l'ensemble des compétences requises.
- à ce que la mission confiée à chaque membre du groupe d'astreinte soit en rapport avec ses compétences, ainsi qu'avec la localisation géographique de son domicile personnel.

Article 6. Modalités de l'astreinte

Les modalités de mise en place d'un régime d'astreinte devront notamment inclure :

- la **liste détaillée des prestations** attendues du personnel sous astreinte, ainsi que le niveau de responsabilité associé à ces prestations : l'intervention pourra se traduire par un déplacement sur le lieu de travail ou par une action accomplie à distance grâce à une liaison téléphonique ou informatique;
- les **règles de programmation** des astreintes : plages horaires (hebdomadaires, mensuelles), fréquences... ; ces règles devront être établies de telle sorte qu'elles soient compatibles avec le respect par les salariés concernés des dispositions législatives et conventionnelles sur la durée de travail ; de convention expresse, un salarié ne pourra se trouver sous astreinte durant une période correspondant à une absence pour congés payés, pour RTT, pour repos compensateur ou pour tout autre motif d'absence autorisée ;
- le **périmètre** géographique d'exécution de l'astreinte : unité, salle de contrôle, site, ... ; ce périmètre devra être déterminé en prenant en compte les compétences, les habilitations et les niveaux de responsabilité requis ;
- la **constitution du groupe d'astreinte** : postes à pourvoir, compétences et habilitations requises, nombre de participants ... ; le nombre des membres du groupe d'astreinte devra être déterminé en prenant en compte les règles de programmation des astreintes, de manière à solliciter les membres du groupe à une fréquence acceptable ; une fréquence maximale de mise sous astreinte de chaque membre du groupe devra être fixée ;
- la **désignation des personnes ayant autorité pour appeler** le personnel sous astreinte;
- le **délai d'intervention** requis à compter de l'heure d'appel, de telle sorte que le collaborateur ait une appréciation exacte de la liberté de déplacement qui lui est accordée, notamment lorsqu'il dispose d'un téléphone portable ou autre système de télé-appel ; ce délai ne devra pas être inférieur au temps de trajet entre le domicile du collaborateur et le lieu de l'intervention ;

- les **moyens** mis par l'entreprise à la disposition du personnel sous astreinte :

* liaison téléphonique ou informatique (dispositif de télé-appel, liaison téléphonique particulière, portable, PC,..) ; il est précisé que l'entreprise privilégiera la mise à la disposition du salarié concerné d'un téléphone portable affecté à l'astreinte ;

* véhicule de service dans le cas où un outillage est nécessaire à l'exécution de l'astreinte ;

* recours au déplacement en taxi si nécessaire.

- dans l'éventualité d'un accord d'entreprise ou d'établissement, une **clause de suivi** dudit accord, afin de permettre aux partenaires sociaux, au terme des 12 premiers mois d'application, de procéder à un bilan des dispositions et des modalités d'application de l'accord : cette clause pourra par exemple prévoir, dans le délai précisé ci-dessus, soit l'inscription automatique du suivi de l'accord à l'ordre du jour du comité d'établissement, soit une réunion sur ce même thème entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales.

Article 7. Remboursement de frais

Les frais engendrés par l'exécution de l'astreinte seront remboursés par l'entreprise sur la base de la politique des frais professionnels.

Article 8. Personnel OETAM : compensation forfaitaire d'astreinte et repos compensateur d'astreinte

a) Principes généraux

Le collaborateur OETAM placé en situation d'astreinte perçoit une compensation forfaitaire d'astreinte correspondant à la contrainte représentée par cette situation.

Cette compensation prend la forme d'un versement monétaire ; tout collaborateur OETAM concerné a toutefois la possibilité de choisir de transformer une partie de celui-ci en repos compensateur d'astreinte, selon les règles définies par les présentes.

La compensation forfaitaire d'astreinte est identique dans l'ensemble du périmètre d'harmonisation défini plus haut ; elle est modulée selon le type d'astreinte effectuée : astreinte de semaine, du lundi au vendredi, astreinte de week-end, soit samedi ou dimanche, et astreinte de jour férié, ces différents types d'astreinte pouvant être combinés.

Il est précisé que chaque type d'astreinte couvre les nuits survenant durant la période considérée.

b) Compensation forfaitaire d'astreinte

La compensation forfaitaire d'astreinte est fixée à :

- 48 euros par jour d'astreinte de semaine, montant réputé correspondre de manière forfaitaire à une durée de 3 heures ;
- 72 euros par samedi ou dimanche d'astreinte, montant réputé correspondre de manière forfaitaire à une durée de 4,5 heures.

Pour une astreinte effectuée un jour férié, la compensation forfaitaire d'astreinte est majorée de 30 % par rapport à la compensation d'un samedi ou dimanche.

Cette majoration pour jour férié est portée à 60 % pour les astreintes effectuées

- le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier ;
- le 24 décembre et le 31 décembre après le départ des équipes au terme de leur horaire normal de travail.

La valeur de la compensation forfaitaire d'astreinte pourra être revue par les partenaires sociaux durant la négociation annuelle obligatoire.

c) Repos compensateur d'astreinte

Pour le cas où le collaborateur OETAM concerné choisit le repos compensateur d'astreinte, il perçoit la moitié de la compensation forfaitaire d'astreinte et bénéficie en outre d'un repos compensateur d'astreinte d'une durée égale à :

- 1,5 heures par jour d'astreinte de semaine
- 2,25 heures par samedi ou dimanche d'astreinte.

La durée du repos compensateur d'astreinte consécutif à une astreinte effectuée un jour férié est majorée dans les mêmes proportions que la compensation forfaitaire d'astreinte correspondante.

Article 9. Personnel OETAM : rémunération de l'intervention exécutée lors d'une astreinte

A/ Intervention effectuée sans retour sur le lieu de travail

Sur une base auto-déclarative écrite qui devra recevoir ensuite l'approbation formelle de la hiérarchie, seront traitées comme des heures supplémentaires en matière de paiement, de récupération et de contrôle de la durée légale du travail,

a) les heures de travail effectuées

- entre 21 heures et 5 heures du matin, du lundi au vendredi,
- tout au long de la journée et de la nuit, pour le samedi, le dimanche et les jours fériés ;

b) les heures de travail effectuées, du lundi au vendredi, après déduction du temps de travail effectif consécutif au premier appel passé, lequel est plafonné à une heure par jour, entre la fin de la journée et 21 heures, ainsi qu'entre 5 heures du matin et le début de la journée.

B/ Intervention effectuée avec retour sur le lieu de travail

La rémunération de cette intervention comprendra le cas échéant les éléments suivants :

1/ Indemnité de rappel

En application de l'article 406 de la CCNIP, lorsqu'un salarié OETAM revient sur son lieu de travail après avoir quitté l'établissement, il est procédé au versement d'une indemnité de rappel.

Cette indemnité est égale à une heure de salaire ; elle est portée à deux heures lorsque le rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), un dimanche ou un jour férié.

2/ Heures supplémentaires

Pour un salarié OETAM, les heures de travail effectif accomplies sur le lieu de travail lors d'une intervention exécutée dans le cadre d'une astreinte sont rémunérées en tant qu'heures de travail supplémentaires, avec les majorations conventionnelles associées prévues à l'article 413 de la CCNIP.

Ces heures supplémentaires entraînent attribution du repos compensateur légal.

En conformité avec l'article 413 de la CCNIP, les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, en principe dans les trois mois qui suivent leur réalisation, étant précisé que tout accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable en matière de compensation en temps d'heures supplémentaires serait alors applicable.

3/ Heures de travail exceptionnelles, dites incommodes

En application de l'article 415 de la CCNIP, un salarié OETAM appelé à effectuer exceptionnellement des heures de travail la nuit (entre 21 heures et 5 heures), le dimanche, les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts par exemple), percevra, en dehors des majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires, une majoration dite d'inconfort égale au taux en vigueur dans l'entreprise concernée.

Article 10. Personnel cadre : compensation forfaitaire d'astreinte, repos compensateur d'astreinte et rémunération de l'intervention exécutée lors d'une astreinte

a) Population concernée

De convention expresse, les dispositions du présent article s'appliquent aux cadres d'un coefficient d'emploi égal ou inférieur à 770 selon la classification établie par la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.

b) Compensation forfaitaire d'astreinte et rémunération de l'intervention exécutée lors de l'astreinte, avec ou sans retour sur le lieu de travail

Pour un cadre, la compensation forfaitaire d'astreinte sera calculée sur le taux horaire correspondant au salaire mensuel de base réel de l'intéressé, plafonné au salaire mensuel minimum UFIP du coefficient 560 et multiplié par

- 3 heures par jour d'astreinte de semaine
- 4,5 heures par samedi ou dimanche d'astreinte.

Cette compensation forfaitaire d'astreinte sera majorée pour astreinte de jour férié, au taux de 30% ou 60%, selon les conditions définies pour le personnel OETAM à l'article 8 des présentes.

La compensation forfaitaire d'astreinte, qui sera versée en tout état de cause à l'intéressé, sera réputée inclure la rémunération des interventions effectuées par le salarié lors de l'astreinte, avec ou sans retour sur le lieu de travail, à concurrence des durées suivantes :

- 3 heures d'intervention par jour d'astreinte de semaine,
- 4,5 heures d'intervention par samedi ou dimanche d'astreinte,

étant entendu que le dépassement éventuel de ce quota d'heures d'intervention rémunérées forfaitairement devra s'apprécier pour chaque journée d'astreinte.

Au-delà de ces durées d'intervention, il y aura compensation en temps des heures de travail effectif accomplies durant l'astreinte avec ou sans retour sur le lieu de travail

c) Repos compensateur d'astreinte

Si le collaborateur cadre choisit de bénéficier du repos compensateur d'astreinte, il perçoit la moitié de la compensation forfaitaire d'astreinte et bénéficie en outre d'un repos compensateur d'astreinte d'une durée égale à :

- 1,5 heures par jour d'astreinte de semaine
- 2,25 heures par samedi ou dimanche d'astreinte.

La durée du repos compensateur d'astreinte consécutif à une astreinte effectuée un jour férié est majorée dans les mêmes proportions que la compensation forfaitaire d'astreinte correspondante.

Article 11. Programmation et affichage des astreintes

Conformément à l'article 212.4 bis du Code du travail, *"la programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance."*

Lors de la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement sur un régime spécifique d'astreinte, tel que prévu à l'article 1, 2ème alinéa des présentes, les partenaires sociaux examineront la possibilité de relever les délais de prévenance stipulés à l'alinéa précédent.

Le tableau du personnel sous astreinte sera communiqué à intervalles réguliers ; le délai de prévenance défini devra être respecté.

Toute demande de permutation entre salariés appartenant au groupe d'astreinte devra être soumise à l'accord préalable de la hiérarchie.

Article 12. Information du salarié : état mensuel récapitulatif des astreintes

Conformément à l'article 212.4 bis du Code du travail, *"en fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante."*

"Ce document, qui est tenu à la disposition... de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an."

En outre, ce document sera transmis par la direction aux délégués du personnel de l'établissement.

Article 13. Information des instances représentatives du personnel

La direction fournira au comité d'établissement, sur une base trimestrielle, un tableau récapitulant mois par mois et collègue par collègue, au titre des différents régimes d'astreinte en place dans l'établissement :

1. le nombre d'heures d'astreinte effectuées ;
2. le nombre des rappels sur le lieu de travail ;
3. le volume des heures de travail effectuées au cours de l'astreinte ;
4. ainsi que, le cas échéant, le nombre des rappels sur le lieu de travail, hors régime d'astreinte.

Article 14. Prise d'effet

Les présentes dispositions prendront effet le premier jour du mois suivant la date de signature.

Article 15. Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence des entreprises signataires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Il sera affiché dans les établissements des entreprises signataires dès son entrée en vigueur.

Fait à Rueil-Malmaison, en 26 exemplaires originaux, et signé

* le 26 juin 2002, pour les entreprises Esso S.A.F., Esso Raffinage S.A.F., Esso REP, ExxonMobil Chemical France, ExxonMobil Chemical Polymères

* le 4 novembre 2002 , pour l'entreprise Mobil Oil Française

Accord signé par

Pour les entreprises :

Esso S.A.F.

M. P. Heinzle, Président - Directeur Général

Esso Raffinage S.A.F.

M. J.P. Vanlander, Directeur des Ressources Humaines

Esso REP

M. P. Heinzle, Président - Directeur Général

ExxonMobil Chemical France

M. P. Heinzle, Gérant

ExxonMobil Chemical Polymères

M. J.P. Vanlander, Directeur des Ressources Humaines

Mobil Oil Française

M. P. Heinzle, Représentant du Gérant

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

*** de l'Unité Economique et Sociale Esso S.A.F. / Esso Raffinage S.A.F.:**

C.F.E. / C.G.C.

M. J.C. Porte, Délégué Syndical Central

C.F.T.C.

M. A. Cardin, Délégué Syndical Central

C.G.T. / F.O.

M. H. Colinet, Délégué Syndical Central

*** d'Esso REP :**

C.F.T.C.

M. J.P. Duprat-Montserrat, Délégué Syndical

C.G.T. / F.O.

Mme Y. Bouquet, Déléguée Syndicale

*** d'ExxonMobil Chemical France :**

C.F.E. / C.G.C.

M. G. de Lastours, Délégué Syndical Central

C.F.T.C.

M. W.Assous, Délégué Syndical Central

*** de Mobil Oil Française :**

C.F.E. / C.G.C.

M. F. Rémont, Délégué Syndical Central

C.G.T. / F.O.

M. A. Chapel, Délégué Syndical Central

*** d'ExxonMobil Chemical Polymères :**

C.F.E. / C.G.C.

M. P. Poyé, Délégué Syndical

=== fin ===