

**Avenant d'aménagement du temps de travail  
à l'accord local de Dampierre du 29/10/99 concernant le collectif CP  
intervention du service électricité (SEL).**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 janvier 1999 et de l'accord local de Dampierre signé le 29/10/99.

Il fait suite à une réflexion ainsi qu'à de nombreux échanges menés entre le collectif défini ci-après et la direction du service.

**1 - MISSION ET PRESENTATION DE L'EQUIPE CONCERNEE**

**1.1 - Définition du collectif**

Ensemble des contremaîtres d'intervention, assurant les missions d'encadrement et de mise en œuvre des opérations de maintenance sur les matériels et activités confiées au service SEL dans le cadre de la politique d'unité.

Les agents de l'équipe d'intervention auront la possibilité de rejoindre à tout moment ce collectif, sans porter atteinte aux règles et modalités définies dans le présent avenant.

**1.2 - Mission et organisation**

La section I.E. a pour mission d'assurer la maîtrise d'œuvre et la surveillance de l'ensemble des opérations de maintenance, du domaine de sa spécialité, sur les différents projets.

Sous la responsabilité d'un chef de section, l'équipe est organisée pour répondre aux demandes des différents projets.

L'équipe actuelle est composée de 4 contremaîtres qui dirigent les équipes de travail.

L'amplitude actuelle de la section est de 35h00 réparties selon les modalités prévues à l'Horaire Collectif de Travail (HCT).

La situation actuelle sur les activités tranche en marche, fait que les interventions de fin de journée sont souvent effectuées par les équipes d'astreinte, hypothéquant le respect des limites légales de la durée du travail.

Pendant les périodes de congés, l'équipe se trouve réduite parfois de façon significative et pour assurer les urgences, on a recours aux heures supplémentaires.

Sur le projet tranche à l'arrêt les heures supplémentaires sont faites essentiellement sur les périodes à haute activité de l'arrêt (coupures tableaux) en continuité de la journée de travail ; les CP sont amenés à décaler leur heure de sortie pour assurer la bonne marche de la section.

Certaines activités (diesel, PMC, DMR, coupures tableaux ) peuvent entraîner des travaux de week-end ou postés.

Le traitement du temps différé (suivi métrologie, entretiens individuels, suivi du spécifique, documentation satellite ) est à développer.

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

La section intervention doit répondre aux sollicitations des équipes de pilotage des projets en terme de durée, de temps de détachement et d'organisation interne (réunions formalisées, séminaires, modes de relations, position géographique, organisation en horaire décalé etc.).

Les clients, fournisseurs et partenaires de la section sont :

- Les chargés d'affaire répartis dans les projets TM /AT/HP
- Le pôle méthodes du service,
- Les services de conduite,
- Les prestataires dans le cadre de la surveillance,
- L'équipe de direction du service,
- Les services: principalement les contremaîtres pour MMT/SLT/MSR/SAE, pour des problèmes de coordination et les services SPR /ECO /FOR., en appui.

## **2 - AMBITIONS DU COLLECTIF**

L'ambition du collectif est de répondre, même en période de congés scolaires, aux diverses sollicitations des projets en fonction des décalages de plannings, des fortuits d'arrêts de tranche ou du tranche en marche, par une adaptation efficace et performante.

Le collectif doit permettre également :

- De mieux maîtriser et optimiser les heures supplémentaires,
- Mieux soutenir les CA méthodes et projets en optimisant les créneaux de détachement vers les différents plateaux,
- Assurer une couverture horaire collective plus importante,
- Assurer une présence journalière et hebdomadaire plus importante pendant les périodes de pointe,
- Répondre plus efficacement aux projets,
- Obtenir une meilleure réactivité sur les analyses premier niveau en vue des retours de voie ou changement d'états,
- Traiter plus efficacement le temps différé,
- Aménager le temps de travail afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les activités professionnelles et les activités personnelles.

## **3 - NOUVELLE ORGANISATION**

### **3.1 - Principes généraux**

#### **3.1.1 - Aménagement au-delà de la semaine**

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un Aménagement du Temps de Travail (ATT) sur la base d'une amplitude hebdomadaire du collectif de quarante heures. Cet aménagement s'applique à l'équipe de CP ainsi qu'à l'ensemble des volontaires de la section qui rejoindrait le collectif.

Afin de répondre aux ambitions citées ci-dessus le collectif s'est prononcé pour un aménagement du temps de travail avec des variations d'amplitudes individuelles correspondant à des périodes à faible et haute activités.

La répartition retenue est de treize semaines à quarante heures réparties sur 5 jours (dites semaines à haute activité), et trente-neuf semaines à trente-deux heures réparties sur 4 jours (dites semaines à basse activité).

Cet aménagement permet d'offrir aux agents une compensation sous la forme d'une réduction du temps de travail d'une heure par semaine, soit 34 heures par semaine en moyenne sur l'année.

#### Choix de cette répartition :

- Sur le projet tranche à l'arrêt, les CP effectuent deux à trois arrêts par an, il en va de même des équipes d'intervention. L'expérience acquise met en avant une nécessité de présence moyenne de cinq à six semaines de quarante heures sur chaque arrêt, pouvant être réparties sur les phases de préparation et de suivi, soit un total de 10 semaines hautes consacrées aux arrêts.
- Sur le tranche en marche, la problématique est différente les semaines hautes sont dues à des nécessités de présence plus importante à certaines périodes de l'année notamment lors des congés et à quelques variations de charges de travail ponctuelles. L'expérience acquise nous indique la nécessité de 2 à 3 semaines à haute activité.

#### **3.1.2 - Amplitudes hebdomadaires**

L'amplitude collective de la section est de quarante heures soit huit heures par jour, cinq jours par semaine du lundi au vendredi de 8h à 12h et de 13h15 à 17h15.

Une amplitude collective particulière de 45 heures sur 5 jours peut être mise en place pour répondre à des situations techniques particulières de niveau CP (ex : coupures tableaux).

L'amplitude individuelle est de quarante heures en cinq jours sur les semaines à haute activité (13 semaines annuelles), et de trente-deux heures en quatre jours sur les semaines à basse activité (39 semaines annuelles).

Les agents restés à l'HCT cohabitent de manière harmonieuse et négociée avec les agents inscrits dans l'aménagement.

Un planning, validé par la hiérarchie (tableau de service), est établi pour l'année afin de préserver de la lisibilité sur une répartition équitable des jours non travaillés (J.N.T.).

### **3.1.3 - Heures supplémentaires**

Toutes les heures exécutées au-delà de l'horaire individuel programmé sont considérées comme des heures supplémentaires. Les travaux fortuits ou programmés, en week-end ou semaine, réalisés en heure supplémentaires doivent garder un caractère exceptionnel. Elles sont soumises à l'appréciation et l'acceptation des responsables hiérarchiques ou dans le cadre de l'astreinte, par le responsable de PC.

### **3.1.4 - Placement des semaines**

Afin de mieux conjuguer la prise de congés en périodes estivales avec les exigences en ressources sur des arrêts placés pendant ces périodes, il sera possible de placer jusqu'à 8 semaines hautes sur la période juin/juillet/août/septembre. Ceci étant, il faudra préserver un nombre suffisant de semaines hautes sur les autres périodes à hautes activités.

En aucun cas il ne sera possible de placer plus de 5 semaines hautes consécutives sur l'année.

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. Les périodes de formation n'entament pas le crédit de semaines hautes.

### **3.1.5 - Placement des J.N.T.**

Le placement de ces jours doit se faire impérativement sur les lundi, mercredi ou vendredi de manière à permettre la tenue des réunions de section et EdS élargie de façon plénière le mardi ou le jeudi.

### **3.1.6 - Astreinte**

Les semaines d'astreinte sont calées préférentiellement sur les semaines à faible activité.

L'agent d'astreinte est présent pendant toute sa semaine, la récupération du JNT est prise soit avant la prise de l'astreinte soit le vendredi suivant la sortie d'astreinte.

### **3.1.7 - Délai de prévenance**

Les délais de prévenance, en ce qui concerne les glissements de planning d'arrêt de tranche ou les périodes estivales sont fixés à 5 semaines.

Pour un fortuit important, ce délai peut être ramené à 1 semaine.

Exceptionnellement à la demande de la hiérarchie ou des agents, des modifications mineures de type déplacement du JNT, peuvent être effectuées avec un délai de prévenance de quarante huit heures.

Le J.N.T. devra obligatoirement être pris dans la semaine de référence.

### **3.1.8 - Congés annuels**

Les congés annuels sont affichés sur le tableau de service après concertation et négociation. En cas de besoin, l'arbitrage se fera au niveau du chef de section.

Le placement de ces semaines de congés ne pourra pas se faire sur une période de pointe préétablie, ou alors celle-ci sera replacée sur une autre période.

### **3.1.9 - Mesure de raccordement**

Les mesures compensatoires de perte d'HS telles que définies dans l'accord local du 29/10/99 s'appliquent aux agents en aménagement du temps de travail.

Les mesures accordées aux agents lors du changement d'H.C.T. restent acquises (2 jours de repos compensateurs en 2002, 2 jours en 2003).

### **3.2 - Adaptation de l'organisation**

Le collectif en aménagement devra intégrer les conséquences de l'ATT sur l'organisation et la continuité de service :

- Gestion des absences et des JNT à l'année
- Effectif minimum d'agents : 50 % de l'effectif présents dans la section.
- Règles sur les congés cf. 3.1.7
- Organisation du travail en équipes

### **3.3 – Ressources Humaines**

La maîtrise des H.S. ainsi que l'aménagement du temps de travail mis en place permet d'envisager une évolution des ressources suivant le taux d'adhésion au sein du pôle intervention (CP et agents d'intervention).

Les orientations actuelles du Groupe E.D.F. concernant la maîtrise de la masse salariale et les nécessités de redéploiement au niveau Entreprise nous conduisent à privilégier le recrutement par redéploiement plutôt que par embauche.

Les ambitions affichées précédemment et la réduction du temps de travail à 35 heures permettent de fixer la cible suivante :

Un recrutement par redéploiement sera réalisé si 60% de l'effectif (\*) de la section est en aménagement.

Un deuxième recrutement par redéploiement sera réalisé lorsque 80% de l'effectif (\*) de la section sera en aménagement.

Un troisième recrutement par redéploiement sera réalisé lorsque 100% de l'effectif (\*) de la section sera en aménagement.

L'appréciation du taux d'adhésion se fera jusqu'au 31/12/2002. Le taux d'adhésion alors constaté figurera le nombre de recrutement par redéploiement réalisé ou à réaliser.

.(\*) cf. liste des agents présents en annexe .

## **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 l'encadrement de la section et aux autres agents volontaires de la section intervention du service.

Un agent qui s'engage sur l'aménagement ne peut le quitter que si l'aménagement est dénoncé collectivement. Toutefois une démarche individuelle de retour vers l'HCT pourra être examinée au cas par cas si une situation personnelle le justifie et sera soumise à l'accord de la hiérarchie du service en liaison avec le groupe de contrôle.

L'équipe se réserve la possibilité de négocier avec la hiérarchie un passage à 32 heures collectif. Ceci fera alors l'objet d'un autre avenant.

### **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 premier jour du mois qui suit sa signature.

Il est conclu pour une durée limitée de 3 ans, avec les modalités suivantes :

- Une rencontre agents/hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle.
- Un examen annuel agents/hiérarchie pour modification éventuelle.
- Sa reconduction fera l'objet d'une négociation 3 mois avant 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 fera l'objet d'une nouvelle négociation.

### **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 législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général du présent avenant. Pendant sa durée initiale, il pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

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

### **4.5 - 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 œuvre 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 de Montargis.

Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

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

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

Fait à Dampierre en Burly, le : 16/05/2002

#### **Le Directeur du C.N.P.E. de Dampierre**

Goulven Graillat  


#### **Les représentants des organisations syndicales**

CFDT  
H Sarazin



CFE/CGC  
P Magnier



CGT  
P Lambomez  
Pa R. HIGUET

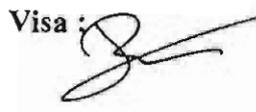
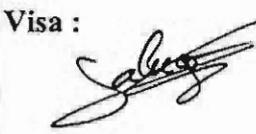
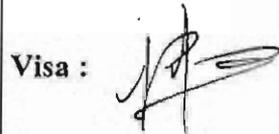
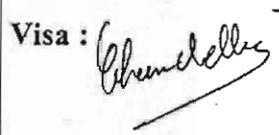
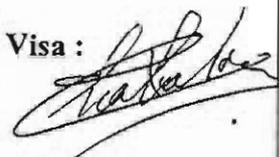
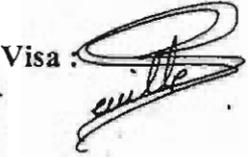
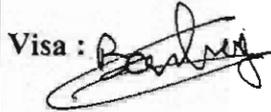
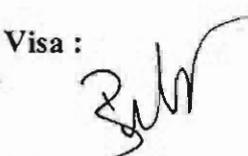
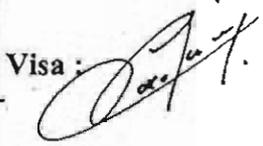
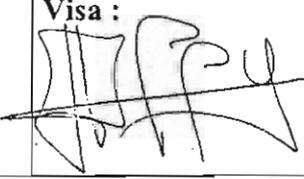
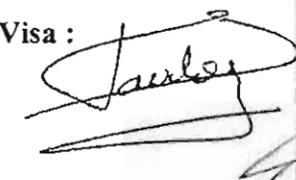
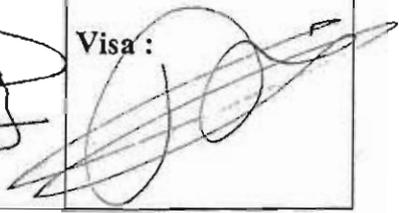


CGT-FO  
C Donadieu



# Annexe

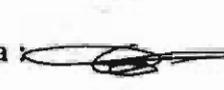
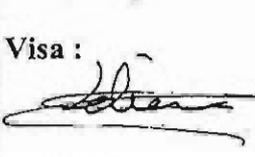
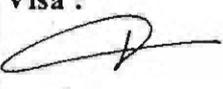
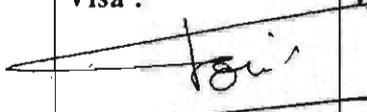
## Liste des agents de la section intervention SEL

Nom : FEVRE Frédéric Date : 29/11/01 Visa : 	Nom : BUREAU Frédéric Date : 30/11/01 Visa : 	Nom : LALUQUE Michel Date : 30/11/01 Visa : 	Nom : FONTAINE : Date : 03.12.01 Visa : 
Nom : CHANDELLIER MARL Date : 29/11/01 Visa : 	Nom : CHAGALIER Thierry Date : 29/11/01 Visa : 	Nom : SEVINE Date : 30/11/01 Visa : 	Nom : BARBEY Date : 30/11/01 Visa : 
Nom : PINON Jean-Claude Date : 03.12.01. Visa : 	Nom : BONDIGUES Date : 03/12/01 Visa : 	Nom : BIRDZO ERIC Date : 03/12/01 Visa : 	Nom : DORDAIN Date : 03/12/01 Visa : 
Nom : Villota. Date : 04/12/01 Visa : 	Nom : Delorme-R Date : 04/12/01 Visa : 	Nom : BAUBON Date : 04/12/01 Visa : 	Nom : BLENEAU Date : 04/12/01 Visa : 

MR 00 66

# Annexe

## Liste des agents de la section intervention SEL

<p>Nom : EBERLIN Frank</p> <p>Date : 04/12/01</p> <p>Visa : </p>	<p>Nom : BOURGEOIS Patrick</p> <p>Date : 05/12/01</p> <p>Visa : </p>	<p>Nom : DUCHETIN J. Claude</p> <p>Date : 06/12/01</p> <p>Visa : </p>	<p>Nom : LEZIEVRE Patrick.</p> <p>Date : 13/12/01</p> <p>Visa : </p>
<p>Nom : DUBOIS Francis</p> <p>Date : 07/12/01</p> <p>Visa : </p>	<p>Nom : PONS Mederic</p> <p>Date : 21/12/01</p> <p>Visa : </p>	<p>Nom : BLAISE Michel.</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : COIRAULT Denis.</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>
<p>Nom : ELISEI Claude</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : GALBERT Louis</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : IMBERT Didier</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : LEMELIN J. Marc</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>
<p>Nom : MEUNIER Bruno.</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : RENÉ J. Marc</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : ROUSSEAU Roger</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>	<p>Nom : TOELIN Stephane</p> <p>Date :</p> <p>Visa :</p>

MR 9 66