

**AVENANT D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
A L'ACCORD DE DAMPIERRE DU 29/10/99**

<< COLLECTIF MAGASIN >>

1) Préambule

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 «magasin» et la direction du service Economie.

2) Mission et présentation de l'équipe concernée

2.1- Définition du collectif

Le collectif est constitué de la section magasin du Service Economie hors chef de section.

2.2- Mission et organisation

La section magasin a en charge :

- la gestion économique des pièces stockées,
- la garantie de la qualité du matériel stocké,
- la réception, le rangement, l'expédition du matériel,
- la préparation et la distribution des pièces demandées,
- le pilotage des activités PMUC et dépannages.

2.3- Les clients et partenaires de l'équipe

Les clients externes au site sont :

- les fournisseurs (suivi des commandes, évolution des matériels...),
- les transporteurs ,
- les autres sites dont UTO (dépannages, enquêtes...),
- la DRIRE pour des questions relatives aux matériels.

Les utilisateurs internes sont :

- tous les services (chefs de section, techniciens, chargés d'affaire, préparateurs),
- les acheteurs réapprovisionnement,
- les comptables dans le cadre de la gestion économique des stocks,
- l'ED du service Economie.

Les partenaires sont :

- tous les services (chefs de section, techniciens, chargés d'affaire, préparateurs),
- l'ED du service Economie,
- les acheteurs réapprovisionnement,

MR





66

UR

2.4 organisation actuelle du collectif

Les 12 agents sont aujourd'hui organisés sur 3 pôles d'activités :

- réception,
- distribution,
- gestion.

Ces pôles fonctionnent dans le cadre de l'horaire 08h00-12h00 / 13h15-16h15, soit sur une amplitude de 35 heures.

3) Ambitions du collectif :

3.1 Objectifs organisationnels

✧ *Dans le cadre d'une meilleure contribution du tertiaire aux performances du site, mieux répondre aux sollicitations et améliorer la disponibilité auprès des autres services sur une plage élargie, à savoir :*

- 8 heures au lieu de 7 heures par jour du lundi au vendredi,
- 40 heures au lieu de 35 heures par semaine.

✧ *Une meilleure adaptation du temps de travail en fonction de la périodicité des pointes d'activité (arrêts de tranche notamment).*

✧ *Un meilleur accueil des transporteurs au magasin Est grâce à un horaire de fermeture qui passe de 15h45 à 16h45.*

✧ *Une plage de délivrance des pièces stockées plus large auprès des métiers l'après-midi (13h15-17h00 au lieu de 13h15-16h00).*

✧ *Contribuer à l'embauche d'une personne permettant notamment une meilleure disponibilité auprès des services et fournisseurs au magasin général. Cette disponibilité étant réduite depuis l'ouverture du magasin Est (un agent y est affecté en permanence).*

✧ *Favoriser la mise en oeuvre de la démarche Management Par la Qualité avec comme cible la certification.*

✧ *Assurer la gestion d'un local unique de stockage des matériels dits « en transit » en lieu et place notamment des locaux BID.*

✧ *Concilier la vie professionnelle et la vie privée des agents par l'accès à des semaines à 4 jours (32h).*

✧ *Renforcer la notion d'équipe et une polyvalence entre les différents métiers.*

3.2 Cible Emploi/Embauche

La formule d'aménagement, enrichie des ambitions du collectif, permet d'établir une cible à 13 emplois.

Cet aménagement permet une embauche et la création d'un emploi. La demande d'embauche étant lancée dès la signature du présent avenant.

MR



CS

CS

CC

4) Nouvelle organisation

La mise en place de l'aménagement doit répondre à un certain nombre d'exigences qui fixent le respect d'obligation de présence sur les jours ouvrables du lundi au vendredi, à savoir :

Une présence minimum de 8 personnes tous pôles confondus ou de 7 personnes sur une journée dans 1 semaine (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre).

☐ Présence minimum pôle réception

Pour ce pôle constitué de 4 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 3 personnes sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 2 personnes sur une journée dans 1 semaine,
- 1 personne sur la plage 15H45 - 16H45 tous les jours.

☐ Présence pôle distribution

Pour ce pôle constitué de 4 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 3 personnes minimum sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 2 personnes minimum sur une journée dans 1 semaine,
- 1 personne minimum sur la plage 16h00 - 17h00.

☐ Présence pôle gestion

Pour ce pôle constitué de 3 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 2 personnes minimum sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 1 personne minimum sur une journée,
- 1 personne minimum sur la plage 16h00 - 17h00.

☐ Présence a minima les jours ouvrables sur l'amplitude de 40 heures du CPHC ou du Chef de Section (collectif EDS) hors réunion à l'externe du site.

☐ Présence a minima d'un cariste sur l'amplitude 40 heures.

☐ Pour les agents en horaire flexible : le respect de la pause méridienne minimale pour la prise du repas hors lieu de travail conformément au protocole.

☐ La ventilation des journées de travail sur une semaine s'établit sur des journées de 8 heures et/ou des 1/2 journées de 4 heures.

☐ Un jour où tous les agents sont présents au titre de leur horaire de travail : le jeudi.

4.1 - Principes généraux

4.1.1 Aménagement par cycle

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un aménagement du temps de travail sur un cycle de 8 semaines sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de travail de 35 heures. Cet aménagement s'applique à l'ensemble du collectif.

L'adhésion des agents du magasin devra être suffisamment large pour permettre la viabilité et le respect de l'organisation visée au §3. Nonobstant, conformément aux termes de l'accord local du 29/10/99, certains agents pourront dans un premier temps ne pas s'inscrire dans cet aménagement et conserver leur horaire actuel. Ils pourront par la suite intégrer le dispositif à tout moment.

Principes de fonctionnement à temps plein aménagé

- ⇒ *L'amplitude d'ouverture retenue sur la semaine du lundi au vendredi est 08h00-12h00 / 13h15-17h15.*
- ⇒ *Le transport est assuré conformément au paragraphe 1.1.2 de l'accord local.*
- ⇒ *La répartition individuelle du temps de travail des agents en aménagement est faite sur la base de journées de 8 heures et/ou de demi journées de 4 heures réparties sur le cycle. Ainsi les agents bénéficieront de l'équivalent de 5 jours de repos (journées ou ½ journées) par cycle.*
- ⇒ *Cette répartition est précisée sur un tableau de service établi pour une période de 6 mois. Chaque tableau de service est à établir 1 mois avant le début de la période concernée.*
- ⇒ *Chaque agent peut disposer par an, d'un nombre maximum de 5 jours de glissement de son jour de repos pour raisons personnelles.*
- ⇒ *La hiérarchie peut solliciter des glissements de jour de repos à hauteur de 5 jours maximum par an et par agent.*

Pour les deux derniers cas, un délai de prévenance de 10 jours ouvrables est nécessaire durant toute l'année (en ou hors période scolaire).

4.2 - heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées exclusivement à la demande de la hiérarchie. Elles commencent à courir dès le dépassement de l'horaire programmé des agents.

Les heures supplémentaires sont récupérées en temps (hors majoration qui reste payable à la demande de l'agent).

4.3 - Rémunération

La rémunération principale à temps plein est versée aux agents à 35 heures.

MR



CR

4.4 - Astreinte

- *L'astreinte débute à partir de 17h15 pour les agents en aménagement et à l'heure de fin de l'HCT pour les agents hors avenant.*
- *La rémunération des heures supplémentaires d'astreinte s'inscrit dans le cadre de l'accord local.*

5) Dispositions finales

5.1 - Champ d'application

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 est applicable à tous les agents statutaires ou non statutaires du collectif «Magasin».

5.2 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 5 mars 2001 pour une période de 3 ans.

Dans les trois mois qui précéderont cette échéance, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner sa reconduction qui s'opérera ultérieurement d'année en année, par tacite reconduction. Si la Direction ou l'ensemble des organisations syndicales décide de mettre fin à l'avenant, celui ci cessera de produire tout effet à son terme.

Modifications possibles en cours de contrat : un point sera réalisé 6 mois après son entrée en vigueur pour « validation » et ajustements éventuels, puis chaque année.

5.3 - Articulation avec l'accord local du 29/10/99

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.

5.4 Révision

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

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.

5.5 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Code du Travail ou si le nombre d'agents intégrant l'aménagement est inférieur à 6.

5.6 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.

MR

 CR

66

5.7 Dépôt et publicité

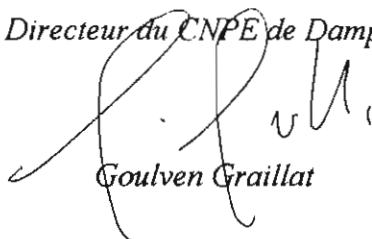
A l'issue d'un délai de 8 jours, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction, adressé, en cinq exemplaires originaux, à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du Loiret, en un exemplaire original au greffe du conseil de prud'hommes de Montargis, au secrétaire de chaque organisation syndicale locale, au secrétaire du CMP et de la CSP, et un original sera conservé par la Direction.

Une copie de l'avenant sera adressée à chaque agent du service Economie et à l'antenne contrat de travail ad'hoc.

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 2 juin, 2001

Le Directeur du CNPE de Dampierre



Goulven Graillat

Les représentants des organisations syndicales

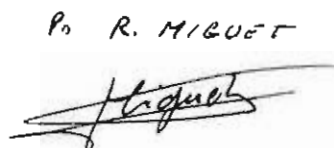
CFDT
H. Sarazin



CFE/CGC
C. Vincent



CGT
P. Lambolez

P. R. MIBUET


CGT-FO
C. Donadieu



**AVENANT D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
A L'ACCORD DE DAMPIERRE DU 29/10/99**

<< COLLECTIF MAGASIN >>

1) Préambule

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 «magasin» et la direction du service Economie.

2) Mission et présentation de l'équipe concernée

2.1- Définition du collectif

Le collectif est constitué de la section magasin du Service Economie hors chef de section.

2.2- Mission et organisation

La section magasin a en charge :

- la gestion économique des pièces stockées,
- la garantie de la qualité du matériel stocké,
- la réception, le rangement, l'expédition du matériel,
- la préparation et la distribution des pièces demandées,
- le pilotage des activités PMUC et dépannages.

2.3- Les clients et partenaires de l'équipe

Les clients externes au site sont :

- les fournisseurs (suivi des commandes, évolution des matériels...),
- les transporteurs ,
- les autres sites dont UTO (dépannages, enquêtes...),
- la DRIRE pour des questions relatives aux matériels.

Les utilisateurs internes sont :

- tous les services (chefs de section, techniciens, chargés d'affaire, préparateurs),
- les acheteurs réapprovisionnement,
- les comptables dans le cadre de la gestion économique des stocks,
- l'ED du service Economie.

Les partenaires sont :

- tous les services (chefs de section, techniciens, chargés d'affaire, préparateurs),
- l'ED du service Economie,
- les acheteurs réapprovisionnement,

MR

CT

66

CD

2.4 organisation actuelle du collectif

Les 12 agents sont aujourd'hui organisés sur 3 pôles d'activités :

- réception,
- distribution,
- gestion.

Ces pôles fonctionnent dans le cadre de l'horaire 08h00-12h00 / 13h15-16h15, soit sur une amplitude de 35 heures.

3) Ambitions du collectif :

3.1 Objectifs organisationnels

☞ *Dans le cadre d'une meilleure contribution du tertiaire aux performances du site, mieux répondre aux sollicitations et améliorer la disponibilité auprès des autres services sur une plage élargie, à savoir :*

- 8 heures au lieu de 7 heures par jour du lundi au vendredi,
- 40 heures au lieu de 35 heures par semaine.

☞ *Une meilleure adaptation du temps de travail en fonction de la périodicité des pointes d'activité (arrêts de tranche notamment).*

☞ *Un meilleur accueil des transporteurs au magasin Est grâce à un horaire de fermeture qui passe de 15h45 à 16h45.*

☞ *Une plage de délivrance des pièces stockées plus large auprès des métiers l'après-midi (13h15-17h00 au lieu de 13h15-16h00).*

☞ *Contribuer à l'embauche d'une personne permettant notamment une meilleure disponibilité auprès des services et fournisseurs au magasin général. Cette disponibilité étant réduite depuis l'ouverture du magasin Est (un agent y est affecté en permanence).*

☞ *Favoriser la mise en oeuvre de la démarche Management Par la Qualité avec comme cible la certification.*

☞ *Assurer la gestion d'un local unique de stockage des matériels dits « en transit » en lieu et place notamment des locaux BID.*

☞ *Concilier la vie professionnelle et la vie privée des agents par l'accès à des semaines à 4 jours (32h).*

☞ *Renforcer la notion d'équipe et une polyvalence entre les différents métiers.*

3.2 Cible Emploi/Embauche

La formule d'aménagement, enrichie des ambitions du collectif, permet d'établir une cible à 13 emplois.

Cet aménagement permet une embauche et la création d'un emploi. La demande d'embauche étant lancée dès la signature du présent avenant.

MR

CS

66



CD

4) Nouvelle organisation

La mise en place de l'aménagement doit répondre à un certain nombre d'exigences qui fixent le respect d'obligation de présence sur les jours ouvrables du lundi au vendredi, à savoir :

Une présence minimum de 8 personnes tous pôles confondus ou de 7 personnes sur une journée dans 1 semaine (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre).

☐ Présence minimum pôle réception

Pour ce pôle constitué de 4 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 3 personnes sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 2 personnes sur une journée dans 1 semaine,
- 1 personne sur la plage 15H45 - 16H45 tous les jours.

☐ Présence pôle distribution

Pour ce pôle constitué de 4 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 3 personnes minimum sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 2 personnes minimum sur une journée dans 1 semaine,
- 1 personne minimum sur la plage 16h00 - 17h00.

☐ Présence pôle gestion

Pour ce pôle constitué de 3 personnes, le minimum (hors stages et congés annuels pour les mois de juillet, août et décembre) pourra être :

- 2 personnes minimum sur une période n'excédant pas 1 semaine,
- 1 personne minimum sur une journée,
- 1 personne minimum sur la plage 16h00 - 17h00.

☐ *Présence a minima les jours ouvrables sur l'amplitude de 40 heures du CPHC ou du Chef de Section (collectif EDS) hors réunion à l'externe du site.*

☐ *Présence a minima d'un cariste sur l'amplitude 40 heures.*

☐ *Pour les agents en horaire flexible : le respect de la pause méridienne minimale pour la prise du repas hors lieu de travail conformément au protocole.*

☐ *La ventilation des journées de travail sur une semaine s'établit sur des journées de 8 heures et/ou des 1/2 journées de 4 heures.*

☐ *Un jour où tous les agents sont présents au titre de leur horaire de travail : le jeudi.*

66

09

MR

ur

4.1 - Principes généraux

4.1.1 Aménagement par cycle

L'organisation de travail retenue conduit à mettre en place un aménagement du temps de travail sur un cycle de 8 semaines sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de travail de 35 heures. Cet aménagement s'applique à l'ensemble du collectif.

L'adhésion des agents du magasin devra être suffisamment large pour permettre la viabilité et le respect de l'organisation visée au §3. Nonobstant, conformément aux termes de l'accord local du 29/10/99, certains agents pourront dans un premier temps ne pas s'inscrire dans cet aménagement et conserver leur horaire actuel. Ils pourront par la suite intégrer le dispositif à tout moment.

⌘ Principes de fonctionnement à temps plein aménagé ⌘

- ⇒ *L'amplitude d'ouverture retenue sur la semaine du lundi au vendredi est 08h00-12h00 / 13h15-17h15.*
- ⇒ *Le transport est assuré conformément au paragraphe 1.1.2 de l'accord local.*
- ⇒ *La répartition individuelle du temps de travail des agents en aménagement est faite sur la base de journées de 8 heures et/ou de demi journées de 4 heures réparties sur le cycle. Ainsi les agents bénéficieront de l'équivalent de 5 jours de repos (journées ou ½ journées) par cycle.*
- ⇒ *Cette répartition est précisée sur un tableau de service établi pour une période de 6 mois. Chaque tableau de service est à établir 1 mois avant le début de la période concernée.*
- ⇒ *Chaque agent peut disposer par an, d'un nombre maximum de 5 jours de glissement de son jour de repos pour raisons personnelles.*
- ⇒ *La hiérarchie peut solliciter des glissements de jour de repos à hauteur de 5 jours maximum par an et par agent.*

Pour les deux derniers cas, un délai de prévenance de 10 jours ouvrables est nécessaire durant toute l'année (en ou hors période scolaire).

4.2 - heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées exclusivement à la demande de la hiérarchie. Elles commencent à courir dès le dépassement de l'horaire programmé des agents.

Les heures supplémentaires sont récupérées en temps (hors majoration qui reste payable à la demande de l'agent).

4.3 - Rémunération

La rémunération principale à temps plein est versée aux agents à 35 heures.

MR

CR

66

ES

CD

4.4 - Astreinte

- *L'astreinte débute à partir de 17h15 pour les agents en aménagement et à l'heure de fin de l'HCT pour les agents hors avenant.*
- *La rémunération des heures supplémentaires d'astreinte s'inscrit dans le cadre de l'accord local.*

5) Dispositions finales

5.1 - Champ d'application

Le présent avenant à l'accord local du CNPE de Dampierre du 29/10/99 est applicable à tous les agents statutaires ou non statutaires du collectif «Magasin».

5.2 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 5 mars 2001 pour une période de 3 ans.

Dans les trois mois qui précéderont cette échéance, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner sa reconduction qui s'opérera ultérieurement d'année en année, par tacite reconduction. Si la Direction ou l'ensemble des organisations syndicales décide de mettre fin à l'avenant, celui ci cessera de produire tout effet à son terme.

Modifications possibles en cours de contrat : un point sera réalisé 6 mois après son entrée en vigueur pour « validation » et ajustements éventuels, puis chaque année.

5.3 - Articulation avec l'accord local du 29/10/99

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.

5.4 Révision

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

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.

5.5 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Code du Travail ou si le nombre d'agents intégrant l'aménagement est inférieur à 6.

5.6 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.

66
MR CR  

5.7 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, en un exemplaire original au greffe du conseil de prud'hommes de Montargis, au secrétaire de chaque organisation syndicale locale, au secrétaire du CMP et de la CSP, et un original sera conservé par la Direction.

Une copie de l'avenant sera adressée à chaque agent du service Economie et à l'antenne contrat de travail ad'hoc.

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 2 avril 2004

Le Directeur du CNPE de Dampierre


Goulven Graillat

Les représentants des organisations syndicales

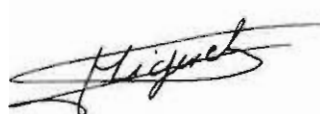
CFDT
H. Sarazin



CFE/CGC
C. Vincent



CGT
P. Lambolez

P. R. MIGUET


CGT-FO
C. Donadieu

