



**ACCORD LOCAL SUR LA REDUCTION
ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
POUR L'EMPLOI**

AU C.N.P.E. DE DAMPIERRE-EN-BURLY



W

SOMMAIRE

	Page
Préambule	3
1 - Réduire son temps de travail, travailler autrement	5
1.1. Un temps de travail réduit pour tous	5
1.2. Le temps choisi	12
1.3. La réduction des heures supplémentaires	12
1.4. Des mesures de raccordement	13
1.5. Constitution des avenants	15
1.6. Les rémunérations complémentaires	16
1.7. Les services continus	16
1.8. Le compte épargne temps	16
2 - Dynamiser la création d'emplois	17
2.1. Des recrutements diversifiés et adaptés aux besoins futurs	17
2.2. Embauches	19
2.3. Les fins de carrière	20
2.4. Des parcours facilités entre maison-mères et filiales	22
2.5. Des projets externes favorisés	22
3 - Développer la négociation collective et renforcer le dialogue social	24
4 - Dispositif de contrôle de l'application de l'accord	25
5 - Dispositions finales	27
5.1. Champ d'application	27
5.2. Entrée en vigueur	27
5.3. Durée	27
5.4. Révision	27
5.5. Dénonciation	27
5.6. Respect des attributions des organismes statutaires	28
5.7. Dépôt	28
5.8. Publicité	28
Annexe 1 : Compte épargne temps	29
Annexe 2 : Modalités de gestion applicables aux agents optant pour le temps choisi	31

Préambule

L'accord local du CNPE de Dampierre s'appuie sur la dynamique contractuelle impulsée depuis plusieurs années dans les entreprises. Il s'inscrit en totalité dans le cadre des principes énoncés dans l'accord national du 25 janvier 1999 signé par toutes les organisations syndicales et les directions d'EDF et de GDF.

Etape nouvelle dans la vie des entreprises, la réduction du temps de travail, associée à son aménagement, est une opportunité pour permettre le développement dans un contexte plus concurrentiel, tout en contribuant à la lutte contre le chômage et l'exclusion..

Le CNPE de Dampierre, à l'image d'EDF ET GDF, s'est développé grâce à l'alliance de la réussite technologique et de l'investissement d'un personnel qualifié et motivé. Il est confronté aujourd'hui à des défis majeurs en terme d'amélioration de ses performances (sûreté d'exploitation, conditions de travail et de sécurité de son personnel et des entreprises intervenantes, impact sur l'environnement, efficacité économique pour le bénéfice des clients...), d'amélioration de son image, et de pérennité de son exploitation pendant ses 20 ans de durée de vie potentielle.

Pour réussir ces défis, et participer pleinement au projet de l'Entreprise d'être une référence en matière de Service Public moderne tournée vers ses clients, Dampierre doit prolonger la restructuration d'ensemble effectuée en 1998 en misant largement sur la qualité et l'engagement de son personnel. C'est par le développement d'organisations des équipes de travail innovantes et adaptées aux enjeux, par la recherche d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, que chaque agent sera un acteur motivé et reconnu de l'amélioration des performances du site.

Par le présent accord, la Direction du CNPE de Dampierre et les organisations syndicales signataires, affirment leur volonté commune de relever ces défis tout en développant l'emploi et en garantissant une augmentation significative des effectifs.

Ainsi, dans la mesure où 80% du site (y compris la possibilité de passage à 32h dans les services continus) s'inscrit dans des organisations aménagées ou réduites, répondant aux besoins de l'exploitation et à un meilleur équilibre vie professionnelle/vie familiale, **160 embauches dont 110 minimum dans les services discontinus seront réalisées sur trois ans à compter du 25 janvier 1999.** Les signataires affichent la volonté de dépasser cet objectif grâce à la dynamique créée sur le site et à l'implication de tous les acteurs.

De plus le CNPE de Dampierre prévoit de recruter environ **15 agents par an au titre de la solidarité interne à l'Entreprise.**

Cet objectif s'accompagne d'une cible de 1142 emplois statutaires au 1.01.2002 (pour mémoire 1057 emplois au 1.01.99). En tenant compte d'un nombre incompressible d'emplois réellement vacants, de «pépinières métiers» et des agents en attente d'affectation ou indisponibles, cette cible doit conduire à un effectif prévisionnel de 1200 personnes à cette même date (pour mémoire, 1125 personnes au 1er janvier 1999).

En tout état de cause la signature de cet accord permettra un minimum de 100 embauches sur le site avant le 25 janvier 2002.

le PC
M
B

En développant fortement l'emploi, en créant les conditions d'une concertation véritable au plus près du terrain, cet accord ambitieux, résultat d'une négociation collective approfondie avec les partenaires sociaux, garantit dans la durée, la dynamique et la cohésion sociale, et permet de développer l'écoute et la confiance entre tous les agents du site.

En effet la négociation des avenants nécessitera la contribution de tous et développera les échanges entre tous les acteurs : agents, hiérarchie, représentants syndicaux et direction, offrant de nouveaux espaces de discussions dans les services et les sections. Cet accord permettra ainsi l'amélioration de la qualité des rapports humains et de l'ambiance du site.

Cette recherche du "mieux vivre ensemble" au C.N.P.E. de Dampierre constitue le socle indispensable pour que le site relève les défis auquel il est confronté et aborde sereinement sa 3^{ème} décennie.

ll P2 09
M \$

1 - REDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL, TRAVAILLER AUTREMENT

1.1 UN TEMPS DE TRAVAIL REDUIT POUR TOUS

La réduction du temps de travail doit conduire à améliorer les conditions de travail des agents, créer de l'emploi, adapter les organisations et les modes de fonctionnement tout en stabilisant les structures, prendre en compte les réalités d'exploitation de l'Unité, en répondant notamment aux finalités des projets «tranche en marche et tranche à l'arrêt».

1.1.1 La réduction à 35h

La définition d'un horaire collectif de travail, applicable à l'ensemble du site, est décidée.

Cet horaire collectif de travail de l'Unité, qui maintient la plage méridienne existante d'1h15mn est organisé sur la base de 35 heures, 5 jours par semaine du lundi au vendredi de :

8h00 à 12h00 et de 13h15 à 16h15

Il permet d'une part un fonctionnement des entités de travail cohérent avec les principes de continuité des services sur la semaine et d'autre part de coexister avec les formules d'horaires aménagés ou de réduction collective.

Cet horaire pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle après concertation avec les signataires au vu du bilan visé ci dessous.

Les signataires conviennent de dresser un bilan chaque année pour évaluer l'adéquation de cet horaire avec les formules d'aménagement ou de réduction déterminantes sur le niveau d'embauches. Ce bilan portera notamment sur le nombre d'agents en H.C.T., en aménagement ou en temps réduit.

Le principe de l'organisation actuelle des transports collectifs est maintenue.

1.1.2 L'amplitude collective de travail de 40 h

Des plages horaires permettant des aménagements sur une amplitude collective de 40 heures par semaine avec une heure de prise de travail identique pour tous sont définies du lundi au vendredi de :

8h à 12h et 13h15 à 17h15

Une tournée supplémentaire de transport collectif est mise en place le soir à 17h15.

Ce dispositif doit faciliter une mise en oeuvre rapide des moyens logistiques. Il conviendra de le revoir en fonction de l'évolution des horaires pratiqués sur le site et dans un souci de maîtrise des coûts.

Outre le passage à 35 heures, la réduction du temps de travail pour tous peut être mise en oeuvre selon trois modalités :

- La réduction collective du temps de travail,
- L'aménagement du temps de travail,
- Le temps choisi individuel.

1.1.3 La réduction collective à 32h

Dans les équipes où plus de la moitié des agents a minima sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires, avec maintien a minima d'un fonctionnement sur cinq jours. Ceux qui ne souhaitent pas intégrer ce dispositif peuvent rester à 35 h, et opter à tout moment pour les 32 h. La mise en oeuvre de cette réduction est négociée par voie d'avenant à cet accord local.

La majorité pour passer dans un collectif à 32 h est fixée à 50 % pour les équipes paires.

Le temps de travail des agents concernés par cette réduction collective peut être organisé sur 4 jours par semaine en maintenant une amplitude de fonctionnement du service sur 5 jours. Une répartition équilibrée de la présence des agents sur les 5 jours de la semaine sera recherchée.

La planification des journées de travail et de repos, ainsi que les horaires de chaque agent, seront préalablement fixés et affichés.

Les emplois libérés, ou créés, dans une équipe en RCTT restent à temps complet et sont publiés avec la mention suivante : « emploi au sein d'une équipe en RCTT ouvert à toute candidature ». La perte de la majorité en réduction du temps de travail n'entraîne pas automatiquement l'abandon de la RCTT. Dans ce cas, une étude sera effectuée par l'équipe de travail et présentée au Comité de suivi.

Les agents volontaires perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 2/35^{ème} du salaire mensuel temps plein (soit une rémunération de 97,1% du salaire mensuel temps plein). Cette prime est également versée aux agents à temps réduit inférieur à 32h qui intègrent le dispositif d'aménagement mis en place. Dans ce cas l'agent négociera un nouveau contrat à temps choisi pour 3 ans qui fera mention de l'aménagement collectif auquel il se rattache.

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

La réduction collective implique une évolution de l'organisation de l'équipe. L'engagement de la personne doit donc s'inscrire dans la durée. Cependant des mesures sont prises pour maintenir cet engagement sans le rendre irrémédiable.

Les signataires conviennent que la réduction collective s'appliquant pour une durée indéterminée, les avenants sont assortis d'une clause de rencontre obligatoire, 3 ans après la mise en oeuvre, pour examiner les conditions économiques et financières du dispositif. Chaque signataire aura la possibilité de dénoncer l'avenant correspondant.

Les agents qui se seront inscrits dans une réduction collective du temps de travail pourront, s'ils le désirent et sans justification, repasser à 35 h au bout de 3 ans à compter de la signature de l'avenant, ou à la date terme des 5 ans de cotisations retraite à plein temps.

Les modalités de gestion des agents concernés par un dispositif de réduction collective du temps de travail, et notamment les conditions de retour à un plein temps, sont identiques à celles qui gèrent le temps choisi (articles 2 et de 4 à 12 de l'annexe 2).

A ce titre, ils peuvent cotiser sur le salaire à temps plein pour une durée maximum de 5 ans, toutes périodes à temps réduit confondues.

Les dispositifs précisés ci-après dans le cadre des aménagements d'horaires sont applicables aux collectifs en temps réduit.

1.1.4 Un temps de travail aménagé

Dès lors que l'amplitude de fonctionnement d'un collectif est supérieure à la durée du travail des agents qui le composent (35h ou 32h), le collectif est en aménagement du temps de travail.

Afin de garantir une mise en œuvre progressive et concertée des horaires aménagés, les principes suivants sont retenus :

- la hiérarchie et les agents de chaque entité rechercheront ensemble les solutions d'horaires aménagés satisfaisant le mieux aux nécessités de fonctionnement et susceptibles de recueillir l'unanimité parmi les agents de l'entité. Des dérogations limitées seront proposées dans le temps aux agents ne pouvant pas à court terme entrer dans l'aménagement,
- s'il s'avérait impossible de dégager une solution unanimement satisfaisante, l'entité de travail pourra alors être divisée en deux :
 - un collectif en horaires aménagés, constitué des seuls agents volontaires, qui fera l'objet d'un avenant.
 - une équipe constituée des agents qui ne souhaitent pas entrer dans l'aménagement. Cette équipe conserve l'HCT et ne fait pas l'objet d'un avenant.

Dans ce cas, il conviendra de s'assurer que le collectif et l'équipe ainsi constitués peuvent remplir leur mission et fonctionner de façon la plus autonome possible, sans exclure un fonctionnement combiné (notamment pour le cas où la taille de l'équipe est réduite à quelques agents).

L'aménagement ne se résume pas seulement à une augmentation des heures de travail par agent dans les périodes de fortes contraintes. Il vise à concilier au mieux vie professionnelle, personnelle et performance de l'entreprise, en interdisant de fractionner la journée de travail hors pause méridienne.

~~Toutes les formes d'aménagement du temps de travail sont envisageables. Elles doivent tenir compte des variations prévisibles d'activité de l'équipe et d'un bon fonctionnement des organisations. Elles seront élaborées en étroite concertation par les agents des équipes concernées et par leur hiérarchie, assurant ainsi la prise en compte des aspirations des agents et de l'intérêt du service.~~

De plus des rencontres annuelles seront prévues pour dresser le bilan des aménagements existants et décider le cas échéant des ajustements nécessaires.

L'aménagement du temps de travail de l'équipe peut prendre 3 formes :

- l'aménagement hebdomadaire,
- l'aménagement dans le cadre d'un cycle sur plusieurs semaines,
- l'aménagement au-delà de la semaine.

Pour ces trois formes d'aménagement, la mise en oeuvre pour chaque équipe est soumise à la négociation d'un avenant avec les organisations syndicales signataires de l'accord, sans préjudice de la consultation des organismes statutaires compétents. Les horaires de travail de chacun seront intégrés dans un planning. Les possibilités de modularité (glissement de planning, report ou anticipation de jours de repos...) devront figurer dans l'avenant avec les délais de prévenance associés. La possibilité de report ou d'anticipation des jours de repos sera individuellement limitée.

En cas d'impossibilité de respecter les délais normaux de prévenance, ces reports ou anticipation feront l'objet de compensations supplémentaires sous la forme d'un abondement en temps de 50%. Ainsi sur la base d'un glissement hors délai de prévenance d'une journée de repos initialement prévue, une journée et demie sera récupérée. Cette disposition est également valable pour les conventions individuelles des agents à temps choisi (cf Annexe 2 §3).

Les ajustements de planning seront effectués en concertation avec l'équipe.

Les propositions d'aménagements élaborées dans les services répondront aux caractéristiques suivantes :

- l'amplitude de fonctionnement de l'entité recouvre a minima l'amplitude collective de travail site défini au chapitre 1.1.2 (8h à 12h et 13h15 à 17h15),
- une tournée supplémentaire de transport collectif est mise en place le soir à 17h15,
- les horaires hebdomadaires individuels des agents en aménagement sont limités à 45 h maximum.

Les heures supplémentaires correspondent aux heures qui dépassent l'horaire programmé des agents.

Par ailleurs, les agents en horaires aménagés, à temps réduit ou non, bénéficient de la récupération des jours fériés ou chômés survenant un jour normalement non travaillé.

Une tournée supplémentaire de transport collectif est mise en place le soir à 17h15.

Ce dispositif doit faciliter une mise en oeuvre rapide des moyens logistiques. Il conviendra de le revoir en fonction de l'évolution des horaires pratiqués sur le site et dans un souci de maîtrise des coûts.

1.1.4.1 L'aménagement à la semaine

Lorsque les besoins justifient un fonctionnement de service sur des amplitudes horaires élargies, un aménagement du temps de travail hebdomadaire est mis en place au niveau de l'équipe. Il donne lieu à des compensations pour l'ensemble de l'équipe de travail.

lh PL CD
u J

Durée de travail hebdomadaire effective des agents de l'équipe

HORAIRE DE L'EQUIPE	AMPLITUDE DE FONCTIONNEMENT (du lundi au vendredi)			
	inférieure à 50 h	égale ou supérieure à 50 h et inférieure à 55h	égale ou supérieure à 55 h et inférieure à 60h	égale ou supérieure à 60 h
35 heures	35 h	34 h	33 h	32 h
32 heures	32 h	31 h	30 h	

La répartition individuelle du temps de travail peut s'effectuer sur quatre jours ou moins, dès lors que l'équipe est en réduction collective à 32 heures et/ou que l'amplitude de fonctionnement du service est supérieure ou égale à 55 heures (du lundi au vendredi).

Une compensation supplémentaire en temps (convertible financièrement à la demande de l'agent) est accordée aux agents volontaires qui travaillent le samedi ; elle correspond à trois heures par samedi travaillé (soit une heure et demie par demi-journée travaillée). Ces compensations supplémentaires se cumulent afin de permettre une récupération par journée ou demi-journée dans un délai n'excédant pas le semestre.

Des compensations horaires ou financières complémentaires pourront être négociés dans les avenants dans le cas exceptionnel d'un aménagement comportant des horaires matinaux (avant 7h) ou tardifs (au delà de 19h). Ce type d'aménagement est conditionné au volontariat des agents.

1.1.4.2 L'aménagement par cycle (durée inférieure ou égale à 12 semaines)

Cet aménagement permet de répartir l'horaire de travail individuel sur plusieurs semaines de durées différentes, par exemple de programmer sur un cycle des semaines de :

4 jours de 8 heures (soit 32 h de travail) et de 5 jours de 8 heures (soit 40 heures de travail) ; ceci dans le cadre d'une amplitude de fonctionnement des services équivalente ou supérieure à 40 heures par semaine sur 5 jours.

Sur la base d'une amplitude hebdomadaire de 40 heures par semaine, un cycle de 8 semaines permet par exemple d'alterner 3 semaines à 40 heures et 5 semaines à 32 heures dans le cadre d'un horaire individuel temps plein à 35 heures.

Ce type d'aménagement permet également aux agents en réduction collective à 32 h de travailler 4 jours par semaine toute l'année.

Dans tous les cas, un roulement est à organiser pour couvrir l'amplitude hebdomadaire choisie sur les 5 jours de la semaine.

1.1.4.3 L'aménagement au-delà de la semaine

Compte tenu de l'activité industrielle rythmée notamment par les arrêts de tranche et l'exploitation tranche en marche, cette forme d'aménagement est adaptée au fonctionnement.

ll PL ED
U

Des réflexions préparatoires ont permis de dégager quelques principes communs à ces projets, facteurs de cohérence dans les futurs aménagements de services :

- définir des alternances de périodes de pointe et hors pointe d'activité,
- rechercher dans le cadre d'une amplitude de fonctionnement sur 5 jours (40 heures), des plages de travail de 4 heures,
- rechercher des horaires homogènes dans les collectifs de travail pour une bonne fluidité des compétences,
- Ces formes d'aménagement ne suppriment pas les aménagements de courte durée avec les modalités habituelles d'organisation temporaire du travail quand c'est nécessaire (travail posté type 2x8 ou 3x8) et les indemnités associées.
- Cette forme d'aménagement est associée à une compensation qui se traduit par une réduction du temps de travail d'une heure par semaine en moyenne à salaire équivalent.
- Les compensations prévues ne se cumulent pas avec celles correspondant à l'aménagement hebdomadaire, à l'exception des compensations supplémentaires prévues pour le travail le samedi ou en horaires matinaux et tardifs.

Par ailleurs, elle devra permettre, a minima, la prise de trois semaines de congés consécutives durant la période estivale, grâce à la confection anticipée de tableau de congés qui prendront en compte au mieux les souhaits et contraintes personnelles des agents.

De façon générale, le positionnement et le nombre de semaines devront être définis avant chaque période annuelle afin de garantir les compensations attribuées et assurer la visibilité des variations prévues.

Toutefois cette planification pourra être modulée en respectant des délais de prévenance minimum de 3 semaines pour des modifications de dates bien établies comme les débuts d'arrêts, et de 7 jours pour gérer les « fortuits » en cours ou prolongation d'arrêt. Des délais différents supérieurs à ces minima pourront être précisés dans les avenants, dès lors qu'ils correspondent à la prise en compte d'une problématique propre à un service. Ces changements s'effectueront dans le respect de la durée programmée sur l'année.

1.1.5 Le temps de travail des cadres

Le principe est que les cadres intègrent les dispositifs de réduction collective et individuelle, ou d'aménagement du temps de travail, et bénéficient des mêmes compensations financières et en temps que les autres agents, y compris sous la forme de semaines de quatre jours.

Il est impératif que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres au même titre qu'à l'ensemble du personnel, ce qui impose de revoir l'organisation du travail, le système de délégation, les missions et les ressources. Cela débouchera sur une réduction de la charge de travail des cadres, sur la création d'emplois de cadres ou d'assistants et des embauches qui seront précisées dans le plan de recrutement.

L'activité spécifique des cadres nécessite un minimum de souplesse dans la gestion de leur temps de travail. Il est donc convenu qu'une planification a priori des journées de réduction d'horaire est nécessaire à une bonne organisation. Néanmoins, la possibilité est ouverte de faire glisser ces journées, pour tenir compte de la souplesse nécessaire à l'exercice de la mission des cadres, en concertation entre le cadre et sa hiérarchie.

ll
cu
PC
B

L'application de la réduction du temps de travail de 38 heures à 35 heures se concrétisera a minima par l'octroi de 22 journées entières de repos. Ces journées autorisent par exemple une répartition du temps de travail avec une alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours.

25% de ces journées de repos peuvent alimenter un compte épargne temps.

La spécificité de leur travail et des missions confiées nécessitent que la réduction de leur temps de travail s'intègre dans un aménagement collectif garantissant une couverture de l'amplitude hebdomadaire minimale fondée sur des journées de 8 heures.

Par exemple, le cadre pourra opter pour un rythme de travail correspondant à un cycle régulier de 8 semaines avec alternance de 5 semaines de 4 jours et de 3 semaines de 5 jours. Les journées de repos sont planifiées sur le cycle.

La constitution de tels collectifs permettra au cadre de bénéficier de 32,5 jours de repos programmés.

Il pourra également s'intégrer dans une équipe de travail et rejoindre des dispositifs de réduction collective ou d'horaires aménagés au delà de la semaine.

Ces principes supposent que des « collectifs » d'encadrement soient définis pour organiser leur présence sur les amplitudes collectives de fonctionnement de leurs services. Sur ces bases les chefs de section, appuis, chefs de service constituent un groupe (équipe de direction de service). Le planning de leur présence doit tenir compte de celui des contremaîtres dont le collectif d'appartenance sera défini dans les avenants de service.

La rétribution des dépassements horaires des cadres est distincte de la rétribution de la performance. La disponibilité demandée fait obligatoirement l'objet d'un entretien individuel annuel entre l'agent et sa hiérarchie qui conviennent, à cette occasion et a priori, d'une rétribution forfaitaire des dépassements horaires (jusqu'à 15 jours par an selon les critères de mise en place de la RDCIC sur le site).

La programmation des jours de repos sera convenue a priori, au cours de l'entretien hiérarchique annuel formalisé. Elle respectera les contraintes des aménagements collectifs en favorisant la prise de ces journées groupées en dehors des périodes de pointe.

Elle pourra, au choix de l'agent, être perçue en argent, toutefois la compensation en temps sera privilégiée. Un bilan en fin d'année permettant d'ajuster cette rétribution en fonction de la disponibilité réellement demandée et constatée devra être impérativement dressé. Ce forfait sera revu chaque année.

Un système de décompte du temps de travail effectif est mis en place. Fondé sur l'auto relevé décompté manuellement sur support informatique ou saisi sur l'application MRH, il tient compte des spécificités des métiers et des missions pour être apprécié sur l'année, la semaine ou le cycle définissant son temps de travail, dans le respect des limites légales. Il doit permettre à la hiérarchie au delà des validations nécessaires de prendre les mesures correctives adaptées.

Le Comité de Suivi de l'accord vérifiera que ce dispositif est effectivement mis en place. Il sera saisi des éventuelles difficultés de mise en oeuvre.

1.2 LE TEMPS CHOISI

L'accès au temps choisi à 32 heures ou moins, avec droit de retour au temps plein, est ouvert à tous les agents volontaires, y compris les jeunes embauchés, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier.

Cet engagement qui précise les périodes travaillées et non travaillées fait l'objet d'une convention sous un délai d'un mois.

Une réflexion sur la réduction collective à 32 heures doit être engagée dès qu'un tiers des agents d'une équipe souhaite opter pour un temps choisi.

Les agents s'engageant à travailler trois ans à 32 heures ou moins perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 1/35^{ième} du salaire mensuel temps plein (soit pour 32 heures, une rémunération de 94,3 % du salaire mensuel temps plein). Cette prime est portée à 1,5/35^{ième} si le temps choisi est inférieur ou égal à 28 heures.

Les compensations liées à l'aménagement du temps de travail à l'exception de la majoration pour le travail le samedi, ne sont pas applicables aux agents qui optent pour le temps choisi.

L'annexe 2 définit les modalités de gestion applicables aux agents optant pour le temps choisi.

1.3 LA REDUCTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les signataires considèrent que d'une part la limitation du volume d'heures supplémentaires et d'autre part la compensation prioritaire sous forme de repos sont de nature à favoriser des créations d'emplois.

Les heures supplémentaires limitées au strict nécessaire ne doivent être effectuées que sur demande de la hiérarchie. Elles ne peuvent s'inscrire dans une organisation habituelle et répétitive du travail. L'utilisation des agents d'astreinte pour effectuer des heures supplémentaires devra être réservée aux interventions relevant du champ de l'astreinte.

Le pourcentage d'heures supplémentaires (hors services continus) représente environ 4% des heures normales (base 97). L'accord national s'inscrit dans une perspective de diminution de 25% de ces heures. Cette diminution est localement obtenue par la substitution des heures aménagées aux heures de jour actuellement couvertes par des heures supplémentaires.

Cet accord a l'ambition d'accentuer cet effort en réduisant le nombre d'HS payées de 25000 heures sur 3 ans. Ce résultat permettra d'effectuer 5 embauches supplémentaires par rapport au volume d'embauches initialement estimé.

Afin de tenir compte des efforts déjà réalisés dans certains services, dans le cadre du précédent accord, l'année de référence pour le suivi de cet objectif sera 1997.

Dans l'esprit de l'accord, l'objectif affiché par les signataires est que la totalité des heures supplémentaires effectuées hors astreinte soient récupérées en temps (hors majoration qui restera payable à la demande de l'agent).

Afin de laisser du temps pour la constitution des avenants, il est convenu que cette mesure ne prendra effet qu'à compter du 1^{er} Janvier 2000.

ll
cu
PL CD
JF

Les heures supplémentaires effectuées en astreinte demeurent soit récupérables en temps, soit payées, au choix de l'agent.

Les périodes durant lesquelles les repos compensateurs pourront être pris seront définies dans chaque service en fonction de ses spécificités. En tout état de cause, ils devront être pris dans l'année au plus près de l'ouverture du droit et ne pas générer d'heures supplémentaires

1.4 DES MESURES DE RACCORDEMENT

Certaines situations particulières font l'objet de mesures de raccordement ou de mesures transitoires.

Reconnaissance de l'antériorité à temps réduit

Les agents qui se sont engagés à temps réduit depuis plusieurs années (temps choisi à 32 heures et moins, jeunes embauchés à 32 heures), ont été les précurseurs d'une réduction individuelle du temps de travail, qui permettra dans plusieurs services un aménagement des organisations fondées sur une réduction collective des équipes. Les signataires conviennent de reconnaître cette contribution en les faisant bénéficier à compter du 1er janvier 1999 d'un complément d'aide à la réduction du temps de travail qui porte la rémunération à hauteur de celle résultant de l'application des 35h et du nouveau calcul de l'ARTT par référence au chapitre 1-2 de l'accord national du 25/01/99.

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

Horaires flexibles

Le principe des horaires flexibles est maintenu. Des protocoles seront renégociés dans les services concernés avant le 31 janvier 2000, compte tenu du nouvel horaire collectif défini, et le cas échéant des aménagements collectifs mis en place.

Horaires 4x9

Pour l'horaire contracté en "4x9" l'accord national prévoit sa suppression, et la circulaire Pers 879 est annulée depuis le 1er octobre 1999. Cet horaire mis en extinction relève désormais du domaine de l'usage jusqu'au terme de sa dénonciation fixé au 31/12/99. Toutefois des mesures de raccordement sur 3 ans sont créées pour permettre aux agents de rejoindre progressivement les organisations aménagées avec ou sans réduction collective. Ceci implique que les personnes pourront, en dérogation à l'esprit de l'accord, effectuer 35 h sur 4 jours.

Pour les agents qui acceptent de rejoindre un dispositif d'aménagement du temps de travail de leur équipe (hors réduction collective), il sera accordé une réduction d'horaire hebdomadaire supplémentaire de 2 heures la première année suivant la date de leur engagement, puis d'une heure hebdomadaire les 2^{ème} et 3^{ème} années qui suivent la date de leur engagement.

Nota : ces dispositions ne sont cependant valables que si l'engagement individuel est effectif avant le 31/03/2000. Pour un engagement entre le 01/04/2000 et le 31/12/2000, les compensations ne seront plus que d'une heure pendant les deux années suivant la date d'engagement. Si la date d'engagement est postérieure au 31/12/2000, la compensation ne sera plus que d'une heure pendant l'année suivante. Si la date d'engagement est postérieure au 31/12/2001, aucune compensation ne sera accordée.

De la même manière, les agents qui s'engageront dans une démarche de réduction collective ou individuelle à 32 heures, bénéficieront d'une compensation financière, sous forme d'une Artt supplémentaire sur la base d'une heure la première année suivant la date d'engagement dans une formule de temps réduit, à 0,60 h l'année N+2 ; à 0,40 h l'année N+3. Au total ceci correspond à l'équivalent de 2 années à 32 h compensées 35h pour un agent en réduction collective.

Nota : ces dispositions ne sont cependant valables que si l'engagement est effectif avant le 31/03/2000. Pour un engagement entre le 31/03/2000 et le 31/12/2000, les compensations ne seront plus que de 0,60 heure pendant l'année suivant la date d'engagement, et de 0,40 heure l'année suivante. Si la date d'engagement est postérieure au 31/12/2000, la compensation ne sera plus que de 0,40 heure pendant l'année suivant la date d'engagement. Si la date d'engagement est postérieure au 31/12/2001, aucune compensation ne sera accordée.

Les agents non volontaires pour intégrer un dispositif de réduction collective pourront conserver, à titre individuel, un horaire temps plein sur 4 jours jusqu'à leur prochain changement d'emploi et au plus tard le 31/12/2002. Leurs horaires, notamment le choix de leur jours de repos seront renégociés dans le cadre de l'organisation collective de l'équipe. Ces agents ne seront pas décomptés dans la détermination de la majorité nécessaire à l'engagement d'une réduction collective.

La personne hors aménagement ou n'optant pas pour une réduction collective pourra conserver un horaire individuel de type 4x8h45 jusqu'à son prochain changement d'emploi et au plus tard à échéance des 3 ans suivant la signature du présent accord. Cet horaire fondé sur l'horaire collectif de travail sera 8h-12h; 13h15-18h.

Dans tous les cas la semaine contractée à temps plein s'éteindra.

Mesures compensatoires de perte d'H.S. sur 3 ans

Les contraintes de l'organisation du travail en arrêt de tranche suscitent des pointes d'activités particulièrement adaptées à l'aménagement du temps de travail au delà de la semaine fondé sur des semaines hautes et basses.

Pour ne pas freiner la dynamique des agents qui souhaitent s'engager dans un aménagement collectif au delà de la semaine, une compensation partielle et dégressive de la perte des majorations d'heures durant les semaines hautes est créée selon le principe suivant : par exemple, pour un aménagement avec des semaines hautes à 40h, la perte est évaluée à 5h de majorations - écart entre 35h et 40h - multipliée par le nombre de semaines hautes ; la perte est compensée à hauteur de 60% la première année qui suit la signature de l'accord, 30% la deuxième année, 15% la 3^{ème} année.

Cette compensation est dégressive : les agents qui s'inscriront dans un aménagement collectif au-delà de la semaine dès la première année qui suit la signature de l'accord bénéficieront de cette mesure dans son intégralité (60% + 30% + 15%).

En revanche, un agent qui intégrerait un collectif la deuxième année bénéficierait d'une compensation limitée à 45 % (30% + 15%) du total des majorations. Enfin si l'intégration s'effectuait la troisième année, l'agent bénéficierait d'une compensation limitée à 15 %.

1.5 CONSTITUTION DES AVENANTS

L'organisation du travail de l'équipe en réduction collective ou en aménagement est définie par voie d'avenant. Cet avenant est élaboré en étroite concertation par les agents de l'équipe et leur hiérarchie, dans le respect des principes du présent accord. Il fait l'objet d'une validation par la hiérarchie du service et est soumis à l'approbation de l'ensemble des signataires du présent accord, sans préjudice des attributions des organismes statutaires compétents.

Est considéré comme équipe ou collectif de travail :

- tout ensemble d'agents (partie d'un service ou section) qui exercent des métiers compatibles ou complémentaires en vue d'atteindre les mêmes objectifs,
- toute entité répondant à une ou plusieurs finalités bien déterminées au sein d'un ou plusieurs services (logique de projet par exemple).

Cette définition permet la possibilité d'intégrer des agents "isolés" dans un collectif proche. De plus, temporairement pourront être constituées des sous entités à titre expérimental.

La liste de ces entités n'est pas précisée dans l'accord local pour ne pas bloquer les réflexions à mener dans les services avec les agents. La constitution de ces entités sera soumise pour avis au groupe de contrôle.

L'avenant à l'accord local doit notamment fixer :

- la période de variation de la durée du travail,
- la durée maximale du travail hebdomadaire et l'éventuelle extension au samedi pendant les périodes de haute activité dans le respect des durées maximales légales journalière et hebdomadaire,
- la durée hebdomadaire moyenne sur la période de variation,
- la programmation indicative, et les délais de prévenance,
- les évolutions d'emplois, et le plan de recrutement,
- le plan de réduction d'heures supplémentaires et les dispositifs de compensation correspondants.

Dans l'esprit de l'accord, les signataires veulent que leur engagement respectif dans les avenants garantisse la recherche d'un consensus sur les formes d'aménagements proposées par la direction. Ils conviennent ensemble, au delà de l'obligation légale prescrivant la signature minimale d'une organisation syndicale signataire, que chaque avenant devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales signataires de ce présent accord.

ll PL eD
CU SF

1.6 LES REMUNERATIONS COMPLEMENTAIRES

Une répartition simplifiée et plus équitable des rémunérations complémentaires fait l'objet de discussions au niveau de l'entreprise, avec les partenaires sociaux, depuis la signature de l'accord national. A défaut d'une conclusion au niveau national avant le 1er octobre 1999, les rémunérations complémentaires aujourd'hui calculées sur la base du taux horaire seront exprimées en pourcentage du salaire mensuel (à l'exception des heures supplémentaires).

1.7 LES SERVICES CONTINUS

Les services dont l'organisation du travail est en continu, peuvent réduire, par voie d'avenant à cet accord, le temps de travail à 32 heures en moyenne hebdomadaire, avec maintien de la rémunération principale.

1.8 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne Temps est ouvert à tous les agents. Les modalités pratiques d'utilisation du compte épargne temps sont adaptées conformément à l'annexe 1 du présent accord.

ll
u
PL
D.
S

2 - DYNAMISER LA CREATION D'EMPLOIS

2.1 DES RECRUTEMENTS DIVERSIFIES ET ADAPTES AUX BESOINS FUTURS

160 embauches seront réalisées dans les trois ans qui suivent la signature de l'accord national, correspondant à un nombre de 1142 emplois, et permettant d'augmenter significativement les effectifs.

L'atteinte de cet objectif suppose la mise en oeuvre effective et complète de l'accord y compris dans les services continus. Il sera d'autant mieux réalisé, que tous les leviers de création d'emplois (réduction collective à 32 heures, temps choisi, aménagement du temps de travail, départs anticipés, etc.) produiront leurs pleins effets et dans la mesure où 80% du site s'inscrira dans des dispositifs de type aménagement, réduction collective ou temps choisi.

Les embauches seront réalisées en priorité dans les métiers en développement, en fonction des politiques et priorités nationales, des enjeux spécifiques et des priorités du site, de l'importance des services rendus, des besoins des différents métiers pour maintenir les compétences collectives dans la durée. A cet égard, les politiques de sous-traitance par métier devront être définies, ou revues, à partir d'études adaptées menées avec chaque entité. Ceci doit conduire en particulier à limiter le recours à l'intérim au strict nécessaire pour assurer la continuité de service.

Dans le domaine de la maintenance,

Plusieurs secteurs sont en développement : tout d'abord, l'importance croissante des projets, la nécessité d'améliorer fortement nos résultats d'arrêt de tranche, conduisent à développer fortement les métiers de projets, de chargés d'affaires, de planification, de préparation et d'expertise.

Ensuite, la recherche d'une meilleure efficacité et d'une baisse des coûts de production, dans un contexte de progrès en sûreté, nécessite de poursuivre fortement l'optimisation à la baisse des programmes de maintenance. Ceci se fera essentiellement par le développement de la maintenance fiabiliste, de la maintenance conditionnelle, de l'intercomparaison, et de la recherche de gains avec les acteurs de terrain. Il nous faut en conséquence renforcer nos capacités d'ingénierie, de pilotage d'affaires et de préparation différée sur le site.

Enfin, la montée en puissance des enjeux liés à la propreté radiologique, à la radioprotection, et plus généralement aux questions touchant l'environnement (ICPE, coordination LOIRE, passage à l'ISO 14001,...) nécessitent le développement d'emplois d'appuis, d'ingénierie et d'expertise dans ces domaines.

En revanche, d'autres secteurs vont voir leur activité diminuer : en effet, l'analyse nationale de l'évolution des travaux de maintenance sur 1996-2002 montre une tendance à la baisse de la maintenance en arrêt ainsi que de la maintenance courante (alternance des ASR/VP, développement de la maintenance fiabiliste et conditionnelle, ...).

Cette tendance concerne aussi bien les activités assurées en interne, que celles qui sont sous-traitées. A pratiques actuelles inchangées en matière de faire et de faire-faire, elle touchera donc tous les métiers de la maintenance, dans des proportions différentes (plus fortement la maintenance électromécanique que celle liée aux activités de contrôle-commande et de contrôle des fluides). Des analyses de terrain seront menées avec la participation large des agents concernés pour déterminer précisément les besoins entre 1999 et 2002.

Par ailleurs, il existe, en complément de cette baisse d'activité, des possibilités importantes de gains de productivité grâce au développement du travail commun au quotidien entre métiers complémentaires. Ce développement permettra de gagner un temps précieux dans la réalisation des activités et d'améliorer l'efficacité globale.

Il conviendra également de réfléchir à l'amélioration des rapports entre activités de terrain, de méthodes et de préparation.

Globalement, l'évolution des différents métiers de la maintenance permet d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2002.

Dans le domaine tertiaire,

Les différents métiers constituent un élément essentiel de la compétitivité de l'entreprise. L'évolution de leurs méthodes de travail et outils, est nécessaire pour que l'entreprise dispose d'un secteur tertiaire plus performant et plus adapté à ses besoins.

Sur le site, les gains de productivité attendus dans le tertiaire se traduisent de façon différenciée selon les métiers.

Pour les métiers liés à l'activité technique (magasin, accueil/protection de site, médical,..) comme pour ceux correspondant à des services de proximité (appui documentaire, assistantes,..), l'activité reste stable, les gains de productivité nécessaires étant mis à profit pour améliorer la qualité de service.

Pour les autres métiers (achats, comptabilité, contrat de travail,..), l'intercomparaison avec d'autres entreprises montre que des gains significatifs de productivité sont possibles, d'une part en réfléchissant sur le contenu des métiers eux-mêmes (missions, méthodes de travail, outils,..), d'autre part en réfléchissant à mieux s'organiser à la maille régionale. Dans cette double optique, une étude sur l'évolution concrète des métiers au quotidien et sur un meilleur maillage régional sera engagée entre le CNPE et l'USI Ouest, avec le concours des agents concernés, l'objectif étant d'aboutir pour le début 2001. Les évolutions éventuelles d'activités entre le CNPE et l'USI Ouest se feront dans le respect des règles statutaires en vigueur.

Le tertiaire bénéficiera par ailleurs de ses efforts, et ce de plusieurs façons:

- d'une part, des embauches et des créations d'emplois seront réalisées en accompagnement de la réduction collective du temps de travail, de façon différenciée dans tous les métiers,
- d'autre part, la mise en commun de l'activité tertiaire à la maille régionale constituera, pour les agents des métiers concernés, une plus grande opportunité non seulement pour des évolutions au sein de leurs métiers de base (effet de foisonnement), mais aussi pour des évolutions fonctionnelles dans le domaine tertiaire.

le
cu
PL
CJ
S

Globalement, les perspectives d'amélioration de la qualité et le temps nécessaire à une bonne préparation de nouvelles formes d'organisation dans certains métiers permettent d'envisager le maintien des effectifs à l'horizon 2002.

2.2 EMBAUCHES

L'évolution de ces différents métiers dans les services discontinus constitue un cadre donnant tout son sens à un plan de recrutement adapté et à la recherche optimale des formes d'aménagements du temps de travail.

A ce titre, les perspectives d'embauches correspondent à environ 25% d'embauches de cadres diplômés, 50% de bac+2, 25% de bac et niveau inférieur au bac. L'objectif du site est d'avoir également en permanence 15 jeunes de tous niveaux en formation par alternance (apprentissage..). Conformément aux hypothèses nationales, 20% de ces recrutements s'adresseront à des personnes sans diplôme avec pour ambition de les faire accéder à un bon niveau professionnel (niveau bac pro), et à l'emploi. Les conditions de recrutement, d'insertion, d'accompagnement et d'intégration dans un emploi feront l'objet d'une réflexion plus élaborée et d'un suivi particulier par le groupe de contrôle du présent accord.

Par ailleurs, compte tenu des caractéristiques de fonctionnement du site en exploitation et du rythme des arrêts de tranche, les formes les plus adaptées d'aménagement du temps de travail seront fondées sur l'alternance de périodes de pointe d'activités et de périodes moins chargées. Cette démarche a pour conséquence de cibler les créations d'emplois et d'embauches sur ces aménagements en tenant compte d'une compensation totale des heures libérées.

D'autre part, sur la période de 3 ans suivant la signature de l'accord, les départs en retraite anticipée à 53 ans seront compensés nombre pour nombre (décompte au niveau de l'unité) et la réduction du temps de travail sera compensée à hauteur de une embauche pour 8 agents passant à temps réduit (décompte au niveau de l'unité).

Le volume global d'embauches sera donc la résultante du plein effet des mesures d'aménagement et de celles prévues dans l'accord national.

En dehors des formules d'aménagement et de réduction à 32 h ou moins, il est prévu d'embaucher environ 60 personnes :

- . 25 embauches au titre des rythmes annuels sur 3 ans,
- . 20 embauches au titre des départs anticipés en retraite, (sur la base d'une compensation d'1 embauche pour 1 départ,
- . 14 embauches au titre des engagements de l'accord local de Mars 1998.

De plus si l'on retient l'hypothèse prévue, conformément aux orientations nationales, du passage de 80% des agents du site en horaires réduits ou aménagés, ce qui représente environ :

450 agents en horaires aménagés à 35h

200 agents des services discontinus à temps réduit collectif ou individuel

250 agents des services continus à 32h.

Ces mesures permettent de dégager 85 embauches supplémentaires, soit 80 % des heures libérées.

Le chiffre global de 145 (60 + 85) est porté à 160 (dont 110 minimum dans les services discontinus) compte tenu d'une part de l'incertitude dans certains services sur l'évaluation des besoins actuels, d'autre part sur l'ambition affichée en terme de baisse des heures supplémentaires.

En tout état de cause, quelque soit le rythme de progression des organisations réduites ou aménagées, et le succès des mesures de départ dérogatoire en inactivité, le site s'engage à réaliser 100 embauches minimum sur les 3 prochaines années.

Le niveau d'emplois à cette même date serait porté à 1142 (1057 au 1er janvier 1999 + 85 correspondant à la réduction et aux aménagements du temps de travail).

2.3 LES FINS DE CARRIERE

Mise en inactivité anticipée

Pour développer les embauches et préparer le renouvellement des compétences, un dispositif de départ anticipé à la retraite ouvert par l'accord national du 25 janvier 1999, fondé sur le volontariat des agents et assurant la solidarité inter-génération, est mis en œuvre pendant une période limitée à trois ans, jusqu'au 25 janvier 2002.

Ces départs sont intégralement compensés par des embauches au niveau du CNPE de Dampierre.

Des mesures complémentaires à l'accord national, fixées par la DPRS, sont prises en compte. Elles s'appliquent aux agents statutaires travaillant dans les unités d'EDF et de GDF et ne peuvent concerner les agents non statutaires, qui sont régis par le régime général.

Les modalités opératoires liées à l'ensemble de ces départs sont précisées dans la décision DPRS du 26 mars 1999 comme suit :

Le droit à un départ anticipé en inactivité est ouvert aux agents qui, au moment de leur départ et en tout état de cause au plus tard le 25 janvier 2002 inclus, répondent aux conditions suivantes :

- Avoir accompli au minimum 15 ans de service effectif pour l'ouverture du droit à pension des I.E.G.
- Etre en activité de service.
- Totaliser au moins 37,5 annuités validées tant au titre du régime spécial de retraite des I.E.G. qu'au titre d'un ou plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse prévus par le code de sécurité sociale.

Pour l'ouverture du droit, le décompte des annuités pour un départ anticipé prendra en compte les années d'études supérieures à hauteur de 3 annuités pour ceux qui ont obtenu un diplôme leur ayant permis d'être embauchés au collège cadre. Ces annuités, calculées forfaitairement ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension.

ll
u
PL
S

Les agents devront également avoir atteint l'âge de 53 ans. Ils ne pourront se prévaloir d'anticipations d'âge de départ en inactivité acquises à un autre titre, dans le cadre de la réglementation en vigueur (service actifs insalubres, mères de famille...), aucun cumul d'anticipation n'étant autorisé.

Le délai de départ physique à compter de la date de réception de la demande est de 4 mois augmenté de la durée nécessaire à la résorption du stock de repos compensateurs et de congés annuels et épargne temps.

De façon générale un recouvrement sera recherché avec le successeur, surtout quand il est indispensable pour gérer les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ce délai commence à courir à compter de la signature de l'accord local. Il doit permettre à l'agent de résorber son solde de repos, congés annuels. Les mesures d'accompagnement facilitant la préparation de ces départs (stages...) seront encouragées.

En tout état de cause, aucun départ n'est possible au-delà du 1er février 2002.

Par ailleurs, afin de traiter au mieux les questions de redéploiement, les agents travaillant dans les secteurs en décroissance, et ne répondant pas aux critères définis dans la mesure précédente avant le 25 janvier 2002 inclus, pourront demander, en accord avec leur hiérarchie, à bénéficier d'un départ anticipé. Ces départs, strictement réservés aux secteurs en décroissance (Tertiaire et Maintenance thermique) ou en évolution significative, pourront concerner des agents occupant un emploi nécessitant une reconversion profonde, ou d'importants efforts d'adaptation.

Les agents devront répondre au minimum, aux conditions administratives suivantes :

- avoir accompli 25 ans de services effectifs pris en compte pour l'ouverture du droit à pension des I.E.G.
- et avoir atteint l'âge de 50 ans.

Les agents concernés par cette mesure qui n'auront pas atteint 37,5 annuités (tous régimes confondus) bénéficieront d'une indemnisation financière, soumise à cotisation (sécurité sociale, CSG, CRDS) et imposable. Cette indemnisation est équivalente à 2 mois de rémunération brute X nombre d'annuités manquantes dues à l'anticipation par rapport à l'âge terme (55 ans ou 60 ans selon les conditions de services accumulées) de départ en inactivité dans la limite de 1 à 5 annuités avec un plancher égal à 3 mois de rémunération.

Les mesures mentionnées dans l'accord national en faveur des agents intégrés dans les entreprises dans le cadre de conventions de conversion seront précisées par des textes spécifiques, après discussion avec les partenaires sociaux.

Le remplacement éventuel des agents travaillant dans un secteur en décroissance, et bénéficiant de cette mesure dérogatoire, est assuré par une personne en redéploiement au niveau de l'entreprise.

Dans certaines situations particulières, des dispositions transitoires en matière de logement seront recherchées avec les agents concernés pour permettre un départ en inactivité dans les meilleures conditions.



CV



CD
GG

28/1/00

Départs au-delà de l'âge terme

La prolongation d'activités au-delà de l'âge terme est strictement limitée. Les demandes de prolongation, avec accord de la hiérarchie, seront soumises pour avis au groupe de suivi local avant décision du Directeur d'Unité.

L'activité partagée

Pour faciliter la transition en fin de carrière vers d'autres activités, les agents du CNPE auront accès aux mesures relatives à « l'activité partagée » dans le cadre de l'accord national du 25 janvier 1999.

Les projets de transfert d'expérience à l'interne, d'implication dans les collectivités locales, le secteur associatif, le développement économique local, les Chambres de Commerce et d'Industrie..., sont encouragés dès lors qu'ils s'inscrivent dans la stratégie des entreprises. L'agent peut partager son temps entre différentes activités pendant une durée maximale de deux ans avant la date administrative prévue de sa mise en inactivité. Il continue à être rémunéré par les entreprises.

La décision sera prise par le Directeur d'Unité.

2.4 DES PARCOURS FACILITES ENTRE MAISON-MERE ET FILIALES

Pour faciliter les parcours entre maison-mère et filiales, les conditions de cette mobilité (rémunération, protection sociale, contrat de travail, conditions de retour, ...) sont améliorées et explicitées, notamment au travers de conventions tripartites de détachement. Les compétences acquises dans le cadre de ces parcours sont valorisées.

2.5 DES PROJETS EXTERNES FAVORISES

Pour encourager l'initiative et la diversité des expériences, les aides aux projets externes sont renforcées. Elles s'appliquent aux projets effectués dans le cadre des dispositions existantes (congé création d'entreprise, congé de mobilité pour projet professionnel extérieur, congé sabbatique, détachement, congé parental d'éducation).

L'aide de base est constituée :

- du maintien de l'avantage énergie pendant 3 ans,
- du maintien des avantages familiaux statutaires et extra-statutaires pendant 2 ans, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires,
- de la compensation des primes et indemnités liées à la fonction ayant un caractère de complément permanent de salaire,
- d'une prime au projet de 20 000 francs par an limitée à cinq ans,
- d'un appui, si besoin est, à la construction du projet.

Une aide complémentaire comprise entre 15 000 et 50 000 francs est accordée en fonction de l'intérêt du projet pour les entreprises, sur décision du chef d'Unité.

PL
S

Pour le congé parental d'éducation, les dispositions ci-dessus sont applicables pour une durée de trois ans à compter de la signature du présent accord.
Les retours sont prévus dans le cadre des conventions négociées lors du départ de l'agent. Dans les 6 mois précédant le retour de l'agent, une formation pourra être engagée pour faciliter sa réintégration. Les compétences acquises pendant le parcours externe seront identifiées et valorisées.

le PL CD
u B

3 - DEVELOPPER LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Des négociations avec les organisations syndicales s'engageront au plus tôt afin de prolonger cet accord local, sans préjudice des attributions des organismes statutaires compétents.

Les nouvelles organisations du travail devront prendre en compte les aspirations individuelles et collectives. La démarche conduite au niveau de chaque entité analysera les contenus de travail, les responsabilités, les délégations nécessaires. Elle placera le débat au sein de chaque équipe, favorisant les échanges entre la hiérarchie, les agents et les organisations syndicales.

Ce travail collectif portera notamment sur :

- les besoins d'amplitude de fonctionnement du service,
- la durée du travail de l'équipe,
- le choix individuel des agents,
- l'organisation du travail et des aménagements.

Il permettra de déterminer les perspectives d'évolution d'emploi.

Dans ce but, les chefs de service solliciteront les organisations syndicales sur la mise en place de nouvelles organisations dans les équipes, examinées entre la hiérarchie et les agents.

Par ailleurs, les signataires affichent leur volonté de poursuivre la dynamique sociale engagée par cet accord et s'engagent à initier des discussions sur les thèmes suivants :

- démarche méthodologique de mise en oeuvre de l'accord au sein des équipes (diagnostic des bonnes pratiques et des difficultés),
- conditions de l'exercice des moyens et du droit syndical,
- modalités d'information syndicale,
- fonctionnement et efficacité des organismes statutaires,
- organisation des transports collectifs...

(liste non limitative)

le
cu
PL
D
S

4 - DISPOSITIF DE CONTROLE DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Un dispositif de contrôle de l'application de l'accord national et des accords locaux est mis en place afin de s'assurer à tous les niveaux, de la réalisation effective des objectifs de ces accords.

Le groupe de contrôle local dispose des éléments d'appréciation nécessaires à sa mission.

Ce dispositif de contrôle intervient sans préjudice de la consultation des organismes statutaires, qui seront régulièrement informés de la mise en œuvre de l'accord.

Dispositif local

Un groupe de contrôle composé des parties signataires, est mis en place.

Il a pour mission de contrôler :

- le bon déroulement de la concertation avec le personnel dans les réflexions sur la réduction collective et l'aménagement du temps de travail des équipes,
- la mise en œuvre du temps choisi,
- la mise en œuvre des différentes mesures relatives aux cadres (compensation de la disponibilité, systèmes de décompte du temps de travail),
- l'évolution de la réduction des heures supplémentaires,
- l'atteinte des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes en formation par alternance,
- la mise en œuvre des dispositions relatives aux départs anticipés en inactivité,
- la mise en œuvre du plan de recrutement,
- les conditions d'insertion des personnes recrutées sans diplôme,
- les situations individuelles liées aux projets externes formulés par les agents demandeurs avant décision du directeur d'unité,
- les projets de réduction collective ou d'aménagement du temps de travail soumis à avenant,
- les motifs de demande de rupture d'engagement à temps choisi en cas d'événement grave,
- les modalités pratiques de contrôle des volumes d'embauches au niveau du site, en fonction des aménagements, de la réduction collective du temps de travail, et du temps choisi (Rappel : une embauche au niveau du site pour tout départ anticipé à 53 ans, une embauche au niveau du site pour 8 agents à 32h - et au prorata pour les réductions inférieures -).

Il est chargé de proposer toutes actions permettant de garantir le respect des engagements.

Composition :

- 4 membres de la direction choisis parmi le Comité de Direction, les chefs de service ou experts.
- 2 représentants par organisation syndicale signataire sur l'unité.

Pour la qualité du travail et son bon suivi, les membres choisis éviteront de se faire remplacer pour convenances personnelles au cours d'une année.

Le groupe de contrôle se réunit a minima 4 fois par an ou à la demande d'un des signataires.

le PL CD
M J

5 - DISPOSITIONS FINALES

5.1 CHAMP D'APPLICATION

Sauf dispositions particulières, le présent accord est applicable à l'ensemble des agents, statutaires et non-statutaires du CNPE de Dampierre en Burly.

Le présent accord n'est pas applicable aux agents détachés dans les filiales ou dans d'autres entreprises pendant toute la durée de leur détachement.

5.2 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions de l'article 5-7 du présent chapitre. Il se substituera à l'accord local du 12 mars 1998 après dénonciation par ses signataires.

5.3 DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions dont l'effet est limité dans le temps (départs dérogatoires en inactivité, cotisation retraite ...) cesseront, sauf révision ultérieure, de produire tout effet au terme et dans les conditions fixées au présent accord.

5.4 REVISION

Le résultat des travaux du groupe de suivi pourra rendre nécessaire la révision du présent accord.

La possibilité de procéder à cette révision est ouverte à tout moment, dans les conditions prévues par le Code du travail. Une telle révision interviendra notamment si des événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général de l'accord.

5.5 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Les dispositions prévues à l'article 1-1-1 du chapitre 1 « Réduire son temps de travail, Travailler Autrement » sur l'horaire collectif de travail pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle après concertation avec les signataires au vu du bilan annuel dressé.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'll', 'u', 'PL', and a circled 'D'.

Il est prévu également que les dispositions prévues à l'article 1-1-3 concernant la réduction collective soient assorties d'une possibilité de dénonciation partielle 3 ans après sa mise en oeuvre.

5.6 RESPECT DES ATTRIBUTIONS DES ORGANISMES STATUTAIRES

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord sera mis en oeuvre sans préjudice des attributions des organismes statutaires.

5.7 DEPOT

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera à l'issu d'un délai de 8 jours après la signature, aux formalités de dépôt du présent accord en 5 exemplaires originaux (art R 132-1 du code du travail), auprès de la Direction Départementale Travail et de l'Emploi du Loiret, et d'un exemplaire original (art. L 132-10 du code du travail) auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Montargis.

L'accord entrera en vigueur le lendemain du dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (art. L 132-10, al 4 du code du travail).

5.8 PUBLICITE

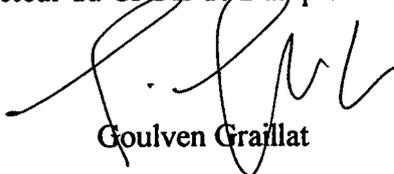
Un exemplaire de l'accord sera adressé :

- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP.

Il sera mis à la disposition du personnel par affichage sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L 135-7 et R 135-1 du Code du Travail.

Fait à Dampierre le 29 octobre 1999

Le Directeur du CNPE de Dampierre-en-Burly,



Goulven Graillat

Les représentants des Organisations Syndicales,

CFDT
H. Sarazin

CFE-CGC
C. Vincent

CGT
P. Lambomez

CGT-FO
C. Donadieu



ANNEXE 1

COMPTE EPARGNE TEMPS

Les modalités du compte épargne temps en vigueur à EDF et Gaz de France sont complétées ou modifiées comme suit :

La date d'ouverture des anciens C.E.T. est conservée. Les agents déjà titulaires d'un C.E.T. bénéficient des nouvelles dispositions de l'accord du 25 janvier 1999. Les conditions de retour après une absence supérieure à 6 mois devront être précisées par convention avec l'agent avant son départ.

1 - Durée minimale du congé

Le congé peut être éventuellement fractionné, par accord entre l'agent et sa hiérarchie. La durée minimale du congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps est abaissée jusqu'à deux mois.

2 - Durée maximale d'épargne

La durée maximale pendant laquelle un agent peut alimenter un compte épargne temps est portée à dix ans.

3 - Sources d'alimentation du compte épargne temps

Au-delà des sources d'alimentation en vigueur avant la conclusion du présent accord, les agents pourront alimenter leur compte épargne temps par les éléments supplémentaires suivants :

- tout ou partie de l'aide individuelle ou collective à la réduction du temps de travail,
- tout ou partie de la compensation de la disponibilité des cadres,
- l'intégralité des soldes de repos compensateurs, par versement en une seule fois dans les 6 mois suivant la signature du présent accord,
- une partie des jours de repos correspondant à la réduction à 35 heures.

A titre exceptionnel, lors de la première année d'application de l'accord local, il est possible de capitaliser le stock de congés annuels non pris au titre des années précédentes dans le compte épargne temps.

4 - Renonciation à l'utilisation du compte épargne temps

L'agent ayant ouvert un compte épargne temps ne peut y renoncer avant un délai de deux ans à compter de la date d'ouverture.

En cas de renonciation à son compte épargne temps, l'agent perd le bénéfice de l'abondement de l'intéressement éventuellement placé, pour toutes les sommes versées à ce titre depuis moins de 5 ans.

5 - Transfert du compte épargne temps en cas de mutation inter-unités

L'agent muté dans une autre unité conserve le bénéfice de l'épargne réalisée antérieurement. Il bénéficie ensuite des dispositions particulières éventuellement en vigueur dans sa nouvelle unité.

Afin d'éviter tout frein à la mobilité des agents, le paiement des congés pris au titre du compte épargne temps est financé par un fonds géré au niveau national et alimenté par les provisions versées par les unités au fur et à mesure de la constitution de l'épargne temps.

ll
CU
PL
OD
8

ANNEXE 2

MODALITES DE GESTION APPLICABLES AUX AGENTS OPTANT POUR LE TEMPS CHOISI

La présente annexe fixe les dispositions de gestion applicables aux agents optant pour le temps individuel choisi.

1 - ACCES AU TEMPS CHOISI

Le temps choisi est la possibilité pour tout agent, d'opter individuellement pour une durée du travail inférieure ou égale à 32 heures hebdomadaires, dans la limite de 17 heures 30.

La convention qui définit les conditions de mise en oeuvre du temps choisi doit être formalisée dans le délai d'un mois suite à la demande de l'agent. Elle permet la pratique des horaires flexibles.

L'accès au temps choisi est un droit ouvert à tous les agents volontaires, pour une durée minimum de trois mois, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier. Il est contractualisé par écrit.

Le bénéfice de l'Aide à la Réduction du Temps de Travail est ouvert aux seuls agents s'engageant pour trois ans en temps choisi. Elle est maintenue en cas d'arrêt de travail pour maladie (l'agent demeure en situation de temps choisi).

Cette aide est réévaluée à 2 heures, si l'agent accepte de négocier son contrat dans le cadre de l'aménagement collectif mis en place lors du passage en réduction collective de son équipe (cf paragraphe 1.1.3).

2 - SITUATIONS PARTICULIERES

Le salaire à temps plein est rétabli dès le premier jour du congé maternité ou à la date d'effet de la décision de mise en longue maladie, ou de l'arrêt de travail imputable à un accident de travail ou à une maladie professionnelle sans report de la date d'échéance de l'engagement initial.

L'agent en congé sans solde quelle qu'en soit la nature (congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, exercice de fonctions publiques, sociales ou professionnelles externes à l'entreprise, obligations militaires ...) voit sa situation de temps choisi suspendue et la date d'échéance de son engagement reportée de la durée du congé.

Il en est de même pour le congé épargne temps et le congé individuel de formation, dont la base de rémunération est assise sur le salaire proratisé (artt exclue) quels que soient la durée du congé, le volume d'heures de formation, que le congé soit à temps plein ou à temps partiel.

L'engagement de trois ans de l'agent est irrévocable, sauf en cas d'événement grave (perte d'emploi, invalidité ou décès du conjoint, divorce, maladie ou accident...) ou pour établir une nouvelle convention relative à une réduction supplémentaire du temps de travail, ou pour intégrer un dispositif de réduction ou participer à l'aménagement mis en place dans le cadre de la réduction collective.

A l'issue de cet engagement de 3 ans, l'agent décide de reconduire ou non son engagement. Il peut retrouver un emploi à temps plein au sein de l'Unité dans le même emploi ou opter à travailler à temps réduit suivant les dispositions en vigueur.

Le choix est effectué par l'agent entre temps choisi hebdomadaire, mensuel, ou annuel. Les modalités de répartition des heures travaillées sur la période de référence, résultent d'un accord avec la hiérarchie, qui doit prendre en compte à la fois les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'équipe et les aspirations individuelles de l'agent.

L'agent doit pouvoir exercer de manière privilégiée son activité à temps choisi dans son emploi ou à défaut, dans un autre emploi au sein de son équipe de travail.

3 - MODALITES DE REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail peut être réparti :

- sur la semaine, de manière égale ou inégale entre les jours travaillés,
- sur le mois ou, de manière égale ou inégale entre les semaines, sans dépasser 35 heures sur une seule et même semaine. Cette répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par l'agent,
- sur l'année (période de 12 mois), avec alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ces dernières ne devant pas comprendre des semaines de plus de 40 heures. La répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par l'agent. Toute modification de la répartition du temps de travail au sein d'une période travaillée, ou de l'alternance périodes travaillées/périodes non travaillées, doit faire l'objet d'un préavis d'au moins 7 jours,
- les possibilités de déplacement (report ou anticipation) d'un jour de repos dans des délais inférieurs aux délais de prévenance devront être limités en nombre sur l'année et figurer dans les conventions individuelles. De telles modifications feront par ailleurs l'objet de compensations (abondement en temps de 50%).

Cas particulier de la formation :

Il importe que les agents à temps choisi puissent bénéficier de l'accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

Lorsqu'ils participent à une action de formation dont les horaires ne coïncident pas avec leur horaire individuel, on appliquera la clause de la convention individuelle permettant la modification exceptionnelle et ponctuelle de l'horaire initialement prévu, moyennant le respect d'un délai suffisant.

ll
cu
PL
OD
ST

4 - REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES

Pendant toute la durée de l'activité à temps choisi, le salaire de base, est calculé au prorata du temps travaillé. S'y ajoute le cas échéant la prime d'aide à la réduction du temps de travail.

Les primes et indemnités calculées sur la base de la rémunération mensuelle, telles que la gratification de fin d'année, la prime de reconversion, ainsi que l'intéressement, sont versées sur la base de la rémunération effectivement perçue (prime d'aide à la réduction du temps de travail incluse).

L'indemnité de deux mois de salaire de l'article 30 du statut, la prime d'adaptation (DP 17.1), sont cependant versées à taux plein.

Les primes et indemnités calculées sur d'autres bases que la rémunération mensuelle sont versées à taux plein.

L'indemnité compensatrice de frais spéciaux est versée intégralement aux agents travaillant à temps choisi.

5 - AVANTAGES EN NATURE

L'agent à temps choisi bénéficie des tarifs particuliers dans les mêmes conditions que s'il exerçait une activité à temps plein.

6 - MALADIE, LONGUE MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salaire proportionnel, assorti de la prime d'aide à la réduction du temps de travail, est maintenu. L'agent demeure en situation de temps choisi et le terme de son engagement n'est pas reporté.

Le salaire à temps plein est rétabli dès le premier jour du congé de maternité, ou suivant la date d'effet de la décision de mise en longue maladie, ou de l'arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et le terme de l'engagement de l'agent n'est pas reporté.

7 - CONGES SANS SOLDE ET ASSIMILES

L'agent en congé sans solde quelle qu'en soit la nature, voit sa situation de temps choisi suspendue et la date d'échéance de son engagement reportée de la durée du congé.

Il en est de même pour le congé épargne temps et le congé individuel de formation, dont la base de maintien éventuel de rémunération continue cependant d'être assise sur le salaire proratisé (prime d'aide à la réduction du temps de travail exclue), quels que soient la durée du congé et le volume d'heures de formation, que le congé soit à temps plein ou à temps partiel.

ll
cu
PL
CD
J

8 - PRESTATIONS FAMILIALES ET AVANTAGES FAMILIAUX STATUTAIRES ET EXTRA-STATUTAIRES

L'agent à temps choisi continue de percevoir les prestations familiales légales.

Les indemnités de mariage, de naissance, de secours immédiat au décès, de garde, ainsi que l'indemnité compensatrice de frais d'études, sont versées au taux plein. En revanche, le salaire servant de base au calcul du sursalaire familial est le salaire effectivement perçu, assorti de la prime d'aide à la réduction du temps de travail.

9 - ÉCRETEMENT DE LOYER ET AIDE INDIVIDUELLE AU LOGEMENT

Le montant du loyer écrêté ou de l'aide individualisée au logement dont bénéficie éventuellement l'agent, demeure calculé sur la base du salaire à temps plein.

10 - RETRAITE

L'agent à temps choisi peut cotiser sur le salaire à temps plein pour une durée maximum de 5 ans, toutes périodes de temps choisi passées ou à venir confondues.

11 - CONGES ANNUELS

Les congés et absences des agents ne modifient pas l'horaire de travail des agents. Sur le plan pratique, il est nécessaire d'effectuer un décompte en heures.

En effet, la référence aux jours ouvrés perd sa pertinence quand :

- pour une même durée de travail hebdomadaire, l'activité d'un agent peut être répartie sur 3, 4, 5 ou 6 jours,
- la durée effective journalière peut varier fortement pour un même agent, à l'intérieur de la même semaine (aménagement du temps de travail) ou d'une semaine à l'autre (temps partiel mensualisé ou annualisé).

Ces modes de décompte des congés supposent l'existence, au niveau de l'unité de travail, d'un tableau de service qui sera la référence pour les agents et la hiérarchie.

Ces modes de décompte permettent toujours aux agents en temps choisi de bénéficier de 27 jours de congés annuels.

Régularisation des droits à congés annuels:

En cas de passage du temps plein au temps choisi ou réduit, l'agent a acquis des droits à congés sur la base d'un maintien du salaire à temps plein.

Une régularisation entre droits à congés acquis et congés à prendre est donc nécessaire.

Cette régularisation s'effectue en temps, sous forme de congés exceptionnels, pour lesquels deux possibilités s'offrent à l'agent :

- la prise de ces congés selon un échéancier permettant de concilier la nécessité de les résorber et les exigences de fonctionnement du service,
- le versement de ces congés sur un compte épargne temps.

Remarque :

La régularisation prend en compte la différence entre les droits générés par un travail à temps plein et ceux liés au nouvel horaire (prime d'aide à la réduction du temps de travail exclue).

A partir d'une dotation en heures calculée au prorata du taux d'activité, le décompte et la régularisation des congés d'ancienneté et des congés spéciaux précédant la mise en inactivité, suit les mêmes principes que ceux applicables aux congés annuels.

12 - JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET ABSENCES DE COURTE DURÉE

- Jours fériés

Les jours fériés ou chômés survenant un jour normalement non travaillé par l'agent sont récupérés.

- Journées mères de famille

Elles font l'objet du même traitement que les congés annuels. Le décompte s'effectue ensuite sur la base du temps de travail effectivement dû par l'agent le jour de son absence.

- Congés spéciaux pour événements familiaux

Le principe de décompte énoncé pour les cas précédents ne serait pas conforme à l'esprit de ces congés, dont la finalité est de rendre l'agent disponible certains jours pour faire face, par une absence généralement unique, aux obligations personnelles liées à des événements particuliers. On considérera donc ces congés comme des autorisations d'absence valables pour un certain nombre de jours ouvrables, quelle que soit la durée de travail due par l'agent durant ces journées.

13 - ANCIENNETÉ

La période de travail à temps choisi est prise en compte pour la totalité de sa durée, dans le calcul de l'ancienneté d'échelon.

14 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les agents ayant opté pour le temps choisi bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux agents à temps plein, notamment en matière d'évolution professionnelle et de carrière, d'accès à la formation et de niveau des responsabilités professionnelles confiées.

ll
cu
PL
CD
S

Leur situation fera l'objet d'un examen collectif particulier dans chaque Unité, au sein des organismes statutaires compétents, lors de la discussion du Plan de Formation, à l'occasion de l'examen du Bilan Social et lors de l'examen du bilan Egalité Professionnelle.

Un bilan du travail à temps choisi et des autres formes de travail à temps partiel est par ailleurs communiqué chaque année au CMP, portant notamment sur le nombre, le sexe, la durée de l'engagement des agents concernés et la nature des emplois qu'ils occupent, le montant et l'utilisation des aides publiques éventuellement perçues au titre du dispositif d'allègement des charges sociales sur le travail à temps partiel.

15 - RETOUR AU TEMPS PLEIN

A l'issue de son engagement, l'agent retrouve de droit un emploi à temps plein, sauf s'il souhaite renouveler son option pour un travail à temps choisi, éventuellement selon des modalités nouvelles.

A l'échéance normale ou anticipée, le retour au temps plein s'effectue dans l'emploi d'origine, si l'agent n'a pas changé d'emploi à l'occasion de son passage au temps choisi. Lorsque le travail à temps choisi s'est réalisé dans un autre emploi, il est proposé à l'agent, au sein de l'unité, soit une reprise du temps plein dans cet emploi, soit un emploi de même classement, dans un domaine d'activités et de compétences proches.

16 - HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

Le recours aux heures complémentaires et supplémentaires doit être exceptionnel. Il s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Un agent à temps choisi ne peut dépasser son horaire que dans la limite de 1/10ème de la durée fixée par la convention de travail à temps partiel dans la limite de la durée hebdomadaire à temps plein en vigueur dans l'entreprise (heures complémentaires), cette dernière ne pouvant être dépassée qu'en cas de temps choisi annualisé pendant les périodes travaillées à temps plein (heures supplémentaires). Dans tous les cas, la convention de temps choisi doit déterminer la période de référence qui peut être la semaine, le mois, ou l'année.

17- MESURES TRANSITOIRES

Avant le 1er octobre 1999, les agents ayant opté pour un temps choisi de 32 heures ou moins bénéficiaient d'une prime d'aide à la réduction du temps de travail égale à 3/38^{ème} de leur rémunération principale, moyennant un engagement de 3 ans.

Depuis le 1er octobre 1999, le montant de la rémunération de tous les agents à temps choisi à 32 heures ou moins (y compris ceux ayant opté au titre de l'accord national du 31 janvier 1997) est calculé selon les modalités du présent accord.

Les agents travaillant en temps choisi au titre de l'accord national du 31 janvier 1997 peuvent également renoncer à leur engagement pour intégrer le nouvel horaire de leur équipe, si celle-ci fonctionne sur un horaire collectif à 32 heures, ou si l'amplitude assurée est au moins de 55 heures sur 5 jours.

Les agents en temps choisi (y compris à 35h) au titre de l'accord national du 31 janvier 1997, peuvent conserver la répartition de leur temps de travail jusqu'à expiration de l'engagement initial de trois ans. De plus ils bénéficieront à la signature de cet accord d'un complément d'aide à la réduction du temps de travail avec effet au 1er janvier 1999 (cf chapitre 1-4).

Embauchés à 32 heures au titre de l'accord du 31 janvier 1997

Depuis le 1er octobre 1999, les jeunes embauchés à 32 heures dans le cadre de l'accord national du 31 janvier 1997 ont pu opter pour l'horaire collectif de travail, et peuvent dès signature de cet accord intégrer les nouveaux dispositifs prévus au titre du présent accord.

ll
u
PL
S
D

**ACCORD LOCAL
SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL POUR L'EMPLOI AU CNPE DE DAMPIERRE-EN-BURLY**

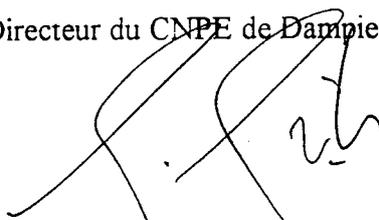
ERRATA

Les pages annexées à cet envoi annulent et remplacent les pages 13, 14 et 21 de l'accord local sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour l'emploi au CNPE de Dampierre-en-Burly, en date du 29 octobre 1999.

Fait à Dampierre-en-Burly
le

28 JAN 2000

Le Directeur du CNPE de Dampierre-en-Burly,



Goulven GRAILLAT

Les représentants des organisations syndicales :

CFDT
H. SARAZIN



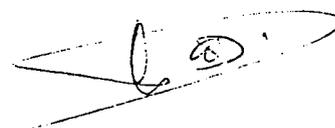
CFE - CGC
C. VINCENT



CGT
P. LAMBOLEZ



CGT - FO
C. DONADIEU





INDUSTRIE

Centrale Nucléaire de Production d'Electricité de Dampierre en Burly

LEQUIL
08/10/99
C.H. MONTARDE

**AVENANT MODIFICATIF DE L'ACCORD LOCAL SUR LA REDUCTION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI
DU 29 OCTOBRE 1999, modifié en date du 29 janvier 2000,
DU CNPE DE DAMPIERRE**

Préambule

Il résulte du nombre très limité de services et sections engagés dans les avenants d'aménagements du temps de travail, un an après la signature de l'accord local le 29/10/99, que la grande majorité du personnel en services discontinus travaillent à ce jour sur la base de l'Horaire Collectif de Travail mis en place le 1/10/99.

Or cet horaire et notamment l'étroitesse de la plage post méridienne (13h15 - 16h15) est inadapté à la réalisation d'opérations de maintenance de nos installations tranche en marche ou tranche à l'arrêt.

Cette situation constitue un frein au rétablissement durable des résultats du site plus conformes à son potentiel.

A l'issue d'une réunion de présentation du Plan Rigueur d'Exploitation le 5 octobre 2000, et plus particulièrement lors de réunions de travail qui ont suivi (les 20 et 31 octobre, les 7, 14 et 28 novembre, la Direction et les 4 organisations syndicales signataires ont convenu de procéder à la révision de l'accord local du 29/10/99, modifié le 29 janvier 2000, conformément aux dispositions prévues au chapitre 5.4.

Conformément aux dispositions convenues en première réunion plénière du 23 mars 2001, l'accord de méthode, signé par 3 des 4 organisations syndicales, a fixé le champ de révision aux chapitres suivants:

Chapitre 1.1.1: Définition de l'horaire collectif de travail

Chapitre 1.1.4.3 , 1.5: Mesures particulières d'accompagnement à la mise en place d'avenants

Chapitre 1.3 : Régime de compensation des heures supplémentaires hors astreinte

Chapitre 1.4 : Mesures de raccordement

Chapitre 2.1, 2.2: Révision du plan d'embauche

Chapitre 2.3 : Extension du droit à départ anticipé

GG
CW



Chapitre 111

Un nouvel horaire collectif de travail, conventionnellement aménagé sur des cycles de 2 semaines, applicable à l'ensemble du site, est mis en place à effet du 1er octobre 2001.

Cet horaire collectif est organisé de la manière suivante:

- Répartition de l'horaire de travail sur 2 semaines.
- A l'intérieur de chaque semaine, l'horaire est réparti du lundi au vendredi.
- La durée journalière de travail est de 7 heures 46 minutes.
- Les plages de travail journalières sont réparties de la manière suivante:
Le matin: de 8 h à 12 h
L'après-midi: de 13 h 15 à 17 h 01

L'amplitude couverte chaque semaine est de 38 heures 51 minutes.

Sur chaque période de 2 semaines, les agents bénéficient individuellement d'une journée non travaillée (jour de réduction horaire), à positionner les lundi, mercredi ou vendredi.

Ce positionnement est fixé en accord avec la hiérarchie et de manière à permettre la continuité de service. Les règles de présence minimum sont requise restent définies par les Services.

Le jour de réduction horaire est obligatoirement fixé hors de la semaine d'astreinte, ce qui permet aux agents concernés de bénéficier de la réduction horaire sans contrainte et de favoriser le respect du repos hebdomadaire.

Les jours de réduction horaire dont la programmation coïncide avec un jour férié sont récupérés.

Afin de prendre en compte l'impact de ce changement d'horaire sur l'ensemble du personnel concerné (agents des services discontinus hors agents en temps choisi et agents en aménagement et/ou réduction collective du temps de travail), une mesure d'accompagnement est mise en place sur les 3 ans à venir, selon les modalités suivantes:

chaque agent bénéficie de 1 journée supplémentaire non travaillée au titre de l'année 2001, 2 journées au titre de l'année 2002 et 2 journées au titre de l'année 2003.

Ces journées sont valorisées sous forme de repos compensateur.

  66
CW

Chapitre 1.1.4



alinéa 5:

Les avenants d'aménagement du temps de travail sont signés pour une durée limitée de 3 ans. Leurs reconductions éventuelles font l'objet d'une négociation 3 mois avant leur terme.

Article 1.1.4.3

L'activité industrielle rythmée notamment par les arrêts de tranche et l'exploitation tranche en marche ainsi que les rythmes particuliers afférents aux activités spécifiques de certains métiers du tertiaire, peuvent justifier de la mise en place de cette forme d'aménagement horaire.

Chapitre 1.3

Les heures supplémentaires effectuées hors astreinte sont indemnisées en repos compensateurs au choix.

Cette mesure suspensive des dispositions contenues dans l'Accord initial, est limitée à la fin de la V.D.2 Tranche 4 en 2004, et sa reconduction éventuelle fera l'objet d'une négociation 3 mois avant ce terme.

Chapitre 1.4

§ *nouveau*

Les modalités de calcul des indemnités d'astreinte hebdomadaire demeurent inchangées et sont basées sur 133 heures à assurer théoriquement par semaine de référence (du jeudi au jeudi).

Cette disposition s'applique aux agents présents au 30 septembre 2001. Son montant est forfaitisé et peut être versé sous 2 formes, au choix de l'agent:

- versement forfaitaire annuel chaque fin d'année jusqu'à la prochaine évolution en NR
- versement sous forme de capital calculé sur 4 ans.

Chapitre 1.5

alinéa 7:

L'avenant à l'accord local est fixé pour une durée de 3 ans et doit notamment fixer:

.....

Chapitre 2.1 et 2.2

L'horaire collectif est une forme d'aménagement généralisé du temps de travail: 100% des agents du CNPE sont donc en horaires réduits et/ou aménagés.

Le plan initial d'embauche, basé sur une hypothèse de 80% des agents du CNPE en temps réduit et/ou aménagé, est revu à la hausse:



CC
cr

160 embauches étaient prévues initialement, le CNPE s'engage à en réaliser 35 supplémentaires dans les services discontinus. Les secteurs et volumes seront à considérer au regard des conclusions de l'enquête réalisée dans le cadre de la Gestion Anticipée des Emplois et Compétences de l'Unité.



Chapitre 2.3

alinéa 11

Par ailleurs, afin de traiter au mieux les questions de redéploiement:

- les agents travaillant dans les secteurs en décroissance,
- les agents contribuant par leur départ à la résorption, au final, d'un surnombre au niveau de l'Entreprise, dans un des secteurs en décroissance, et ne répondant pas aux critères définis dans la mesure précédente, pourront demander, en accord avec leur hiérarchie, à bénéficier d'un départ anticipé. Ces départs, strictement réservés aux secteurs en décroissance (Tertiaire, Maintenance Thermique Classique ,...) ou en évolution significative, pourront concerner des agents occupant un emploi nécessitant une reconversion profonde, ou d'importants efforts d'adaptation.

Cette disposition est soumise à la validation de la Direction du Personnel et des Relations Sociales. En tout état de cause aucun départ n'est possible au-delà du 1er février 2002.

Fait à Dampierre le 26 juin 2001

Le Directeur du CNPE de Dampierre en Burly



Gouven Graillat

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT
H. Sarazin

CFE-CGC
C. Vincent

CGT
P. Lambolez

CGT-FO
C. Donadieu

