CNPE DAMPIERRE
Rédacteur : J. Ferrer, J-M. Gaillard

Avenant à l'accord de Dampierre du 29/10/1999 concernant l'aménagement du temps de travail des équipes de direction des services MSR et MMT

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 Janvier 1999 et de l'accord de Dampierre signé le 29/10/1999.

1 - Mission et présentation du collectif concerné

1.1 - Définition du collectif :

Le collectif est constitué des appuis au management, appuis technique, Chefs de service du service Machines Statiques et Robinetterie et du service Maintenance Machines Tournantes.
Ce collectif est ouvert à d'autres Equipes de Direction de Service pour augmenter la synergie potentielle offerte par le rapprochement de services ayant des missions connexes.

1.2 - Mission et organisation du collectif :

Les services assurent la maintenance des matériels mécaniques, statiques et de la robinetterie, pour l'ensemble des tranches et des communs du site.

Le collectif se compose initialement de six cadres : deux appuis au management, deux appuis technique et de deux Chefs de service.

Les Chefs de section ont la possibilité de rejoindre le collectif ou d'adhérer à un aménagement avec leur section respective.

(Cf.: Note d'organisation des services)

1.3 - Les contraintes du collectif :

- Assurer une permanence hiérarchique sur la plage d'ouverture des autres collectifs du service.
- Assurer une représentation permanente dans les instances de pilotage du site (C.T.S., C.T., C.S.R.P, COACH, CPSI., réunions de pôles, revues de projets ...)
- Garantir, 5 jours par semaine pendant toute l'année, la présence d'un interlocuteur capable, pour les affaires courantes, de répondre et s'engager pour le compte des services auprès : de la direction du site, des services partenaires, des autorités de contrôle, ou tout autre interlocuteur.

2 - Ambitions du collectif

- Faire de la réduction de 38 à 35 heures pour les cadres une mesure effective

- Préparer une évolution vers 32 heures en visant un activité hebdomadaire sur 4 jours

- Favoriser la transversalite entre services aux logiques et problématiques voisines

- Déboucher sur la création d'emplois et la réalisation d'embauches

- Aménager le temps de travail des cadres afin d'atteindre un meilleur équilibre entre activités professionnelles activités personnelles .

Le collectif se propose d'opter pour un aménagement permettant à la fois, une permanence et une continuité optimale dans le management des services et le dégagement de journées complètes de repos.

L'engagement du collectif est d'avoir une ouverture des services sur 5 jours. Le planning de présence est bâti dans chaque service entre le Chef de service et ses appuis.
La présence d'un des deux Chefs de service sera assurée les jours de présence minimale du collectif (essentiellement lundis et les vendredis).

3 - Nouvelle organisation

3.1 - Type d'aménagement :

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un aménagement du temps de travail sur un cycle de 8 semaines.
L'amplitude hebdomadaire du collectif est de 40 h sur 5 jours.

La plage journalière retenue pour le collectif est : 8h-12h et 13h15 -17h15 du lundi au vendredi.
En fonction des avenants qui seront négociés avec les autres collectifs du service, cette amplitude pourra être élargie à la plus grande plage d'ouverture adoptée. Cette modification fera l'objet d'une révision du présent avenant.

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

- Le temps de travail individuel moyen de 35h est réparti sur un cycle de 8 semaines sur 35 journées ouvrées et 5 journées de repos d'aménagement d'horaires.

- Les prises des repos d'aménagement d'horaire s'effectueront par journée ou par regroupement de journées dans la limite de 5 jours ouvrés consécutifs.

- Ces prises de repos se situeront hors période d'astreinte pour les agents concernés.

- Exceptionnellement, à la demande du Chef de service ou d'un agent du collectif des jours de repos d'aménagement pourront être déplacés d'un cycle sur l'autre, dans la limite de 5 jours par an pour chacune des deux parties et à condition de respecter un délai de préavis de 7 jours minimum.

- 1 jour par semaine, le mardi, la présence du collectif est requise (hors formations, congés et autres absences autorisées) pour participer aux réunions de service. Les autres jours la présence minimum de trois agents sera garantie ("deux plus un").

Un planning établi sur trois mois glissants permettra de vérifier en permanence le respect des clauses énoncées ci-dessus.

3.2 - Création d'Emplois et Embauches :

Pour répondre aux enjeux du site et en particulier à notre objectif de réduction des durées d'arrêt, renforcer le fonctionnement transverse des métiers et prendre en compte les ambitions du présent avenant, cet aménagement débouche sur la création d'un emploi d'appui technique et l'embauche d'un jeune cadre dans chacun des deux services pour l'année 2000.

3.3 - Disponibilité :

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 à 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).

4 - Dispositions finales

4.1 - Champ d'application :

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29 /10/1999 est applicable à tous les agents du collectif.

4.2 - Entrée en vigueur et durée :

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt le lendemain du jour de son dépôt et au plus tard le 1er du mois suivant sa signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée avec les modalités suivantes :

- Une rencontre collectif / hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle.
- Un examen annuel collectif / hiérarchie pour modification éventuelle.

Un bilan au bout de 3 années entre tous les signataires et le collectif pour modification éventuelle.

MR CT CD 66

4.3 - Articulation avec l'accord local du 29/10/1999 :

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 la majorité des agents du collectif le souhaite ou si des événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général du présent avenant.
Notamment, sous réserve des souhaits des membres du collectif et d'un retour d'expérience favorable au présent aménagement, ce dernier pourra être réexaminé afin de permettre la mise en oeuvre d'une réduction collective du temps de travail à 32h.
D'autre part, le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision pour tenir compte des évolutions de l'organisation des collectifs du service ou de collectifs collatéraux.

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

4.5 - Dénonciation :

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

4.6 - Respect des attributions des organismes statutaires :

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

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 cinq exemplaires originaux, à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du Loiret, et en un exemplaire original au greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP,
- à chaque agent du collectif défini § 1.0.

Un avis de mise à disposition du présent accord sera affiché sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L 135-7 et R 135-1 du Code du Travail.

MR CV 09 66

Fait à Dampierre-en-Burly, le 15 / 12 / 2000

Le Directeur du CNPE de Dampierre

Goulven GRAILLAT

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT	*CFE/CGC*	*CGT*	*CGT - FO*
H. SARAZIN	*C. VINCENT*	*P. LAMBOLEZ*	*C. DONADIEU*
		Po R. MIGUET	