

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT  
DU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LE SERVICE AUTOMATISMES ESSAIS**

# Cadres de l'Equipe

# Direction de Service

# 1. PREAMBULE

Dans le présent accord, l'aménagement collectif du temps de travail au sein de l'équipe direction du service a été réalisé sur la base d'une réflexion EDS dans le cadre fixé par le site.

Il est de nature à :

- favoriser l'emploi par des embauches,
- contribuer au temps choisi des agents par la mise en place d'un nombre important de semaines de 4 jours,
- profiter des modalités de rémunération et de diminution du temps travaillé prévu dans l'accord national,
- consolider la démarche de réduction du temps de travail des cadres pour favoriser l'emploi,
- répondre aux exigences du service, par l'ouverture hebdomadaire sur 5 jours

Cette réflexion collective, concrétisée par le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 janvier 1999 et intégrera les modalités de l'accord local.

# 2. SITUATION ACTUELLE

## *Missions*

L'Equipe Direction du Service est composée du Chef de service, des Chefs de sections TOR, ANA, Essais, de l'appui au management et de l'appui technique de service, des appuis aux Chefs de section. Ces missions recouvrent trois fonctions :

- la fonction opérationnelle qui comprend les prises de décisions management (gestion des ressources, formation, habilitation,...), la définition et le choix d'opérations techniques, la mise en oeuvre d'une démarche contractuelle au travers du contrat de gestion de service et des plans d'action de sections.
- La fonction d'expertise qui comprend l'apport d'éléments aux prises de décisions, la prise en compte du REX, et la réalisation d'études particulières en liaison avec l'Ingénierie de site.
- La fonction Contrôle Interne qui permet de s'assurer de l'application des règles et des orientations définies (suivis d'indicateurs). L'analyse du contrat de gestion et des plans d'actions permet de mesurer les écarts et définir les actions correctives (contrôle de gestion, contrôle technique). Le contrôle de délégation est assuré par le Chef de service au travers des entretiens individuels.

## *Organisation actuelle* (horaire, astreinte)

### *Horaires*

Les horaires appliqués sont les horaires de référence du site. Les cadres bénéficient de jours 0 à 15 jours de repos au titre de la disponibilité et de 22 jours de repos de réduction d'horaire due au passage à 35h.

### *Astreinte*

Le Chef de service fait partie de l'astreinte Direction tranche en marche PCD2

L'astreinte coordination de service PCC2 est composée des trois Chefs de section, des 2 appuis au management et technique du service.

Les appuis Chefs de section font partie de l'astreinte chargés d'affaires des sections.

### 3. LES CONTRAINTES D'ORGANISATION

- Amplitude journalière mini de 8h, soit 8h à 12h et de 13h15 à 17h15
- Présence commune de l'EDS 1 jour par semaine le mardi pour les réunions de service
- Respecter le cycle d'astreinte.
- Amplitude hebdomadaire du service de 40 h a minima sur 5 jours.

### 4. MODALITE D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 4.1. Option de l'accord retenue

« AMENAGEMENT DANS LE CADRE D'UN CYCLE SUR PLUSIEURS SEMAINES

Collectif : Chef de service, Appuis au Chef de service et Chefs de section

Cycle de 8 semaines :

Alternance de 3 semaines à 40 heures sur 5 jours et 5 semaines à 32 heures sur 4 jours dans le cadre d'un horaire individuel temps plein à 35 h.

Amplitude individuelle de 8h00

Les journées de repos sont planifiées à l'année

Décalage de la journée de repos lors des semaines d'astreinte

Prise des repos avec possibilité de regrouper 1 à 5 jours de repos sur un cycle de 8 semaines

Possibilité de glissement de 5 jours de repos d'un cycle sur l'autre.

Le pointage des cadres se réalise au travers de l'application pointage MRH.

L'amplitude collective de fonctionnement de l'EDS est de 40 heures à minima sur 5 jours.

Pendant l'été les congés annuels sont placés sur les semaines de 4 jours.

#### 4.2. Equipe minimum

Afin de garantir la continuité du service la présence d'au moins 2 cadres de l'EDS est requise à tout moment, avec a minima :

- Le Chef de service ou l'appui management ou l'appui technique
- Par section : voir note d'organisation de section

1 jour par semaine le mardi, la présence de tout l'effectif est requise (hors formations, congés et autres absences autorisées) pour participer aux réunions de service.

#### 4.3 - Dépassement d'horaire

Les dépassements horaires des cadres font l'objet d'une rétribution annuelle selon les règles en vigueur du site. Elle est définie lors de l'entretien annuel avec le Chef de service.

#### **4.4. Congés annuels**

Les agents disposent de 27 jours, le décompte des heures s'effectuant sur la base des horaires effectifs de chaque agent .

La prise de congés annuels se réalisera par journée de 8h.

Les agents pourront bénéficier, a minima, de 3 semaines de congés consécutives durant la période estivale.

#### **4.5. Tableaux de services, suivi des horaires, ...**

Les agents s'engagent à respecter les amplitudes collectives et les durées de travail retenues dans le présent accord

L'organisation des horaires est faite en accord avec le Chef de Service . Elle se concrétise dans les faits par la mise en place d'un tableau de service.

#### **4.6. Rémunération**

L'aménagement du temps de travail se traduit par un maintien intégral de la rémunération principale et un droit à pension maintenu à taux plein.

#### **4.7. Dispositions administratives**

Il est entendu que les dispositions et pratiques administratives non modifiées par le présent accord demeurent applicables.

### **5. CREATIONS D'EMPLOIS ET EMBAUCHES**

#### **5.1. Impact sur les effectifs**

Pour répondre aux enjeux du site et en particulier à notre objectif de réduction des durées d'arrêt, renforcer le fonctionnement transverse du métier et prendre en compte les ambitions du présent avenant, un emploi d'appui technique de service, lié à la réduction du temps de travail et aux exigences nouvelles est créé et l'embauche d'un jeune Cadre réalisée.

#### **5.2. Mutations et publications de postes**

Les candidats postulant dans le service SAE devront s'intégrer dans le dispositif d'aménagement mis en place par le présent accord.

Les publications de postes et mutations se feront conformément au contenu de l'accord local.

#### **5.3. Arrivée ou départ en cours d'année**

##### *Arrivée en cours d'année*

L'horaire à réaliser jusqu'à la fin de l'année en cours sera déterminé à son arrivée entre l'agent et la hiérarchie du service. Un calage sur le premier cycle sera réalisé.

##### *Départ en cours d'année*

Dès la connaissance du départ de l'intéressé, un bilan du temps de travail réalisé depuis le début de l'année sera effectué pour respecter le cycle de 8 semaines.

## 6 Dispositions finales

### 6.1 Champ d'application

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 est applicable à tous les cadres statutaires ou non statutaires du service SAE

### 6.2 Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 entre en vigueur au plus tôt le lendemain du jour de son dépôt et au plus tard le premier mois suivant sa signature.

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

- une rencontre au bout de 6 mois pour modifications éventuelles,
- un examen annuel agents/hiérarchies pour modifications éventuelles,
- un bilan au bout de 3 années entre tous les signataires et le collectif pour modifications éventuelles.

### 6.3 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.

### 6.4 Révision

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

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

Un point avec l'ensemble des signataires sera réalisé après une période d'un an pour retour d'expériences, adaptation et prise en compte de nouveaux facteurs et pourra déboucher sur une éventuelle révision de l'organisation ou des principes de fonctionnement.

### 6.5 Dénonciation

Au-delà de son terme initial, cet avenant pourra être dénoncé dans les conditions, prévues à l'article L. 132.8 du Code du Travail.

### 6.6 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.

## 6.7 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.

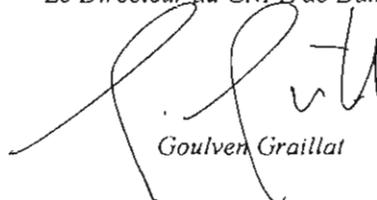
Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP,
- à chaque cadre du service SAE.

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.

Fait à DAMPIERRE EN BURLY, le 3 mai 2000

*Le Directeur du CNPE de Dampierre*



Goulven Graillat

Les représentants des organisations syndicales

CFDT

CFE/CGC

CGT

GGT/FO

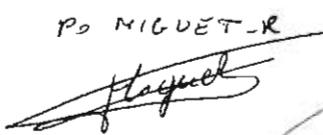
H SARAZIN



C VINCENT



P. LAMBOLEZ

P. MIGUET-R  


C. DONADIEU

