

Accord relatif à la réorganisation du service GIP du site de Fos-sur-Mer

Préambule

L'établissement d'ArcelorMittal Fos-sur-Mer exerce une activité industrielle reposant sur un fonctionnement en continu de ses installations. Cette particularité a conduit à mettre en place une organisation de travail fondée sur la régularité et la permanence des cycles de travail d'une partie de son personnel.

La Direction rappelle que la sécurité des personnes et des biens restera toujours la priorité principale de cette usine.

Les parties signataires conviennent qu'une partie de plus en plus importante des progrès en termes de sécurité provient de la capacité à répondre au mieux aux événements potentiels.

Face à ces évolutions, et conformément à ce qui est prévu dans l'accord CAP2020 signé le 23 octobre 2017 :

chapître 4 – section 1 – 4^{ème} paragraphe « *Les références de régimes de travail sont définies dans le présent accord. Les régimes décrits ci-après peuvent être qualifiés de structurels, et pourront être complétés par la voie de la négociation d'accords locaux afin de répondre au mieux aux besoins conjoncturels ou spécifiques des entreprises et/ou établissement* », les Organisations Syndicales et la Direction d'ArcelorMittal Fos-sur-Mer proposent donc de contractualiser un nouveau régime horaire de travail par rotations de 12 heures uniquement sur les salariés postés du Groupe d'Intervention et de Protection (GIP). Ce nouveau régime horaire sera appelé régime horaire « Régime 12H GIP ».

Les parties signataires conviennent que ce nouveau cycle de travail est plus avantageux du fait d'une moyenne hebdomadaire d'heure de travail inférieure à celle du cycle 5*8 antérieur, basé sur une moyenne hebdomadaire de 33h36.

Par ailleurs, le contexte économique du site de Fos-sur-Mer amène les parties signataires à convenir de la nécessité d'une réorganisation du service plus large que le seul régime de travail, afin de répondre au besoin de productivité du site.

C'est pourquoi en parallèle de la mise en œuvre du nouveau régime horaire de travail, les parties signataires de cet accord conviennent d'intégrer la ré-internalisation d'activités liées au service GIP et actuellement sous-traitées. Ces activités sont définies ci-après.

3 – Jours de Congés et durée du travail

Conformément à l'accord CAP2020, le nombre de jours travaillés, repos, CP, RTT ... sera défini de la façon suivante pour les années 2020, 2021 et au-delà :

Régime 5 x 12	2020	2021
Hr/an	1483	1483
Jours travaillés / an	124	124
DJ	12	12
NB J Année	366	365
Repos hebdo	0	0
Repos cycles	210	209
Fériés	0	0
CP	25	25
JCONS0	7	7
JRTT	0	0
TOTAL REPOS	242	241
Coefficient d'adaptation		1,213

4 – Rémunération

La rémunération relative au nouveau régime horaire 12H GIP, comprend un coefficient d'adaptation à l'horaire calculé à partir des majorations en vigueur sur le site (dimanche, jours fériés, etc.). Ce coefficient est de 1,213.

L'ensemble des autres éléments de rémunération liés au poste de travail tels que les primes de nuisance, les primes de relèves, les primes d'habillage/déshabillage ainsi que tous les types de défraiement (indemnités kilométriques, indemnités de restauration, etc.) seront appliqués strictement au nombre de jours réellement travaillé dans le cadre du nouveau cycle de travail.

Les salariés bénéficiant du régime GIP 12H continueront à percevoir au poste de travail les primes ponctuelles existant sur le site de Fos-sur-Mer telles que : la prime de pâques, la prime de Noël, la prime de jour de l'an, la prime Saint-Eloi.

La direction s'engage également à maintenir l'application des Heures Exceptionnelles en cas de renfort sur cycle de repos (cf accord Heures Exceptionnelles)

4.1 - Cas particuliers

Le passage en cycle 12h engendre une diminution de 64 postes de travail par an par rapport au cycle C5.

Afin d'accompagner l'adaptation de la rémunération du personnel du GIP liée à la diminution du nombre de postes, il est convenu entre les parties signataires que les éléments suivants du cycle d'origine (C5) sont compensés à 100 % :

- Les primes de relèves
- Les primes d'habillage/déshabillage

Cette compensation se fait sur la base des 64 postes non effectués, et sur une application du cycle de travail théorique.

Il convient de préciser que les éléments ne sont compensés que pour le personnel qui les perçoit au moment de la mise en application de l'accord, sous forme de 'groupe fermé'.

De plus la direction s'engage à compenser à hauteur de 100% la différence des 3,2% du coefficient de poste, générée par le passage du cycle C5 au cycle GIP 12h.

La somme de tous ces éléments sera inscrite sur le bulletin de paye sous la forme d'un « complément individuel de rémunération », et sera soumise aux cotisations sociales applicable aux éléments de salaire.

Le forfait de nuisance sera quant à lui maintenu, la direction s'engage à proposer un nouvel examen des nuisances par un ergonome dès l'entrée vigueur du présent accord afin d'en adapter le cas échéant le montant à la hausse ou à la baisse en fonction de la réalité rencontrée. Cet examen pourra être réalisé autant que nécessaire en fonction des besoins exprimés par les parties signataires.

Les parties conviennent que tous les éléments cités à l'article 4.1 du présent accord s'appliqueront exclusivement au personnel posté du GIP concerné par le passage en cycle de 12h présent au premier jour de sa mise en application.

Par ailleurs, la direction s'engage à appliquer les modalités du présent accord à tout salarié qui intégrerait les équipes du GIP dans le régime 12h dans le cadre d'une mobilité interne au site de Fos-sur-Mer, et à condition stricte que celle-ci ait lieu avant le 30 Juin 2021.

5 – Gestion du pointage

La prise des jours de congés, jours consolidés ou RTT, doit permettre à la fois d'assurer en moyenne un effectif suffisant sur tous les postes du cycle, tout en donnant à chacun la possibilité de prise de congés d'une manière équitable entre les salariés.

Le nombre de jours de CP est de : 25

Le nombre de jours de RTT est de : 0

Le nombre de jours consolidés est de : 7

Les salariés bénéficiant du régime GIP 12H continueront à percevoir en jour, les absences pour raison familiales telles que précisées dans la convention collective. Ces absences en nombre de jours seront appliquées au régime GIP 12h de la façon suivante (exemple) :

1 jour de congé mariage en cycle C5 = 1 jour de congé mariage en cycle 12h GIP.

La parties signataires conviennent d'appliquer l'accord d'établissement relatif aux congés et repos du personnel d'ArcelorMittal Fos sur mer (signé le 1^{er} Février 2018), aux salariés concernés par l'application cycle de travail en 12H.

6 - Gestion de la formation

En préambule, il est important de noter la différence entre le temps passé sur le poste de travail et le temps pointé en formation. Il s'agit de deux gestions de temps différentes.

Un jour de formation pour les salariés en poste représente 8h00 et 4h00 pour une demi-journée. Le compteur de gestion de la formation (RFORM) s'alimente tout au long de l'année.

Le temps de travail quant à lui dépend de la rotation. Dans le cas présent, le poste de travail représente 12h00.

Le respect des horaires de repos légaux reste un préalable à tout pointage.

- **Les formations se déroulant sur site pendant le temps de travail** et qui ont une durée inférieure au poste initialement prévu seront complétées par une présence au poste jusqu'au lancement de la formation ou à la fin de celle-ci. Les jours de formations pendant le temps de travail se déroulant 'hors bassin' (n'ayant pas lieu à Fos-sur-Mer ou dans les environs immédiats) ne seront pas complétés par un retour au poste avant ou après la formation.
- **Formation à la journée du premier poste de nuit** : Le salarié fait sa formation de 8h et ne vient pas travailler sur le poste de nuit.

Le pointage formation générera dans le compteur : - 8RFORM + 8RFORM.

- **Formation à la journée entre deux postes de nuits** : Le salarié fait sa formation de 8h sur la journée où il est censé être en 2e poste de nuit. Il ne vient pas travailler sur le 1er poste de nuit.
Le pointage formation génère : - 8RFORM - 8RFORM + 8RFORM = - 8RFORM.
- **Formation à la journée pendant le premier repos de cycle** : Les jours de formations se déroulant hors du cycle donneront lieu à l'acquisition d'heures de « récupération formation » équivalentes à la durée de la formation : + 8RFORM.
Le salarié réalise sa formation de 8h le lendemain d'un poste de nuit, le pointage formation génère - 8RFORM + 8RFORM.

Régularisation du compteur formation en fin d'année :

Le solde du compteur « récupération formation » évoluera au fil de l'année en fonction des formations réalisées hors cycle ou sur le cycle.

En cas de solde positif, les jours de « récupération formation », pourront être récupérés à la condition exclusive du solde préalable des compteurs annuels des CP, JConso, HHC, etc.

En cas de solde négatif du compteur « récupération formation » en fin d'année, il ne sera pas imposé de régularisation par le biais d'un ou plusieurs postes supplémentaires, le solde du compteur négatif sera reporté à l'année N+1.

Prise en compte du temps de travail

Comme précisé lors du préambule de l'article relatif à la formation, il est important de noter la différence entre le temps passé sur le poste de travail et le temps pointé en formation. Il s'agit de deux gestions de temps différentes.

La gestion du temps de travail se décompte « au réel ». Ainsi, le déclenchement des heures supplémentaires tiendra compte des heures réellement travaillées par le salarié.

7 - Réorganisation des activités

La mise en œuvre de l'organisation en régime 12h implique à terme la nécessité de créer une équipe en cycle 2*8 pour couvrir les relèves postées en cas de problème d'effectif.

Le service GIP prévoit dans le cadre de cette nouvelle organisation de créer des postes en horaire 8h (M2). Les salariés dont l'état de santé serait devenu incompatible avec le régime posté 12h (cf recommandations INRS) pourront potentiellement y être reclassés.

La création de cette équipe M2 doit être compensée par une baisse équivalente des effectifs du prestataire actuellement en charge des portiers.

Cela implique la ré-internalisation d'une partie des tâches de ce prestataire, notamment celle du « dispatch ».

La nouvelle organisation du GIP disposera donc d'après les termes du présent accord de :

- La création d'une équipe « GIP sûreté » sur horaire de journée 'élargi' soit de 6h à 22h (1 Jour + 2 Matins + 2 Après-midi)
- La ré-internalisation de la mission « garde volant », actuellement sous-traitée, par l'équipe « Jour » du GIP
- La ré-internalisation de la mission « Dispatch SB1 » par les équipes postées du GIP
- Le maintien du poste de « garde barrière SB1 » par un prestataire extérieur en horaire M2.

Pour cela, la Direction s'engage à ne transférer l'activité de dispatching qu'une fois que les travaux nécessaires au transfert du dispatch à SV1 seront réalisés, et que l'équipe GIP sûreté sera constituée.

La Direction s'engage également à laisser la priorité aux salariés pompiers postés concernant l'accès aux postes qui seraient ouverts. Par ailleurs l'intérimaire actuellement intégré aux équipes du GIP se verra proposer un CDI-Intérimaire, au moment de la mise en application du présent l'accord.

Les missions du dispatch sont détaillées en annexe 1 du présent accord.

Les missions de l'équipe « sûreté jour » sont précisées en annexe 2 du présent accord.

Les missions sûreté des postés (hors dispatch) sont détaillées en annexe 3 du présent accord.

7.1 - Accompagnement salarial équipe GIP sûreté

Afin d'accompagner l'évolution des activités, il est accordé aux salariés pompiers postés du GIP en C5 qui se proposent de rejoindre l'équipe sûreté en horaire M2 ou jour au moment de la ré-internalisation, les éléments suivants :

- Un aléa de carrière spécifique au GIP.

Pour accompagner la mise en place de cette organisation, la Direction propose de doubler la durée de dégressivité prévue à l'article 28 de l'accord Cap2020.

A titre d'exemple, le calcul de dégressivité serait appliqué comme suit :

Aléas de carrière CAP 2020			GIP
Ancienneté dans le régime (années)	Nbr de mois de compensation (mois)	Durée de versement (mois)	Rallongement de la durée de versement (mois)
5	$5 \times 2,4 = 12$	$2 \times 12 = 24$ mois	$4 \times 12 = 48$ mois
10	$10 \times 2,4 = 24$	$2 \times 24 = 48$ mois	$4 \times 24 = 96$ mois
15	$15 \times 2,4 = 36$	$2 \times 36 = 72$ mois	$4 \times 36 = 144$ mois
20	$20 \times 2,4 = 48$	$2 \times 48 = 96$ mois	$4 \times 48 = 192$ mois

La direction s'engage à maintenir les éléments du présent accord à tout salarié intégrant l'équipe M2 par une mobilité interne au site de Fos-sur-Mer, à condition que celle-ci ait lieu avant le 30 Juin 2021.

7
L.N
CG
DO

8 – Mise en œuvre et durée de l'accord

Cet accord prendra effet au 1^{er} Octobre 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée, l'application de ses dispositions n'étant pas liée à l'expiration éventuelle l'accord CAP2020.

9 – Suivi paritaire

Une commission d'application et de suivi (CASA), sera mise en place. Elle sera constituée de 2 membres de chaque organisation syndicale représentative signataire.

Cette commission se réunira autant de fois que de besoin à la demande de la Direction ou des organisations syndicales signataires, pour examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord ou les points d'interprétation éventuels issus des présentes dispositions.

10 - Révision - Contestation

En cas de modification ou d'évolution des textes législatifs, conventionnels, réglementaires ou accords de Branche, les parties signataires et représentatives conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais suivant la parution du nouveau dispositif pour examiner les adaptations qu'il serait éventuellement nécessaire d'apporter au présent accord d'établissement.

11 - Dépôt légal de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Martigues.

Fait à Fos- sur- Mer le 22 Septembre 2020

Pour les Organisations syndicales

Pour la Direction

CFE- CGC

CGT

DELAT Olivier


FO  GREGORY

CFDT LAIMECHE Nardine


8

L.N CG
DO

ANNEXE 1 : Mission du dispatch

Basé au Standard GIP à SV1.

Horaires intégrés aux équipes postées GIP 5x12h, mission répartie sur l'ensemble de l'équipe en rotation de 2 à 4h maxi

Formations minimales : CQPAPS + Formations de base GIP (incendie)

Veille des écrans de vidéosurveillance des portiers

Gestion des alertes intrusion des portiers et du contrôle d'accès

Répondre à l'interphone, diagnostiquer les problèmes d'accès aux portiers et piloter à distance l'ouverture / fermeture des portails, barrières et tourniquets, en appliquant les consignes.

Levées de doute à distance grâce au dispositif de vidéosurveillance (qui sera renforcé dans le cadre du projet)

Piloter à distance l'ouverture / fermeture des portails en cas de besoin, et blocage des barrières si nécessaire.

Demande d'intervention à l'équipe M2 (6h-22h) ou aux postés de la caserne (nuits & WE) en cas de besoin, notamment en cas d'intrusion, dégradation, altercation, accident de la circulation, bouchon important ou tout autre incident affectant la sûreté ou la bonne marche des portiers

Suivi et contrôle du matériel mis à disposition : contrôle journalier de l'état des installations et suivi par reporting. Faire remonter immédiatement les anomalies à l'équipe de jour en charge de la maintenance.

Tenue de la main courante électronique / manuelle

Renforcer le standard en cas de grosse intervention (ou réciproquement)

ANNEXE 2 : Mission équipe GIP Sureté

Bureau basé à SV1.

Horaires : 06h00-14h00 / 14h00-22h00

Formations minimales : CQPAPS + Formations de base GIP (incendie)

Interface avec les postés : retour mails des anomalies sureté détectées par les postés

Interface avec les secteurs : suivi des anomalies, relances, sensibilisation

Contrôles cinémo et éthylo à la journée (6h-22h)

Suivi et contrôle du matériel & des véhicules sureté

Contrôles aux portier (inopinés & heures de pointes) sur la période 6h-22h

Contrôles infractions routières (ceintures, téléphone, code de la route) sur 6h-22h

Rondes secteurs à la journée (6h-22h)

Gestion du portail K (6h-22h)

Gestion administrative des sanctions : étayer chaque dossier pour limiter les confrontations

Enquêtes vol : recherche approfondie avec enquête sur les lieux, recueil des faits & extractions vidéo

Maitrise des installations fixe intrusion et leur suivi

Suivi & maîtrise du contrôle d'accès, extraction des données

Suivi du fonctionnement et de la maintenance du parc vidéo, intrusion et contrôle d'accès. Premier diagnostic et demande d'intervention au prestataire de maintenance (en interface avec le responsable IF)

Support technique au Dispatch SB1

Gestion des visiteurs après 16h00 et jusqu'à 20h00

Conseil aux secteurs pour l'implantation d'installation vidéo ou intrusion, suivi travaux & améliorations.

Renfort des équipes postées en cas de grosse intervention ou problème d'effectif aux relèves

ANNEXE 3 : Missions sûreté des postés (hors dispatch)

Basés à la caserne I1.

Horaires : 5x12h

Formations minimales : CQPAPS + Formations de base GIP (incendie)

Interventions sûreté (levées de doute, intrusion, agression, altercation, éthylo test à la demande...) nuits, WE & JF

Rondes et contrôles sûreté nuits, WE & JF (y compris Village Entreprise)

Contrôles inopinés sécurité routière nuits, WE & JF

Gestion du portail K nuits, WE & JF

Contrôles inopinés spot aux portiers pendant les heures de relèves P1 (sur demande)