

**AVENANT n°1 à L'ACCORD AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL du 19 Mai 2000**

ACCORD D'ETABLISSEMENT

Entre les soussignées

La Société **GLAXO WELLCOME PRODUCTION**, pour ses établissements de Mayenne dont le siège social est 100, route de Versailles 78163 MARLY-LE-ROY.

représentée par Monsieur Marc SANTESMASES, Directeur Industriel

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives des sites de Mayenne

- CFDT, représentée par Monsieur Didier GARNIER,
- CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Yves AULNETTE

d'autre part,

Il a été conclu l'avenant n°1 à l'accord Aménagement du temps de travail signé le 19 mai 2000 et
modifie les articles suivants :

DC JYA

Ca

SH

ARTICLES MODIFIES :

les modifications apportées sont en grisé et en caractères gras

- 3.4 **DIMANCHES ET JOURS FERIES**
- 5.1.1.2 **MONTEE EN PUISSANCE PAR LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL DU SAMEDI EN EQUIPES (CYCLE 4 SEMAINES).....**
- 5.1.1.5 **GESTION DES ABSENCES POUR MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE ET EVENEMENTS FAMILIAUX.....**
- 7.2 **L'ASTREINTE OU LA PERMANENCE TECHNIQUE : INTERVENTION SUR UN JOUR FERIE.....**
- 7.3 PERMANENCE PHARMACEUTIQUE.....**
- 8.4.3. **LE TRAVAIL DU SAMEDI EN EQUIPES (CYCLES DE 4 SEMAINES DONT 4 SAMEDIS).....**
- 9.4. **CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....**

3.4 DIMANCHES ET JOURS FERIES

Le jour de repos hebdomadaire devant être donné le dimanche, il ne pourra être programmé de jour travaillé le dimanche, ni un jour férié.

Dans certaines circonstances exceptionnelles (panne d'équipement, panne informatique, travaux de sécurité, travaux de sauvegarde) où le salarié serait amené à travailler un jour férié, les heures travaillées seront rémunérées comme du temps d'intervention.

La majoration de 75 % sur le temps d'intervention est systématiquement payée.

En cas de travail en équipes se terminant sur un jour férié, les heures effectuées sur le jour férié, à partir de 0h, seront payées avec une majoration égale à 75% du taux horaire. Cette majoration se substitue à toute autre majoration.

5.1.1.5 GESTION DES ABSENCES POUR MALADIE, accident du travail, maternité et événements familiaux

Les jours d'absences assimilés à du temps de travail effectif (hors congés payés) sont valorisés à 8 heures pour une journée.

En application du paragraphe 5.1.1.2, les jours de modulation (employeur et salarié) inscrits dans la planification annuelle seront décomptés au fur et à mesure de la durée de l'arrêt de travail.

La maladie est validée à raison de 8H par jour selon la planification annuelle effectuée, à titre prévisionnel, en début d'exercice. Il ne sera pas fait de proratisation sur le nombre de jours de modulation employeur ni sur le nombre de jours de modulation salarié. Cependant, en fin d'exercice, il faudra vérifier que, les personnes qui auront eu des absences supérieures à 60 jours, ne présenteront pas de situation de dépassement d'heures.

dg JVA

U

SY

C'est au manager de veiller à une planification bien répartie, sur l'exercice, des jours de modulation, de façon à éviter la situation suivante :

Exemple - une personne prend tous ses jours de modulation sur le 1er semestre, puis se trouve en arrêt de travail au 3eme trimestre. Dans ce cas, elle aura bénéficié de plus de jours de modulation que réellement acquis à proportion des jours travaillés. (en moyenne 1 jour de modulation salarié ou employeur pour 7 jours travaillés).

7.2 Astreintes et permanences techniques

Définition :

La permanence technique est l'équivalent de l'astreinte mais sur une période continue de deux semaines consécutives du vendredi 18h au vendredi 18h.

Le salarié s'engage à intervenir dans les mêmes délais que l'astreinte, sauf pendant les heures habituelles d'ouverture du lundi au vendredi de 8h à 18h.

Un salarié ne peut être mis en permanence technique pendant une période de congés payés ou de modulation.

Rémunération de la permanence technique :

La personne de permanence technique perçoit une prime forfaitaire de 639.371 € (soit 4194 F au tarif 2000) par quinzaine (cette prime sera revalorisée selon les mesures d'augmentation générale prévues dans l'accord sur les salaires applicables dans l'exercice).

Rémunération du temps d'intervention :

Les temps de déplacement et d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif.

La majoration de 50% sur le temps d'intervention est systématiquement payée.

Frais de déplacement :

Ils sont remboursés sur note de frais selon le barème kilométrique en vigueur.

Les salariés, en astreinte ou en permanence technique qui effectueront des heures d'intervention pendant un jour férié, bénéficieront d'une majoration payée de 75% du taux horaire par heure d'intervention effectuée sur le jour férié (à partir de 0h). Cette majoration se substitue à toute autre majoration.

7.3 Permanences Pharmaceutiques

La permanence pharmaceutique est assurée pendant le fonctionnement des ateliers de production en 2x8 ou 3x8.

Sont concernés par la permanence pharmaceutique les pharmaciens d'encadrement de production ou les pharmaciens désignés.

La personne de permanence pharmaceutique perçoit une prime forfaitaire de 45,74€ (ou 300F) par poste de 8 heures.

94 JYA

CA SH

8.4.3. LE TRAVAIL DU SAMEDI EN Equipes

Une prime forfaitaire pour le travail du samedi est prévue et s'ajoute à la majoration des horaires 2 x 8 :

- Par samedi matin accompli en totalité : 15.245 € (soit 100 F)
 - Par samedi après-midi accompli en totalité : 30.490 € (soit 200 F)
 - Par samedi en horaire journée standard : 22.867 € (soit 150 F)
- Cette prime s'ajoute à la majoration prévue au paragraphe 8.4.1.

Pour le travail du samedi, le management doit veiller à ce que soient respectés deux jours de repos consécutifs.

(CYCLE SPECIAL DE 4 SEMAINES INCLUANT 4 SAMEDIS)

Dans le cadre de la mise en place d'un cycle de 4 semaines de travail en équipes et incluant le samedi :

- les horaires du samedi :

- équipe du matin : 6h – 12h avec une pause de 10 mn
- équipe après midi : 12h – 18h avec une pause de 10 mn

- les primes forfaitaires pour le travail du samedi (en équipes matin et/ou après midi) ne sont pas proratisées par rapport à 8h mais versées en totalité si le poste est au moins de 6h.

- le repos hebdomadaire sera de 48h et non de 2 jours consécutifs

- le compte épargne temps sera alimenté de 1.5 jours de CET par cycle complet de 4 semaines d'équipes.

Le cycle spécial de 4 semaines incluant 4 samedis pourra être mis en place après la Consultation du Comité d'Etablissement.

96 JYA

9.4 Congés pour évènements familiaux

Le personnel bénéficie sans condition d'ancienneté, d'une autorisation d'absences payées pour certains évènements familiaux. Ces congés doivent être pris, après justificatif au moment où l'évènement se produit.

- Mariage ou PACS du salarié : 1 semaine
- Mariage ou PACS enfant : à moins de 250 km : 1 jour
 à plus de 250 km : 2 jours
- Décès conjoint : 1 semaine
- Décès père, mère ou enfant : à moins de 250 km : 2 jours
 à plus de 250 km : 3 jours
- Décès frère, sœur, beaux-parents, grands-parents (du salarié) ou décès petits enfants :
 à moins de 250 km : 1 jour
 à plus de 250 km : 2 jours
- Décès gendre, belle-fille, beau-frère ou belle-sœur : 1 jour
- Congés paternité : 3 jours (à prendre dans les 15 jours entourant la naissance ou suivant l'adoption)
- Déménagement : 1 jour (si période d'essai terminée)
- Enfant malade : 5 jours par an et par enfant de moins de 14 ans
- Femmes enceintes : horaire de fin de poste aménagé

Les salariées enceintes pourront avancer l'horaire de fin de poste de 30 minutes par rapport à l'horaire journalier de 8 heures dès le 5^{ème} mois de grossesse. (sur présentation d'un justificatif)

- Rentrée scolaire :

Pour les salariés en horaires d'activités de production en équipe du matin, l'heure maximum d'absence sera autorisée et ajoutée à la durée de travail journalière (feuille d'anomalie signée par le manager).

Pour les salariés en horaires standards, cette heure d'absence pourra être planifiée

- Congé paternité :

En application de l'article L.122-25-4 du code du travail : le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de onze jours calendaires consécutifs ou dix huit jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les trois jours de congés actuellement accordés au salarié pour une naissance :

Le congé paternité de 11 jours ouvrés payés (non fractionnables), sera autorisé, sans condition d'ancienneté, et sera à prendre dans les 4 mois qui suivent la date de naissance de l'enfant et fixé sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours avant la prise du congé.

26 57A

Lu

Durée de l'avenant, dénonciation et révision, interprétation

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} novembre 2002 et est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des deux parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation ne sera effective qu'après préavis d'une durée de 3 mois. En l'absence d'un nouvel avenant, il s'appliquera au plus durant une période de 12 mois.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Cette demande de révision pourra être formulée dans les cas visés à l'article L. 132-23 du code du travail, tels que :

- l'entrée en vigueur postérieure au présent avenant, de convention ou accord de branche,
- l'entrée en vigueur d'accord professionnel.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et proposer des dispositions de remplacement.

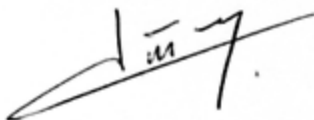
De plus, toute nouvelle disposition légale, réglementaire ou juridictionnelle qui serait en contradiction ou présenterait une difficulté avec une ou plusieurs disposition(s) du présent avenant entraînera une rencontre des parties signataires dans un délai de deux mois à l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner les conséquences à y donner et adapter les dispositions concernées par voie d'avenant au présent avenant.

Toute difficulté d'interprétation devra au préalable être soumise aux signataires et donnera lieu à un avis d'interprétation.

Fait à Mayenne le 24 octobre 2002

Pour la Direction,

Monsieur Marc SANTESMASES
Directeur Industriel



Cyril ALLIBERT
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales,

Didier GARNIER
Délégué syndical CFDT



Jean Yves AULNETTE
Délégué syndical CGC

