

ACCORD
sur la mise en place des Equipes de Suppléance
de Fin de Semaine (E.S.F.S)
2010

ACCORD D'ETABLISSEMENT

Entre les soussignées

La Société **GLAXO WELLCOME PRODUCTION**, ci-dessous nommée **GWP** pour son établissement de Mayenne dont le siège social est 100, route de Versailles 78163 MARLY-LE-ROY.

Représentée par Monsieur Nicolas RAGOT, Directeur Industriel,
et Monsieur Jean-Marc DUSSOL, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives du site de Mayenne

- CFDT, représentée par Monsieur Didier GARNIER,
- CGT, représentée par Monsieur Martial EMERY,
- CFE-CGE, représentée par Monsieur Patrick FRISON

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
1. CADRE JURIDIQUE	4
2. CHAMP D'APPLICATION.....	4
3. MOTIVATIONS DE LA MISE EN OEUVRE DES E.S.F.S.....	4
4. EQUIPES DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE	4
4.1. SECTEURS ET NOMBRE DE SALARIES CONCERNES PAR EQUIPE en 2004.....	4
4.2. CONDITIONS D'EMPLOI DES E.S.F.S.....	5
4.3. ENCADREMENT DES E.S.F.S.....	5
4.4. HORAIRES, MAJORATION & DECOMPTE des JOURS TRAVAILLES	6
4.5. NON CONCOMITANCE.....	7
4.6. FORMATION	7
4.7. CONDITIONS DE QUALITE ET DE SECURITE.....	7
4.8. MOBILITE PROFESSIONNELLE	8
4.9. MODALITES DE MISE EN OEUVRE DES E.S.F.S.....	8
5. DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION ET REVISION, INTERPRETATION	8
6. FORMALITES DE PUBLICATION ET DE DEPOT	9

PREAMBULE

Suite à la propagation de la grippe A H1N1 le Centre d'Excellence de GSK a identifié de potentiels volumes supplémentaires pour l'ensemble des sites antibiotiques Pénicillines et Céphalosporines.

La consommation des antibiotiques pourrait ainsi être augmentée significativement début 2010. Ainsi le Groupe GLAXOSMITHKLINE a décidé dès maintenant de mobiliser ses 3 principaux sites antibiotiques que sont Vérone, Worthing et Mayenne afin qu'ils soient prêts à répondre à cet éventuel impératif de santé publique.

Les potentiels volumes supplémentaires pour le site de production de Mayenne liés à la pandémie (H1N1) seraient estimés à **7 millions de boîtes pour le premier trimestre 2010.**

La Direction du site de Mayenne doit impérativement renforcer ses effectifs pour la période concernée et mettre en place un plan de gestion des effectifs en vue d'anticiper les potentiels volumes supplémentaires attendus sur le premier trimestre 2010.

La Direction du site de Mayenne souhaite mettre en place des équipes de suppléance de fin de semaine (E.S.F.S) conformément aux dispositions de l'Article L. 3122-16 du Code du Travail.

Cette situation d'accroissement potentiel des volumes d'antibiotiques en début d'année 2010 intervient dans un contexte de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur le site de Mayenne, annoncé en décembre 2007.

C'est dans ces circonstances et dans une optique de sauvegarde de la compétitivité que la Direction entend poursuivre l'ambition du site de Mayenne en se positionnant comme un site de production d'antibiotiques de référence au service des patients du monde entier.

Il est précisé que cet accord est conclu et entrera en vigueur sous réserve de l'autorisation de l'Inspection du Travail qui sera sollicitée après information et consultation du Comité d'Etablissement et du CHSCT du site GWP de Mayenne.

1. Cadre juridique

Dans sa mise en oeuvre le présent accord se réfère à l'article L. 3132-16 du code du travail concernant le recours à des horaires réduits de fin de semaine.

Concernant notamment le repos compensateur le présent accord renvoie à la Loi du 9 Mai 2001 et à l'accord collectif de branche de mai 2002 portant sur le travail de nuit.

Concernant l'astreinte le présent accord renvoie à l'Article 7.1 de l'accord aménagement du Temps de Travail du 19 mai 2000 qui reprend les dispositions de l'Article L. 3121-5 et suivants du code du travail.

2. Champ d'application

Le présent accord a pour effet de mettre en place et de prévoir les modalités de recours à des équipes de suppléance de fin de semaine sur le site GWP de Mayenne pour les salariés titulaires d'un CDI ou d'un CDD ou d'un contrat d'intérimaire.

3. Motivations de la mise en oeuvre des équipes de suppléance de fin de semaine.

Afin de répondre à la potentielle demande supplémentaire, il nous est nécessaire d'allonger la durée d'utilisation des lignes de production.

Certaines lignes travaillant déjà en 3 équipes alternantes postées du Lundi au Vendredi, et afin d'éviter le recours aux jours supplémentaires pour le personnel en horaires de semaine, sur ces lignes, la Direction du site de Mayenne souhaite la mise place des équipes de suppléance de fin de semaine (E.S.F.S.).

4. Equipes de suppléance de fin de semaine

4.1. SECTEURS ET NOMBRE DE SALARIES CONCERNES par EQUIPE en 2010

Le présent accord concerne l'ensemble des secteurs du site GWP de Mayenne.

Cependant, en vue de donner une meilleure visibilité, il est à ce jour prévisible que les secteurs suivants seront sollicités par les E.S.F.S. :

- Production

- Conditionnement : 5 lignes identifiées : Optima 2, SIG, K1, Twin, C80

Avec 2 ou 3 personnes par ligne (CDL, Opérateurs), 1 Responsable Production, 1 Agent Polyvalent de Propreté, 1 Agent Polyvalent de Manutention, 2 Techniciens de Maintenance

- Logistique :

- Magasins Réception Expédition : 3 Magasiniers

- Ingénierie :

- Infrastructures : 1 Technicien Infrastructures

4.2 CONDITIONS D'EMPLOI DES E.S.F.S

Les E.S.F.S. ne seront pas employées en fonctionnement de semaine (du Lundi au Vendredi).

Les E.S.F.S. seront composées de salariés volontaires travaillant au sein du site GWP de Mayenne et seront organisées par cycles de 4 semaines continues à l'exception du service maintenance pour répondre aux impératifs de compétences.

Un délai de prévenance de 3 semaines sera observé avant le démarrage du cycle.

Le management concerné conserve le choix du personnel affecté aux E.S.F.S. parmi les volontaires déclarés en fonction du nombre de postes nécessaires, des compétences requises et de l'équilibre entre les équipes de semaine et les E.S.F.S.

Les salariés concernés feront systématiquement l'objet d'un avenant au contrat de travail qui formalisera ce changement de situation et fixera le terme au 31 mars 2010. Cet avenant pourra être renouvelé d'un commun accord pour une durée de 3 mois maximum conformément aux dispositions de l'Article 5 du présent accord..

Avant le passage en équipe de suppléance, les salariés concernés ne travailleront pas les 2 jours précédents qui auraient été effectués dans le cadre de leur horaire normal. Ceci afin de limiter leur activité sur une semaine de 5 jours lors du passage en E.S.F.S. Ces 2 jours seront des jours de repos.

En complément de 2 jours de repos, les salariés, s'ils le désirent, auront la possibilité de poser des jours de modulation la semaine d'entrée et/ou la semaine de sortie en E.S.F.S.

Le passage de l'horaire de fin de semaine à l'horaire normal ne pourra intervenir qu'après 3 jours (72 heures) de repos, soit une semaine de 2 jours de travail après la fin des E.S.F.S.

Le site GWP de Mayenne se doit de répondre aux besoins de ses clients. Par conséquent et en l'absence de salariés volontaires avec les compétences requises, l'entreprise aura une démarche active auprès de ses collaborateurs. Une modification du contrat de travail sera proposée aux salariés identifiés. En cas de refus, les conditions du contrat de travail resteront inchangées.

4.3 ENCADREMENT DES E.S.F.S

Il est convenu que l'entreprise procédera aux aménagements internes nécessaires afin d'assurer l'encadrement des E.S.F.S.

Une présence du management sera assurée pendant les horaires d'ouverture des E.S.F.S.

Selon les besoins identifiés par l'encadrement, présence physique et astreinte en E.S.F.S. pourront cohabiter au sein d'une même équipe.

L'astreinte pharmaceutique sera gérée en application de l'avenant n° 3 à l'accord aménagement du temps de travail.

Les astreintes autres (maintenance, informatique, infrastructures,...) déjà prévues par l'organisation seront gérées conformément à l'accord aménagement du temps de travail en vigueur.

Ces astreintes seront organisées selon les modalités suivantes :

- Une prime forfaitaire de **102.24€ (*)** sera versée par jour couvert par l'astreinte.
- Le temps d'intervention, pendant cette astreinte pour les salariés, sera rémunéré conformément à l'accord d'entreprise du 19 Mai 2000 en vigueur.

**valeur au 01/04/2009 revalorisé au même rythme que les augmentations générales de l'accord politique salariale en vigueur*

4.4. HORAIRES, MAJORATION, DECOMPTE DE JOURS & PRIMES

Conformément à l'article L 3132-16 du code du travail, il est envisagé de recourir à des horaires réduits de fin de semaine selon le modèle suivant :

4.4.1 HORAIRES :

4.4.1 .1- Fonctionnement avec une équipe de suppléance :

Samedi	Dimanche
06h00 – 18h00	18h00 – 06h00

4.4.1.2 – Temps de Pauses :

Une pause de 40' par poste est prévue pour le repas (après 6 heures maximum d'activité) et 2 pauses intermédiaires de 10' seront attribuées durant le poste, étant entendu que la continuité des équipements pourra être assurée à la demande du management sur une ligne à la fois par personne habilitée.

1 troisième pause de 15 mn (avec continuité d'équipement) sera attribuée durant le poste au titre de repos compensateur conformément à la Loi du 9 mai 2001 et en application de l'accord sur le travail de nuit étendu du LEEM du mois de mai 2003 traitant des contreparties spécifiques pour les travailleurs de nuit.

Cette troisième pause ne doit pas avoir pour effet de réduire l'amplitude du poste de travail mais doit être prise pendant le poste de travail.

Les temps de pauses sont intégrés dans le décompte du temps de travail effectif.

4.4.2 MAJORATION, DECOMPTE DES JOURS & PRIMES:

En référence à notre accord aménagement du temps de travail fixant la durée annuelle à 1599 heures travaillées pour les salariés, chaque heure de poste du samedi et du dimanche sera majorée de 50 % en temps (y compris les temps de pauses).

Par poste accompli de 6h00 à 18h00 une prime d'équipe de 30 % du taux horaire fixe (avec un minimum de **3.34 € ***) sera versée par heure effectuée.

Par poste accompli de 18h00 à 06h00 une prime de 50 % du taux horaire fixe pour le poste (avec un minimum de **5.56 € ***) sera versée par heure effectuée.

**valeur au 01/04/2009 revalorisée au même rythme que les augmentations générales de l'accord de politique salariale en vigueur.*

En complément et à titre exceptionnel le forfait accompagnant les ESFS cumulera les éléments suivants :

- 1) Un forfait exceptionnel de 50€ non proratisé qui sera versé par E.S.F.S. réalisée.
- 2) Un forfait exceptionnel de 1 jour de repos acquis par cycle de 4 semaines réalisé, soit 3 jours de repos acquis pour 3 cycles complets réalisés.

Les primes forfaitaires prévues par l'accord du 19 mai 2000 pour le travail du Samedi ne seront pas versées, la majoration de 50 % s'y substituant.

En raison de la fermeture du restaurant d'entreprise les Samedis et Dimanches une prime panier d'une valeur de 4.2 fois le minimum garanti soit **13.90 €** (valeur au 1^{er} juillet 2009) sera versée par jour travaillé.

Les jours fériés placés en fin de semaine seront chômés. Cependant, si la Direction faisait travailler les équipes de suppléance les jours fériés tombant en fin de semaine, la majoration serait alors portée à 100 % en temps et les primes seront doublées sur les heures effectuées pendant le poste de travail. Cette majoration et ces primes se substitueront à celles prévues pour les jours non fériés.

4.5 NON CONCOMITANCE

L'article 5.1.1.1 de l'accord de l'aménagement du Temps de Travail en date du 19 Mai 2000 prévoit que la présence du salarié peut être organisée en 4 ou 5 jours à répartir du Lundi au Vendredi et occasionnellement le samedi.

Dans l'hypothèse où la Direction du site de production de Mayenne demanderait à des salariés de venir travailler sur d'autres lignes un samedi, il ne pourrait lui être reproché d'avoir concomitance entre des équipes de semaine et les équipes de suppléance de fin de semaine.

4.6 FORMATION

Concernant les personnes recrutées en externe il sera prévu une formation en horaire normal ou en 2x8 sur :

- 1) Les conséquences opérationnelles et techniques du poste de travail et de son environnement.
- 2) Une formation pratique et appropriée sur la sécurité, notamment sur la prévention des risques professionnels, la circulation dans l'entreprise, l'accès aux locaux sociaux et l'utilisation des dispositifs de protection, etc.

Pour les salariés de l'établissement, le travail en E.S.F.S. n'impose pas de formation spécifique. Dès lors où les salariés seront affectés en ESFS ils ne pourront pas participer aux séances de formation pendant le cycle.

En aucun cas, les formations ne pourront avoir lieu sur les jours d'équipe de suppléance (Samedi et Dimanche, ni les jours fériés inscrits au sein de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique).

4.7 CONDITIONS GARANTISSANT QUALITE & SECURITE

Dans la mesure où l'activité prévue en E.S.F.S. sera exclusivement de routine la présence permanente d'un pharmacien-manager n'est pas nécessaire. Il est convenu que l'entreprise aura recours au système de l'astreinte pharmaceutique tel qu'il est prévu à l'article 4.3 du présent accord.

La présence physique d'un manager pendant les E.S.F.S. sera prévue. Toutefois, en cas d'absence du manager cette présence physique pourra être assurée par l'astreinte pharmaceutique.

Les équipes verront dans leur composition la présence obligatoire d'un sauveteur secouriste qui appliquera les procédures d'évacuation en vigueur et en sa possession.

4.8 MOBILITE PROFESSIONNELLE

Pour pourvoir les postes en E.S.F.S, il sera fait appel en premier lieu aux salariés volontaires de l'établissement de Mayenne en CDI, CDD ou sous contrat d'intérim.

Les salariés du site de production de Mayenne en cours d'exécution de l'avenant d' E.S.F.S. pourront demander à revenir en travail de semaine uniquement en cas de force majeure (événements familiaux conformément à l'article 9.4 de l'accord du 19 Mai 2000). Ces demandes seront appréciées par les responsables hiérarchiques.

4.9 MODALITES DE MISE EN OEUVRE

La mise en oeuvre des équipes de suppléance donnera lieu à une information/consultation du Comité d'Etablissement et du CHSCT.

Conformément à l'accord aménagement du temps de travail en vigueur à: « *les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées par l'accord, le justifient.* », et à l'article L. 3122-2 du code du travail les salariés travaillant en E.S.F.S. bénéficieront d'un délai de prévenance de 7 jours francs calendaires avant le passage effectif en E.S.F.S.

Avant le passage en équipe de suppléance, les salariés concernés ne travailleront pas les 2 jours précédents qui auraient été effectués dans le cadre de leur horaire normal. Ceci afin de limiter leur activité sur une semaine de 5 jours lors du passage en E.S.F.S. Ces 2 jours seront des jours de repos.

En complément de 2 jours de repos, les salariés, s'ils le désirent, auront la possibilité de poser des jours de modulation la semaine d'entrée et/ou la semaine de sortie en E.S.F.S.

Le passage de l'horaire de fin de semaine à l'horaire normal ne pourra intervenir qu'après 3 jours (72 heures) de repos, soit une semaine de 2 jours de travail après la fin des E.S.F.S.

5. Durée de l'accord, dénonciation et révision, interprétation

Le présent accord est établi pour une durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 mars 2010 et entrera en vigueur à la réception de l'autorisation de l'Inspection du Travail de la Mayenne.

La Direction et les Organisations Syndicales se rencontreront 1 mois avant le terme de l'accord pour faire un bilan de la période écoulée.

Ce présent accord pourra être renouvelé par période de 1 mois, et au maximum sur une durée de 3 mois, soit jusqu'au 30 juin 2010.

6. Formalités de publication et de dépôt

Deux exemplaires du présent accord seront déposés sur l'initiative de la DRH auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de La Mayenne dont un en version électronique et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de La Mayenne conformément aux dispositions légales.

Fait à MAYENNE

Le

En sept exemplaires originaux dont deux pour les dépôts et un pour chacune des parties signataires.

Pour la Direction,

Monsieur Nicolas RAGOT
Directeur Industriel

Jean-Marc DUSSOL
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

Didier GARNIER
Délégué syndical CFDT

Martial EMERY
Délégué syndical CGT

Patrick FRISON
Délégué syndical CFE - CGC