

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE  
MONTARGIS**

84 Rue du Général Leclerc  
45200 - MONTARGIS

\*\*\*\*\*

**RECEPISSE**

**RECU LE : 14 Février 2002**

Tél. : 02.38.85.49.41

Télécopie : 02.38.85.28.31

Enregistré

sous le n° 02/0005

**DE : EDF CENTRE NUCLEAIRE DE  
PRODUCTION D'ELECTRICITE DE  
DAMPIERRE EN BURLY  
B.P. 18  
45570 - OUZOUEUR SUR LOIRE -**

**Avenant provisoire à l'accord local de Dampierre du 29/10/1999  
concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail à 32  
heures des équipes du service conduite 1/2.**

Signé le : 18 janvier 2002

FAIT A MONTARGIS, le 04 Mars 2002



**Avenant à l'accord local de Dampierre du 29/10/1999 concernant  
l'aménagement et la réduction du temps de travail à 32h des équipes du  
service Conduite 1/2**

**« POUR UNE DYNAMIQUE DE CONFIANCE ET DE CONSTRUCTION, POUR  
REUSSIR ENSEMBLE »**

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 29/10/1999.

Cette modification fait suite à la signature d'un protocole de sortie de conflit signé le 8 avril 2007 entre la Direction du C.N.P.E de Dampierre et les organisations syndicales CFE-CGC et CGT-FO.

Le paragraphe 5 de ce protocole stipule que les agents du service conduite 1/2 bénéficieront des dispositions contenues dans l'avenant du service conduite 3/4 par révision de l'avenant 1/2 conformément à l'article L132-7 du Code du Travail.

**1 - Mission et présentation du collectif concerné**

**1.1 - Définition du collectif :**

Le collectif se compose de sept équipes en quart constituées chacune d'agents de terrain, d'opérateurs CTN, de CSE GF 11 (Cadre Sécurité Exploitation), de CME (Contremaître d'Exploitation).

Les emplois de CME ont évolué et ont été transformés, lors du SCMP du 30 septembre 2004, en emplois de CSE qui, eux, ne font pas partie du collectif. Cependant, tous les CME actuels ne se sont pas encore positionnés sur les emplois de CSE. Dans l'attente, ils bénéficient toujours de cet avenant.

Les agents de quart détachés sur des missions hors quart travaillent 35 heures par semaine selon le régime de l'Horaire Collectif de Travail établi sur le site.

**1.2 - Missions du collectif :**

Le service assure l'exploitation de 2 tranches nucléaires de 900 MW ainsi que de leurs installations (communs de site).

CW

CA

MR TPC PA.

Les équipes ont pour mission d'assurer en temps réel la production d'un KWh sûr, propre et compétitif en réponse à la demande de notre client le Centre Opérationnel Production / Marché (COPM).

Les équipes doivent en toutes circonstances garantir la sûreté en temps réel des installations par une exploitation et une surveillance rigoureuse de l'outil de production et ce, y compris en situation incidentelle / accidentelle, par l'application des consignes approches par état (APE).

Pour répondre à ces missions les agents doivent aussi bénéficier d'un dispositif de maintien et développement des compétences basé sur des entraînements sur simulateurs, des stages spécifiques répondant aux besoins identifiés, des regroupements en équipes constituées pour améliorer la performance du collectif.

Les agents de conduite sont au service de deux projets : le Tranche en marche et l'Arrêt de Tranche.

Afin d'assurer le fonctionnement optimal de ces deux projets, qui doivent prendre en compte les besoins des équipes de quart, les détachements sont nécessaires.

### **1.3 - Organisation et obligations du collectif :**

Les 7 équipes du collectif fonctionnent en 3x8 et assurent ainsi une présence journalière de 24h, tous les jours de l'année.

L'effectif minimum d'une équipe, requis au titre des RGE, est défini par une instruction de la DPN : IN 032 (note D4002.43.0/ABS/IP-SQ 127)

### **1.4 – Les clients ou partenaires du collectif**

Les équipes s'organisent pour pouvoir se mobiliser et mettre leurs compétences au service des projets transverses du site (projets Tranche en Marche et Arrêt de Tranche).

Le fonctionnement de l'équipe est optimisé en dehors des arrêts pour s'exprimer pleinement en arrêt.

Les équipes de conduite assurent un service « client » vis à vis de la Maintenance et des prestataires dans le domaine de la consignation et de la délivrance des régimes

## **2 – Ambitions du collectif**

### **2.1 – Objectifs organisationnels**

Le collectif a pour ambition d'améliorer la qualité de la vie et les performances du site notamment en arrêt de tranche tout en réduisant son temps de travail (et de fait ses heures supplémentaires).

GW

AA

MR

JPL  
JM

Notre ambition est de :

- Réduire la pénibilité du quart
- Avoir un effectif adapté aux situations d'exploitation (arrêt de tranche, tranche en marche).
- Bénéficier d'une programmation d'un J en amont de la reprise de quart notamment pour la préparation des équipes pour certaines phases des arrêts de tranche.
- Conserver un temps de travail suffisant en J en sus du temps consacré à la formation afin que le travail en quart soit dédié à la surveillance et à l'exploitation des installations.
- Garantir un effectif suffisant au fonctionnement à 32h.

Et ceci, tout en veillant à garantir le maintien et le développement des compétences des agents.

## 2.2 – Cibles emplois

Pour répondre aux enjeux du site, en particulier à notre objectif de positionner la conduite au centre du process et prendre en compte les ambitions du présent avenant, l'aménagement a entraîné la modification de la cible emplois (organigramme) du service, pour intégrer la RTT.

La cible emplois avant l'avenant initial du 18 janvier 2002 était de 36 OP, 47+2 AT, 9 CME.

L'avenant du 18 janvier 2002 affichait, lors du passage à 32h une cible emplois d'agents habilités hors pépinière de :

$$\hookrightarrow 36 \times 35/32 = 39 \text{ OP}$$

$$\hookrightarrow (47+2) \times 35/32 = 54 \text{ AT}$$

$$\hookrightarrow 9 \times 35/32 = 10 \text{ CME}$$

Un groupe de suivi de cet avenant sera constitué. Sa composition reste à définir, par exemple 1 ou 2 représentants par équipe, 1 ou 2 CE + Appui management + CdS. Rôles du groupe de suivi : pots, H.S., durées hebdo du travail, remplacements, grèvement dans les postes créés. Ce groupe de suivi aura un rôle consultatif. Il ne sera pas décisionnaire.

L'EDS souhaite poursuivre la réflexion sur les métiers conduite dans le prolongement du fonctionnement des groupes métiers, sur la composition des équipes, ainsi que sur les détachements et les relations quart hors quart. Cette réflexion permet d'ajuster la cible emplois.

GW  
CA

MR JPC  
PA

### **3 - Nouvelle organisation**

#### **3.1 - Principes généraux :**

L'organisation de travail mise en place est un aménagement et une réduction du temps de travail.

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

- Un roulement préétabli comprenant 7 J. (confer annexe 1).
- La durée des jours de travail en horaire normal (J) est calquée sur l'HCT du site (8h – 12h – 13h15 – 17h01).
- La mise à disposition d'un pot d'heures de 58h00 pour permettre aux agents de prendre du JNT sur quart et donc favoriser la diminution de la pénibilité du quart. (confer annexe 2)
- Une réserve de 4 jours (31h00) à travailler par an pour favoriser le travail collectif d'équipe. (confer annexe 2)

#### **3.2 – Principes de fonctionnement**

##### **3.2.1 - Modalités de pose des JNT ( Jours Non Travaillés ) issus du pot d'heures**

La pose de JNT est à la discrétion de l'agent et soumise à accord hiérarchique du CE. Ils pourront être posés sur du quart ou du J sous réserve du respect de certaines règles :

- Pas de JNT sur les jours fériés
- Pas de remplacement engendré à la pose du JNT
- Pas de pose de JNT sur quart pendant les vacances scolaires sauf si ce dernier n'engendre aucun remplacement.
- Pas de pose de JNT sur des J bloqués
- Le délai de prévision d'absence pour la pose de JNT est fixé à une semaine minimum.

Le pot d'heures sera attribué, par anticipation, en début d'année. Il y aura obligation de poser toutes les heures sur l'année. La gestion du contrat de travail donnera au CE un bilan (à fin juin et à fin octobre) des heures des agents de son équipe. Le CE

*GM*  
*04*

*MR JPL DS*

pourra ainsi s'assurer que les agents prennent bien la globalité des heures du pot sur l'année.

En cas de difficulté, le CE pourra être amené à établir avec l'agent une planification de ces heures pour que le solde soit bien inférieur à 7h46mn en fin d'année.

### 3.2.2 - Contenu des 4 J de l'équipe

Ce sont des J qui seront programmés par le CE en collaboration avec son équipe sur des repos pour faire par exemple :

- Un travail d'équipe (plan d'action de l'équipe, bilan annuel ...).
- une demi-journée ou une journée d'auto diagnostic sur un événement propre à l'équipe ou au service pour lequel il est nécessaire de ré-interroger ses pratiques (surveillance salle de commande, lignage, E.P., consignations, relations terrain/salle de commande en AT, ...).
- Faire du partage d'expérience avec une autre équipe de conduite ou avec une section de maintenance du site sur des problématiques communes.

Chaque équipe veille à programmer 3 J pour l'année à venir répartis sur les différents trimestres. Cette programmation est réalisée dès septembre de l'année en cours. L'équipe dispose, par ailleurs, d'un jour « volant » pour répondre aux impondérables (CRES, régulation d'équipe ...) survenus dans l'équipe ou le service .

Les J programmés seront définis dans le plan d'action de chaque équipe pour l'année N+1.

### 3.2.3 - Le maintien des ISC sur les JNT

Les ISC sont maintenues sur les JNT posés sur quart sans maintien du ¼ heure de déplacement ni de la prime de panier.

Cette facilité s'appuie sur le respect des dispositions suivantes :

- Respect des modalités d'utilisation des JNT(cf. paragraphe 3.2.1) et des J d'équipes (paragraphe 3.2.2).
- Le roulement proposé maintient a minima les 4 jours consécutifs pour les formations sur simulateur.
- Le roulement proposé prévoit un J avant la semaine de quart pour lequel la présence de certains agents sera obligatoire selon le planning d'arrêt de tranche.
- Les remplacements seront prioritairement pris sur les J et non sur les Repos, à effectif gréé. Un système de contrôle de cette règle sera mis en place par la hiérarchie (pas de prise de remplacement sur repos de façon trop anticipé ( plus de 15 jours) sans avoir préalablement exploré les autres possibilités.

EW  
CA

MR JPC JB

- La contribution des agents de J en arrêt de tranche (renfort d'agents en quart), à partir d'un planning d'arrêt préétabli deux mois à l'avance.

### 3.3 - Objectifs d'amélioration et gains attendus.

- Garantir une exploitation rigoureuse et durable basée sur une compétence globale de l'équipe de quart par :
  - les 4 J d'équipe qui contribuent au développement de la cohésion et du partage pour mieux faire face à la pression du process et des exigences de l'exploitation.
  - Le partage de la compétence collective laquelle permet le développement de la compétence individuelle des agents, et apporte le soutien nécessaire à l'exercice des missions.
- Donner la priorité à la surveillance et à la conduite de l'installation par :
  - un gréement des équipes adapté à la charge de travail qui permet de répondre aux objectifs de performance des projets.
  - la programmation d'un J en amont de la prise de quart pour améliorer la performance collective de l'équipe au niveau de la prise de quart en arrêt de tranche (qualité de la relève, du briefing, travail préalable d'appropriation...).
  - une disponibilité des agents de J pour pouvoir répondre aux sollicitations des équipes de quart ou du projet pendant l'arrêt de tranche à travers des actions d'appuis au projet ou des remplacements en quart.
- Favoriser le fonctionnement transverse avec les autres services du site par :
  - un travail de fond sur des thématiques clés dans l'exploitation des tranches à savoir : mise à jour de la documentation en collaboration avec l'Ingénierie, mise en commun des pratiques de consignation, ...
- Réduire la pénibilité du quart par :
  - la possibilité offerte de poser des JNT sur quart.
  - l'action volontariste de diminution des remplacements sur repos.
  - Le gréement des équipes

## **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.

G W  
JA

#### 4.2 - Entrée en vigueur et durée :

Le présent avenant entrera en vigueur le 30 avril 2007 s'il est signé le 16 mai 2007.

Techniquement, le nouveau roulement sera opérationnel dans l'application PGI/GTA le 28/05/07. Les heures d'antériorité correspondant aux heures générées par l'effet rétroactif de mise en œuvre seront ajoutées au pot de RTT.

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

- Une rencontre collectif / hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle (modification qui suivrait le même processus que pour l'élaboration initiale).
- Un examen annuel collectif / hiérarchie pour modification éventuelle (modification qui suivrait le même processus que pour l'élaboration initiale).

#### 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 du site pourront rendre nécessaire la révision du présent avenant. Une telle révision interviendra notamment si la majorité des agents signataires du service 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.

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.

GW  
CA

MR JPL JA

#### 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, à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du Loiret, et en un exemplaire 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,
- au secrétaire du CMP et de la CSP,
- à chaque agent du collectif défini au § 1.1.

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 à Dampierre-en-Burly, le 16/mai/2007

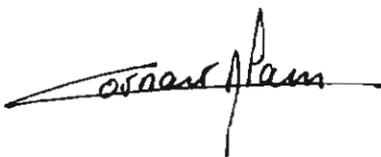
Le Directeur du CNPE de Dampierre



Jean-Paul COMBEMOREL

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT



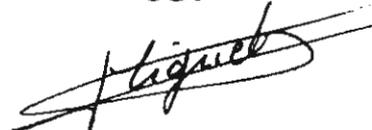
A. CORNAIR

CFE/CGC



D. BOULAND

CGT



Po. R. MIGUET  
D. BOUDIN

CGT - FO



G. WALOCQ

**ANNEXE 1**  
**Roulement choisi**

		<b>ROULEMENT 35 heures</b>	<b>ROULEMENT 32 heures</b>
1	LUNDI	M	M
2	MARDI	M	M
3	MERCREDI	A	A
4	JEUDI	A	A
5	VENDREDI	N	N
6	SAMEDI	R	
7	DIMANCHE	H	
8	LUNDI	R	
9	MARDI	J	
10	MERCREDI	J	
11	JEUDI	J	
12	VENDREDI	R	J
13	SAMEDI	M	M
14	DIMANCHE	M	M
15	LUNDI	A	A
16	MARDI	A	A
17	MERCREDI	N	N
18	JEUDI	N	N
19	VENDREDI	R	
20	SAMEDI	H	
21	DIMANCHE	H	
22	LUNDI	R	
23	MARDI	R	
24	MERCREDI	R	
25	JEUDI	J	J
26	VENDREDI	M	M
27	SAMEDI	A	A
28	DIMANCHE	A	A
29	LUNDI	N	N
30	MARDI	N	N
31	MERCREDI	R	
32	JEUDI	R	
33	VENDREDI	R	
34	SAMEDI	H	
35	DIMANCHE	H	
36	LUNDI	R	
37	MARDI	J	J
38	MERCREDI	M	M
39	JEUDI	M	M
40	VENDREDI	A	A
41	SAMEDI	N	N
42	DIMANCHE	N	N
43	LUNDI	R	
44	MARDI	J	J
45	MERCREDI	J	J
46	JEUDI	J	J
47	VENDREDI	J	J
48	SAMEDI	H	
49	DIMANCHE	H	

*GW  
CA.*

*MR JPC*

*DB*

## ANNEXE 2

Roulement à 32 heures travaillées en moyenne hebdomadaire.

### Données :

- 1 an : 365.25 jours (intégration année bissextile)
- le nombre de semaines par an :  $365.25 : 7 \text{ j} = 52.17857$  semaine
- 1 cycle : 49 jours (7 semaines à 7 jours)
- nombre de cycle par an : 7,454 ( $365.25 : 49$ )
- nombre de quarts par cycle : 21 (7 M + 7 AM + 7 N)
- Durée moyenne d'un quart : 8.25 h (( $7 \times 7.25(M) + 7 \times 8.25 (AM) + 7 \times 9.25 (N)$ ) : 21)
- Durée d'un J (8h-12h – 13h15-17h01) : 7.766 h

### Hypothèses prises en compte :

- Roulement préétabli à 7 J au lieu de 9 J
- Diminution de la pénibilité du quart par la mise à disposition d'un pot d'heures
- Favoriser le travail collectif d'équipe par la mise à disposition de 4 J

### Calcul du pot d'heures :

➤ Nombre d'heures théoriques à faire sur un cycle à 32 H :  $32 \text{ h} * 7 \text{ sem} = 224$  heures

➤ Nombre d'heures réalisées sur un cycle ( 21 Q + 7 J ) :  
 $7 \text{ J} * 7.766 \text{ h} + 21 \text{ Q} * 8.25 \text{ h} = 227.612$  Heures

➤ Différence :  $224 \text{ h} - 227.612 \text{ h} = -3.612$  heures par cycle à intégrer dans un pot d'heures.

- Calcul de ce pot d'heures :

o Nombre d'heures par an à compenser :  
 $\circ -3.612 \text{ h} * 7.454 = -26.924$

o Nombre de cycles par an :  $365.25/49 = 7.454$

➤ Calcul des 4J mis à disposition :

$4 \text{ J} * 7.766 = 31.064 \text{ h}$

➤ Le pot d'heures sera de  $(26.924 + 31.064) = 57.988 \text{ h}$  soit 58h pour 4 J.

*G. W. A.*

*MR JPC DS*

ANNEXE 2 (suite)

**BILAN :**

- Un cycle de quart à 227.612 h soit une moyenne hebdo de 32.51 h
- Un pot d'heures de 58h à prendre sur l'année, ce qui ramène le cycle à 31.404 h  
(  $227.612 * 7.454$  ) – 57.988 h = 1638.6318 h : 52.17857 = 31.4043 h
- 4 J travaillés correspondent à (31.064 h : 52.17857) soit 0.59534 h à réaliser par semaine.
- Ce qui nous donne effectivement un roulement à 32h en moyenne hebdo :
  - $31.4043 + 0.59534 \text{ h} = 31.999 \text{ h}$

GW

MR JPC MA.  
DB

**Avenant à l'accord local de Dampierre du 29/10/1999 concernant  
l'aménagement et la réduction du temps de travail à 32h des équipes du  
service Conduite 1/2**

**« POUR UNE DYNAMIQUE DE CONFIANCE ET DE CONSTRUCTION, POUR  
REUSSIR ENSEMBLE »**

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 29/10/1999.

Cette modification fait suite à la signature d'un protocole de sortie de conflit signé le 8 avril 2007 entre la Direction du C.N.P.E de Dampierre et les organisations syndicales CFE-CGC et CGT-FO.

Le paragraphe 5 de ce protocole stipule que les agents du service conduite 1/2 bénéficieront des dispositions contenues dans l'avenant du service conduite 3/4 par révision de l'avenant 1/2 conformément à l'article L132-7 du Code du Travail.

**1 - Mission et présentation du collectif concerné**

**1.1 - Définition du collectif :**

Le collectif se compose de sept équipes en quart constituées chacune d'agents de terrain, d'opérateurs CTN, de CSE GF 11 (Cadre Sécurité Exploitation), de CME (Contremaître d'Exploitation).

Les emplois de CME ont évolué et ont été transformés, lors du SCMP du 30 septembre 2004, en emplois de CSE qui, eux, ne font pas partie du collectif. Cependant, tous les CME actuels ne se sont pas encore positionnés sur les emplois de CSE. Dans l'attente, ils bénéficient toujours de cet avenant.

Les agents de quart détachés sur des missions hors quart travaillent 35 heures par semaine selon le régime de l'Horaire Collectif de Travail établi sur le site.

**1.2 - Missions du collectif :**

Le service assure l'exploitation de 2 tranches nucléaires de 900 MW ainsi que de leurs installations (communs de site).

WG

MR

DB

JPC

CA.

Les équipes ont pour mission d'assurer en temps réel la production d'un KWh sûr, propre et compétitif en réponse à la demande de notre client le Centre Opérationnel Production / Marché (COPM).

Les équipes doivent en toutes circonstances garantir la sûreté en temps réel des installations par une exploitation et une surveillance rigoureuse de l'outil de production et ce, y compris en situation incidentelle / accidentelle, par l'application des consignes approches par état (APE).

Pour répondre à ces missions les agents doivent aussi bénéficier d'un dispositif de maintien et développement des compétences basé sur des entraînements sur simulateurs, des stages spécifiques répondant aux besoins identifiés, des regroupements en équipes constituées pour améliorer la performance du collectif.

Les agents de conduite sont au service de deux projets : le Tranche en marche et l'Arrêt de Tranche.

Afin d'assurer le fonctionnement optimal de ces deux projets, qui doivent prendre en compte les besoins des équipes de quart, les détachements sont nécessaires.

### **1.3 - Organisation et obligations du collectif :**

Les 7 équipes du collectif fonctionnent en 3x8 et assurent ainsi une présence journalière de 24h, tous les jours de l'année.

L'effectif minimum d'une équipe, requis au titre des RGE, est défini par une instruction de la DPN : IN 032 (note D4002.43.0/ABS/IP-SQ 127)

### **1.4 – Les clients ou partenaires du collectif**

Les équipes s'organisent pour pouvoir se mobiliser et mettre leurs compétences au service des projets transverses du site (projets Tranche en Marche et Arrêt de Tranche).

Le fonctionnement de l'équipe est optimisé en dehors des arrêts pour s'exprimer pleinement en arrêt.

Les équipes de conduite assurent un service « client » vis à vis de la Maintenance et des prestataires dans le domaine de la consignation et de la délivrance des régimes

## **2 – Ambitions du collectif**

### **2.1 – Objectifs organisationnels**

Le collectif a pour ambition d'améliorer la qualité de la vie et les performances du site notamment en arrêt de tranche tout en réduisant son temps de travail (et de fait ses heures supplémentaires).

WG

MR

DS

JRC

CA

Notre ambition est de :

- Réduire la pénibilité du quart
- Avoir un effectif adapté aux situations d'exploitation (arrêt de tranche, tranche en marche).
- Bénéficier d'une programmation d'un J en amont de la reprise de quart notamment pour la préparation des équipes pour certaines phases des arrêts de tranche.
- Conserver un temps de travail suffisant en J en sus du temps consacré à la formation afin que le travail en quart soit dédié à la surveillance et à l'exploitation des installations.
- Garantir un effectif suffisant au fonctionnement à 32h.

Et ceci, tout en veillant à garantir le maintien et le développement des compétences des agents.

## 2.2 – Cibles emplois

Pour répondre aux enjeux du site, en particulier à notre objectif de positionner la conduite au centre du process et prendre en compte les ambitions du présent avenant, l'aménagement a entraîné la modification de la cible emplois (organigramme) du service, pour intégrer la RTT.

La cible emplois avant l'avenant initial du 18 janvier 2002 était de 36 OP, 47+2 AT, 9 CME.

L'avenant du 18 janvier 2002 affichait, lors du passage à 32h une cible emplois d'agents habilités hors pépinière de :

$$\hookrightarrow 36 \times 35/32 = 39 \text{ OP}$$

$$\hookrightarrow (47+2) \times 35/32 = 54 \text{ AT}$$

$$\hookrightarrow 9 \times 35/32 = 10 \text{ CME}$$

Un groupe de suivi de cet avenant sera constitué. Sa composition reste à définir, par exemple 1 ou 2 représentants par équipe, 1 ou 2 CE + Appui management + CdS. Rôles du groupe de suivi : pots, H.S., durées hebdo du travail, remplacements, grèvement dans les postes créés. Ce groupe de suivi aura un rôle consultatif. Il ne sera pas décisionnaire.

L'EDS souhaite poursuivre la réflexion sur les métiers conduite dans le prolongement du fonctionnement des groupes métiers, sur la composition des équipes, ainsi que sur les détachements et les relations quart hors quart. Cette réflexion permet d'ajuster la cible emplois.

WG

MR JB

CA JPC

### **3 - Nouvelle organisation**

#### **3.1 - Principes généraux :**

L'organisation de travail mise en place est un aménagement et une réduction du temps de travail.

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

- Un roulement préétabli comprenant 7 J. (confer annexe 1).
- La durée des jours de travail en horaire normal (J) est calquée sur l'HCT du site (8h – 12h – 13h15 – 17h01).
- La mise à disposition d'un pot d'heures de 58h00 pour permettre aux agents de prendre du JNT sur quart et donc favoriser la diminution de la pénibilité du quart. (confer annexe 2)
- Une réserve de 4 jours (31h00) à travailler par an pour favoriser le travail collectif d'équipe. (confer annexe 2)

#### **3.2 – Principes de fonctionnement**

##### **3.2.1 - Modalités de pose des JNT ( Jours Non Travillés ) issus du pot d'heures**

La pose de JNT est à la discrétion de l'agent et soumise à accord hiérarchique du CE. Ils pourront être posés sur du quart ou du J sous réserve du respect de certaines règles :

- Pas de JNT sur les jours fériés
- Pas de remplacement engendré à la pose du JNT
- Pas de pose de JNT sur quart pendant les vacances scolaires sauf si ce dernier n'engendre aucun remplacement.
- Pas de pose de JNT sur des J bloqués
- Le délai de prévision d'absence pour la pose de JNT est fixé à une semaine minimum.

Le pot d'heures sera attribué, par anticipation, en début d'année. Il y aura obligation de poser toutes les heures sur l'année. La gestion du contrat de travail donnera au CE un bilan (à fin juin et à fin octobre) des heures des agents de son équipe. Le CE

pourra ainsi s'assurer que les agents prennent bien la globalité des heures du pot sur l'année.

En cas de difficulté, le CE pourra être amené à établir avec l'agent une planification de ces heures pour que le solde soit bien inférieur à 7h46mn en fin d'année.

### 3.2.2 - Contenu des 4 J de l'équipe

Ce sont des J qui seront programmés par le CE en collaboration avec son équipe sur des repos pour faire par exemple :

- Un travail d'équipe (plan d'action de l'équipe, bilan annuel ...).
- une demi-journée ou une journée d'auto diagnostic sur un événement propre à l'équipe ou au service pour lequel il est nécessaire de ré-interroger ses pratiques (surveillance salle de commande, lignage, E.P., consignations, relations terrain/salle de commande en AT, ...).
- Faire du partage d'expérience avec une autre équipe de conduite ou avec une section de maintenance du site sur des problématiques communes.

Chaque équipe veille à programmer 3 J pour l'année à venir répartis sur les différents trimestres. Cette programmation est réalisée dès septembre de l'année en cours. L'équipe dispose, par ailleurs, d'un jour « volant » pour répondre aux impondérables (CRES, régulation d'équipe ...) survenus dans l'équipe ou le service .

Les J programmés seront définis dans le plan d'action de chaque équipe pour l'année N+1.

### 3.2.3 - Le maintien des ISC sur les JNT

Les ISC sont maintenues sur les JNT posés sur quart sans maintien du ¼ heure de déplacement ni de la prime de panier.

Cette facilité s'appuie sur le respect des dispositions suivantes :

- Respect des modalités d'utilisation des JNT(cf. paragraphe 3.2.1) et des J d'équipes (paragraphe 3.2.2).
- Le roulement proposé maintient a minima les 4 jours consécutifs pour les formations sur simulateur.
- Le roulement proposé prévoit un J avant la semaine de quart pour lequel la présence de certains agents sera obligatoire selon le planning d'arrêt de tranche.
- Les remplacements seront prioritairement pris sur les J et non sur les Repos, à effectif gréé. Un système de contrôle de cette règle sera mis en place par la hiérarchie (pas de prise de remplacement sur repos de façon trop anticipé ( plus de 15 jours) sans avoir préalablement exploré les autres possibilités.

- La contribution des agents de J en arrêt de tranche (renfort d'agents en quart), à partir d'un planning d'arrêt préétabli deux mois à l'avance.

### 3.3 - Objectifs d'amélioration et gains attendus.

- Garantir une exploitation rigoureuse et durable basée sur une compétence globale de l'équipe de quart par :
  - les 4 J d'équipe qui contribuent au développement de la cohésion et du partage pour mieux faire face à la pression du process et des exigences de l'exploitation.
  - Le partage de la compétence collective laquelle permet le développement de la compétence individuelle des agents, et apporte le soutien nécessaire à l'exercice des missions.
- Donner la priorité à la surveillance et à la conduite de l'installation par :
  - un gréement des équipes adapté à la charge de travail qui permet de répondre aux objectifs de performance des projets.
  - la programmation d'un J en amont de la prise de quart pour améliorer la performance collective de l'équipe au niveau de la prise de quart en arrêt de tranche (qualité de la relève, du briefing, travail préalable d'appropriation...).
  - une disponibilité des agents de J pour pouvoir répondre aux sollicitations des équipes de quart ou du projet pendant l'arrêt de tranche à travers des actions d'appuis au projet ou des remplacements en quart.
- Favoriser le fonctionnement transverse avec les autres services du site par :
  - un travail de fond sur des thématiques clés dans l'exploitation des tranches à savoir : mise à jour de la documentation en collaboration avec l'Ingénierie, mise en commun des pratiques de consignation, ...
- Réduire la pénibilité du quart par :
  - la possibilité offerte de poser des JNT sur quart.
  - l'action volontariste de diminution des remplacements sur repos.
  - Le gréement des équipes

## **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.

WG

MR JM

JPL

CA

#### **4.2 - Entrée en vigueur et durée :**

Le présent avenant entrera en vigueur le 30 avril 2007 s'il est signé le 16 mai 2007.

Techniquement, le nouveau roulement sera opérationnel dans l'application PGI/GTA le 28/05/07. Les heures d'antériorité correspondant aux heures générées par l'effet rétroactif de mise en œuvre seront ajoutées au pot de RTT.

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

- Une rencontre collectif / hiérarchie au bout de 6 mois pour modification éventuelle (modification qui suivrait le même processus que pour l'élaboration initiale).
- Un examen annuel collectif / hiérarchie pour modification éventuelle (modification qui suivrait le même processus que pour l'élaboration initiale).

#### **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 du site pourront rendre nécessaire la révision du présent avenant. Une telle révision interviendra notamment si la majorité des agents signataires du service 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.

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, à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du Loiret, et en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Montargis.

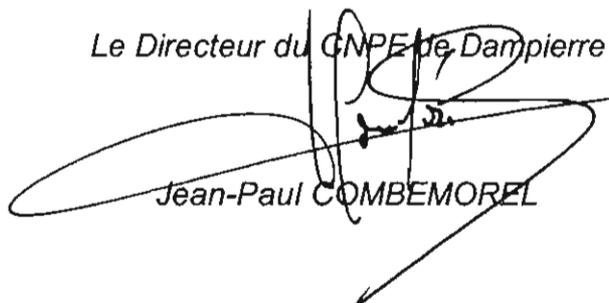
Un exemplaire de l'avenant sera adressé :

- à l'Inspecteur du travail
- au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
- au secrétaire du CMP et de la CSP,
- à chaque agent du collectif défini au § 1.1.

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 à Dampierre-en-Burly, le 16 / mai / 2007

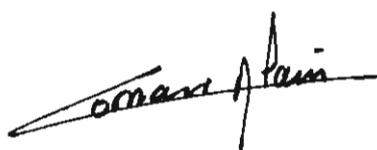
Le Directeur du CNPE de Dampierre



Jean-Paul COMBEMOREL

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT



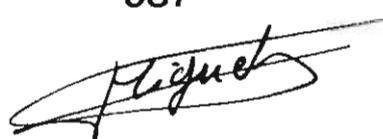
A. CORNAIR

CFE/CGC



D. BOULAND

CGT



P. R. NIEUET  
D. BOUDIN

CGT - FO



G. WALOCQ

**ANNEXE 1**  
**Roulement choisi**

		ROULEMENT 35 heures	ROULEMENT 32 heures
1	LUNDI	M	M
2	MARDI	M	M
3	MERCREDI	A	A
4	JEUDI	A	A
5	VENDREDI	N	N
6	SAMEDI	R	
7	DIMANCHE	H	
8	LUNDI	R	
9	MARDI	J	
10	MERCREDI	J	
11	JEUDI	J	
12	VENDREDI	R	J
13	SAMEDI	M	M
14	DIMANCHE	M	M
15	LUNDI	A	A
16	MARDI	A	A
17	MERCREDI	N	N
18	JEUDI	N	N
19	VENDREDI	R	
20	SAMEDI	H	
21	DIMANCHE	H	
22	LUNDI	R	
23	MARDI	R	
24	MERCREDI	R	
25	JEUDI	J	J
26	VENDREDI	M	M
27	SAMEDI	A	A
28	DIMANCHE	A	A
29	LUNDI	N	N
30	MARDI	N	N
31	MERCREDI	R	
32	JEUDI	R	
33	VENDREDI	R	
34	SAMEDI	H	
35	DIMANCHE	H	
36	LUNDI	R	
37	MARDI	J	J
38	MERCREDI	M	M
39	JEUDI	M	M
40	VENDREDI	A	A
41	SAMEDI	N	N
42	DIMANCHE	N	N
43	LUNDI	R	
44	MARDI	J	J
45	MERCREDI	J	J
46	JEUDI	J	J
47	VENDREDI	J	J
48	SAMEDI	H	
49	DIMANCHE	H	

WG

## ANNEXE 2

Roulement à 32 heures travaillées en moyenne hebdomadaire.

Données :

- 1 an : 365.25 jours (intégration année bissextile)
- le nombre de semaines par an :  $365.25 : 7 \text{ j} = 52.17857$  semaine
- 1 cycle : 49 jours (7 semaines à 7 jours)
- nombre de cycle par an : 7,454 ( $365.25 : 49$ )
- nombre de quarts par cycle : 21 (7 M + 7 AM + 7 N)
- Durée moyenne d'un quart : 8.25 h ( $((7 \times 7.25(M) + 7 \times 8.25 (AM) + 7 \times 9.25 (N)) : 21)$ )
- Durée d'un J (8h-12h – 13h15-17h01) : 7.766 h

Hypothèses prises en compte :

- Roulement préétabli à 7 J au lieu de 9 J
- Diminution de la pénibilité du quart par la mise à disposition d'un pot d'heures
- Favoriser le travail collectif d'équipe par la mise à disposition de 4 J

Calcul du pot d'heures :

➤ Nombre d'heures théoriques à faire sur un cycle à 32 H :  $32\text{h} * 7\text{sem} = 224$  heures

➤ Nombre d'heures réalisées sur un cycle ( 21 Q + 7 J) :

$7 \text{ J} * 7.766 \text{ h} + 21 \text{ Q} * 8.25 \text{ h} = 227.612$  Heures

➤ Différence :  $224 \text{ h} - 227.612 \text{ h} = -3.612$  heures par cycle à intégrer dans un pot d'heures.

- Calcul de ce pot d'heures :

o Nombre d'heures par an à compenser :

°  $-3.612 \text{ h} * 7.454 = -26.924$

° Nombre de cycles par an :  $365.25/49 = 7.454$

➤ Calcul des 4J mis à disposition :

$4 \text{ J} * 7.766 = 31.064 \text{ h}$

➤ Le pot d'heures sera de  $(26.924 + 31.064) = 57.988 \text{ h}$  soit 58h pour 4 J.

MR    DS    JAC    CA    WG  
Page 10/11

ANNEXE 2 (suite)

**BILAN :**

- Un cycle de quart à 227.612 h soit une moyenne hebdo de 32.51 h
- Un pot d'heures de 58h à prendre sur l'année, ce qui ramène le cycle à 31.404 h  
(  $227.612 * 7.454$  ) – 57.988 h = 1638.6318 h : 52.17857 = 31.4043 h
- 4 J travaillés correspondent à (31.064 h : 52.17857) soit 0.59534 h à réaliser par semaine.
- Ce qui nous donne effectivement un roulement à 32h en moyenne hebdo :
  - $31.4043 + 0.59534 \text{ h} = 31.999 \text{ h}$

**Protocole d'accord du 8 avril 2007  
en réponse aux revendications du personnel de conduite**

**I. Préambule**

L'ambition du CNPE de Dampierre est de pérenniser et/ou d'améliorer les résultats du site dans tous les domaines, en particulier ceux de la sûreté et de la production, par une performance continue des Services de Conduite.

Le présent document est issu du travail mené depuis le mois de janvier avec les organisations syndicales CGT, CFE-CGC et CGT-FO appuyées par des agents des équipes de conduite sur la base du cahier de revendications remis à la Direction le 19 janvier 2007.

Il a pour ambition de contribuer au **retour de la confiance au sein des services conduite**, condition indispensable à l'amélioration au quotidien de la communication entre les acteurs (hiérarchie, agents).

**II. Principe d'évaluation et de reconnaissance de la contribution : rôle central de l'entretien individuel**

Le rôle central de l'entretien individuel annuel dans l'évaluation de la contribution des agents et la gestion des parcours professionnels qui en découlent est réaffirmé.

**La politique de rémunération est attachée à la dynamique d'acquisition et de mise en œuvre de compétences individuelles (ADP), ce qui rend spécifique le parcours professionnel de chaque agent.**

Les délais d'examen évoqués dans ce document s'entendent comme des périodes au bout desquelles le devenir professionnel des agents a dû nécessairement faire l'objet d'un échange avec la hiérarchie.

8 avril 2007

DB. WG TAC

### III. Parcours professionnels types – reconnaissance du professionnalisme

Les parcours professionnels types décrivent les parcours professionnels des métiers de conduite, reprenant des temps moyens d'acquisition des compétences.

Les parcours individuels, suivis par le management en particulier lors des entretiens individuels annuels, font l'objet d'un examen régulier lors des préparatoires des Commissions Secondaires du Personnel.

L'ADP de l'ensemble des emplois de conduite fera l'objet en 2007 d'un réexamen en associant les agents (GAM, GT...).

#### III.1 Parcours professionnels du métier de terrain

L'agent de terrain a un rôle déterminant en matière de conduite et de surveillance des installations. Ce métier à part entière, au sein duquel peuvent se construire des parcours professionnels terrain reconnus, doit également constituer un vivier de futurs opérateurs – conducteurs de tranche.

Les emplois d'**Agent Technique**, positionnés en Exécution, sont des emplois qui permettent d'appréhender le fonctionnement des installations et les modes opératoires du terrain. L'ambition de la Direction est de favoriser l'accès à l'emploi de Technicien le plus rapidement possible.

Le parcours d'acquisition des compétences terrain conduisant à l'habilitation Technicien d'exploitation (SN2) doit permettre à tout nouvel agent rentré en GF3 de suivre la trajectoire suivante :

**L'agent technique est embauché au GF3 NR40. Après un temps moyen de 12 mois, le reclassement en GF4 est examiné avec l'habilitation SN1 secondaire.**

**Le reclassement en GF5 est examiné avec l'habilitation SN totale, soit après un temps moyen de 12 mois suite à l'habilitation SN1 secondaire.**

Ce parcours professionnel permet à l'agent d'évoluer vers un emploi de **Technicien en GF7, en NR80**, en utilisant le GF6, sur la base d'une évaluation qui permet de s'assurer du potentiel des intéressés à parvenir à un niveau de compétences exigé pour l'emploi de Technicien d'Exploitation.

La Direction du CNPE retiendra, pour un professionnel terrain ayant développé et déployé ses compétences au sein du service, comme suite de son parcours professionnel, l'examen du GF8 à la fin de la deuxième année suivant le GF7, puis l'examen du GF9 à la fin de la troisième année suivant le GF8.

Jusqu'à une date récente la seule perspective d'évolution des Techniciens d'Exploitation était l'accès à la fonction d'opérateur. L'accès à cette fonction nécessite la maîtrise du poste de Technicien mais il n'est pas nécessaire d'être expert dans ce domaine.

**La création de 12 postes de Haute Maîtrise Terrain (HMT)** a permis de diversifier les possibilités de parcours professionnels au sein de la conduite, et de reconnaître la contribution de ce métier à notre performance.

L'introduction des emplois de **Haute Maîtrise Terrain** dans les parcours professionnels du métier de terrain répond ainsi à un besoin de performance et de développement des compétences.



**La Direction s'engage à réexaminer tous les ans le nombre d'emplois de HMT nécessaires à chaque service et les missions qui leur sont confiées. Ceci donnera lieu à débat en S/CMP Production.**

Afin d'envisager l'accessibilité au GF11, la Direction propose d'ouvrir un chantier pour enrichir les missions et activités confiées à cet emploi.

L'accès à l'emploi de HMT est conditionné à la réussite d'un jury.

**L'examen du GF10 est ouvert au maximum dans les 12 mois suivant la prise de poste, sur la base des critères ADP.**

Concernant les techniciens en fin de carrière, l'examen du jury HMT intégrera prioritairement le professionnalisme et l'expérience développés dans l'emploi de technicien.

L'adéquation entre l'expérience acquise par les techniciens en fin de carrière et les besoins de service sera prise en compte lors du réexamen annuel en S/CMP Production du nombre d'emplois HMT et des missions qui leurs sont confiées.

### **III.2 Les Jeunes Techniciens Supérieurs**

**Notre ambition est de permettre à chaque JTS d'accéder à un emploi d'Opérateur dans un délai inférieur à 5 ans.**

L'examen du GF9 est ouvert au bout de 5 ans si le JTS a réussi la planche pour un emploi de Technicien. Dans les autres cas, au bout de 4 ans et demi, une évaluation sera réalisée pour examiner l'accès au GF9 à l'échéance des 5 ans après l'embauche.

La situation individuelle des agents embauchés JTS toujours en GF8, 5 ans après leur embauche sera examinée.

### **III.3 Parcours professionnels des opérateurs – conducteurs de tranche**

**L'Opérateur – conducteur de tranche** a un rôle fondamental dans les performances d'exploitation. L'évolution de son professionnalisme passe notamment par un cursus de formation à l'issue de laquelle les agents poursuivent leur formation sur simulateur.

Les opérateurs sont nommés en GF9 à la prise de poste.

**Le reclassement en GF10 est obtenu à l'habilitation avec un effet rétroactif à la date de la planche OPE et ce, dans un délai maximum de 15 mois.**

**Le GF11 est utilisé pour reconnaître le métier du bloc comme prévu dans l'ADP.**

**L'ouverture de l'examen du GF11 est réalisée 24 mois après l'habilitation opérateur.**

**La compétence consignations est complémentaire à celle du bloc.** Elle permet à l'opérateur d'avoir une vision plus globale de l'exploitation pour un positionnement optimum. Elle constitue également une compétence appréciée dans l'évolution vers les postes d'OP cadre ou de CSE. **L'examen du GF11 NR150 sera effectué dans les 12 mois suivant l'acquisition de cette compétence.**

Quelle que soit la situation de l'agent au moment de la validation de l'acquisition de la compétence consignations, l'intéressé fera l'objet d'un examen particulier au titre des avancements au choix.

Les pratiques des deux services conduite du CNPE de Dampierre sont rendues homogènes. En particulier dans le domaine des consignations, un chantier va définir le processus d'habilitation, les missions et responsabilités communs aux deux services.

**L'Opérateur Cadre est un référent dans son métier**, qui intègre dans toutes ses décisions les enjeux de l'entreprise et privilégie une approche transverse, en particulier avec les services de maintenance et les services proches du process.

Cette évolution est une opportunité pour améliorer la performance de la conduite.

**L'accession au GF12 n'est pas contingentée.** La GPEC des services permet d'identifier les agents susceptibles d'accéder à ce GF à moyen terme et de les préparer.

Les modalités de passage dans le collège cadre s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des métiers du site. L'évolution vers le GF12 fait suite à une démarche volontaire de l'agent et, est conditionnée par la réussite d'un jury. Concernant les agents en GF11 et en fin de carrière, l'examen du passage cadre (jury) intégrera prioritairement le professionnalisme et l'expérience développés dans l'emploi.

La note relative à l'ADP des opérateurs – conducteurs de tranche sera réexaminée. Les éléments constitutifs du forfait seront précisés.

### III.4 Parcours professionnels des Cadres Sécurité Exploitation

Le CSE a un rôle fondamental dans les performances d'exploitation. Il est le référent consignation de l'équipe. Il est membre de la tête d'équipe.

L'ambition de la Direction est d'avoir tous les CSE en GF12.

Il est accessible en GF11 aux OPCC, suite à une planche technique. L'accès au GF12 est validé par un jury cadre, organisé au plus tôt.

Concernant les agents en GF11 et en fin de carrière, l'examen du passage cadre (jury) intégrera prioritairement le professionnalisme et l'expérience développés dans l'emploi.

## IV. Conditions de départs en inactivité

Afin d'accompagner les parcours professionnels de fin de carrière, une rencontre formalisée (entretien individuel) est réalisée entre le manager et l'agent 5 ans avant sa mise en inactivité, ceci afin d'examiner son parcours professionnel d'ici sa mise en inactivité. L'examen sera également réalisé par les membres de la Commission Secondaire du Personnel en préparatoire, au regard du mérite, de la contribution et du professionnalisme de l'agent et au regard des moyennes observées sur son emploi sur le site, et en inter-comparaison avec les autres CNPE, et, des évolutions à venir du système de rémunération.

#### V. Application de l'avenant Service conduite 3/4 au Service conduite 1/2

Les agents du service Conduite 1/2 bénéficieront des dispositions contenues dans l'avenant du service Conduite 3/4, sans condition particulière de la Direction.

Il sera procédé à une révision de l'avenant 1/2 conformément à l'article L132-7 du code du travail.

#### VI. Evolution du roulement des deux services de conduite

Toute réflexion portant sur l'évolution du roulement ne pourra être engagée qu'une fois la confiance retrouvée au sein des services conduite.

#### VII. Communication aux agents sur les travaux de la commission insalubrité

Les agents de conduite seront informés de l'avancement des travaux de la commission insalubrité du CNPE, à laquelle les représentants du personnel sont associés.

#### VIII. Planification de la formation et niveau des effectifs (en quart et missions hors quart)

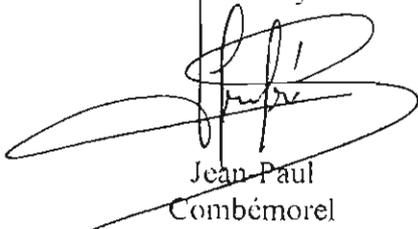
Ces deux sujets feront l'objet d'un examen annuel en S/CMP Production, avec une première échéance en juin 2007.

La programmation des formations locales évitera le placement de sessions pendant la période estivale.

Lors d'une éventuelle modification du système de classification de l'entreprise, l'ensemble des dispositions contenues dans ce document sera réexaminé en vue d'une pérennisation dans le nouveau système.

Dampierre, le 8 avril 2007.

Le Directeur du  
CNPE de Dampierre-  
en-Burly



Jean-Paul  
Combémoré

Pour la CFE-CGC



Dominique Bouland

Pour la CGT

Pour la CGT-FO



Daniel Boudin

Georges Walocq