



SERVICES
Fournisseur de talents

ACCORD D'ENTREPRISE

Métiers Partagés - Services

REVISIONS

Date	Nature de la modification	Signature
10/12/2019	Création & mise en œuvre	<i>Philippe BÉNITO</i> 
15/12/2020	Mise à jour de l'accord	<i>Philippe BÉNITO</i> 
02/01/2025	Mise à jour de l'Accord	<i>Philippe BÉNITO</i> 

SOMMAIRE

Table des matières

PREAMBULE.....	3
Titre 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article 1.1 Champ d'application.....	4
Article 1.2 Durée.....	4
Article 1.3 Révision	5
Article 1.4 Formalités de dépôt et publicité.....	5
Titre - 2 - DIALOGUE SOCIAL.....	5
CHAPITRE 2.1 REVUE D'ACCORD.....	5
CHAPITRE 2.2 DROIT SYNDICAL ET IRP	6
Article 2.2.1 Liberté syndicale et d'opinion	6
Article 2.2.2 Elections.....	6
Article 2.2.3 Bons de délégation	7
Article 2.2.4 Temps et frais de déplacement.....	7
Article 2.2.5 Rémunération des heures de délégation.....	7
Article 2.2.6 Renforcement des droits des élus représentants du personnel	7
Article 2.2.7 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	8
Article 2.2.8 Le Conseil Social et Économique.....	8
Titre - 3 - DURÉE DU TRAVAIL.....	11
Article 3.1.1 Durée du travail	11

PREAMBULE

Métiers partagés – Services (MP-S) est né en 2018 à l'initiative des adhérents de « Métiers partagés – Groupement d'Employeurs », avec l'objectif de répondre aux besoins des structures « marchandes – soumises au régime de la TVA » et de l'État en matière de Services RH.

En particulier organiser la mutualisation de compétences, la stabilisation des emplois précaires, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que la mise en œuvre d'ingénierie de formation.

Le dialogue social constructif est assuré par le Comité Social et Économique (CSE).

Le présent ACCORD D'ENTREPRISE Métiers partagés – Services présente toutes les dispositions mises en œuvre, en les organisant en un texte unique, cohérent et complet qui est déposé à la DREETS 41.

Il constitue désormais la référence des salariés de Métiers partagés – Services.

Entre **Métiers partagés – Services**, représenté par :

Philippe BÉNITO, Directeur Général

Et le **Comité Sociale et Économique**, représenté par :

Aurélie BOUSIER, Secrétaire

Il est convenu ce qui suit.

Titre 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 Champ d'application

En tant qu'Agence d'emploi, Métiers partagés – Services propose deux activités majeures :
Le Travail à Temps partagés et le Travail Temporaire, dans le cadre des prescriptions des articles L.1252-1 à L.1252-13 ; L.1251-1 à L.1251-63 et L.8241-1 du code du travail.

Points particuliers :

Le présent accord permet le non-versement d'indemnités de fin de mission pour les contrats conclus Saisonniers et d'Usage constant.

Cet accord intègre l'application de la déduction forfaitaire spécifique (Arrêté du 25.07.2005), dès lors que les postes de travail et les modalités d'usage le permettent. Après obtention par l'entreprise de l'accord écrit individuel expresse du salarié et contrôle de conformité avec les services de l'URSSAF.

Le périmètre d'intervention est national et son activité « multisectorielle », avec cependant une spécialité nucléaire pour laquelle elle dispose d'une certification spécifique.

Fidèle à ses valeurs, elle met en œuvre des actions innovantes et engagées en faveur de l'emploi et de l'inclusion sur les territoires. En s'appuyant sur une dynamique de maillage entre les acteurs comme le ministère des Armées et celui des Outre-mer.

L'objectif de Métiers partagés est de :

- Favoriser le développement de nouvelles formes de travail ;
- En répondant d'une part aux besoins des structures clientes ;
- En permettant d'autre part, par la complémentarité des activités, de réduire les effets de la précarité pour les salariés.
- Faciliter le retour à l'emploi, en adaptant par la formation les compétences des salariés aux besoins de l'Entreprise.

Le présent accord d'Entreprise se substitue à toutes les dispositions des accords, conventions et usages en vigueur au sein de Métiers partagés -Services.

Toutefois, les dispositions conventionnelles en vigueur à la date de signature et considérées comme plus avantageuses pour les salariés continueront à s'appliquer, à l'exclusion des dispositions du présent accord d'Entreprise. En cas de litige, il appartiendra aux représentants du CSE de déterminer ce qu'il convient d'entendre par « dispositions plus favorables ».

Article 1.2 Durée

Le présent accord d'Entreprise est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 1.3 Révision

Les parties signataires conviennent d'une possibilité de révision du présent accord d'Entreprise. En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision opérée dans les formes indiquées ci-dessus.

En tout état de cause, le présent accord d'Entreprise restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celui qui lui sera substitué.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer le présent accord d'Entreprise dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Article 1.4 Formalités de dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord conventionnel sera remis à la **Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)** de BLOIS (41). La diffusion du présent accord d'Entreprise aux représentants du Comité Social et Économique. Par ailleurs il est accessible sur notre site internet à l'ensemble de nos salariés.

Titre - 2 - DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 2.1 REVUE D'ACCORD

Il est institué une revue d'accord qui se déroulera au minimum une fois par an et qui aura pour objet :

Aspects non traités par le présent accord

S'agissant d'un sujet nouveau, les parties conviennent de mettre à l'ordre du jour des travaux, pour examen et recherche de solution, les problèmes collectifs qui n'auraient pas été directement résolus au sein de Métiers partagés - Services.

Révision de l'accord

La revue d'accord devra examiner au moins une fois par an les modifications souhaitées par les signataires.

Différents concernant l'interprétation ou l'application du présent accord

Le CSE sera saisi de tous les différents collectifs reposant sur un problème d'application ou d'interprétation du présent accord et qui n'auraient pas été directement réglés.

Les différents de toute nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis au CSE.

Un compte-rendu de décision ou de recommandation sera établi à l'issue de chaque réunion.

CHAPITRE 2.2 DROIT SYNDICAL ET IRP

Article 2.2.1 Liberté syndicale et d'opinion

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés comme leur employeur, à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

L'exercice du droit syndical, défini au livre IV du code du travail est réaffirmé, dans le respect des droits et libertés garantis par la Loi et en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les parties contractantes rappellent qu'il est interdit à tout employeur de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Elles rappellent qu'il est interdit également de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Métiers partagés-Services s'interdit, comme il interdit à ses représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Article 2.2.2 Elections

En raison de la mobilité des salariés, l'élection des représentants du CSE peut être réalisée en vote par correspondance.

Pour l'organisation pratique de ce vote, il est envoyé à chaque salarié un courrier comportant notamment les bulletins de vote, une enveloppe affranchie à utiliser pour renvoyer le vote, une note d'information sur les modalités d'exercice du vote par correspondance, la liste des candidats, les programmes électoraux, ...

Les listes électorales (des électeurs et des éligibles) seront affichées dans les locaux de MP-S, mais également communiquées aux salariés dans un délai maximal de 21 jours avant la date des élections. Il appartiendra à MP-S d'examiner les moyens permettant de transmettre ces listes aux salariés.

La date de dépôt des candidatures est fixée à 2 semaines calendaires avant la date des élections.

Article 2.2.3 Bons de délégation

Compte tenu de l'activité et du caractère particulier de MP-S, il sera institué des bons de délégation qui permettront d'assurer le libre exercice des missions des représentants du CSE. Toute prise de délégation supposera préalablement un bon de délégation destiné à comptabiliser le nombre d'heures utilisées par le représentant dans le mois considéré.

Ces bons seront délivrés dans les conditions suivantes :

Le représentant du personnel devra remplir le bon de délégation ;
Il devra le présenter pour visa à l'Entreprise Utilisatrice 48 heures en principe avant de quitter son service ; cette dernière le transmettra ensuite à MP-S.

Article 2.2.4 Temps et frais de déplacement

Les élus bénéficieront d'un remboursement de leurs frais de déplacements justifiés par l'exercice de leur mission et sur justificatifs, sur la base du barème en vigueur. Les temps de déplacements entre deux entreprises utilisatrices seront ajoutés au crédit d'heures dont bénéficie le représentant du personnel concerné.

Article 2.2.5 Rémunération des heures de délégation

En janvier de chaque année, sur la base :

- D'une part du salaire brut moyen de l'année précédente,
 - D'autre part du planning prévisionnel de l'année qui commence.
- L'employeur estime le salaire brut moyen de chacun des représentants du personnel dans l'année qui commence.

La différence entre ce salaire brut moyen et le salaire de base est versée à chacun des représentants du personnel, sous forme de prime horaire différentielle, au prorata des heures de délégation prises chaque mois.

En novembre de chaque année, le salaire réel au cours des 10 premiers mois est calculé et le salaire des deux derniers mois est estimé sur la base du planning prévisionnel.

Si l'écart entre la prime horaire différentielle calculée en début d'année et la prime horaire différentielle ainsi recalculée est supérieur à + ou - 5%, l'ajustement est réalisé sur les paies de novembre et de décembre.

Article 2.2.6 Renforcement des droits des élus représentants du personnel

Les parties conviennent que Métiers partagés- Services affichera désormais l'adresse courriel du CSE dans ses locaux, ainsi que sur son site internet et le nom de ses représentants.

MP-S procédera à l'élection des représentants du personnel du CSE dès que les seuils légaux d'effectifs auront été atteints.

Article 2.2.7 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les missions dévolues au CHSCT qui résultent de la réglementation en vigueur, sont désormais attribuées au CSE

Toutefois, MP-S résolument engagé dans l'amélioration des conditions de travail de ses salariés a décidé d'appliquer des dispositions plus protectrices que le cadre réglementaire. Principes développés et communiqués à l'ensemble du personnel au travers de sa Politique Santé et Sécurité au Travail.

Compétence

Le CSE (dans les conditions légales en vigueur) présent au sein de MP-S, mènera également sa mission en liaison avec le CSE de l'Entreprise Utilisatrice.

Les parties conviennent que les salariés mis à disposition bénéficieront des mêmes équipements individuels et collectifs que les salariés des entreprises utilisatrices.

Le Document Unique d'évaluation des risques est réalisé par MP-S avec la participation du CSE qui est signataire dudit document. Celui-ci fait l'objet d'une révision à minima annuelle, et aussi souvent que nécessaire du fait de l'évolution de notre environnement et de nos activités.

Les Entreprises Utilisatrices sont interrogées en amont de la mise à disposition de personnel sur les contraintes et conditions de travail liées au poste, ils transmettent toute information nécessaire à l'alimentation du dossier médical du salarié et à l'information du médecin du travail.

Article 2.2.8 Le Conseil Social et Économique

MP-S a mis en place un Conseil Social et Économique (CSE), celui-ci réunit les attributions des Délégués du personnel, du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Celui-ci déterminera les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de MP-S, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le code du travail.

1. Composition

Les membres du CSE sont élus suivant les dispositions légales et le nombre de membres sera fixé conformément aux dispositions en vigueur.

2. Crédits d'heures

Les membres du CSE disposent du temps nécessaire (le crédit d'heures) à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues. Ce temps est précisé dans l'accord préélectoral du 08 janvier 2019.

Ces heures de délégation feront l'objet d'un maintien de salaire. De plus, ce crédit d'heures pourra être pris aussi bien par le titulaire que le suppléant dans la limite du crédit global attribué de 20 heures. Ceci sans dépassement possible, et avec accord du titulaire.

Les réunions obligatoires du CSE, se tiendront une fois par mois (fixé à 10/an, excluant les périodes de congés d'été) et aborderont nécessairement les sujets relatifs à la Santé et Sécurité au Travail.

Les temps passés aux réunions seront considérés comme temps de travail effectif. Les frais de déplacement liés aux missions inhérentes à la fonction sont couverts par le budget alloué dont les dispositions sont prévues dans l'accord préélectoral du 08 janvier 2019.

3. Modalités d'exercice

Les dispositions applicables aux membres du Conseil Social et Économique sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur.

Métiers partagés - Services devra permettre aux membres de la Délégation Unique du personnel d'exercer au mieux leur mission et notamment de leur faciliter la transmission des informations économiques.

Dans le cadre de sa mission liée au CHSCT, le CSE, mènera sa mission auprès des salariés en termes d'information et de sensibilisation (Actions identifiées dans le Document Unique : chute de plain-pied, Incendie, risques routiers).

De même, il sera amené, dans les limites de ses possibilités, à accomplir sa mission en liaison avec le CSE de l'Entreprise Utilisatrice.

4. Budget commun de fonctionnement et d'œuvres sociales

MP- S verse au CSE une subvention destinée à assurer son fonctionnement et à financer ces activités sociales et culturelles, celui-ci est défini dans l'accord préélectoral du 09 janvier 2019 et pourra être révisé en fonction de l'évolution des effectifs salariés. Le versement s'effectuera en une fois début d'année pour l'année à venir, dès la connaissance de la masse salariale de celle-ci, soit après l'établissement de la DADS de l'année de référence en début d'année suivante.

Les règles de gestion de l'utilisation de ses fonds se font en « bonne intelligence » et strictement en conformité avec la législation en matière de gestion de budget et aux prérogatives du comité social et économique.

5. Suivi des moyens propres aux instances

A la demande des parties signataires et après fonctionnement des instances, un bilan de moyen mis à disposition des représentants du personnel sera établi. Au vu de celui-ci, la négociation d'une éventuelle adaptation de ces moyens en rapport aux carences constatées sera tenue.

Article 2.2.9 Mutualisation des heures de délégation

La mise à disposition des salariés de Métiers partagés auprès des Entreprises Utilisatrices ne doit pas être un frein à l'exercice normal des mandats de représentation du personnel.

La mutualisation des heures de délégation a pour objectif de répondre aux modalités particulières de fonctionnement de MP-S, et plus particulièrement de :

- Permettre aux représentants du personnel élus par les salariés d'exercer leurs mandats - ils seront désignés ci-après sous l'appellation RP,
- Faciliter la mise à disposition et assurer le maintien dans l'emploi des RP, et contribuer à leur développement professionnel,
- Assurer la qualité du service demandé par les Entreprises Utilisatrices et rendu par tous les salariés de Métiers partagés, y compris par les RP.

Avec la volonté de prendre en compte la représentation du personnel dans le but de garantir la qualité du dialogue social.

Les principes et modalités de fonctionnement :

Heures de délégation mutualisées :

Sont mutualisés les crédits d'heures relatifs aux mandats octroyés aux RP :

- Les représentants du Comité Social et Économique du personnel de Métiers partagés, soit 20 heures par mois.

Ainsi un crédit annuel d'heures sera attribué à l'ensemble des représentants du personnel titulaire. L'année de référence est l'année civile.

L'utilisation de ces crédits d'heures est considérée comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

En contrepartie de la mutualisation des heures, chaque représentant du personnel s'engage à ne pas dépasser le crédit d'heures annuel global affecté.

Toutefois, dans l'hypothèse d'un dépassement tout à fait exceptionnel du crédit annuel d'heures, les parties signataires s'engagent à se réunir dans les deux mois de la constatation afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives.

Bien entendu, cela ne remet pas en cause le droit des représentants du personnel à s'absenter de leur poste de travail afin qu'ils puissent participer à toute réunion à

l'initiative de Métiers partagés-Services.

Ainsi, les RP qui ne sont pas en période de travail planifiée auprès d'une Entreprise Utilisatrice participent aux réunions du CSE sans que cela n'affecte les heures mutualisées.

Intérêt de la mutualisation :

L'intérêt de mutualiser est de permettre aux représentants du personnel d'exercer efficacement leur mission et de planifier, dans toute la mesure du possible.

Pour les instances représentatives, c'est de planifier les permanences sur des activités qui sont programmées sur l'année : préparation des réunions de CSE, préparation des activités (chèque cadeaux, colis de Noël, voyages des salariés, etc ...).

Pour Métiers partagés - Services, connaître la planification des permanences des représentants du personnel permet de pouvoir s'engager sur une activité précise des salariés/représentants auprès des Entreprises Utilisatrices.

C'est ainsi mieux satisfaire le « Client » tout en garantissant un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Titre - 3 - DURÉE DU TRAVAIL

Article 3.1.1 Durée du travail

Les dispositions en matière de durée du travail sont définies par le présent accord.

a. Le temps partiel

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Métiers partagés-Services porte alors à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

b. Contrôle du temps de travail

Modalités

La spécificité de MP-S appelle à la mise en place de modalités de contrôle du temps de travail de ses salariés mis à disposition, en raison de l'aménagement

particulier du temps de travail de chaque client. Le décompte s'effectuera selon les modalités suivantes :

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées pour chaque salarié.

Ce décompte sera effectué sous la responsabilité de l' Entreprise utilisatrice qui le transmet à MP-S afin que celui-ci tienne un décompte du temps de travail de chaque salarié.

L'écart par rapport à la durée moyenne du travail est suivi dans un compte individuel. En accord avec la hiérarchie, le salarié pourra utiliser les heures de son compte individuel par heure(s), demi-journée(s), voire semaine(s) entière(s).

Que l'absence soit payée ou non payée (congrés payés, jours fériés, maladie, maternité, accident du travail), la durée de cette absence au regard de l'annualisation sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire ou quotidienne que le salarié aurait dû effectuer.

A la fin de la période annuelle, un bilan est tiré sur les douze mois écoulés.

Si, à l'initiative de MP-S :

- Le solde est positif, ces heures supplémentaires sont versées avec leur majoration de 25% ou 50%.
- Le solde est négatif, les heures sont alors considérées comme effectuées et le compteur individuel du calendrier remis à zéro pour les salariés concernés par le poste.

Rappel sur le décompte du temps de travail au sein de MÉTIERS PARTAGÉS-SERVICES

Pour répondre aux besoins d'adaptation de MP-S et aux souhaits des personnes d'avoir un suivi de leur activité et une régularité de leur rémunération mensuelle, le décompte du temps de travail pour tout le personnel se fait dans le cadre d'une période de référence annuelle de 1820h du 1er janvier au 31 décembre N.

Les rémunérations de base sont versées mensuellement indépendamment du temps de travail décompté sur le mois.

Il a été convenu que l'annualisation ne doit pas avoir pour effet de porter la durée journalière de travail effectif au-delà de dix heures et la durée hebdomadaire de travail effectif au-delà de 48 heures sur une semaine et 44

heures sur 8 semaines consécutives, sauf dérogation dans les cas fixés par les dispositions législatives, réglementaires, ainsi que conventionnelles liées à l'accord sur le travail du dimanche et des jours fériés. De plus l'horaire hebdomadaire ne peut excéder 44 heures pendant 20 semaines maximum.

Décompte des heures de travail dans un cadre annualisé :

Dans le cadre d'un horaire individualisé, les heures de travail supérieures ou inférieures à l'horaire légal hebdomadaire moyen effectif, sont comptabilisées tout au long de la période de référence annuelle dans un "compteur temps".

Les éventuelles contraintes liées à une activité accrue et engendrant un surcroît de travail sont, elles aussi, comptabilisées tout au long de l'année.

Le solde du compteur temps est établi en fin de période annuelle de référence. Il est convenu qu'en fin de chaque année, il sera possible d'effectuer un report partiel, sur l'année suivante, d'heures payées mais non travaillées au cours de l'année échue correspondant à un compteur négatif, et ceci sous les conditions suivantes :

Le report d'une année sur l'autre ne peut dépasser 35 heures par salarié

Un accord détaillé sur les salariés concernés et sur le montant des heures à reporter est signé, d'une part, par le Directeur de MP-S, et, d'autre part, par les représentants du CSE.

Les salariés concernés donnent leur accord par écrit.

Situation des salariés sortant en cours de période

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité des heures de la période du fait de son départ de Métiers partagés - Services au cours de la période annuelle de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, la régularisation des heures payées et non travaillées étant plafonnée à 70 heures.

Commission de suivi

La commission de suivi, composée des signataires du présent accord, mise en place au sein de Métiers partagés - Services ajustera et / ou complétera les dispositions pratiques nécessaires au bon fonctionnement de l'accord. Cette commission se réunit au moins trois fois chaque année.

Article 3.1.2 Aménagement du temps de travail

Compte tenu de l'objet même de Métiers partagés - Services, la durée du

travail de chaque salarié pourra être envisagée de manière individualisée et annualisée.

Le recours à la modulation du temps de travail a pour but de favoriser le développement de l'emploi, l'adaptation aux variations d'activité des structures clientes et la limitation des heures supplémentaires et, dans la mesure du possible, du recours au chômage partiel.

Pour les salariés à temps complet, l'horaire hebdomadaire ne pourra excéder 44 heures, et ce, pendant 20 semaines maximum par an. Le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles cet horaire pourra être effectué ne pourra excéder 8 semaines.

Modalités

La modulation du temps de travail nécessite l'information et la consultation des représentants du personnel.

Elle s'applique, aux personnels intervenant en « Nucléaire »:

- Sur l'année civile,
- De façon individuelle,
- Compte-tenu de la saisonnalité des « arrêts de tranches »,
- Sur l'intégralité des postes de travail.

Programmation de la modulation

La programmation de l'activité dépend principalement de celle établie par les structures clientes, qui elles-mêmes dépendent de l'exploitant EDF. Un calendrier prévisionnel pluriannuel, fait apparaître une période « creuse » récurrente de fin novembre N à février N+1.

La modulation fait l'objet d'une programmation prévisionnelle annuelle, définissant de façon indicative les modalités de l'activité envisagée par salarié.

La programmation est définie pour la durée de la modulation, qui correspond à une période de douze mois. Cette période annuelle est fixée en respectant les dispositions fixées précédemment. En cas de modification de la période annuelle les représentants élus du personnel seront informés et consultés au moins 15 jours avant le début de la nouvelle période.

La programmation retenue fixe les durées hebdomadaires prévisionnelles et sera portée sur l'annexe annuelle au contrat de travail des salariés concerné. Cette annexe sera transmise dans les quinze jours qui précèdent la période concernée.

Modifications de la programmation

Toutes les modifications nécessaires de cette programmation font l'objet d'une information des représentants du personnel et des salariés selon le délai de prévenance en vigueur de quinze jours.

Dans les cas d'urgence ou en cas de nécessité de bonne gestion de MP-S, le délai de prévenance pourra être ramené à trois jours et faire l'objet d'une information aux représentants du personnel dans le mois qui suivra la modification. Cette information sera également communiquée à la commission de suivi lors de ses réunions.

L'utilisation répétitive du délai de prévenance de 3 jours fera l'objet d'une contrepartie au bénéfice du salarié concerné. Cette contrepartie sera étudiée ultérieurement dans le cadre de la commission de suivi instituée par le présent accord d'entreprise lorsqu'il sera possible d'en tirer des enseignements significatifs au regard de l'ensemble des établissements.

Suivi

Compte tenu de la fluctuation des horaires et des différentes modalités d'aménagement du temps de travail au sein des structures adhérentes, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel. Chaque salarié bénéficiera d'informations mensuelles sur son temps de travail total depuis le début de chaque période de modulation. Ces informations sont au nombre de 2

- Le temps de travail effectif réel ;
- L'écart par rapport à la moyenne de 35 heures.

En cas de périodes non travaillées, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telles que arrêts maladie, accident, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Article 3.2 Travail du dimanche, des jours fériés et de nuit

a. Travail du dimanche

Les parties au présent accord conviennent que dans le cas de mise à disposition d'un salarié de Métiers partagés - Services au sein d'une entreprise cliente bénéficiant des dispositions de dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi concernant l'obligation du repos dominical celui-ci se verra appliquer le même cycle de travail que les salariés de l'entreprise d'accueil, soit la possibilité de travailler le dimanche.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que les salariés de MP-S bénéficieront des mêmes avantages spécifiques liés au travail du dimanche qui sont accordés au sein de l'entreprise d'accueil. Cependant, compte tenu d'une programmation de l'activité liée à une annualisation du temps de travail en vertu des accords 35 heures signés le 20 décembre 1999, ces

avantages spécifiques se traduiront en priorité sous la forme de paiement et non sous forme de récupération, dans le but ne pas déprogrammer l'activité inscrite dans le planning annuel du salarié. Cependant, la récupération pourra s'envisager si celle-ci est prévue dans le programme d'activité indicatif prévu avec l'entreprise d'accueil.

b. Travail des jours fériés

La structure cliente dans le cadre de son activité peut être amenée à faire travailler le salarié mis à disposition par MP-S durant les jours fériés. Compte tenu que le code du travail ne prévoit aucune disposition particulière pour le travail effectué un jour férié autre que le 1^{er} mai, les parties conviennent que les dispositions de majoration de salaire prévues au sein de l'entreprise d'accueil s'appliqueront au salarié mis à disposition par MP-S, et ceci toujours en vertu du caractère spécifique que représente le travail d'un jour férié.

c. Travail de nuit

L'Entreprise Utilisatrice dans le cadre de son activité peut être amenée à faire travailler le salarié mis à disposition par MP-S durant des horaires de nuit. Compte tenu que ce sont les accords conventionnels qui régissent les dispositions particulières en termes de majoration des heures de travail de nuit, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles au travail de nuit de la structure utilisatrice seront appliquées au salarié mis à disposition par MP-S, et ceci en vertu du caractère spécifique que représente le travail de nuit.

Blois, le 02 janvier 2025

Le représentant du Conseil Économique et Social



Le représentant de l'Entreprise

Philippe BÉNITO

