

**Avenant d'aménagement et de réduction du temps de travail à l'accord de
Dampierre du 29/10/99 concernant le collectif Chefs de Projets Arrêt de
Tranche et Ingénieurs Chargés de Systèmes**

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.

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

1) Mission et présentation de l'équipe concernée

1.0- Définition du collectif:

Le collectif comprend les 3 Chefs de Projet Arrêt de Tranche et les 12 Ingénieurs Chargés de Systèmes

1.1- Mission et organisation :

Ce collectif s'inscrit dans les principes de l'organisation en mode Projet sur les arrêts de tranche mis en oeuvre depuis 1998. Ses missions sont décrites dans la note D5140/NA/ATM.02.

1.2- Les clients et partenaires de l'équipe

L'équipe de Pilotage du Projet AT est mandatée par le Directeur Délégué aux Arrêts de Tranche pour la maîtrise d'oeuvre de l'ensemble des activités à réaliser sur l'arrêt de tranche.

Ses partenaires principaux sont :

- les Chargés d'Affaires des différents Services Métiers
- les Planificateurs
- le Responsable des Opérations de Conduite et son équipe d'agents de conduite détachés,
- les équipes conduite de ¼ et le CE d'arrêt,
- les appuis du Projet (ISAT, SPR,.....).

1.3 organisation actuelle de l'équipe

L'équipe de pilotage du Projet AT travaille à l'heure actuelle sur un horaire de référence de 38 heures par semaine et ce quelle que soit la période (phase de préparation ou de suivi de l'arrêt de tranche), les cadres qui la composent font partie de tours d'astreinte technique et PUI d'une fréquence théorique de 1/5.

2) Ambitions du collectif :

Cet avenant permet une adaptation du rythme de la semaine en fonction du besoin et ce quelles que soient les phases (préparation, suivi et REX) des arrêts de tranche.

Ce projet est cohérent avec les enjeux de l'Unité vis à vis de la réussite des arrêts de tranche, mais aussi avec les principes de la réorganisation du site mise en oeuvre en janvier 1998.

MR ~~S~~ or WG 66

Cet avenant met en exergue quelques principes de fonctionnement qui doivent servir de fil directeur pour l'ensemble des avenants relatifs aux acteurs des projets d'arrêts.

Il permet aux cadres d'une part, d'améliorer la prise en compte de la réalité de leur charge de travail en particulier en phase de suivi d'arrêt et d'autre part, de pouvoir disposer d'un nombre significatif de semaines de 4 jours et/ou de récupération.

3) Nouvelle organisation

3.1- Principes généraux aménagement au delà de la semaine

L'amplitude hebdomadaire du collectif sera de 40 heures (du lundi au vendredi), et de 55 heures pendant les phases de suivi d'arrêt (du lundi au vendredi).

Amplitudes hebdomadaires individuelles:

Pendant les phases de préparation d'arrêt, les agents travailleront sur une base de 4 jours* par semaine. Il est ouvert la possibilité de cumuler les jours de repos dans la limite de 5 jours consécutifs.

En fin de préparation d'arrêt, les 4 (ou 5) dernières semaines de préparation, il y a un passage à 5 jours* par semaine.

Pendant les phases de suivi d'arrêt, du découplage de la tranche au recouplage (semaines hautes), les agents travailleront sur la base de 5 jours** par semaine.

Pendant les phases de REX (après couplage de la tranche), l'ensemble des acteurs reviennent sur un rythme de 4 jours* par semaine, à l'exception du Chargé de Systèmes dédié au redémarrage de la tranche et du Chef de Projet pour le début du REX qui resteront sur un rythme de 5 jours* par semaine pendant 1 à 2 semaines.

En dehors de ces périodes, la présence des acteurs est définie sur des semaines de 4 jours. Il est ouvert la possibilité de cumuler les jours de repos.

* sur une base de 8 heures par jour,

** sur un base de 9 heures par jour.

Les agents sont rémunérés sur la base de 35 heures par semaines.

Un tableau de service établi *annuellement*, précisera pour chaque cadre son rythme de travail (journées travaillées par semaine) en fonction des différentes phases du calendrier d'arrêts de tranche.

Le nombre de journées n non travaillées sur l'année est établie avec la relation suivante : $n = 39 + 0,625 \times$

x étant le nombre de semaines à 5 jours dites hautes.

NR  or WG GG

Les 39 jours se décomposent comme suit :

- 32,5 jours au titre des aménagements comprenant des semaines à 4 jours et des semaines à 5 jours,
- 6,5 jours au titre de la réduction d'horaire liée aux aménagements au delà de la semaine.

Le coefficient 0,625 correspond à la valorisation des semaines hautes.

Le délai de prévenance pour modification du programme est de 3 semaines.

En cas de glissement d'un arrêt de tranche (décalage du découplage ou retard au couplage) ou aléa important nécessitant le renfort de l'équipe d'arrêt, il y aura négociation avec les intéressés et reprise du tableau de service pour intégrer les conséquences de ce glissement (avec réajustement éventuel du nombre de jours de repos) et ce avec un préavis de 7 jours ouvrés. Pour des modifications dont le délai de prévenance serait inférieur à 7 jours les dispositions prévues dans l'accord local au § 1.1.4 s'appliquent.

3.2 Dispositions complémentaires

Les congés d'été

Le tableau de service sera établi afin de permettre à chaque cadre d'avoir 3 semaines consécutives de congés en période estivale. Cela pourra donc conduire dans le cas d'un arrêt de tranche d'été à mettre en oeuvre des remplacements ponctuels avec les délais de prévenance associés.

Choix de la journée de repos

Ce type d'aménagement conduit à générer un nombre significatifs de semaines à 32 heures sur 4 jours. Afin de prendre en compte les nécessités de la vie de service d'une part et celle du projet d'autre part, il est nécessaire de prévoir 2 journées où tous les acteurs sont présents (le mardi et le jeudi).

Cas de l'astreinte

- Dans le cas où la semaine d'astreinte se situe sur des semaines de 4 jours, il y a anticipation ou report des jours de repos hors de la période d'astreinte. Le déplacement de cette journée de repos sera inscrit dans le tableau de service.

Rémunération de la disponibilité des cadres

Il sera pris en compte dans l'évaluation de cette disponibilité (de 0 à 15 jours) les éléments permettant de prendre en compte principalement la réponse aux sollicitations, mais aussi la réactivité et la gestion de son temps.

Pointage des cadres

Conformément à l'accord local les cadres devront pointer leurs heures.

3.3 Embauches - Emplois

Le niveau de compétences requis pour l'ensemble des ingénieurs de ce collectif ne permet pas d'envisager au stade actuel de la réflexion des embauches pour pourvoir ces postes à court terme (cela ne préjuge pas des résultats de la réflexion sur l'organisation des arrêts de tranche).

RE  or WG CC

Le retour d'expérience des 2 dernières campagnes d'arrêt, a montré la nécessité de maintenir le nombre d'emplois définis du collectif Chef de Projet et Chargés de Systèmes, mais aussi la nécessité de renforcer en priorité les services métiers de compétences techniques supplémentaires, tournées vers la problématique arrêt de tranche. Cet avenant basé sur un aménagement au delà de la semaine contribue à la création d'emploi sur le site avec comme objectif la réussite des arrêts de tranche.

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 faisant partie du collectif défini au § 1.0.

4.2 - Entrée en vigueur et durée:

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan sera effectué à chaque date anniversaire de la signature de l'avenant. Ce délai permettra de poursuivre la réflexion sur des évolutions possibles de l'organisation, en particulier phase de suivi d'arrêt de tranche.

Le présent avenant entre en vigueur au plus tard le premier du mois qui suit son dépôt.

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 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 :

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.

MR  or WG 66

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 de Montargis.

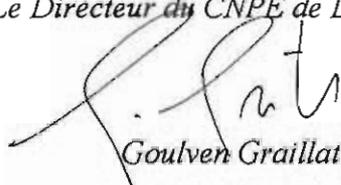
Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP,
- à chaque agent du collectif défini au § 1.

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 A.DAMPIERRE EN BURLY, le 17/11/2020

Le Directeur du CNPE de Dampierre



Goulven Graillat

Les représentants des organisations syndicales

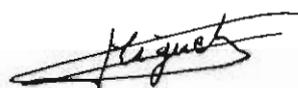
CFDT
H.Sarazin



CFE/CGC
C.Vincent



CGT
R. Miguet



CGT-FO
C.Donadieu



