

**GUIDE ADMINISTRATIF**

**DU PERSONNEL POSTE**

**EN 3 x 8 CONTINUS**

(Raffinerie de Gravenchon)

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. TABLEAU DE QUART 3X8C .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PRIME DE QUART.....</b>	<b>5</b>
<b>3. PRIME DE PANIERS .....</b>	<b>6</b>
<b>4. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPENSATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES .....</b>	<b>8</b>
<b>5. HEURES INCOMMUNES.....</b>	<b>10</b>
<b>6. REPOS COMPENSATEUR LEGAL .....</b>	<b>11</b>
<b>7. TICKETS DE FLEXIBILITE .....</b>	<b>12</b>
<b>8. RELEVÉ DE POSTE, PROLONGATION D'UN QUART .....</b>	<b>13</b>
<b>9. REPOS, JNT, JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>14</b>
<b>10. RAPPELS.....</b>	<b>16</b>
<b>11. HEURE D'APPEL.....</b>	<b>19</b>
<b>12. REMPLACEMENTS .....</b>	<b>20</b>
<b>13. CHANGEMENT DE LIGNE .....</b>	<b>21</b>
<b>14. CHANGEMENT D'HEURE .....</b>	<b>22</b>
<b>15. TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES.....</b>	<b>23</b>
<b>16. PRATIQUE AUTONOME D'OPÉRATIONS (PAO).....</b>	<b>24</b>
<b>17. MALADIE .....</b>	<b>25</b>
<b>18. CONGES PAYÉS .....</b>	<b>27</b>
<b>19. CONGES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....</b>	<b>28</b>
<b>20. R.T.T. ....</b>	<b>29</b>
<b>21. GRATIFICATION LONGS SERVICES (GLS).....</b>	<b>31</b>
<b>22. DEPOSTAGE .....</b>	<b>32</b>
<b>23. PRIMES POMPIERS .....</b>	<b>41</b>
<b>24. INFORMATIONS.....</b>	<b>42</b>
<b>25. RÈGLES SPÉCIFIQUES AUX APPRENTIS AU BREVET D'OPÉRATEUR (BOP).....</b>	<b>43</b>

## Préambule

Ce manuel opératoire regroupe les règles de gestion des salariés postés en 3x8 continu d'ERSAS Gravenchon. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de la C.C.N.I.P. (Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole), de la Convention du Personnel Posté en 3 x 8 continus du 31/03/83 et/ou des différents accords négociés au niveau du Groupe, de l'Entreprise ou de l'Etablissement

"On appelle travailleur posté en continu, tout salarié qui appartient à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés".

*(réf. C.C.N.I.P. Art. 701 b)*

La durée réelle du travail des salariés "travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu" ne devra pas dépasser, en moyenne sur l'année, 35 heures par semaine travaillée.

*(Article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982).*

La grille de quarts adoptée à la raffinerie de Gravenchon est basée sur un cycle de 5 semaines en 5 lignes, correspondant à 21 quarts travaillés (de 8 heures). A cela il faut ajouter 1 quart en double (QD) (de 7 heures 80) qui est destiné en particulier à faciliter l'information et la formation du personnel. Les QD sont programmés le jeudi sur la ligne de quart à raison de 1 par ligne toutes les 5 semaines et sont en principe travaillés en journée (voir *accord du 7 janvier 2003 sur les QD*).

# 1. TABLEAU DE QUART 3x8C

1= 6h/14h  
 2 = 14h/22h  
 3 = 22h/6h  
 JNT = journée non travaillée  
 QD = quart en double  
 R = repos

Lundi	1
Mardi	1
Mercredi	2
Jeudi	2
Vendredi	2
Samedi	JNT
Dimanche	R
Lundi	R
Mardi	JNT
Mercredi	1
Jeudi	1
Vendredi	3
Samedi	3
Dimanche	3
Lundi	JNT
Mardi	R
Mercredi	JNT
Jeudi	QD
Vendredi	1
Samedi	2
Dimanche	2
Lundi	3
Mardi	3
Mercredi	JNT
Jeudi	R
Vendredi	JNT
Samedi	1
Dimanche	1
Lundi	2
Mardi	2
Mercredi	3
Jeudi	3
Vendredi	JNT
Samedi	JNT
Dimanche	R

## **2. PRIME DE QUART**

*(Art 701 a et b de la CCNIP)*

L'accord collectif du 26 juin 2002 portant sur les planchers de primes de quart pour le personnel posté est disponible sur Employee Connect, rubrique Avantages et Politiques, Rémunérations, Prime des Postés.

Le montant de la prime de quart est égal à 18 % du salaire de base.

Depuis les négociations salariales du 15 janvier 2013, le plancher de la prime de quart est calculé sur la base du mini UFIP du coefficient 290. Ce plancher est révisé chaque année en fonction de l'évolution des minima de l'UFIP.

Conformément aux dispositions de la Convention Collective, la prime de quart à 18 % n'est normalement versée que pour du travail effectif en quart.

### **3. PRIME DE PANIERS**

La forfaitisation des primes de paniers résulte de l'accord du 19 Décembre 2007

La prime de panier est payée sous forme de forfait mensuel. Ce forfait est révisé chaque année en fonction de l'évolution des minima de l'UFIP. Il est composé d'une partie passible des cotisations sociales et d'une partie non passible des cotisations sociales.

#### **Principes détaillés de la forfaitisation des primes de paniers**

La prime de panier est forfaitisée. Elle est due pour 8 heures consécutives de travail.

Il n'est pas payé de primes de panier supplémentaires, ni en cas de quart supplémentaire effectué, ni en cas de prolongation d'un quart existant.

En contrepartie, les absences suivantes ne font pas l'objet de reprise de paniers :

- Congés payés, RTT, tickets de flexibilité ou de compensation d'horaires (TF, TCH), titres de repos, absences pour récupération des heures générées par l'exercice de mandats électifs ou syndicaux
- Absences individuelles (événements familiaux, absences autorisées payées...) dans la limite de 8 jours calendaires consécutifs, ou de 15 jours dans le seul cas d'un congé de paternité.

De même, la non-tenue d'un quart au titre des motifs suivants ne fait pas l'objet de reprise de paniers :

- Exercice d'un mandat syndical ou électif,
- Participation à une formation professionnelle.

#### **Indemnité compensatrice de prime de panier (ICPP)**

La prime de panier est versée pour du travail effectif en quart. Elle ne peut être maintenue sous sa forme originale dans les cas de maladie, accident du travail.

Dans ces cas, la prime de panier est remplacée par une indemnité compensatrice de prime de panier (ICPP) selon les modalités spécifiques décrites ci-après :

- Absence pour maladie ou accident du travail inférieure ou égale à 3 mois :
  - remplacement de la prime de panier par une ICPP de même montant, mais entièrement passible des cotisations sociales, dès le premier jour d'absence.

- Absence pour maladie ou accident du travail supérieure à 3 mois :
  - remplacement de la prime de panier par une ICPP entièrement passible des cotisations sociales, dès le premier jour d'absence, d'un montant de 100 % de la prime de panier pendant 3 mois,
  - remplacement de la prime de panier par une ICPP entièrement passible des cotisations sociales, d'un montant de 50 % de la prime de panier, entre 3 et 6 mois,
  - à partir du 7ème mois, exclusion totale de la prime de panier et suppression de l'ICPP.

Dans le cas spécifique de la période de grossesse, toutes les périodes d'absence ou d'inaptitude temporaire aux quarts, donneront lieu au versement d'une ICPP de 100 %.

**Indemnité compensatrice de prime de panier (ICPP) en cas de dépostage temporaire pour raisons de service ou inaptitude temporaire aux quarts**

Dans le cadre d'un dépostage temporaire pour raisons de service (supérieur à un cycle) ou suite à une inaptitude temporaire aux quarts, la prime de panier est remplacée par une indemnité compensatrice de prime de panier (ICPP) de même montant mais entièrement passible des cotisations sociales, dès le premier jour de dépostage, et pour toute la durée de celui-ci.

## **4. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPENSATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

**Rappel :** les heures supplémentaires sont les heures exceptionnelles, effectuées à la demande de la hiérarchie, au-delà du temps de travail habituel.

### **Limites légales à ne pas dépasser :**

- Nombre maximum d'heures de travail par jour .....	10 heures
- Nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire .....	48 heures
- Nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire sur 12 semaines consécutives glissantes .....	44 heures
- Durée minimale de repos entre deux périodes de travail successives .....	11 heures
- Nombre maximum de jours consécutifs de travail sans repos .....	6 jours
- Respect du repos hebdomadaire de 35 heures (24 h + 11 h)	
- Nombre maximum d'heures supplémentaires par année civile .....	220 heures

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue dans le cadre du cycle de quart de cinq semaines (*art 710 de la CCNIP*). Les majorations sont de 25 % pour les 40 premières heures supplémentaires du cycle de quart (heures comprises entre la 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire incluse = 8 heures x 5 semaines du cycle), et de 50 % (compensées obligatoirement en temps) pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà (à partir de la 44<sup>ème</sup> heure) (*Accord UFIP du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*).

Les heures supplémentaires effectuées sont :

- Soit compensées dans le cycle où elles sont générées. La compensation sera faite par quart entier et ne donnera pas lieu à majoration. Dans ce cas, il faut saisir dans la feuille d'heures FIORI :
  - Les heures supplémentaires sous la rubrique Présence / Heures supplémentaires – ne pas cocher la case « Compensation en Temps »
  - La compensation sous la rubrique Absence / Hrs compensées dans cycle
  
- Soit pour les 40 premières heures supplémentaires effectuées dans le cycle :
  - Payées à 125%. Chaque heure supplémentaire donne droit au paiement de la prime de quart. Les heures supplémentaires payées viennent incrémenter le contingent annuel des 220 heures.

- Ou compensées ultérieurement à la demande du salarié en cochant la case « Compensation en temps » dans la feuille d'heures FIORI). Ces heures sont majorées à 125% et viennent alimenter le compteur "heures à compenser" du bulletin de salaire.

Dans ce cas, le compteur "heures à compenser" sera incrémenté des heures épargnées ainsi que de la majoration afférente à ces heures.

- Les heures effectuées au-delà de 40 heures dans le cycle sont majorées à 150% et obligatoirement compensées en temps. Elles viennent également alimenter le compteur "heures à compenser" du bulletin de salaire.

Ne pas oublier de mentionner pour chaque jour le motif des heures supplémentaires effectuées et d'indiquer les heures de présence.

Le solde d'heures à compenser est indiqué chaque mois sur le bulletin de paie des personnes concernées à la ligne "solde heures à compenser".

## **COMPENSATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires non payées peuvent être compensées en temps à une date fixée d'un commun accord.

Pour la prise d'heures à compenser : saisir une absence dans FIORI Absences sous le type « Comp. heures sup (jours) » s'il s'agit d'une journée entière ou « Comp. heures sup (heures) » s'il s'agit d'une absence en heures.

Le traitement en paie conduira à une retenue de 8 h sur les droits acquis pour une journée prise sur un quart. La retenue sera de 7.80 h pour une journée prise sur un QD.

## **5. HEURES INCOMMUNES**

Les heures incommodes sont les heures travaillées hors grille de quart :

- entre 21h et 6h
- les jours de repos ("RHB" sur la grille de quart)
- entre 6h et 10h en cas de prolongation après un quart de nuit.

Elles ouvrent droit à la perception d'une majoration de 66 % (du salaire de base + ancienneté) avec reprise de la prime de quart, pour éviter le cumul de deux primes d'inconfort.

Les heures incommodes et les reprises de prime de quart associées se génèrent automatiquement sur la feuille d'heures FIORI en fonction des heures supplémentaires saisies.

## **6. REPOS COMPENSATEUR LEGAL**

Le repos compensateur légal est accordé pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures. Ces heures supplémentaires génèrent un droit à un repos compensateur légal de 100 %.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel n'ouvrent plus droit à repos compensateur (Loi du 20 août 2008).

Le solde de repos compensateur légal est indiqué chaque mois sur le bulletin de paie des personnes concernées à la ligne "solde repos compensateur".

Le repos doit être pris par quart entier ou par journée ou par demi-journée s'il est posé sur un QD.

Pour la prise de repos compensateur légal : saisir une absence dans FIORI Absences sous le type « Repos Compensateur (jrs) » s'il s'agit d'une journée entière ou « Repos Compensateur (hres) » s'il s'agit d'une absence en heures.

Le traitement en paie conduira à une retenue de 8 h sur les droits acquis pour une journée prise sur un quart. La retenue sera de 7.80 h pour une journée prise sur un QD.

Le repos compensateur légal doit être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

## 7. TICKETS DE FLEXIBILITE

Un posté 3x8C bénéficie de 11 tickets par an. Ces tickets sont attribués dans FIORI à raison de 6 pour le premier semestre (début janvier) et 5 pour le deuxième semestre (début juillet).

Ce nombre peut être diminué pour mise à la journée temporaire et, le cas échéant, en cas de maladie et d'accident du travail de longue durée.

En cas d'engagement ou de sortie dans l'année, ils seront attribués au prorata du temps de présence.

**⇒ LA VALIDITE DE CES TICKETS EST D'UN AN**  
à compter de la date d'émission.

Valorisation des tickets de flexibilité (selon l'accord collectif du 04/12/2002) :

- Compensation en temps : un ticket représente 8h sur un quart et 7.80 h sur un QD
- Paiement : un ticket est payé à 100%

Les tickets peuvent être payés dès le mois de distribution, et ce en totalité.

## 8. RELEVÉ DE POSTE, PROLONGATION D'UN QUART

La Convention Collective indique que :

En cas de retard dans la relève de poste, le retour à son domicile de l'ouvrier ou de l'employé qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'a pas de moyen de transport.

<b>PROLONGATION D'UN QUART</b>	
<b>6x14</b>	Paiement des heures supplémentaires + 1H d'appel si préavis < à 8 heures hors période de recouvrement pour passage consignes*
<b>14x22</b>	Paiement des heures supplémentaires + paiement des heures incommodes - reprise des heures prime de quart + 1H d'appel si préavis < à 8 heures hors période de recouvrement pour passage consignes*
<b>22x6</b>	Paiement des heures supplémentaires + paiement des heures incommodes - reprise des heures prime de quart + 1H d'appel si préavis < à 8 heures hors période de recouvrement pour passage consignes*

\* exemple: retard relève

Sauf circonstances exceptionnelles, la durée de la prolongation du travail sera limitée à 4 heures.

## **9. REPOS, JNT, JOURS FERIES**

### **REPOS :**

Les jours de repos sont identifiés par "RHB" sur Fiori et par "\*" sur la grille de quart. Le jour de repos est assimilable à un dimanche.

### **JOUR NON TRAVAILLE :**

Ces jours de repos ou de réduction d'horaire sont identifiés par "X" sur la grille de quart et par "JNT" sur Fiori. Un JNT est assimilable à un samedi.

### **JOURS FERIES** (Accord du 04/12/2002) :

Si un posté est identifié comme supplémentaire sur la ligne, il peut poser une absence autorisée payée lors d'un quart tombant un jour férié.

Au cas où le QD tomberait un jour normalement chômé par le personnel de jour, il sera également chômé par le posté en 3x8 continu. Et dans ce cas ne pas établir d'avis d'absence.

#### ➤ Valorisation des jours fériés travaillés :

- Jours fériés payés à 100% :  
Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 Août, 1er novembre, 11 novembre
- Jours fériés majorés à 233% :  
Quart de nuit (Q3) du 24 décembre et 31 décembre, quarts (Q1, Q2, Q3) du 25 décembre et 1er janvier
- La valorisation est basée sur les éléments suivants :  
Salaire de base + prime de quart

#### ➤ Rappels :

- Sur un JNT :
  - Paiement d'une heure de rappel ou 2 heures si quart de nuit
  - Paiement des heures supplémentaires éventuelles
  - Paiement des heures incommodes uniquement de 21h00 à 6h00 (avec reprise de la prime de quart)
- Sur un jour de repos :
  - Paiement de 2 heures de rappel

- Paiement des heures supplémentaires éventuelles
- Paiement des heures incommodes avec reprise de la prime de quart

- Sur un JF (JNT ou repos) :

- Paiement de 2 heures de rappel
- Paiement des heures supplémentaires éventuelles
- Paiement de la majoration JF\*.

**\* NB : Pas de paiement des heures d'inconfort car déjà comprise dans la majoration jours fériés.**

## **10. RAPPELS**

### **INDEMNITE DE RAPPEL**

Une indemnité de rappel sera versée en plus du salaire à tout ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement (*article 406 de la CCNIP*).

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reviendra au travail après avoir quitté l'établissement si la demande lui en a été faite au cours de la journée. Il n'y a pas de rappel pour les heures effectuées consécutivement à un horaire normal<sup>1</sup>.

Montant de l'indemnité :

Pour tout rappel effectué de nuit (entre 21 heures et 6 heures), un jour férié ou un jour de repos (R), elle est de deux heures (salaire de base + ancienneté) et pour tous les autres rappels, elle est de 1 heure.

Les heures de rappel se génèrent automatiquement sur la feuille d'heures FIORI en fonction des heures supplémentaires saisies.

### **CAS PARTICULIERS DE RAPPELS**

#### **➤ RAPPEL EN CONGES PAYES**

Selon l'accord collectif du 7 octobre 2004, le rappel pendant les congés payés doit conserver un caractère exceptionnel lié aux besoins du service.

- Définition du rappel pendant les congés payés :
  - Une annulation d'une période d'absence d'au moins 5 jours (avec titres d'absence établis) formulée au moins 3 semaines avant le départ, et intervenant au plus 5 jours avant le premier jour de l'absence, est considérée comme un rappel de congés payés.
  - Lorsqu'ils sont accolés ou intégrés à une période d'absence d'au moins 5 jours, lors de rappels, les RTT, Tickets de Flexibilité, sont assimilés et traités comme des congés payés.
  - Un rappel un jour de repos ou jour non travaillé précédant ou suivant une période d'absence d'au moins 5 jours (avec titres d'absence établis) est traité comme un rappel de congés payés.

---

<sup>1</sup> voir chapitre "heures d'appel"

- Compensation :
  - Versement d'une indemnité de 72, 10 Euros pour chaque jour pour lequel l'intéressé n'aura pas la possibilité de prendre les congés qui étaient prévus dans son planning. Le montant de cette indemnité peut être revalorisé lors de la négociation annuelle des salaires.
  - Attribution d'un forfait de 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires pour inconvénient.
  - Si le salarié séjourne, au moment du rappel dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais afférents lui seront remboursés.
- Modalités d'application :

Le salarié doit :

- Annuler dans FIORI Absences le ou les jours d'absences (CP/TF/RTT) non pris.
- Remplir le formulaire électronique de rappel de congés sur Employee Connect (rubrique Avantages et politiques / Vacances et jours fériés / Rappel pendant les congés)

Le superviseur doit :

- Approuver dans FIORI Absences l'annulation du ou des jours d'absences (CP/TF/RTT) non pris.
- Approuver le formulaire électronique de rappel de congés qu'il reçoit par workflow.

L'indemnité sera payée sur bulletin de paie et les 2 jours de congés supplémentaires seront intégrés au compte de congés.

### Exemples (*Employee Connect / Rappel pendant les Congés*)

3 jours de congé payés avec rappel le jour non-travaillé suivant ces 3 jours :

Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août	18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août	25 août	26 août
Q1	Q1	Q3	Q3	Q3	JNT	RHB	JNT	J	Q1	Q2	Q2	Q3	Q3	JNT
		CP	CP	CP										
					Rappel									

Une période d'absence comprenant 2 RTT, 5 jours de congés payés et 2 rappels :

Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août	25 août	26 août	27 août	28 août	29 août	30 août	31 août	1 sept.	2 sept.
JNT	J	Q1	Q2	Q2	Q3	Q3	JNT	RHB	JNT	Q1	Q1	Q2	Q2	Q3
	RTT	RTT	CP	CP	CP	CP				CP				
	Rappel									Rappel				

Quand une situation ne correspond pas à un rappel, les cellules restent en jaune :

Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août	25 août	26 août	27 août	28 août	29 août	30 août	31 août	1 sept.	2 sept.
JNT	J	Q1	Q2	Q2	Q3	Q3	JNT	RHB	JNT	Q1	Q1	Q2	Q2	Q3
						RTT				RTT				
						Rappel								

➤ **RAPPEL EN JNT, REPOS, FERIE**

Voir chapitre 9

## **11. HEURE D'APPEL**

### **Définition :**

"Afin de reconnaître une possible désorganisation potentielle de la vie personnelle du salarié, il est décidé d'accorder une compensation appelée "heure d'appel" à tout collaborateur ERSAS de Gravenchon qui serait amené à effectuer des heures supplémentaires contiguës à la fin de son horaire habituel de travail avec un préavis inférieur à 8 heures"<sup>2</sup>.

Pour notifier l'heure d'appel, la saisir sur la feuille d'heures FIORI sous la rubrique Paiement/Remplacement / heure d'appel.

---

<sup>2</sup> Accord d'établissement du 1er avril 2004

## 12. REMPLACEMENTS

L'indemnité de remplacement est due pour 8 heures consécutives de travail effectuées à un poste dont la classification est supérieure à celle de l'intéressé. Le coefficient de remplacement à indiquer sur la feuille d'heures Fiori (rubrique Paiement/Remplacement / Remplacement) est **le coefficient minimum du poste** sur lequel s'effectue le remplacement et non le coefficient de la personne remplacée.

Tout remplacement à un coefficient supérieur donne droit au versement de la majoration fixée par la Convention Collective pour chaque quart effectif de remplacement.

### CALCUL DE L'INDEMNITE DE REMPLACEMENT : VALEUR (D)

➤ Calcul de l'indemnité mensuelle de base (A) :

Deux façons de calculer l'indemnité de remplacement

- $1/2$  (mini du poste du remplacé - mini du poste du remplaçant)
- Mise au mini du coefficient du poste du remplacé

Le système de paie adopte toujours la solution la plus favorable pour l'intéressé.

➤ Calcul du terme (B) lié à l'ancienneté

$$B = (\text{mini du remplacé} - \text{mini du remplaçant}) \times \% \text{ d'ancienneté du remplaçant}$$

➤ Calcul du terme (C) lié à la prime de quart

$$C = \text{Valeur de A} \times \% \text{ prime de quart du remplaçant}$$

➤ Calcul de l'indemnité de remplacement (D)

$$D = (\text{meilleur de A+B+C}) \times 13/12 \text{ pour impact prime mensuelle}$$

Toute heure supplémentaire, incommode, d'appel et de rappel effectuée lors d'un remplacement est revalorisée en fonction du coefficient de remplacement.

## 13. CHANGEMENT DE LIGNE

### **Règle de bonne conduite :**

Les changements de ligne pour raisons de service doivent être programmés dans la mesure du possible, un cycle avant le changement effectif : ceci en particulier pour les périodes de vacances d'été et les fêtes de fin d'année.

### **REPOS CHANGEMENT DE LIGNE / AAP (ABSENCE AUTORISEE PAYEE)**

Si nécessaire, une période de 8 heures de repos sera accordée au personnel, lorsqu'il y a changement de ligne à l'initiative de la hiérarchie afin de respecter certaines règles.

Ces règles ne s'appliquent pas aux remplacements pour convenances personnelles (CP/Compensation/Mariage/...).

Une journée de repos pour changement de ligne est accordée pour :

- ne pas travailler plus de 6 jours continus
- respecter le repos hebdomadaire (1 jour de repos minimum pour 6 jours calendaires)
- avoir un repos de 11 heures minimum entre 2 postes de travail (*Loi Aubry*)

Cette journée de repos doit être saisie dans la feuille d'heures FIORI sous forme d'une absence « AAP Limites Légales ».

L'absence "repos pour changement de ligne" ne doit pas entraîner de diminution de salaire.

Lors d'un repos changement de ligne il sera procédé à la récupération d'un panier.

### **En cas de changement de ligne définitif :**

- prévenir l'assistante Direction Opérations et FR-Direct ~~par~~ le plus tôt possible pour mise à jour de FIORI
- ne rien saisir dans FIORI tant que la nouvelle grille et les dates de cycles ne sont pas à jour

## **14. CHANGEMENT D'HEURE LEGAL**

Pour le personnel qui fait 9 heures dans son quart (passage à l'heure d'hiver) :

Si heure additionnelle effectuée par le quart de nuit :

- paiement d'une heure supplémentaire,
- paiement d'une heure incommode (avec reprise de la prime de quart)

Si heure additionnelle effectuée par le quart du matin :

- paiement d'une heure supplémentaire.

Pour le personnel qui effectue 7 heures dans son quart (passage à l'heure d'été): pas de retenue.

## **15. TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES**

Article 603 de la CCNIP :

Pour tenir compte des conditions particulières de certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, des majorations seront allouées aux salariés affectés à ces travaux, lorsque ceux-ci ne constituent pas le travail pour lequel lesdits salariés sont normalement rémunérés.

Ces indemnités ne seront allouées que pendant le temps réel où seront effectués les travaux considérés comme pénibles, dangereux ou insalubres et disparaîtront en même temps que sera supprimée la cause qui les avait motivés.

## **16. PRATIQUE AUTONOME D'OPERATIONS (PAO)**

**Documentation relative à la PAO accessible sur le répertoire :**

**I:\SHRPJ\PAO**

## **17. MALADIE**

L'avis d'arrêt maladie du médecin doit être adressé le plus rapidement possible à la hiérarchie, qui le transmettra au service médical **après avoir indiqué le dernier jour travaillé.**

Tout arrêt supérieur à 3 jours fait l'objet d'une attestation de l'entreprise établie par l'assistante paie et que le salarié devra transmettre à son centre de sécurité sociale.

Cette attestation conditionne le montant et le paiement des indemnités journalières, il est donc impératif que l'assistante paie dispose des éléments suivants :

- Centre de sécurité sociale dont dépend le salarié
- Dernier jour travaillé
- N° de matricule
- N° de ligne de quart
- Le cas échéant la date de reprise

### **INCIDENCES SUR LE SALAIRE**

La Sécurité Sociale verse des indemnités journalières aux personnes en arrêt de travail à partir du 4ème jour de maladie. Les 3 premiers jours de la maladie donnent lieu au versement de son salaire par l'employeur, sauf si l'intéressé a moins d'un an d'ancienneté.

Les indemnités journalières sont perçues directement par l'intéressé à son domicile et sont déduites du bulletin de salaire, l'employeur assurant le complément de la rémunération dans le cadre du Plan Maladie, c'est-à-dire en tenant compte de l'ancienneté pour arriver à 100 %.

La maladie a une incidence sur l'attribution des RTT, des tickets de flexibilité et Congés payés.

La maladie entraîne une reprise des paniers correspondant aux jours d'arrêt.

Les absences sont traitées en paie avec un mois de décalage, de façon à vous permettre de toucher les IJ de la part de la CPAM avant leur déduction sur salaire.

(Exemple : la paie de novembre prend en compte les absences jusqu'au 31 octobre.)

### **REPRISE**

- Si arrêt supérieur ou égal à 15 jours : contacter l'infirmier pour prendre rendez-vous afin d'effectuer la visite de reprise.

### **INDEMNITE COMPENSATRICE DE PRIME DE QUART (ICPQ) :**

La prime de quart est versée pour du travail effectif en quart.

Dans les cas de maladie, d'accident du travail et d'inaptitude aux quarts, la prime de quart est traitée en indemnité compensatrice.

La prise en compte de l'indemnité compensatrice de prime de quart est toutefois subordonnée à l'existence de droits au "plan maladie".

Remarque :

Les périodes traitées en indemnité compensatrice de prime de quart se cumulent entre elles (y compris enchaînement maladie, accident de travail, inaptitude temporaire). Entre deux périodes d'indemnité compensatrice de prime de quart, il faut retravailler 6 mois consécutifs en quarts pour rétablir son droit au plan maladie à 100 %.

### **INDEMNITE COMPENSATRICE DE PRIME DE PANIERS (ICPP) :**

Voir chapitre 3 primes de paniers.

## 18. CONGES PAYES

### Informations générales

Au terme de la loi, l'ordre de départ en congés est fixé par l'Employeur deux mois avant la date de départ."

En ce qui concerne la raffinerie, notre La politique de la société est d'essayer de satisfaire au maximum les souhaits du personnel dans la mesure des nécessités du service.

Le tableau récapitulatif des droits à congés payés s'établit comme suit pour le personnel posté :

Ancienneté ou âge révolu à la date de référence	droit de base	congé suppl. pour anc/âge	Relève	TOTAL
moins 1 an ancienneté	25	0	3	prorata selon la date d'entrée
1 an d'ancienneté	26	0	3	29
10 ans ou 35 à 39 ans	26	1	3	30
15 ans ou 40 à 44 ans	26	2	3	31
20 ans ou 45 à 49 ans	26	3	3	32
25 ans ou 50 ans et plus	26	4	3	33

L'âge et l'ancienneté s'apprécie au 1er juin de l'année au cours de laquelle débute la période de prise des congés payés.

La période de prise des congés payés s'entend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Les congés doivent donc être soldés au 31 mai. Un report de CP sur l'année suivante ne peut s'effectuer que dans des **cas exceptionnels et justifiés** (*exemple : remplacement*).

La demande de congé payé dans Fiori doit toujours être approuvée par la hiérarchie avant la prise de congé.

## 19. CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les congés pour événements familiaux seront accordés, **sur justification**.

Le justificatif sera présenté à l'approbateur pour validation de l'absence dans Fiori puis conservé par le salarié.

Le jour d'absence peut être pris le jour de l'événement ou non, mais doit l'être au cours d'une période raisonnable.

Si l'événement familial se produit pendant une période de congés payés, les congés pour événements familiaux ne sont alors pas dus car ceux-ci ont pour objet de procurer une certaine disponibilité, sans pénalisation financière, déjà donnée par les congés payés.

Ces autorisations d'absences sont accordées sans condition d'ancienneté

Les événements familiaux permettant des autorisations d'absences sont listés dans *Employee Connect, rubrique Congé pour évènement familial*.

## 20. R.T.T.

### Rappel des principes de l'accord :

Par année civile, suite aux avenants à l'accord collectif portant sur la réduction du travail, 9 RTT sont attribués pour un salarié.

- Les 9 RTT doivent être prises en temps dans le cadre de l'année civile.  
→ Pas d'anticipation sur l'année précédente, ni de report sur l'année suivante
- Autant que possible ils doivent être pris au fur et à mesure que l'année s'écoule.
- Les RTT peuvent être accolées entre eux sans toutefois dépasser 3 quarts consécutifs. Ils peuvent être accolés à des jours de congés payés, des repos compensateurs, des récupérations d'heures, des jours de repos prévus dans la ligne de quart.

### **REGLES D'ACQUISITION ET D'UTILISATION DES RTT**

Les RTT s'acquiescent au prorata temporis, par quart de repos entier :

$$\frac{\text{Nombre total de jours calendaires}^* \times 9 \text{ RTT}}{365} = \text{Nombre de RTT à attribuer}$$

(arrondi à l'entier supérieur)

\* pour les arrivées en cours d'année, présence = nombre de jours calendaires entre date de signature contrat de travail et 31/12

\* pour les départs en cours d'année, présence = nombre de jours calendaires entre 1er janvier et la résiliation du contrat de travail

En cas de départ en cours d'année, les journées de RTT devront être obligatoirement prises en temps avant le départ dans la limite des droits acquis.

### **ABSENCES :**

<b>ABSENCE DONNANT LIEU A REPRISE RTT</b>
- Absence autorisée non payée
- Absence autorisée payée
- Accident de trajet
- Accident de travail
- Congé d'adoption
- Congé événement familial
- Congé retraite
- Congé sans solde
- Cure
- Maladie
- Maternité
- Mise à pied
- Mi-temps thérapeutique (partie non travaillée)
- Période militaire
- Préavis non effectué
- Retenue absence grève
- Temps recherche d'emploi

<b>ABSENCE NE DONNANT PAS LIEU A REPRISE RTT</b>
- Congés payés
- Absences syndicales payées
- Formations économiques/sociales/ syndicales payées
- Repos 35 H
- Compensations H Supplémentaires
- Repos compensateurs
- Compensation des tickets de flexibilité

Toutes ces absences seront cumulées sur une période allant du 1er octobre année N-1 au 30 septembre de l'année N pour reprise sur l'année N+1.

$$\frac{\text{Nombre cumulé de jours calendaires d'absence} \times 9 \text{ RTT}}{365} = \text{Nombre de RTT à reprendre}$$
  
(arrondi à l'entier inférieur)

- Les RTT non utilisés du fait de l'absence sont automatiquement reportés sur l'année suivante, dans la limite du nombre de RTT correspondant à la durée de l'absence.

### **TRAITEMENT DES DETACHEMENTS TEMPORAIRES DE LONGUE DUREE A LA JOURNEE**

Dans les cas de détachements temporaires de longue durée à la journée (au minimum supérieur à 1 cycle), il est prévu d'octroyer des RTT supplémentaires au personnel posté en 3 x 8 continu.

Le rythme d'acquisition de ces jours de RTT est défini de la façon suivante :

Pour le personnel de jour, le nombre de RTT est de 13 alors que pour le personnel en quart il est de 9 soit 4 RTT d'écart qui seront attribués selon le nombre de jours travaillés à la journée.

## **21. GRATIFICATION LONGS SERVICES (GLS)**

Conformément à l'accord collectif du 19 mars 2002 modifié par l'avenant du 10 février 2020, les gratifications longs services sont accordées au personnel aux anniversaires suivants (valeurs au 01.01.2020) :

- pour 10 ans de service : 700 euros bruts
- pour 20 ans de service : 1550 euros bruts
- pour 30 ans de service : 1700 euros bruts

De surcroît, lors de son départ le salarié percevra une gratification pour longs services égale à 55 euros bruts par année d'ancienneté révolue.

Un posté en 3x8 continus atteignant 30 ans d'ancienneté pourra à cette occasion demander le bénéfice anticipé de la gratification de départ à concurrence de ses années effectuées dans le groupe.

Les gratifications pour longs services et la gratification de départ ne seront ni imposables, ni cotisables, dès lors que le salarié fait une demande de médaille d'honneur du travail.

Employee Connect - GLS - Gratifications longs services

## 22. DEPOSTAGES TEMPORAIRES / DEFINITIFS

*Accord collectif de groupe sur l'harmonisation des conditions financières de dépostage du 14 décembre 2012*

### DEFINITION :

Le dépostage désigne le passage d'un rythme de travail en 3\*8 continu à un rythme de travail à la journée.

Le dépostage peut être :

- Définitif et correspond à une reconversion à la journée,
- Temporaire et correspond à un détachement à la journée avec retour en quart à la fin de la période de détachement temporaire (exemples : préparation IM, projets).  
Le dépostage temporaire ne peut excéder une période de 12 mois, reconductible pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois supplémentaires maximum.

Le dépostage s'entend dès lors que le changement de rythme de travail excède un cycle, soit 5 semaines.

### MOTIFS DE DEPOSTAGE

Il existe trois motifs de dépostage temporaire :

1. Dépostage pour raison de service, à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié (besoin organisationnel, réorganisation, mission projet/IM, etc ...).
2. Dépostage dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude médicale, quelle que soit l'origine.
3. Dépostage à la demande du salarié avec accord de l'employeur.

### DEPOSTAGE TEMPORAIRE :

#### Durée :

- Le dépostage temporaire ne peut excéder la durée maximale de 12 mois, quel que soit le motif.

La poursuite du dépostage au-delà des 12 mois requiert une nouvelle validation de la Direction, des Ressources Humaines et du salarié. Dans tous les cas l'extension accordée ne pourra pas être supérieure à 12 mois.

- Un dépostage temporaire ne pourra survenir à la suite d'un précédent dépostage temporaire qu'après une reprise des quarts d'une durée minimale de 12 mois consécutifs.  
En deçà de cette durée, les durées des différentes phases de dépostage se cumulent.

Exemple : Premier dépostage temporaire : 6 mois.  
Retour en quart pour une période de 6 mois  
Deuxième dépostage : ne pourra avoir une durée maximale que de 18 mois (6 mois + 12 mois d'extension)

Traitement de la prime de quart et de la prime de paniers :

	<u>Motif du dépostage temporaire</u>	<u>Traitement de la Prime de Quart</u>	<u>Traitement de la prime De paniers</u>
	<b>Raison de service</b> : à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié	Maintien de 100% de la PQ pendant la durée du dépostage temporaire.	Remplacement de la prime de paniers par l'Indemnité Compensatrice de Prime de Paniers (ICPP – soumise à cotisations sociales et passible d'impôt sur le revenu)
2	<b>Inaptitude au régime de travail</b> ou au poste en quart	Maintien de 100% de la PQ pendant la durée du dépostage temporaire.	Remplacement de la prime de paniers par l'Indemnité Compensatrice de Prime de Paniers (soumise à cotisations sociales et passible d'impôt sur le revenu)
3	<b>A la demande du salarié</b> et avec l'accord de l'employeur	Suppression de la prime de quart pendant la durée du dépostage temporaire.	Suppression de la prime de paniers pendant la durée du dépostage temporaire.

DEPOSTAGE DEFINITIF :

Sous réserve d'éligibilité, le personnel déposté définitivement à la journée bénéficiera à son choix, d'une des 3 mesures suivantes :

1. Intégration partielle de la PQ dans le salaire de base et complément à l'intégration partielle de la prime de quart dit « sifflet »

2. Versement d'un capital si le salarié remplit les conditions
3. Indemnité de conversion selon l'Art 711 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) si le salarié remplit les conditions prévues dans la convention collective et si elle est plus favorable que les deux mesures précédentes.

A - Intégration partielle de la prime de quart et complément à l'intégration partielle de prime de quart dit « sifflet ».

Pour être éligible à l'intégration partielle de la prime de quart et au complément à l'intégration partielle de prime de quart dit « sifflet », le salarié concerné doit cumuler **au moins 3 années de quart** (tous régimes de quart confondus : 2\*8C/D et ou 3\*8C/D).

Les années cumulées de travail en quart (n – dans le tableau ci-dessous) sont comptabilisées lorsqu'elles ont été effectuées au sein d'une société du groupe ou au sein d'une société dont l'activité a été reprise par une société du groupe ExxonMobil.

Tableau récapitulatif de l'intégration partielle de la prime de quart

	<u>Motif du dépostage Définitif</u>	<u>Intégration de la Prime de Quart</u>	<u>Conditions du « sifflet » sur la perte de la PQ</u>	<u>Eligibilité au dispositif de l' »Article 5 »</u>
1	<b>Raison de service :</b> à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié	Intégration de n/35 <sup>ème</sup> de la PQ dans le salaire de base.  n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui – cf. ci-dessous	Oui sous conditions – cf. Art 5 ci-dessous
2	<b>Inaptitude au régime de travail</b> ou au poste en quart	Intégration de n/35 <sup>ème</sup> de la PQ dans le salaire de base.  n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui – cf. ci-dessous	Oui sous conditions – cf. Art 5
3	<b>A la demande du salarié</b> et avec l'accord de l'employeur (ex : développement de carrière, opportunité de travail à la journée...)	Intégration de (50 % x n/35 <sup>ème</sup> ) de la PQ dans le salaire de base.  n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui – cf. ci-dessous	Non

## B – Calcul du « sifflet » sur la perte de la prime de quart

Afin de compenser la perte de revenu immédiat qu'entraîne un dépostage définitif avec intégration de la prime de quart, mise en place d'un dispositif particulier sur 36 mois visant à limiter temporairement les effets de la perte de revenu :

- Du 1<sup>er</sup> au 18<sup>ème</sup> mois suivant le dépostage définitif et l'intégration partielle de la Prime de Quart, le salarié percevra l'intégralité de l'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de sa PQ réintégré calculé au moment de son dépostage.
- Du 19<sup>ème</sup> au 36<sup>ème</sup> mois, le salarié percevra 50 % de l'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de sa PQ réintégré calculé au moment de son dépostage.

La prime « sifflet » est calculée au moment du dépostage et n'est pas revalorisée.

*Exemple : Après 14 ans de quarts en 3x8c, un salarié est déposté à la journée pour raison de service, il est donc éligible au sifflet sur la PQ.*

*Son salaire de base mensuel est de 2 500 € et sa PQ à 18 % est de 450 €/ mois.*

*La réintégration de sa PQ est de 14/35<sup>ème</sup> soit 180 € mois.*

*L'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de la réintégration partiel est de 270 € (450 €- 180 € = 270 €).*

*Du 1<sup>er</sup> au 18<sup>ème</sup> mois le sifflet représentera 270 €/mois*

*Du 18<sup>ème</sup> au 36<sup>ème</sup> mois le sifflet représentera 50 % de 270 € soit 135 € / mois*

## C – Versement d'un capital

Sont éligibles au versement d'un capital les personnes qui remplissent les conditions suivantes :

- Etre âgées d'au moins 45 ans au moment du dépostage définitif
- et
- Avoir cumulé au moins 3 années de quart (tous régimes de quart confondus : 2\*8C/D et/ou 3\*8C/D)

Le montant du capital est égal à :

$$\frac{n}{35} \times \text{Prime de Quart} \times \frac{T}{1,02^T} \times 13$$

n : nombre d'années et de mois entiers en quart

T : 56 ans – âge à la date de dépostage définitif

1,02 : taux d'actualisation.

Le multiplicateur « 13 » de la formule représente le nombre de mois nécessaire pour ramener le montant mensuel en montant annuel.

A la demande de l'intéressé, le versement de ce capital pourra être effectué en 2 fois, la seconde fois intervenant 12 mois après le premier versement.

Tout salarié passant à la journée et ayant opté pour le versement d'un capital ne pourra demander à repasser en quart.

Le capital total ne sera pas acquis dans le cas de démission du salarié. Un nouveau calcul sera effectué en tenant compte de l'âge de départ de la société par rapport à l'âge théorique de 56 ans mentionné dans la formule du capital, le trop versé sera alors récupéré dans les limites des dispositions légales.

#### D – Indemnité de conversion selon l'article 711 de la CCNIP

Sont éligibles au versement de l'indemnité de conversion les postés 3\*8 continu :

- Agés de plus de 50 ans

**Ou**

- Ayant travaillé au moins 10 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes)
- Affecté définitivement à la journée à l'initiative de l'employeur (raison de service).

- Agés de plus de 50 ans

**Ou**

- Ayant travaillé au moins 20 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes)
- Reconnus inapte au travail de quart par le médecin du travail (dépostage dans le cadre d'une inaptitude médicale).

L'indemnité de conversion est égale à :

- $0.4 \times P \times N$  pour N inférieur à 15 ans
- $0.6 \times P \times N$  pour N compris entre 15 et 19 ans
- $0.75 \times P \times N$  pour N égal ou supérieur à 20 ans

P = montant de la prime de quart au moment du dépostage définitif.

N = nombre d'années complètes de travail en 3\*8 continu.

L'indemnité de conversion résultant du barème ci-dessus est plafonnée à 18 fois le montant de la dernière prime de quart.

E – « Article 5 de l'accord de dépostage » : Calcul de niveau de ressources à l'âge de la retraite pour le personnel posté passé à la journée

Ce dispositif permet de réajuster la rémunération de référence du personnel concerné par le dépostage définitif et sert de base au calcul du montant de la retraite et l'allocation de CFC définie dans *l'Accord collectif relatif au régime de pont de ressources et au congé de fin de carrière de décembre 2008*. Ce dispositif améliore très sensiblement le niveau de pension de retraite du personnel concerné.

Sont éligibles à l'application de l'article 5 les personnes dépostées définitivement :

- Pour les motifs : raison de service ou inaptitude médicale

**Et**

- A l'âge minimum de 45 ans.

**Et**

- Avec plus de 11 ans de travail en quart effectué au sein d'une société du groupe ou au sein d'une société dont l'activité a été reprise par une société du groupe ExxonMobil.

Ce dispositif s'applique au personnel déposté qui a choisi, soit la réintégration partielle de la PQ, soit le versement du capital.

Le personnel ayant choisi de percevoir l'Indemnité de Conversion n'est pas éligible au recalcul du niveau de ressource du présent article.

Calcul du montant du salaire annuel corrigé servant de base au calcul du montant de la retraite et de l'allocation CFC définie dans *l'Accord collectif relatif au régime de pont de ressources et au congé de fin de carrière de décembre 2008*

Salaire annuel corrigé

=

Perte annuelle de revenu constatée lors du dépostage définitif x  $1,02^N$  + salaire annuel au jour du départ en cessation d'activité

Perte annuelle de revenu constatée lors du dépostage définitif :

**(1- n/35) x PQ x 13** avec n : nombre d'années et de mois entiers en quart

Ceci représente la perte de revenu annuelle non couverte ni par la réintégration partielle de la PQ, ni par l'option capital.

Le multiplicateur « 13 » de la formule représente le nombre de mois nécessaire pour ramener le montant mensuel en montant annuel.

N : nombre d'années et de mois entiers (en centièmes) écoulés depuis le passage à la journée

L'Article 5 de l'accord de dépostage : Calcul de niveau de ressources à l'âge de la retraite pour le personnel posté passé à la journée est également applicable dans le cas où un salarié est passé à un autre régime de quart ayant conduit à une diminution de la prime de quart (exemple : passage de 3\*8 continu à 2\*8 continu) en prenant en compte la perte de rémunération lors du dernier changement de rythme de quart.

Le dépostage définitif donnera lieu à l'établissement d'une fiche de calculs qui sera explicitée au salarié. Celui-ci devra faire part de l'option qu'il retient.

Le dépostage définitif donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

## **DEPOSTAGE TEMPORAIRE POUR RAISON DE SERVICE : TEMPS DE TRAVAIL**

A - Détachement pour préparation d'arrêt d'unité planné/projet ou opération spéciale d'une durée supérieure à 5 semaines :

- maintien de la prime de quart (maxi 12 mois, renouvelable pour une nouvelle durée max de 12 mois : prime de quart maintenue à 100% - cf. Chapitre 20)
- prime de panier : passage en ICPP (Indemnité Compensatrice de Prime de Panier (cf. Chapitre 3)
- horaire suivi = horaire de jour = 39 heures par semaine (pas d'heure supplémentaire entre 35 et 39 heures)
- décompte des heures supplémentaires selon règle du régime Jour et reportées sur Fiori imprimé 632 :
  - décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile (lundi 0 heure – dimanche 24 heures)
  - 8 premières heures (de la 40<sup>ème</sup> heure à la 47<sup>ème</sup> heure) sont des heures majorées à 25 %  
  
Elles peuvent être compensées en temps (heure et majoration) et dans ce cas elles n'entrent pas dans le contingent annuel des 220 heures.  
  
Elles peuvent être payées (heure et majoration) et dans ce cas elles entrent dans le contingent annuel des 220 heures.
  - Les heures à compter de la 48<sup>ème</sup> heure sont des heures majorées à 50 %. Elles sont obligatoirement compensées en temps (heures et majoration).

- attribution de 15 points supplémentaires (ou coef de remplacement K +15) par le biais de points de remplacement portés sur Fiori uniquement pour chaque jour travaillé (pas de points de remplacement lors de la prise de congés payés/RTT pendant le détachement temporaire) voir les conditions.
- maintien du bénéfice des TF qui auraient été acquis si la personne était restée en quart
- congés payés : ils continuent d'être acquis selon les règles propres au personnel posté. Par contre **le décompte des jours pris se fait selon le régime de jour** (1 semaine de congés payés = 5 jours. Pas de décompte par rapport à la ligne de quart d'origine).
- attribution de RTT supplémentaires en fonction de la durée du détachement (Cf. Chapitre 18).
- Les dispositions relatives aux jours fériés et ponts concernant le personnel de jour s'appliquent alors au personnel posté détaché à la journée.

#### B - Détachement pendant l'arrêt d'unité planné d'une durée supérieure à 5 semaines

- maintien de la prime de quart
- prime de panier : passage en ICPP (Indemnité Compensatrice de Prime de Panier (cf. Chapitre 3)
- Décompte des heures supplémentaires par comparaison entre le rythme de travail effectué et celui qui aurait été suivi si la personne était restée en quart dans sa ligne d'appartenance, comparaison jour par jour, et application des mesures associées (cf. Chapitre 4 : Heures supplémentaires/Chapitre 5 : Heures incommodes/Chapitre 10 : Rappels).
- maintien du bénéfice des TF qui auraient été acquis si la personne était restée en quart
- les congés payés sont décomptés fonction de la ligne de quart
- attribution de coefficient de remplacement ad hoc (290 ou 310) aux personnes appelées à remplir le rôle de Chef Opérateur (incluant signature permis de travail et encadrement opérateurs).

#### C - Détachement d'une durée inférieure ou égale à 5 semaines

- maintien de la prime de quart
- prime de panier : passage en ICPP (Indemnité Compensatrice de Prime de Panier (cf. Chapitre 3)

- Décompte des heures supplémentaires par comparaison entre le rythme de travail effectué et celui qui aurait été suivi si la personne était restée en quart dans sa ligne d'appartenance, comparaison jour par jour, et application des mesures associées (cf. Chapitre 4 : Heures supplémentaires/Chapitre 5 : Heures incommodes/Chapitre 10 : Rappels).
- Les heures supplémentaires faites sont compensées dans le cycle, en particulier sur les samedis et dimanches non travaillés qui ne doivent pas donner lieu à établissement d'Absence Autorisée Payée (AAP). Bien que décompté par rapport à la grille de quart, le régime de travail est un régime à la journée prévoyant un repos hebdomadaire les samedi et dimanche.
- Si plus de jours effectués sur la période que si la personne était restée en quart, alors il y a paiement d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont documentées sur Fiori
- maintien du bénéfice des TF qui auraient été acquis si la personne était restée en quart

## 23. PRIMES POMPIERS

Elles sont attribuées selon le protocole d'accord collectif du 01/02/03 chaque année sur le salaire de décembre au titre des douze mois révolus (période du 1/11 au 31/10).

Le protocole est disponible sur Employee Connect, rubrique Avantages et Politiques, Prime Pompiers.

Personnel concerné par l'attribution de cette prime : "agents de protection professionnels", les opérateurs d'exploitation dits "agents de protection auxiliaires" ainsi que les "agents de protection volontaire".

Ces primes seront revalorisées chaque année en fonction des évolutions du salaire minimum de l'UFIP.

Les montants de ces primes sont disponibles sur Employee Connect, rubrique Avantages et Politiques, Prime Pompiers.

## **24. INFORMATIONS**

### **REUNIONS DE COURTE DUREE**

Toutes les réunions organisées en dehors de l'horaire normal engendrent le paiement d'heures de dépassement et rappels. Ces dernières ne sont rémunérées que s'il y a interruption avec l'horaire normal de travail, ou si ces réunions se déroulent pendant un jour de repos.

## **25. REGLES SPECIFIQUES AUX APPRENTIS AU BREVET D'OPERATEUR (BOP)**

### **TICKETS DE FLEXIBILITE :**

Les apprentis ne travaillent pas sur les QD. En contrepartie, ils ne reçoivent pas de Tickets de Flexibilité.

Si un apprenti est amené à travailler sur un QD, son superviseur doit le signaler par email à l'équipe BK Payroll ([BK-Payroll-FR@exxonmobil.com](mailto:BK-Payroll-FR@exxonmobil.com)) en précisant :

- la date
- le motif
- si le QD a été travaillé en quart ou à la journée

### **DROITS CONGES PAYES :**

Ils s'acquièrent à partir de la date d'arrivée jusqu'au 31 mai N+1 et peuvent être pris par anticipation dans la limite des droits acquis et avec accord de la hiérarchie.

En dehors de ces règles spécifiques, se reporter aux règles générales du personnel posté en 3X8 continu.