

# CNPE DAMPIERRE EN BURLY

## AVENANT D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL A L'ACCORD DE DAMPIERRE DU 29/10/99 CONCERNANT LE COLLECTIF « DIRECTION RESSOURCES FINANCIERES »

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 janvier 1999 et de l'accord de Dampierre signé le 29 octobre 1999 et modifié le 29 janvier 2000.

La création de la Direction Ressources Financières grée avec les anciennes sections Gestion et Achat du service Economie, aujourd'hui supprimé, rend nécessaire cet avenant qui annule et remplace l'avenant du collectif « Section Gestion/Achats et TD Gestion » du service Economie du 22/10/2002.

### 1) Mission et présentation de l'équipe concernée

#### 1.1 Définition du collectif

Le collectif est constitué des salariés de la DRF (cadres compris, hors Directeur).

#### 1.2 Mission et organisation

Les salariés appartenant à la DRF assurent les activités Gestion et Achats de proximité.

#### 1.3 Les clients et partenaires de l'équipe

Les clients externes au site sont :

- les fournisseurs (règlement, rencontres, négociations, échanges téléphoniques...),
- les instances doctrinaires des services centraux,
- la Direction des Achats (DA) et les agences régionales d'achat (ARA),
- la Direction des Services Partagées (DSP),
- les autres sites (intercomparaisons...).

Les clients internes sont :

- tous les services avec en particulier les intervenants dans le processus économique (donneurs d'ordres, responsables de CCS, responsables budgétaires dans les services),
- les projets (plus particulièrement les chefs de projets),
- l'Equipe Direction,

Les partenaires sont :

- la Direction des Achats (DA) et les agences régionales d'achat (ARA),
- la Direction des Services Partagées (DSP),
- tous les services avec en particulier les intervenants dans le processus économique (donneurs d'ordres, responsables de CCS, responsables budgétaires dans les services),
- la section Magasin du Service Logistique Technique pour l'approvisionnement et les mouvements comptables des pièces de rechange

## 2) Principes généraux

### 2.1 - Aménagement par cycle

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un aménagement du temps de travail sur un cycle de 8 semaines, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de travail de 35 heures.

Cet aménagement s'applique à l'ensemble du collectif (hors salariés en temps choisi et HCT). Cependant l'ensemble du collectif (y compris salariés en temps choisi et HCT) est contributeur de la permanence, en vue de garantir la meilleure contribution de la Gestion et des Achats aux performances du CNPE.

### 2.2 Objectifs organisationnels

Dans le cadre d'une meilleure contribution du tertiaire aux performances du site :

- Pouvoir assurer un accueil sur une amplitude plus large par tous les métiers, soit 8 heures au lieu de 7 heures 46 par jour.
- Permettre une meilleure adaptation du temps en fonction de la périodicité des pointes de travail.
- Renforcer la notion d'équipe et une polyvalence entre les différents métiers.
- Concilier vie professionnelle / vie privée des salariés par des semaines alternées de quatre jours.

### 2.3 Organisation

La mise en place de l'aménagement doit répondre à un certain nombre d'exigences (cf note D5140NSORG41):

La permanence minimale assurée au sein de la DRF durant l'amplitude d'ouverture 8 h 00 – 12 h et 13 h 15 – 17 h 15 est définie dans le tableau suivant :

| PERMANENCE DE LA DRF |                                                                                                |                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE               | FONCTION                                                                                       | NOMBRE DE PERSONNES                                                                                    |
| Animation            | chef de section,<br>appui chef de section, correspondant<br>achats d'unité, appui méthodes.    | 1 personne                                                                                             |
| Achats               | technicien achats,<br>approvisionneur<br>conseiller achat,<br>correspondant achats unité.      | 3 personnes<br>dont a minima le correspondant achats ou<br>le conseiller achats et un approvisionneur. |
| Gestion              | Conseiller gestion,<br>appui gestion domaine projet,<br>technicien gestion,<br>appui méthodes. | 3 personnes<br>dont a minima un conseiller gestion.                                                    |

Une permanence minimale permet un fonctionnement des entités de travail (métiers, fournisseurs...) cohérent avec les principes de continuité de service sur la semaine et d'assurer une amplitude pour les 2 activités (gestion et achats).

Le non respect du seuil minimum est admis à titre exceptionnel en concertation avec la hiérarchie : le minima pour chaque groupe, achats et gestion, peut être ramené à 2, sur une journée isolée, avec la présence minimale respectivement de 1 approvisionneur et de 1 conseiller gestion couvrant l'amplitude d'ouverture.

Les salariés qui le désirent peuvent solliciter la pratique des horaires flexibles, dans le cadre du protocole du service du 16/02/2000 et dans le respect des principes du présent avenant. Toutefois, la prise éventuelle de globalisation au titre des horaires flexibles doit être compatible avec le planning et la permanence minimale qui reste prioritaire.

La ventilation des journées de travail sur une semaine doit se faire sur des journées de 8 heures et/ou des ½ journées de 4 heures. (Les salariés optant pour des ½ journées de travail devront valider une présence le matin de 8 h à 12 h ou l'après-midi de 13 h 15 à 17 h 15).

Le jeudi est le jour où tous les salariés sont présents au titre de leur horaire de travail.

Les salariés ont une pause méridienne minimale de 45 minutes.

Par cycle de 8 semaines les salariés bénéficient de l'équivalent de 5 jours de repos (journées ou ½ journées). Cette répartition est précisée sur un tableau de service établi pour une période minimale de 3 mois. Chaque tableau de service est à établir à minima un mois avant le début de la période concernée.

Chaque salarié peut disposer par an, après accord hiérarchique, d'un nombre maximum de 5 jours de glissement de son jour de repos pour raisons personnelles, dont 2 maximum durant l'été.

La hiérarchie peut solliciter des glissements de jour de repos à hauteur de 5 jours maximum par an et par agent, dont 2 maximum durant l'été.

Dans ces deux derniers cas, un délai de prévenance d'une semaine hors congés d'été et de fin d'année est nécessaire. Le délai de prévenance pour un glissement du jour de repos lors des périodes de congés d'été et de fin d'année est quant à lui fixé à 1 mois.

#### 2.4 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées exclusivement à la demande de la hiérarchie. Elles commencent à courir dès le dépassement de l'horaire programmé des salariés.

Les heures supplémentaires sont récupérées en temps (hors majoration qui reste payable à la demande de l'agent).

### **3. Perte du bénéfice de l'avenant**

Les salariés du collectif quittant la DRF (mutation interne ou externe) ou ne répondant plus à la définition du collectif (§1.1) pendant ou après la période initiale de l'avenant en perdent le bénéfice et se voit appliquer les modalités d'aménagement du temps de travail du service (ou site) qu'ils intègrent.

#### **4. Dispositions finales**

##### **4.1 Champ d'application**

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 20/10/99 est applicable à tous les salariés statutaires du collectif.

##### **4.2 Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 est conclu pour une durée indéterminée avec la modalité suivante :

- Réalisation d'un retour d'expérience sur l'organisation définie dans l'avenant à l'issue de la première année pour mise à niveau éventuelle.

Il entre en vigueur le 14 novembre 2011. Le cycle de 8 semaines en cours reste valide.

Si la Direction ou l'ensemble des organisations signataires décide de mettre fin à l'avenant, celui-ci cessera de produire ses effets selon le cadre réglementaire en vigueur.

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

Le présent avenant s'inscrit en complément de l'accord local du 29/10/1999. En cas de dénonciation de l'accord local, le présent avenant cesse de produire ses effets.

##### **4.4 Révision**

Les résultats des travaux du groupe de contrôle local pourront rendre nécessaire la révision du présent avenant. Une telle révision interviendra notamment si des événements extérieurs (évolutions ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général du présent avenant.

La révision pourra intervenir dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

##### **4.5 Dénonciation**

Cet avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9, L.2261-10, L.2261-11, L.2261-13 et L.2261-14 du Code du Travail.

##### **4.6 Respect des attributions des institutions représentatives du personnel**

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent avenant sera mis en œuvre sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel compétentes.

##### **4.7 Dépôt et publicité**

A l'issue d'un délai de 8 jours, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction, adressé en un exemplaire original, à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Loiret et en un exemplaire original au greffe du conseil des prud'hommes de Montargis.

Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CE et de la CSP,
- à chaque agent de la DRF.

Un avis de mise à disposition du présent accord sera affiché sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L 2262-5 et R 2262-1, R.2262-3, R.2262-4 et R.2262-5 du Code du Travail.

Fait à Dampierre-en-Burly, le 21/12/2014

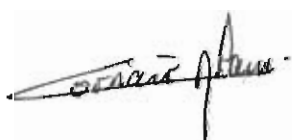
Le Directeur du CNPE de Dampierre



Elian BOSSARD

Les représentants des organisations syndicales :

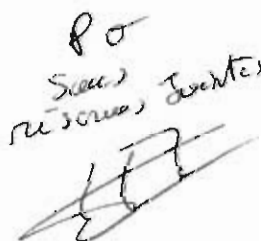
CFDT  
A. CORNAIR



CFE/CGC  
P. MAGNIER



CGT  
P. RAT



CGT/FO  
P. RIGLET





FEDERATION NATIONALE MINES ENERGIE  
SYNDICAT CGT MULTIPROFESSIONNEL  
CNPE DAMPIERRE EN BURLY

Mr le DRH Benoît GUILBAUD  
du CNPE Dampierre en Burly  
BP 18  
45570 OUZOUEUR SUR LOIRE

N/ Réf : PF/ER/53-12\_2011

Dampierre, le 01 décembre 2011

Objet : Réserves CGT à l'avenant DRF

Monsieur le Directeur,

Veillez trouver, ci-dessous, les trois réserves émises par le syndicat CGT de Dampierre à la signature de l'avenant « DRF ».

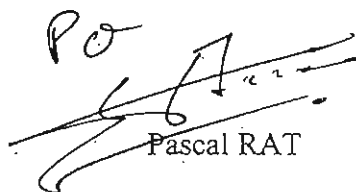
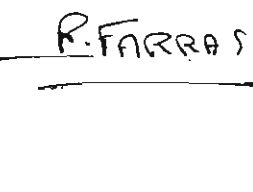
Ces réserves qui vous ont été adressées par mail le 20/10/2011 sont jointes à notre signature dudit avenant et font suite à la consultation en amont des salariés concernés et à leurs remarques.

Les trois réserves que pose la CGT Dampierre (*réserves liées à la signature*) sont sur :

- ⇒ l'horaire de 17h15
- ⇒ le minimum de 3 agents
- ⇒ le manque de concertation au cours du processus avec la hiérarchie et au sein du groupe de contrôle.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CGT de Dampierre,

   
Pascal RAT

Copie. Mme Martine ROUSSEAU