

SERVICE CHIMIE ENVIRONNEMENT

**AVENANT A L'ACCORD LOCAL D'UNITE
CONCERNANT UN AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
ASSOCIE A UNE REDUCTION COLLECTIVE
POUR UN COLLECTIF DE LA SECTION ENVIRONNEMENT**

Ac

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des modalités prévues dans l'avenant précédent concernant son renouvellement. Il fait suite aux différents échanges qu'ont pu avoir les agents du collectif et la direction du service et de la section.
Tout en conservant l'esprit, il précise quelques modalités de fonctionnement du précédent avenant.

1. MISSIONS ET PRESENTATION DE L'EQUIPE CONCERNEE

1.1. Définition du collectif

Ensemble des techniciens et agents techniques de la section, habilités SN2 , exerçant des métiers compatibles ou complémentaires en vue d'atteindre les mêmes objectifs.

1.2. Missions de la section environnement

Suivant la note d'organisation D5140/NO/EFL.01, la section environnement du Service Chimie Environnement est chargée :

- De contrôler l'application de la politique générale du C.N.P.E en matière de rejets et d'en rendre compte à la direction du C.N.P.E.
- De contrôler le respect, en matière de rejets :
 - des contraintes réglementaires (arrêtés de rejets, autorisation de prise et de rejet d'eau en Loire, règles fondamentales de sûreté),
 - des clauses contractuelles (convention avec Météo France, convention environnement).
- D'appliquer les directives de l'ASN et de l'IRSN, de tenir à jour les registres réglementaires et d'assurer les relations avec l'ASN.
- De l'exploitation du Laboratoire Effluents, du contrôle et étalonnage des appareils.
- De fixer pour chaque paire de tranches, les conditions de rejets, d'en donner l'autorisation puis d'en effectuer les bilans.
- De participer à l'élaboration de la politique en matière de traitement des effluents radioactifs ou de recyclage des effluents primaires.
- D'assurer les relations avec tous les organismes concernés par les effluents ou l'environnement (DDE, DREAL, ARS, laboratoires sous traitants).
- De tenir informé la Direction de toutes modifications des contraintes d'exploitation liées au respect des différents Décrets, Arrêtés et Directives.
- D'effectuer toutes mesures particulières liées aux rejets d'effluents.
- D'appliquer les arrêtés et directives associés au traitement biocide.

1.3. Les partenaires de l'équipe

- Le Service Conduite est responsable de l'application de la politique en matière de traitement des effluents, de la production et du traitement de leurs effluents dans le respect des objectifs visés, d'effectuer les rejets dans les conditions prévues par la section Environnement.
- La section Chimie pour l'utilisation de leur matériel pour les aliquotes chimiques.
- La section essai du Service Automatismes-Essais est responsable des essais « piège à Iode » et donne les informations nécessaires à la section Environnement pour la rédaction des registres (documents statistiques).
- Les Services Maintenance sont responsables de l'entretien des installations de traitement et de stockage et des chaînes de mesures.
- Le Service SLT gère le traitement des effluents liquides de la Laverie avant transfert dans les bâches de stockage pour les rejets, apporte des échantillons d'huile et eau pour analyse.
- L'ASN : toutes les opérations relatives aux rejets se font selon des procédures écrites dans le respect de l'arrêté de rejet. La mise à jour des registres envoyés à l'ASN est effectuée par la section environnement.
- Tous les intervenants extérieurs (entités EDF ou prestataires).

1.4. Organisation actuelle de l'équipe

4 personnes sont à l'horaire collectif de référence aménagé sur deux semaines : soit 9 jours travaillés à 7h46 par jour et une journée de repos.

6 personnes sont en réduction collective du temps de travail à 32h (4 jours à 8h00) : l'horaire de présence étant 08h00-12h00/13h00-17h00.

3 personnes sont en temps choisi, une à 17,5 h par semaine, une à 28 h par semaine et une à 32 h par semaine.

2. ORGANISATION

La mise en place de cet aménagement doit permettre d'assurer en toutes circonstances les missions de la section telles que défini au paragraphe 1.2.

Pour cela, il est défini un effectif minimum dans la note d'organisation de la section référencée D5140NT06037 qui permet de disposer quotidiennement des effectifs et des compétences nécessaires.

2.1. Principes généraux

Cet avenant est basé sur un aménagement du temps de travail sur un cycle de 12 semaines associé à la réduction collective du temps de travail. L'horaire hebdomadaire moyen de travail étant de 32 heures.

Les agents ne souhaitant pas participer à cette réduction conserveront leur horaire à 35h dans le cadre de l'amplitude de fonctionnement de l'équipe. Ils pourront à tout moment intégrer le dispositif.

2.2. Amplitudes hebdomadaires

L'amplitude d'ouverture hebdomadaire de la section est fixée à 40h sur 5 jours du lundi au vendredi :

- pour les agents du collectif : de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
- les agents ne rentrant pas dans le collectif restent sur l'HCT en vigueur.

Les amplitudes individuelles seront de 32h sur quatre jours ou de 40h sur cinq jours, étant entendu, que l'on recherchera un fonctionnement normal à 32h. En situation perturbée le fonctionnement à 40h sera mis en place afin de garantir en toute circonstance les missions de la section : (pointe d'activité fortuite, périodes de congés, etc).

Les agents restés à l'HCT fonctionneront de manière harmonieuse et concertée avec les agents inscrits dans l'aménagement, en cas de difficultés, c'est au MPL que reviendra la décision finale d'arbitrage

2.3. Les principes de fonctionnement de l'organisation

- Pour les besoins du service, un certain nombre de semaines de 40 heures seront réalisées et en particulier pendant les périodes de vacances scolaires afin de garantir à chacun de pouvoir bénéficier de ses périodes pour poser des congés et en particuliers d'avoir au moins trois semaines consécutives de congés durant la période estivale.
- Un tableau de service permettant de gérer les effectifs de la section sera affiché après validation par la hiérarchie 4 semaines avant le début du cycle suivant. Il sera élaboré en concertation agent-hiérarchie. Pour se faire : chaque membre du collectif inscrit ses périodes prévisionnelles de formation, de repos et de congés sur un planning 8 semaines à *minima* avant le début du cycle suivant.

Une fois que le tableau de service du cycle suivant est affiché, des absences pourront être accordées par la hiérarchie en respectant l'effectif mini défini. En particulier pour une absence ≥ 4 jours, le délai de prévenance sera de 4 semaines. Néanmoins chaque situation particulière sera étudiée par la hiérarchie.

En ce qui concerne les congés d'été : chaque agent inscrit ses dates prévisionnelles de départ pour l'année en cours au plus tard le 31 janvier. La hiérarchie de la section validera les congés d'été au plus tard le 15 février.

- Les journées de repos seront réparties de façon équilibrée entre le lundi, le mercredi et le vendredi (4 lundi, 4 mercredi, 3 vendredi). Dans ce cadre, chaque agent définira son jour de repos préférentiel. Néanmoins, en cas de nécessité de service, ceux-ci pourront être programmés sur d'autres jours. Un tableau de répartition des jours de repos des agents de la section sera établi, celui-ci sera émargé par chaque agent, classé dans le CIF de chacun et reporté sur le planning.

De plus, pour faciliter et fluidifier la prise de repos généré par les semaines à 40h, ceux-ci seront pris préférentiellement sur des mardis ou des jeudis (hors période estivale) ou inclus dans les congés de l'agent.

- Chaque agent peut disposer par cycle validé de 12 semaines, d'un nombre maximum de 2 jours de décalage* de son jour de repos pour raison personnelle, en fonction des nécessités de service et sous réserve de l'accord hiérarchique.

- La hiérarchie peut modifier, après concertation avec l'agent, pour raison de service, le jour de repos à hauteur de 2 jours maximum par cycle validé et par agent.
→ Dans les 2 cas ci-dessus, le délai de prévenance sera fixé au mercredi de la semaine précédente.
- En cas d'impondérable, le délai de prévenance peut être ramené à 48 heures, tout en assurant l'effectif mini.
- En cas de dépassement des 2 jours de décalage par cycle pour raisons de services, ou si la demande est effectuée hors délai de prévenance, le jour de repos travaillé sera indemnisé en repos compensateur avec une majoration de 50 %. Dans ce cas, lors de l'examen annuel de l'avenant, le nombre de jours de décalage sera réexaminé.

**décalage : décalage du jour de repos à l'intérieur du cycle de 12 semaines en cours.*

3. MODALITE D'APPLICATION

3.1. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de la hiérarchie. Elles sont calculées au-delà de l'horaire individuel programmé.

3.2. Les transports

Les horaires du collectif étant différents de l'HCT en vigueur, les agents s'organisent pour accéder au site par leurs propres moyens, sinon ils peuvent bénéficier des transports en commun existants (matin et soir) tout en respectant les horaires tels que défini au paragraphe 2.2.

3.3. L'astreinte

La programmation des journées de repos 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.

3.4. Les périodes de formation

Pendant les périodes de formation les agents calent leur horaire de travail sur l'horaire du stage :

- si la durée de stage est inférieure à 5 jours, le jour de repos est déplacé dans la semaine, cependant il pourra être déplacé sur les autres semaines restantes du cycle sur un mardi ou jeudi uniquement.
- si la durée de stage est supérieure ou égale à 5 jours, un bilan d'heures est effectué à l'issue de la formation.

3.5. La rémunération des agents

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

3.6. Modalité de récupération des jours de repos tombant un jour férié

Une journée de repos sera accordée en récupération du jour de repos tombant un jour férié.

3.7. Perte du bénéfice de l'avenant

Les agents du collectif quittant la section (mutation interne ou externe) ou ne répondant plus à la définition du collectif (§1.1) pendant ou après la période initiale de l'avenant en perdent le bénéfice et se voit appliquer les modalités d'aménagement du temps de travail du service (ou site) qu'ils intègrent.

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 du collectif tel que défini au paragraphe 1.1.

4.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le 17 mars 2011.

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

- Une rencontre agent/hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle.
- Un examen annuel agent/hiérarchie pour modification éventuelle.
- Un bilan au bout de 3 années entre tous les signataires et le collectif pour modification et reconduction éventuelles.

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

Le contenu du présent avenant pourra être révisé à la demande de la section ou à la suite des 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 (et notamment lors de l'arrivée d'un nouvel agent). 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.

4.5 Dénonciation

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

4.6 Respect des attributions des institutions représentatives du personnel

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent avenant sera mis en œuvre sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel compétentes.

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 :

A la Direction Départementale du travail et de l'emploi du Loiret.

En un exemplaire :

A l'inspecteur du travail

Au greffe du conseil de prud'hommes de Montargis,

Au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,

Au secrétaire du CE et de la CSP.

Une copie de l'avenant sera adressée à chaque agent de l'équipe et à la MOE Contrat de Travail.

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 20/03/2011

Le Directeur du CNPE de DAMPIERRE

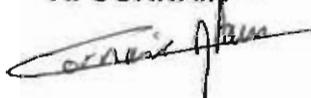


E. BOSSARD

Les représentants des organisations syndicales

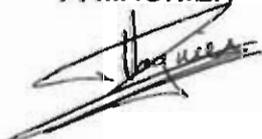
CFDT

A. CORNAIR



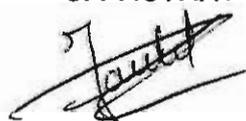
CFE/CGC

P. MAGNIER



CGT

J. PAUTRAT



CGT-FO

P. RIGLET

