

**AVENANT D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL DE L'ACCORD DU CNPE DE
DAMPIERRE EN BURLY**

**COLLECTIF CONCERNANT LES AGENTS DU SQS
AUTRES QUE LES IS ET ISAT**

1. OBJET

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 25 janvier 1999 et de l'accord de l'Unité de Dampierre en Burly du 29 octobre 1999.

Il fait suite aux réflexions réalisées dans le service Qualité Sécurité avec les agents et leur hiérarchie.

2. MISSIONS DU SERVICE

- MISSION VERIFICATION
- MISSION ANALYSE
- MISSION ASSISTANCE CONSEIL

Ces missions sont remplies par les Ingénieurs Sécurité (IS), les Ingénieurs Sécurité d'Arrêt de Tranche (ISAT), les Ingénieurs Sécurité Maintenance (ISM), les Cadres Techniques (CT), les auditeurs, l'ingénieur en charge du Plan d'Urgence Interne (PUI), l'ISQ et le CDS.

Ces missions sont décrites dans la note de service du SQS D5140NS/ORG.43.

3. LES CLIENTS DU SQS

Nos clients sont les projets, les métiers, la conduite et la Direction.

En effet, les missions d'analyse et de vérification se font tranche en marche ou tranche à l'arrêt, la mission d'assistance conseil est surtout réalisée auprès des métiers opérationnels dont la conduite.

La Direction nous commande principalement pour la mission vérification, avec une demande affirmée pour l'appui.

4. ORGANISATION ACTUELLE

Actuellement, le SQS pour assurer ses missions, est composé de 5 IS, 3 ISAT, 3 auditeurs, 1 Cadre Technique, 2 ISM, 1 ingénieur PUI, 1 ISQ et d'1 CDS. Le service comprend également des agents en étoffement et des IS en formation.

5. AMBITIONS DU SERVICE

Le service a l'ambition de faire progresser le site en sécurité et qualité:

- renforcer la qualité d'exploitation au quotidien;
- participer à la maîtrise des arrêts de tranche;
- développer les leviers du management de la sécurité;
- améliorer les documents d'exploitation (RGE);

MR CF ED 66

- associer et responsabiliser l'ensemble du personnel;
- améliorer nos relations avec l'Autorité de Sûreté;
- adapter nos compétences à nos enjeux.

Pour cela, il se met au service de ses clients, ce qui nécessite une ouverture sur toute la semaine du SQS.

Le SQS doit s'adapter au nouveau challenge du site en terme de qualité et de sûreté, répondre aux demandes d'appui des projets tranche en marche ou tranche à l'arrêt et, satisfaire aux exigences d'exploitation et aux demandes de l'Autorité de Sûreté.

Le SQS est en charge de la vérification et participe à la détection des écarts. Après analyse, il propose des suggestions et des recommandations pour améliorer les processus techniques et organisationnels.

Enfin pour rechercher une meilleure adéquation vie professionnelle - vie familiale pour les agents du SQS, nous devons nous efforcer d'anticiper et trouver de nouveaux modes d'organisation adaptés à nos missions.

6. COLLECTIFS AU SQS

Pour réaliser ces missions de sûreté, de qualité, de relations avec l'AS et les missions relatives au PUI, le SQS est composé de cadres et d'agents de maîtrise.

Après discussion au sein du SQS, nous avons considéré 3 collectifs de travail. Cet avenant est spécifique au collectif des agents du SQS autres que les IS et ISAT. Ces deux dernières populations sont traitées dans des collectifs spécifiques.

Ce collectif permet de regrouper les agents "isolés" comme le cadre technique (partie management), l'ingénieur PUI, l'ISQ et le chef de service. Le but est de développer la polyvalence des agents et la mutualité des missions.

Collectif concerné

Ce collectif comprend:

- les auditeurs (3),
- le ou les cadres techniques (1+1),
- les ingénieurs sûreté maintenance (2+1),
- les agents en étoffement et ceux en formation longue durée pouvant être intégrés à ce collectif (3),
- l'ingénieur PUI (1),
- l'ingénieur Sûreté Qualité (1),
- le Chef de Service (1).

nota: les chiffres entre parenthèses correspondent à l'effectif à ce jour.

7. LES CONTRAINTES DE CE COLLECTIF

- Fonctionnement continu toute l'année sans défaut pour assurer les missions (appui, vérification, analyse) qui sont confiées au SQS.
- Continuité de service avec un minimum quelle que soit la période de l'année.
- Polyvalence pour assurer la continuité du service et des missions.
- Respecter des cycles d'astreinte.
- Eviter les heures supplémentaires des agents de maîtrise.
- Faciliter la prise des Congés Annuels pendant la période estivale.
- Assurer la formation des agents.

MR CR  GJ GG

8. FONCTIONNEMENT RETENU

Le collectif à ce jour propose un fonctionnement à 35h par semaine tout au long de l'année.

Il a également été étudié un fonctionnement à 32h mais il n'y a pas une majorité d'agents pour ce fonctionnement.

Les spécificités du travail et des missions confiées aux agents de ce collectif nécessitent pour répondre aux projets et aux métiers, que la réduction de leur temps de travail s'intègre dans un aménagement collectif garantissant une ouverture optimale hebdomadaire du lundi au vendredi de 40h fondée sur des journées de 8h.

L'horaire de base est fixé à : 8h-12h et 13h15-17h15.

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 moyen à 35h. Cet aménagement s'applique à l'ensemble des agents de ce collectif.

Il est proposé:

- soit une répartition individuelle du temps de travail planifiée sur 8 semaines consécutives avec alternance de 3 semaines à 5 jours (40h) et de 5 semaines à 4 jours (32h),
- soit le cumul des jours de repos afin d'avoir 7 semaines de 5 jours et une semaine de repos par cycle de 8 semaines.

Quelques agents de ce collectif appartiennent à des tours d'astreinte différents ceci entraîne une nécessité de souplesse dans la programmation du roulement. En effet, la programmation des jours de repos se fera hors semaine d'astreinte.

Afin de respecter les contraintes du service et d'être en appui vis à vis de nos clients, la continuité de service avec un minimum d'agents quelle que soit la période de l'année est obligatoire. Le roulement devra donc intégrer la nécessité d'avoir a minima 3 agents de la branche qualité (ISM-CT-auditeurs) sauf dans les périodes de vacances scolaires ou de stages pour lesquelles un minimum de 2 agents est requis.

La polyvalence des missions particulières (relations avec l'AS, PUI, management) sera intégrée dans les roulements.

Il est rappelé aux auditeurs que les heures supplémentaires éventuelles doivent être réalisées après accord hiérarchique et que, hors astreinte, elles doivent être intégralement compensées en temps (ce qui est déjà le cas actuellement).

9. TABLEAUX DE SERVICE

Les agents s'engagent à respecter le roulement et les amplitudes collectives retenues dans le présent accord.

L'organisation des horaires est validée par la hiérarchie. Elle se concrétise dans les faits par la mise en place et l'affichage d'un tableau de service du collectif après validation du CDS (planning pour 2 cycles = 16 semaines).

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est prévu entre l'agent et la hiérarchie avec la possibilité réciproque de modifier le jour de repos. Ceci devrait être utilisé exceptionnellement. Le jour de repos pourra être soit anticipé, soit repoussé tout en restant dans le cycle des 8 semaines (avec 1 repos éventuel sur le début du cycle suivant).

Les reports de journées de repos peuvent être dues:

- aux astreintes,
- aux nécessités de service,
- à des pics d'activité (arrêt de tranche),
- à des réunions (ex : VDS),
- à des stages,
- à titre individuel et personnel.

10. CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant à l'accord local est applicable à tous les agents concernés par ce collectif.

rr cr  ed 66

Un avis de mise à disposition du présent accord sera affiché sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L135-7 et L 135-1 du Code du Travail.

fait à Dampierre en Burly
le 3 mai 2000

Le Directeur de l'unité du CNPE de Dampierre en Burly



Nom des organisations syndicales et noms des signataires :

CFDT

H Sarazin



CFE/CGC

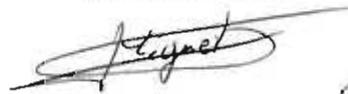
C Vincent



CGT

P Lombolez

P. MIGUET-R



CGT-FO

C Donadieu

