

## PROTOCOLE D'ACCORD PENIBILITE DU TRAVAIL DE NUIT

Au terme de séances de négociation, qui se sont tenues entre la Direction et des Commissions du Personnel de Syngenta CP Monthey SA qui ont abouti le 30 Octobre 2017, les parties ont convenu d'un accord sur de la considération et la mise en place de mesure tenant à réduire la pénibilité du travail en équipes.

### 2. Historique

Syngenta Monthey et partenaires reconnaissent le besoin d'aménager un certain degré de flexibilité de l'aménagement du travail pour ses employés postés travaillant sous le régime des équipes.

Au-delà de la flexibilité du temps de travail, Syngenta s'engage aussi à mettre en place des mesures préventives et des mesures particulières visant à accompagner les employés en équipe qui manifestent des difficultés d'adaptation au rythme de nuit et d'autres qui souhaiteraient une prise de retraite progressive, afin notamment de soulager le travail de nuit.

### 3. Dispositions d'exécution

Les parties ont édictées des dispositions en matière de la pénibilité de travail de nuit. Cette réglementation joint également avec « la directive relative aux régimes de travail flexible pour le personnel soumis au régime des équipes » doit aider à atténuer les contraintes liées à la rotation des équipes en particulier la nuit. Syngenta s'engage à faire respecter les dites dispositions qui revêtent dès lors d'une importance primordiale.

### 4. Mesures

#### 4.1 Prévention

##### 4.1.1 Dès l'engagement d'un nouveau collaborateur:

- Une discussion doit être menée à la signature du contrat pour expliquer les différents éléments pris en compte dans la prime d'équipe (par le service RH), et les comportements principaux à adopter pour faciliter et diminuer les inconvénients du travail de nuit (par le service médical).
- Une présentation donnée par un expert interne avec une discussion participative lors de la journée d'introduction des nouveaux engagés.

##### 4.1.2 Continuellement, tout au long de la carrière

Pour le personnel en équipe :

- Sensibilisation des équipes par l'encadrement (RdC, etc.), préalablement formé par un expert\*, lors des journées de sécurité.
- Sensibilisation par un module spécifique dans l'outil de e-learning MosChorus
- Sensibilisation par une communication régulière (par exemple par des messages sur les écrans en salle de commande)
- Sensibilisation lors des visites médicales.
- Pour les cadres qui dirigent du personnel en équipe (CE, CM et RDC)
  - o Interventions dans les ateliers CE, RDC, CM
  - o Formation des cadres sur la pénibilité du travail de nuit par un expert interne ou externe avec rappel tous les trois ans (
  - o Suite à la formation de base donnée par l'expert, le maintien de la connaissance du sujet est assuré par un contrôle annuel des acquis par un test sous MosChorus

\*Définition de l'expert : Est appelé expert, un expert au sens propre ou une personne formée et sensibilisée sur la thématique de la pénibilité de travail de nuit.

## 4.2 Réorganisation du travail

4.2.1 Il est convenu que, tout en respectant le nombre minimum de personnes –cibles- pour respecter les exigences HSE, les principes suivants s'appliquent pour les personnes bénéficiant des mesures d'aménagement selon la directive précitée:

- Les salariés travaillant en 7, 6, 5, 4 et 3 équipes devront privilégier la prise de congés sur les semaines à 7 jours, et l'encadrement favorisera la prise sur ces périodes (sauf durant période de congés estivaux)
- Réduire les semaines de nuit à 5/6 jours (selon le compteur des JC et des heures supplémentaires)
- De favoriser la prise de congés les semaines de nuit (Hors période estivale) tout au long de l'année (selon le compteur de vacances)
- Limitation du cumul d'heures mensuelles  $\leq 40H$  et JC
- Interdiction du cumul d'heure\* (Prise régulière d'heures sur les semaines de nuit)

4.2.2 Syngenta s'engage à favoriser le personnel bénéficiant des mesures de diminution de la pénibilité en favorisant le délestage de nuit à un horaire de jour ou 6/14- 14/22, si le tournus et les effectifs le permettent suite à l'appréciation de la Direction.

4.2.2 Le collaborateur est libre de la gestion de ses heures sous respect de la limite mensuelle, toutefois le gestionnaire doit s'assurer de faire respecter cette même directive

### 4.3 Création d'une base de données par la Direction

Il est convenu la création d'un référentiel de poste de travail servant à identifier et prioriser des places de jour ne nécessitant pas de formation supplémentaire particulière.

Il est compris par les parties qu'il est plus difficile d'envisager des postes nécessitant une formation conséquente dans le cadre de l'aménagement de retraite progressive. Néanmoins les engagements financiers importants réalisés par Syngenta pour la formation continue tout au long de la carrière doivent permettre un certain nombre d'évolution de carrière et d'une bonne employabilité même en fin de carrière.

## 5. Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité de ces personnes cibles sont référencées dans l'Article 4.1, 4.2 et 4.3 de la « Directive relative aux régimes de travail flexible pour le personnel soumis au régime des équipes » de Syngenta Monthey.

5.1 Employé ayant > 55 ans avec une recommandation médicale formelle du service médical de CIMO de prise en compte de la difficulté des postes en équipe de nuit.

5.2 Employé ayant > 58 ans souhaitant aménager son départ à la retraite progressivement.

Il est convenu que les critères d'éligibilité en ce qui concerne les travailleurs qui entrent dans le critère de pénibilité de travail de nuit sont négociées entre Syngenta et la Commission du Personnel, donc, elles ne seront ni changés ou modifiés sans consultation préalable des parties concernées.

### 5.3 Retraite progressive:

Il est convenu que la retraite progressive sera régie par le système lié au temps partiel tel qu'édicté dans les « directives relatives aux régimes de travail flexible pour le personnel soumis au régime des équipes adoptées » de Syngenta CP Monthey SA.

## 6. Application et monitoring

Assurer une mise en application dès le 1er Janvier 2018 :

- Mesures immédiates dès le 1er Janvier 2018 :
- Création d'une base de données des places de jour
- Communication de ces protocoles au personnel concerné (Ecran + Mailing)
- Mise en place d'un lien sur l'extranet (Document de demande)
- Possibilité de réduire les semaines de nuit
- Mise à disposition d'un module de formation MOS CHORUS fin Q1 2018
- Formation et sensibilisation de l'encadrement des bâtiments
- Re-communiquer sur les limites mensuelles existantes

Mesures concrètes au sujet de la prévention

1. Prévention au niveau de l'encadrement  
Voir Référence Chap. 8.2 « directives Syngenta ».
2. Prévention pour l'ouvrier

TB  
12  
B  
B2  
f

Voir Référence Chap. 8.2 « directives Syngenta »

3. Tout le long de la carrière

Voir Référence 8.2 « directives Syngenta »

Les deux parties conviennent de revoir, au cours de l'année 2018, les différents tournus d'équipe et leur impact sur la compétitivité du site sous le regard de la pénibilité.

Une délégation de la Commission et de la Direction s'assurera de la mise en place du protocole sur l'année 2018.

- Dans le cadre des réunions trimestrielles, discussion systématique sur le sujet.
- Enfin, la Commission du Personnel s'assurera de leur bonne application.

Ce protocole d'accord est assujéti à la Convention Collective de Travail susmentionnée.

Fait à Monthey, le 22 novembre 2017

Pour la Direction :

Pour les Commissions du Personnel:

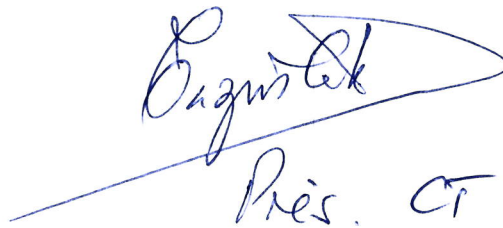
B. Boamanzezo

HR Business Partner Monthey

  
SITE MANAGER

  
Site manager

Coquin Serge

  
Prés. CT

BBZ  
CS  
12  
TB