



**Avenant d'aménagement et réduction du temps de travail
à l'accord local d'Unité**

Concerne le collectif :

Section Préparation Contrôle du Service MSR

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 Janvier 1999 et de l'accord de l'Unité signé le 29 Octobre 1999.

Il fait suite à une réflexion menée au sein du collectif considéré et aux échanges avec la direction du Service et de la Section.

1- AMBITION DE L'EQUIPE

- Accroître la disponibilité de la section vis-à-vis des métiers et des projets par une augmentation de la plage d'ouverture hebdomadaire.
- Améliorer la productivité par une réponse souple (réponse aux pointes d'activités).
- Renforcer l'appui maîtrise d'ouvrage du métier en temps réel sur les projets en période de réalisation des arrêts notamment, mais aussi pour répondre aux exigences de la préparation modulaire : module 2 et prise en compte du fortuit, traitement de l'historique
- Réduire les heures supplémentaires pour favoriser l'emploi et améliorer les conditions de travail.
- Aménager et réduire le temps de travail des agents pour atteindre un meilleur équilibre entre activités professionnelles et activités personnelles.

2 - CHOIX D'ORGANISATION

2.1 - L'ORGANISATION

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un aménagement du temps de travail au-delà de la semaine associé à de la réduction collective du temps de travail. La période de variation est fixée à une année et couvre a minima 10 semaines de pointe d'activités pour chaque agent (périodes d'Arrêts ou de traitement d'affaires spécifiques). Les agents en réduction collective sont majoritaires (ou a minima 50 %) dans la Section.

2.2 - LA PLAGE D'OUVERTURE HEBDOMADAIRE DE LA SECTION

La plage d'ouverture hebdomadaire de la section est fixée à 40 heures sur 5 jours du lundi au vendredi. L'horaire journalier est fixé pour chaque journée de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 15 à 17 h 15.

2.3 - LES HORAIRES DES AGENTS DANS L'ORGANISATION

Les agents à «32 heures» :

Les agents concernés sont sur une base d'horaire de travail moyen annuel de 31 heures par semaine. L'aménagement est établi de la manière suivante : 10 semaines à 40 heures (5 jours), 38 semaines à 32 heures (4 jours) et 4 semaines de repos. Les 8 semaines de pointe sont préétablies, les 2 semaines restantes sont fixées en cours d'année par la hiérarchie en fonction des affaires à traiter confiées aux agents.

Les 4 semaines de repos peuvent être converties en un crédit de temps de 16 jours de repos répartis sur l'année hors semaines de pointes en accord entre l'agent et sa hiérarchie.

Les agents à «35 heures» :

Les agents concernés sont sur une base d'horaire de travail moyen annuel de 34 heures par semaine. L'aménagement est établi de la manière suivante : 13 semaines à 40 heures (5 jours), 39 semaines à 32 heures (4 jours). 10 semaines de pointe sont préétablies, les 3 semaines restantes sont fixées en cours d'année par la hiérarchie en fonction des affaires à traiter confiées aux agents, sans toutefois dépasser 2 semaines consécutives.

2.4 - LES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION

- Un tableau de présence de la section est établi à l'année.
- Le délai de prévenance est de deux mois pour les semaines de pointe préétablies et de 7 jours pour les semaines de pointe restantes. En cas de sollicitation particulière des délais plus court peuvent être envisagés en accord avec les agents.
- Deux journées dans la semaine doivent permettre un regroupement maximum des agents de la Section. En conséquence les journées de repos (semaines à 4 jours) sont réparties de façon équilibrée entre les lundi, mercredi et vendredi.
- Les congés annuels sont pris en dehors des périodes de pointe définies.

3 - MODALITES D'APPLICATION

3.1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont calculées au-delà de l'horaire individuel programmé.

Les heures supplémentaires en dehors de l'astreinte sont obligatoirement récupérées en temps. Ces HS, nécessitant l'accord préalable de la hiérarchie, auront un caractère exceptionnel. Elles devront être couvertes en priorité par l'utilisation des semaines de pointe non préétablies.

Les HS réalisées dans le cadre de l'astreinte sont récupérées ou payées au choix de l'agent.

Dans tous les cas les majorations des HS peuvent être récupérées ou payées selon le choix de l'agent.

3.2 - LES EMPLOIS

La maîtrise attendue des HS ainsi que l'aménagement et la réduction collective du temps de travail mis en place dans la section permet d'envisager une évolution des ressources. Ceci se traduit par :

- la création d'un emploi de préparateur dès la signature de l'avenant.
- l'embauche de 2 JTS pendant la durée initiale de l'avenant (3 ans), ajustable en fonction du turn-over de la section et des nécessités de grèvement des emplois au niveau du Service.

Cible emplois de la section : 10 emplois de préparateur

3.3 - LES TRANSPORTS

La nouvelle organisation retenue permet aux agents d'utiliser les transports par bus ou toute autre disposition mise en place sur le Site. En dehors de ces horaires, les modalités de prise en charge en vigueur sur le Site s'appliquent (taxi en fin de journée, indemnisation en astreinte ...).

3.4 - L'ASTREINTE

La programmation des journées de repos (semaines à 4 jours) tient compte du planning d'astreinte (pas de jour de repos sur les périodes d'astreinte).

L'indemnisation de l'astreinte obéit aux règles en vigueur.

3.5 - LES PERIODES DE FORMATION

Pendant les périodes de formation les agents calent leur horaire de travail sur l'horaire du stage. Un bilan d'heures est fait à l'issue de la formation. Les écarts sont compensés en temps.

3.6 - MESURE DE RACCORDEMENT

Pour compenser la perte de la majoration des heures entre 35 heures (HCT) et 40 heures dans les semaines dites de pointe du présent avenant, une mesure de raccordement est accordée à l'ensemble des agents.

Les modalités de paiement sont celles définies dans l'Accord Local de l'Unité. Le paiement de cette mesure de raccordement peut être réalisée en une seule fois à la demande des agents.

3.7 - LA REMUNERATION DES AGENTS

La rémunération principale à temps plein est maintenue pour les agents à 35 h. Les agents en réduction collective à 32 heures perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalent à 2/35ème du salaire mensuel temps plein.

4 - DISPOSITIONS FINALES

4.1- CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 est applicable à tous les agents statutaires ou non statutaires de la section.

A la signature de l'accord, chaque agent s'engage sur un type d'aménagement (32 ou 35 heures), toutefois les agents à 32 heures devront être majoritaires (ou a minima 50 %). Les agents à 35 heures pourront à tout moment intégrer le dispositif de réduction collective à 32 heures aux conditions définies dans cet avenant. Les agents qui ont déjà opté pour un 32 heures à temps choisi peuvent également adhérer à cet avenant.

4.2 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent avenant entre en vigueur le premier du mois qui suit sa signature par l'ensemble des signataires et au plus tôt le lendemain du jour de son dépôt , et pour une durée de 3 ans .

Dans les 3 mois qui précéderont cette échéance, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner sa reconduction sur la base d'un bilan annuel réalisé dans la section et compte tenu des travaux du groupe de contrôle local :

- Si la reconduction est décidée , le renouvellement s'opérera ultérieurement chaque année par tacite reconduction .
- Si la Direction ou l'ensemble des organisations signataires décident de mettre fin à l'avenant, celui-ci cessera de produire tout effet à son terme .

4.3 - ARTICULATION AVEC L'ACCORD LOCAL DU 29/10/99

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

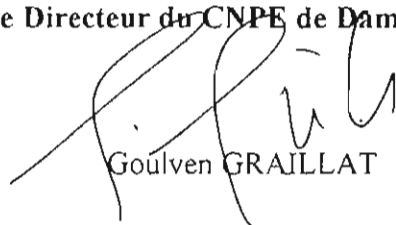
4.4 - REVISION

Le contenu du présent avenant pourra être révisé à la demande de la Section ou suite aux résultats des travaux du groupe de contrôle local. Une telle révision interviendra notamment si des événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct d'en perturber l'équilibre général. Pendant sa durée initiale, il pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des parties signataires, et notamment au vu d'un bilan qui sera dressé au terme de la première année.

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

Fait à Dampierre en Burly , le ... 9 mai 2000

le Directeur du CNPE de Dampierre


Goulven GRAILLAT

Les représentants des organisations syndicales

CDFT

H. Sarazin



CFE/CGC

D. Lincum



CGT

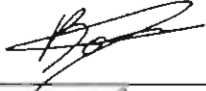
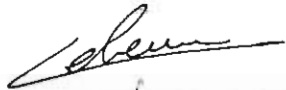
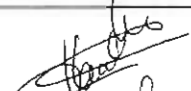
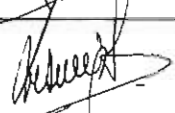


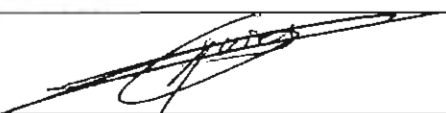
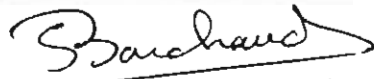
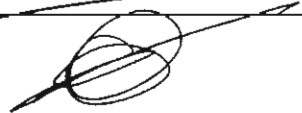
CGT-FO

e. Donadieu.



ANNEXE

LISTE DES AGENTS EN AMENAGEMENT "35 HEURES"	
Noms	Signatures
Roger BOUTET	
Louis LE MEUR	
Jérôme LEBEURRE	
Gilles LHUILLIER	
Alain LESIMPLE	

LISTE DES AGENTS EN REDUCTION COLLECTIVE "32 HEURES"	
Noms	Signatures
Marc ALQUIER	
Guy BAILLEUL	
Philippe BOUCHAUD	
Philippe CANIVET	
Patrice CHEDANNE	