Avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre-en-Burly concernant la réduction du temps de travail à 32h des équipes de quart en 3*8 du service Accueil Protection de Site

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du paragraphe 1-5 de l'Accord national du 25/01/99 : « les services dont l'organisation de travail est en continu, peuvent réduire à tout moment, par voie d'accord local, le temps de travail jusqu'à 32 heures en moyenne hebdomadaire, avec maintien de la rémunération principale ».
Il s'inscrit également dans le cadre de l'accord local du CNPE de Dampierre signé le 29/10/99 (paragraphe 1-7) et de l'avenant modificatif à cet accord signé le 26 juin 2001 (§1-5).

1 - Mission et présentation du collectif concerné

1.1 – Définition du collectif

Le collectif est constitué des six équipes de quart du service APS.
Il est composé de 6 contremaîtres de quart, de 18 agents de protection et de 12 surveillants.

1.2 – Missions du collectif

- Les équipes ont pour mission d'assurer :
  - la surveillance des limites de zones et des accès
  - la protection et la garde des matières nucléaires
  - la protection de l'environnement (DI 82, propreté, ISO 14001)
  - l'accueil de toute personne accédant au site
  - la gestion des situations perturbées

- Les équipes doivent en toutes circonstances garantir la sécurité du site en temps réel par une exploitation et une surveillance rigoureuse des installations de PS, par l'application des consignes de protection et d'exploitation ainsi que par leurs présences sur le terrain.

- Pour répondre à ces missions les agents doivent aussi bénéficier d'un dispositif de maintien et développement des compétences basé sur du compagnonnage, des stages spécifiques répondant aux besoins identifiés, et des stages de recyclage leurs permettant de maintenir leurs habilitations.

1.3 – Organisation et obligations du collectif

- Les six équipes du collectif fonctionnent en 3x8, assurant ainsi une amplitude de présence journalière de 24h et cela tous les jours de l'année.
- L'effectif minimum requis d'une équipe est défini par une circulaire inter-ministérielle (CAB 668) .
- Pour pouvoir maintenir cette obligation les agents du collectif sont appelés à réaliser, à la demande de la hiérarchie, des remplacements en dehors du cycle normal de quart.

PL PM

1.4 – Les clients ou partenaires du collectif

- Les équipes APS assurent un service « client » vis à vis des autres services du site et des prestataires dans les domaines suivants : accès sur le site, délivrance des sources prestataires, permanence du standard en dehors des heures ouvrables, surveillance radiologique (entrée/sortie de site pour piétons et véhicules).

2 – Les Ambitions de la démarche

2.1 – Objectifs organisationnels

L'ambition est d'améliorer la qualité de vie des agents et de permettre d'atteindre les objectifs du service tout en réduisant le temps de travail. Cette ambition doit également permettre de réduire les heures supplémentaires.

Notre ambition est de construire ce dispositif « 32 heures »avec le plus grand nombre, dans une dynamique de projet de service, sous le pilotage de l'E.D.S, afin de :

- Réduire la pénibilité du quart
- Bénéficier d'une programmation des J obligatoires
- Conserver un temps de travail suffisant en J afin de favoriser le travail en équipe et les remplacements

3 – Nouvelle organisation

3.1 – Principes généraux de l'aménagement

L'organisation retenue conduit à mettre en place une organisation du travail adaptée à la réduction du temps de travail.

La répartition du temps de travail des agents du collectif est fondée sur les dispositions suivantes :

- La durée des J (journée de travail en horaire discontinu) sera calquée sur celle de l'H.C.T du site (8h-12h—13h15-17h01).

- Un roulement préétabli comprenant 3 J, par cycle de 6 semaines. (cf annexe 1).

- La mise à disposition d'un pot d'heures de 71h00 pour permettre aux agents de prendre des JNT sur quart favorisant la diminution de la pénibilité en quart. (cf annexe 2)

- Une réserve de 4 jours « bloqués » (31h) à travailler par an pour favoriser le travail collectif d'équipe.

PL CD PM

BNQ

- La maîtrise des heures supplémentaires par :
  - L'application de l'équipe mini : 5 agents quel que soit l'état des tranches.
  - Le glissement d'agents d'une équipe complète

3.2 – Principes de fonctionnement

3.2.1 - Gestion des JNT (Jours Non Travaillés) issus du pot d'heures

Les JNT seront posés sur du quart sous réserve du respect de certaines règles :

- Pas de remplacement engendré à la pose du JNT : le JNT reste acquis à l'agent si aucune absence ne survient 24h avant sa prise effective.

- Pas de pose de JNT sur quart pendant les vacances scolaires sauf si ce dernier n'engendre aucun remplacement.

- Présence obligatoire des agents sur des J bloqués

Le pot d'heures sera attribué, par anticipation, en début d'année. La gestion du contrat de travail donnera aux Contremaîtres de quart un bilan (à fin juin et à fin septembre) des heures des agents de leurs équipes. Le CMQ pourra ainsi s'assurer que les agents prennent bien la globalité des heures du pot sur l'année.
En cas de difficulté, le CMQ pourra être amené à établir avec l'agent une planification de ces heures pour que le solde soit égal ou proche de zéro en fin d'année.
En octobre, il pourra planifier les JNT sur des J si nécessaire.

3.2.2 - Le maintien des ISC sur les JNT

Les ISC sont maintenues sur les JNT posés sur quart sans maintien du ¼ heure de déplacement ni de la prime de panier.
Cette facilité s'appuie sur le respect des modalités d'utilisation des JNT (cf. paragraphe 3.2.1) et des J d'équipes (paragraphe 3.2.3).

3.2.3 – Règle de remplacements :

- Les remplacements seront prioritairement pris :
  - sur les J
  - sur les repos
  - en faisant glisser un agent d'une équipe complète vers une équipe réduite (respect de la législation)

- Un système de contrôle de ces règles sera mis en place par la hiérarchie afin d'éviter toutes dérives dans le système de priorisation.

PL PM

3.2.4 - Gestion des J « bloqués » de l'équipe

• Ce sont des J qui seront programmés par la hiérarchie du service et par le CMQ en collaboration avec son équipe sur des repos pour faire :

- Un séminaire d'équipe (projet d'équipe, bilan annuel ...).
- Une demie –journée ou une journée d'auto diagnostic sur un événement propre à l'équipe ou au service pour lequel il est nécessaire de ré-interroger ses pratiques
- Faire du partage d'expérience avec une autre équipe de quart, d'autres services (SPR, SLT...) ou avec les appuis sur des problématiques communes.
- Travailler sur la rédaction des documents de travail dans le cadre de la démarche QUALITE
- Participer aux réunions semestrielles d'équipes (matin : sujet technique avec un appui, après-midi sujet management avec le chef de service

• Programmation des 4 J « bloqués »

- La hiérarchie du service programmera un J par équipe consacré aux réunions semestrielles.
- Le CMQ programmera deux J pour l'année à venir répartis sur les différents trimestres. Cette programmation sera réalisée en fin d'année pour l'année suivante et sera notée sur le plan d'action de chaque équipe pour l'année N+1.
- Un J « volant » sera à la disposition de la hiérarchie du service (appui ou CMQ) pour répondre aux impondérables survenus dans l'équipe ou le service. Il devra être programmé au moins 1 mois avant la date de réalisation. En tout état de cause, ce J devra être réalisé avant la fin de l'année.

3.2.5 - Gestion des « heures d'antériorités »

- Un pot de 90 heures, correspondant aux heures générées par un effet rétroactif de l'avenant de juin 2003, date d'effet de celui-ci, à janvier 2004, date d'application de ce dernier sera affecté aux agents du collectif présents en quart pendant la totalité de cette période. Ces heures seront versées sur un code spécifique (02B) et seront gérées comme des JNT. Ce code est remis à zéro au bout de trois ans (référence : date d'entrée en vigueur de l'avenant).

3.3 - Objectifs d'amélioration et gains attendus.

➢ **Garantir une exploitation rigoureuse et durable basée sur une compétence globale de l'équipe de quart par :**

- Les 4 J bloqués qui contribuent à la cohésion et à l'harmonisation des pratiques au sein des équipes.
- Le partage de la compétence collective laquelle permet le développement de la compétence individuelle des agents, et apporte le soutien nécessaire à l'exercice des missions.

➢ **Donner la priorité à la surveillance et à l'exploitation de l'installation par :**

- Une disponibilité des agents de J pour pouvoir répondre aux sollicitations des remplacements.

➢ **Favoriser le fonctionnement transverse avec les autres services du site par:**

- Un travail de fond sur des thématiques relatives aux missions et objectifs du service, à savoir : mise à jour de la documentation en collaboration avec les autres services (SPR, SLT...), mise en commun de pratique...

➢ **Réduire la pénibilité du quart par :**

- La pose des JNT sur quart.
- L'action volontariste de diminution des remplacements sur repos.

4 – Dispositions finales

4.1 – Champ d'application

Le présent avenant est applicable à tous les agents du collectif.

4.2 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur le 05 JANVIER 2004.

Cet avenant est conclu pour une durée de trois ans avec les modalités suivantes :

- une rencontre groupe de suivi/hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle (voir liste groupe en 4.4)
- Un examen annuel groupe de suivi/hiérarchie pour modification éventuelle.

PL CD PM

BNR.

4.3 – Articulation avec l'accord local du 29/10/99

Le présent avenant s'inscrit en complément de l'accord local du 29/10/99. En cas de dénonciation de l'accord local, le présent avenant cessera de produire ses effets.

4.4 – Groupe de suivi

Un groupe de suivi de l'avenant sera constitué et aura pour rôle de suivre la mise en oeuvre effective des dispositions prévues dans cet accord. Ce groupe de suivi aura un rôle de consultation et pourra alerter l'EDS.

Les participants :

J.P DEREGNAUCOURT
R. GREINSCHGL
A. PARREAU
P. ENTRAIGUES
G. CARON
G. THOMASSET

Et en règle générale, toute personne du collectif désignée, pour remplacer un membre du groupe ayant quitté le dit collectif.

4.5 – Révision

Les résultats des travaux du groupe de contrôle local (comité site de suivi de l'accord composé de membres des organisations syndicales et de membres de la Direction) pourront rendre nécessaire la révision du présent avenant. Une telle révision interviendra notamment si des évènements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général du présent avenant.

Pendant sa durée initiale, il pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L.132.7 du Code du travail.

4.6 – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Code du Travail.

4.7 – Respect des attributions des organismes statutaires

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent avenant sera mis en œuvre sans préjudice des attributions des organismes de représentation du personnel compétents.

PL PM BNL

4.8 – Dépôt et publicité

A l'issue d'un délai de 8 jours, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction, adressé en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Loiret, et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montargis.

Un exemplaire de l'avenant sera également adressé :

- à l'Inspecteur du Travail,
- à chaque agent du collectif,
- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP.

Un avis de mise à disposition du présent avenant sera affiché sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L.135.7 et R.135.1 du Code du Travail.

PL PM

BNR.

Fait à Dampierre en Burly, le : 13 /08/ 2004

Le Directeur du CNPE de Dampierre

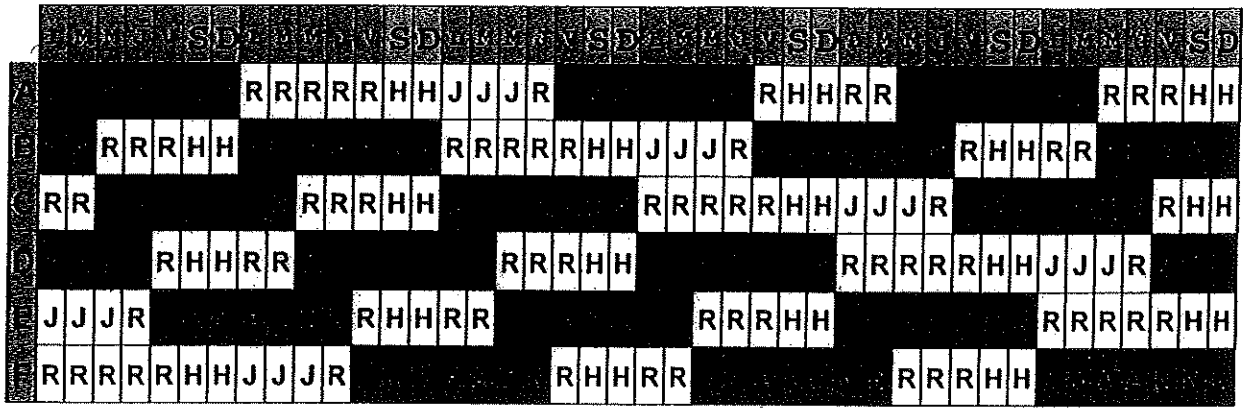
Jean-philippe BAINIER

Les représentants des organisations syndicales

CFDT	CFE/CGC	CGT	CGT/FO
H. SARAZIN	P. MAGNIER	P. LAMBOLEZ	C. DONADIEU

ANNEXE 1

Roulement choisi



OD

PL BNRV

PM

ANNEXE 2

Roulement à 32 heures travaillées en moyenne hebdomadaire.

Données :

- 1 an : 365.25 jours (intégration année bissextile)
- Le nombre de semaines par an : 365.25 : 7 j = 52.17857 sem.
- 1 cycle : 42 jours (6 semaines à 7 jours)
- Nombre de cycle par an : 8,696 (365.25 : 42)
- Nombre de quarts par cycle : 21 (7 M + 7 AM + 7 N)
- Durée moyenne d'un quart : 8.25 h(((7 x 7.25(M) + 7 x 8.25 (AM) + 7 x 9.25 (N)) : 21)
- Durée d'un J (8h-12h – 13h15-17h01) : 7.766 h

Hypothèses prises en compte :

- Roulement préétabli à 3 J au lieu de 4,5 J
- Diminution de la pénibilité du quart par la mise à disposition d'un pot d'heures
- Favoriser le travail collectif d'équipe par la mise à disposition de 4 J

*(7.766h * 4 = 31.064h)*

Calcul du pot d'heures :

➢ Nombre d'heures théoriques à faire sur un cycle à 35 H : 35h * 6 sem. = 210 H

➢ Nombre d'heures réalisées sur un cycle 35 H (21 Q + 4,5 J) :
(4 J * 8 h) +(4,75 h) + (21 Q * 8.25 h) = 210 Heures

➢ Nombre d'heures théoriques à faire sur un cycle à 32 H : 32h * 6 sem. = 192 H

➢ Nombre d'heures réalisées sur un cycle (21 Q + 3 J) :
(3 J * 7.766 h) + (21 Q * 8.25 h) = 196.548 Heures

➢ Différence : par cycle à intégrer dans un pot
196.548 h – 192 h = 4.548 h

- Calcul de ce pot d'heures :
  - Nombre d'heures par an à compenser :
    4.548 h * 8.696 cycles = 39.549 h

    Calcul des 4 J bloqués (mis à disposition du service)
    4J * 7.766h = 31.064 h

➢ Le pot d'heures sera de 70.615 H (39.5513h + 31.064h) pour 4 J permettant ainsi une réduction du temps de travail à 32h en moyenne hebdo.

BILAN :

➢ Un cycle de quart à 196.548 h soit une moyenne hebdo de 32.758 h

➢ Un pot d'heures de 71h à prendre sur l'année, ce qui ramène le cycle à 31.404 h

(196.548 * 8.696) – 70.615 h = 1638.566 h : 52.17857 = 31.403 h

➢ 4 J travaillés correspondent à (31.064 h : 52.17857) soit 0.59534 h à réaliser par semaine.

➢ Ce qui nous donne effectivement un roulement à 32h en moyenne hebdo :

- 31.403 + 0 .59534 h = 31.998 h

PL CD BNR.

PM

ANNEXE 3

SIGNATURE DES AGENTS ENTRANT DANS L'ACCORD

EQUIPES	Nom / Prénom	Visa
426401	AGOGUE LIONEL	
426401	CRUVELLIE PATRICK	
426401	DEREGNAUCOURT JP	
426401	BAPTISTE JEAN CLAUDE	
426401	LONGUET PHILIPPE	
426401	MERCIER JEAN MARC	
426402	FINET ALBERT	
426402	CHILAIN ERIC	
426402	DESSIAUME ALAIN	
426402	GREINSCHGL ROGER	
426402	DIEN PASCAL	
426402	PAIN CHRISTOPHE	
426403	PARREAU ALAIN	
426403	GOUSSOT DIDIER	
426403	MONIEZ FRANCIS	
426403	VERBRUGGHE ROBERT	
426403	DOLOT CHRISTOPHE	
426403	BESSON OLIVIER	

PL PM BNR

ANNEXE 3 (suite)

SIGNATURE DES AGENTS ENTRANT DANS L'ACCORD

426404	ENTRAIGUES PASCAL	
426404	FORSTER ROLAND	
426404	DUBOURG MICHEL	
426404	BASTIEN JEAN JACQUES	
426404	LEFEVRE JEAN PIERRE	
426404	VALOTA BRUNO	
426405	GLEYZE GILBERT	
426405	DUFRESNOY GILLES	
426405	LABBE CHRISTIAN	
426405	FROMENTAL RENAUD	
426405	CARON GERARD	
426405	FLEURY NICOLAS	
426406	DUPOUY PHILIPPE	
426406	PELLAN FABIEN	
426406	FLAYELLE JEAN LUC	
426406	THOMASSET GILBERT	
426406	FROMENT STEPHANE	
426406	BRIAND PATRICK	

PL OK PM

BNRL.