

ACCORD DU 25 JANVIER 1999



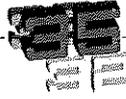
Gaz
de
France



EDF
Electricité
de France

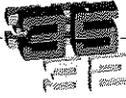


Accord
du 25 janvier 1999



Sommaire

1.	Réduire son temps de travail, travailler autrement	p. 4
1.1.	Un temps de travail réduit pour tous	p. 4
	- <i>La réduction à 35 heures</i>	p. 4
	- <i>La réduction collective à 32 heures</i>	p. 4
	- <i>Un temps de travail aménagé</i>	p. 4
	- <i>Le temps de travail des cadres</i>	p. 4
1.2.	Le temps choisi	p. 5
1.3.	La réduction des heures supplémentaires	p. 5
1.4.	Les rémunérations complémentaires	p. 5
1.5.	Les services continus	p. 5
1.6.	Le compte épargne temps	p. 5
2.	Dynamiser la création d'emplois	p. 6
2.1.	Des recrutements diversifiés et adaptés aux besoins futurs	p. 6
2.2.	Les fins de carrière	p. 6
	- <i>La mise en inactivité anticipée</i>	p. 6
	- <i>L'activité partagée</i>	p. 7
2.3.	Des parcours facilités entre maison-mère et filiales	p. 7
2.4.	Des projets externes favorisés	p. 7
3.	Equilibrer le financement	p. 7
	- <i>Augmentations générales et augmentations individuelles</i>	p. 7
	- <i>Intéressement</i>	p. 8
	- <i>Evolution du système de rémunération</i>	p. 8
4.	Développer la négociation collective et renforcer le dialogue social	p. 8
5.	Autres thèmes de discussion	p. 8
6.	Dispositif de contrôle de l'application de l'accord	p. 9
	- <i>Dispositif local</i>	
	- <i>Dispositif national</i>	
7.	Dispositions finales	p. 9
7.1.	Champ d'application et entrée en vigueur	p. 9
7.2.	Entrée en vigueur	p.10
7.3.	Durée	p.10
7.4.	Révision	p.10
7.5.	Dénonciation	p.10
7.6.	Dépôt	p.10
	Annexes	p.11



Etape nouvelle dans la vie des entreprises, la réduction du temps de travail associée à son aménagement, est une opportunité pour contribuer à la lutte contre le chômage et l'exclusion. Elle permet d'assurer le développement des entreprises, de moderniser les organisations, en conciliant les attentes des clients et les souhaits des agents.

La direction d'EDF, la direction de Gaz de France, les fédérations syndicales... affirment leur volonté commune de développer l'emploi par la mise en œuvre de l'ensemble du présent accord. Ainsi, 18 000 à 20 000 agents statutaires seront embauchés dans les trois ans garantissant une augmentation significative des effectifs.

En effet, EDF et Gaz de France se sont développés grâce à une alliance entre réussite technologique, performance économique, cohésion et progrès social. Elles ont su, depuis leur création, se doter des moyens d'assurer leurs missions de service public.

Confiantes dans leur avenir, les entreprises disposent de tous les atouts pour affronter les défis majeurs de demain et conforter leur position par un développement compétitif.

Notre ambition est de moderniser le service public, de conquérir de nouveaux marchés et de gagner de nouveaux clients dans les domaines de l'ingénierie, de la production, du transport et de la distribution d'énergie. Par une politique de recherche

dynamique, en réalisant de nouveaux projets en France, en Europe et dans le monde, nous resterons à la pointe de la technologie et de l'innovation.

A cette fin, la transformation des entreprises est nécessaire. Elle suppose une adaptation permanente de nos métiers, de nos organisations, de nos services, en concertation étroite avec le personnel et ses représentants. Elle exige également la participation active de chacun.

Dans le respect du statut, le présent accord s'appuie sur la dynamique contractuelle impulsée depuis plusieurs années dans les entreprises. Sa mise en œuvre négociée dans les unités est l'occasion d'améliorer le dialogue social par l'implication de tous les agents dans la définition d'organisations du travail innovantes.

Cet accord global articule la réduction du temps de travail de tous, la création d'un maximum d'emplois compatibles avec les objectifs de compétitivité, la modernisation des entreprises, l'optimisation de l'outil de travail, l'amélioration de la qualité et de la disponibilité des services aux clients.

Cet accord apporte aux agents et aux entreprises des bénéfices équilibrés, par une contribution partagée.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique en faveur de l'accès à l'emploi, notamment des jeunes, et de la solidarité envers les clients démunis, les signataires conviennent de poursuivre rapidement la négociation sur ce thème.

Enfin les directions d'EDF et de Gaz de France impulseront vers leurs filiales françaises des négociations avec les organisations syndicales, en s'inspirant de cet accord national, afin d'examiner les conditions dans lesquelles, en fonction de leur contexte particulier, la réduction du temps de travail pourra être négociée et mise en œuvre.



1 Réduire son temps de travail, travailler autrement

1-1. Un temps de travail réduit pour tous

La réduction du temps de travail doit conduire à améliorer les conditions de travail des agents, créer de l'emploi et revoir les organisations pour moderniser le service public et le fonctionnement des entreprises.

La réduction à 35h

Le temps de travail à EDF et Gaz de France est réduit à 35 heures avec maintien du salaire. Cette disposition prendra effet le 1^{er} octobre 1999 au plus tard. Pour répondre rapidement aux attentes du personnel, on recherchera une conclusion des accords locaux au cours du premier semestre 1999.

Cette réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires sera mise en œuvre dans le cadre d'un fonctionnement des services sur 5 jours a minima.

La réduction collective à 32h

Dans les équipes où plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires, avec maintien a minima d'un fonctionnement sur cinq jours. La mise en œuvre de cette réduction peut être négociée par accord local ou ultérieurement et à tout moment par voie d'avenant à cet accord local.

Le temps de travail des agents concernés par cette réduction collective peut être organisé sur 4 jours par semaine dans le cadre de l'amplitude adoptée. Les agents volontaires perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 2/35 ième du salaire mensuel temps plein (soit une rémunération de 97,1% du salaire mensuel temps plein).

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

Les agents des équipes concernées qui ne souhaitent pas intégrer le dispositif de réduction collective peuvent rester à 35 heures et opter à tout moment pour les 32 heures.

Dans le cas où les besoins du service rendent nécessaire une augmentation de l'amplitude hebdomadaire, celle-ci donne lieu à une compensation en temps définie en annexe 1.

Un temps de travail aménagé

Dès lors que l'amplitude de fonctionnement d'une équipe est supérieure à la durée du travail des agents qui la composent (35 heures ou 32 heures), l'équipe est en aménagement du temps de travail.

Toutes les formes d'aménagement du temps de travail sont envisageables. Il peut être prévu, par exemple, dans le cadre d'une durée de 35 heures, une répartition du temps de travail en alternant des semaines de 4 et de 5 jours.

Ces aménagements, négociés localement, cherchent à concilier au mieux vie professionnelle et personnelle, en interdisant de fractionner le temps de travail quotidien hors pause méridienne. Ils sont mis en place en portant toute l'attention nécessaire aux conditions de travail, notamment dans les quartiers sensibles.

Pour de nombreuses équipes de travail, l'environnement externe, les besoins de l'exploitation et la volonté d'une plus grande disponibilité des services aux clients conduisent à retenir des amplitudes d'activité élargies sur la journée, sur la semaine, ou variables selon les périodes de l'année.

Les amplitudes de fonctionnement prévues pourront être revues ultérieurement pour tenir compte du retour d'expérience et de l'évolution des nécessités de service.

Les groupes d'agents concernés par ces aménagements bénéficient de compensations en temps définies à l'annexe 1.

Si la mise en place de nouveaux horaires aménagés se traduit par une diminution significative de la rémunération découlant des heures supplémentaires, des mesures de raccordement seront négociées localement.

Le temps de travail des cadres

- Il est impératif que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres au même titre qu'à l'ensemble du personnel, ce qui impose de revoir l'organisation du travail, le système de délégation, les missions et les ressources. Cela débouchera sur une réduction de la charge de travail des cadres et, dans de nombreux cas, sur la création d'emplois de cadres ou d'assistants. La création de ces emplois sera précisée dans les plans de recrutement des directions.

Le principe est que les cadres intègrent les dispositifs de réduction collective ou d'aménagement du temps de travail et bénéficient des mêmes compensations en temps que les autres agents, y compris le travail sur quatre jours.

Les cadres qui n'entrent pas dans un dispositif d'aménagement collectif du temps de travail bénéficient de la réduction du temps de travail à 35 heures en dégageant des journées entières de repos. Ces journées autorisent, par exemple, une répartition du temps de travail avec une alternance d'une semaine de 4 jours et d'une semaine de 5 jours. La programmation des jours de repos sera convenue a priori, au cours de l'entretien hiérarchique.



L'accord local détermine les modalités de prise de ces repos dans la limite de l'année et peut prévoir que 25% au maximum de ces repos alimentent un compte épargne temps.

- La rétribution des dépassements horaires des cadres est distincte de la rétribution de la performance. La disponibilité demandée fait l'objet d'un entretien individuel annuel entre l'agent et sa hiérarchie qui conviennent, à cette occasion et a priori, d'une rétribution forfaitaire des dépassements horaires (jusqu'à 15 jours par an). Cette rétribution pourra, au choix de l'agent, être perçue en argent ; la compensation en temps sera toutefois privilégiée.

Un système de décompte du temps de travail effectif est mis en place par l'accord local. Il tient compte des spécificités des métiers et des missions. L'entretien annuel permet les ajustements nécessaires.

Un processus de recours au sein de chaque unité et de chaque direction ou pôle est prévu afin de traiter d'éventuelles difficultés de mise en œuvre.

1-2. Le temps choisi

L'accès au temps choisi à 32 heures ou moins, avec droit de retour au temps plein, est ouvert à tous les agents volontaires, y compris les jeunes embauchés, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier.

Une réflexion sur la réduction collective à 32 heures doit être engagée dès qu'un tiers des agents d'une équipe souhaite opter pour un temps choisi.

Les agents s'engageant à travailler trois ans à 32 heures ou moins perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 1/35 ième du salaire mensuel temps plein (soit pour 32 heures, une rémunération de 94,3 % du salaire mensuel temps plein). Cette prime est portée à 1,5/35 ième si le temps choisi est inférieur ou égal à 28 heures.

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

Les compensations liées à l'aménagement du temps de travail, à l'exception de la majoration pour le travail du samedi, ne sont en principe pas applicables aux agents qui optent pour le temps choisi. La situation de ces agents sera éventuellement examinée dans le cadre des accords locaux.

Un texte unique relatif aux modalités de gestion applicables aux agents optant pour le temps choisi (cf. annexe 4) se substitue aux divers textes actuellement en vigueur (cf. annexe 2 §1) qui seront adaptés dans les meilleurs délais. Ce texte précise également les dispositions transitoires s'appliquant entre la signature de l'accord national et la date de passage effectif à 35 heures dans les unités, ainsi que les conditions applicables aux agents ayant opté antérieurement pour du temps choisi.

1-3. La réduction des heures supplémentaires

Pour favoriser l'emploi et améliorer les conditions de travail, la réduction du volume des heures supplémentaires est poursuivie avec la ferme volonté de les limiter au strict nécessaire et de favoriser la compensation en temps. Elles seront récupérées dans les deux mois.

L'ambition est d'atteindre d'ici 3 ans une réduction d'au moins un quart des heures supplémentaires hors astreinte. L'accord local, en fonction des efforts déjà accomplis, fixe l'objectif de réduction ainsi que les recrutements associés. Il précise également les conditions de prise de repos.

1-4. Les rémunérations complémentaires

Une répartition simplifiée et plus équitable des rémunérations complémentaires fera l'objet de discussions avec les partenaires sociaux, dès la signature du présent accord. A cette occasion, différentes formules pourront être examinées. A défaut d'une conclusion avant le 1er octobre 1999, les rémunérations complémentaires aujourd'hui calculées sur la base du taux horaire seront exprimées en pourcentage du salaire mensuel (à l'exception des heures supplémentaires), et les textes réglementaires concernés (cf. annexe 2 §3) seront adaptés en ce sens.

1-5. Les services continus

Les services dont l'organisation du travail est en continu, peuvent réduire à tout moment, par voie d'accord local, le temps de travail jusqu'à 32 heures en moyenne hebdomadaire, avec maintien de la rémunération principale. La date et les conditions de mise en œuvre sont négociées localement.

1-6. Le compte épargne temps

Le compte épargne temps est ouvert à tous les agents. Les modalités pratiques d'utilisation du compte épargne temps sont adaptées conformément à l'annexe 3 du présent accord.



2 Dynamiser la création d'emploi

2-1. Des recrutements diversifiés et adaptés aux besoins futurs

18 000 à 20 000 embauches statutaires seront réalisées dans les trois ans qui suivent la signature du présent accord national. L'atteinte de cet objectif suppose la mise en oeuvre effective et complète de l'accord dans les unités.

Il sera d'autant mieux réalisé, que les leviers de création d'emplois (réduction collective à 32 heures, temps choisi, aménagement du temps de travail, départs, etc.) produiront leurs pleins effets et dans la mesure où l'ambition de développement des entreprises se concrétisera rapidement, permettant de dégager un solde positif significatif de l'évolution des effectifs.

Les directions estiment les gains de productivité nécessaires à la compétitivité des entreprises à 9 300 emplois "équivalents 38h", ce qui aurait conduit, hors effet des dispositions du présent accord et compte tenu des prévisions de départ en inactivité, à effectuer environ 3 000 embauches sur la période 1999-2001. Compte tenu des gains de productivité induits par la réduction du temps de travail, ceci conduit les directions à se fixer pour objectif de réduire d'environ 3% par an le volume d'heures travaillées.

Il convient d'ajouter à ce chiffre 1 500 embauches au titre de celles non réalisées dans le cadre de l'Accord du 31 janvier 1997. La réduction du temps de travail à 35 heures permet environ 6 500 embauches, et les prévisions de départs anticipés environ 3 000 embauches. Enfin, la mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail, de réduction collective du temps de travail et de temps choisi, ainsi que les perspectives d'accélération du développement des entreprises, conduisent à envisager entre 4 000 et 6 000 embauches supplémentaires.

Les embauches sont réalisées en priorité dans les secteurs en développement, c'est-à-dire dans les équipes et les métiers où la charge de travail s'accroît. Elles permettront d'anticiper le grèvement d'activités nouvelles au sein d'EDF et de Gaz de France.

Ces embauches sont compatibles avec des déroulements de carrière significatifs pour tous les agents et le redéploiement vers des secteurs en développement.

Elles sont diversifiées afin de mieux représenter toutes les composantes de la société. L'apport de cultures, d'expériences et de profils différents est une source de richesse pour les entreprises.

Dans les trois mois suivant la signature du présent accord, chaque direction ou pôle définira ses perspectives de recrutement. Les prévisions des unités seront consolidées au fur et à mesure de la signature des accords locaux pour conduire à des plans de recrutement de direction ou de pôle destinés au pilotage de la réalisation de l'engagement d'embauches. Les organismes statutaires nationaux et locaux compétents seront consultés.

L'objectif d'EDF et de Gaz de France est d'avoir en permanence au moins 1 500 jeunes de tous niveaux en formation par alternance (apprentissage ou qualification) ayant vocation à être embauchés par nos entreprises. On veillera à ce que 20% au moins de ces jeunes soient issus du système éducatif sans diplôme et puissent accéder à un bon niveau de qualification professionnelle, (niveau Bac. professionnel le plus souvent) et à l'emploi. Les moyens de formation d'EDF et de Gaz de France seront mobilisés en ce sens. Chaque unité fixera dans l'accord local sa contribution à cet objectif.

2-2. Les fins de carrière

La mise en inactivité anticipée

Pour développer les embauches et préparer le renouvellement des compétences, un dispositif de départ anticipé à la retraite, fondé sur le volontariat des agents et assurant la solidarité inter-génération, est mis en oeuvre pendant une période limitée à trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

Ces départs sont intégralement compensés par des embauches au niveau global des entreprises. Ces embauches seront réalisées conformément aux dispositions du présent accord.

Les unités ont la possibilité de négocier, dans les limites fixées par le Directeur du Personnel et des Relations Sociales, des départs dérogatoires en inactivité pour les agents qui totalisent au moins 37,5 annuités (tous régimes confondus).

Cette mesure, qui s'inscrit dans la continuité de l'accord du 31 janvier 1997, est immédiatement ouverte aux agents qui remplissent avant le 1^{er} juillet 1999 les conditions pour un départ et qui travaillent dans une unité dont l'accord local est toujours en vigueur. Afin de permettre aux agents entrés tardivement dans les entreprises d'anticiper leur départ en inactivité, des formules tenant compte des années d'études supérieures seront proposées par la DPRS.

Pour les agents intégrés dans les entreprises dans le cadre de conventions de conversion (anciens salariés des Charbonnages de France, Centrale sidérurgique de Richemont, ...), des mesures leur permettant de disposer de possibilités de départ anticipé seront proposées par la DPRS.

En outre, afin de traiter au mieux les questions de redéploiement, les agents travaillant dans les secteurs en décroissance et ne répondant pas aux critères précédents peuvent demander à bénéficier d'un départ anticipé, après avis de la hiérarchie et sous réserve d'une dérogation exceptionnelle accordée par le Directeur du Personnel et des Relations Sociales.

Les agents concernés par cette mesure et qui n'auraient pas atteint 37,5 annuités (tous régimes confondus) bénéficieront d'une



indemnisation financière calculée sur la base de deux mois de rémunération par annuité manquante (dans la limite de 5 annuités et avec un plancher égal à 3 mois de rémunération). Les critères de départ seront négociés au niveau local après concertation dans chaque direction avec les fédérations syndicales signataires.

Par ailleurs, les prolongations d'activité au-delà de l'âge terme sont strictement limitées. Les exceptions seront portées à la connaissance du groupe de contrôle.

L'activité partagée

Pour faciliter la transition en fin de carrière vers d'autres activités, les unités peuvent négocier la mise en place d'un dispositif "d'activité partagée". Les projets de transfert d'expérience à l'interne, d'implication dans les collectivités locales, le secteur associatif, le développement économique local, les Chambres de Commerce et d'Industrie..., sont encouragés dès lors qu'ils s'inscrivent dans la stratégie des entreprises. L'agent peut partager son temps entre différentes activités pendant une durée maximale de deux ans avant la date administrative prévue de sa mise en inactivité. Il continue à être rémunéré par les entreprises.

2-3. Des parcours facilités entre maison-mère et filiales

Pour faciliter les parcours entre maison-mère et filiales, les conditions de cette mobilité (rémunération, protection sociale, contrat de travail, conditions de retour, ...) sont améliorées et explicitées, notamment au travers de conventions tripartites de détachement. Les compétences acquises dans le cadre de ces parcours sont valorisées.

2-4. Des projets externes favorisés

Pour encourager l'initiative et la diversité des expériences, les aides aux projets externes sont renforcées. Elles s'appliquent aux projets effectués dans le cadre des dispositions existantes (congé création d'entreprise, congé de mobilité pour projet professionnel extérieur, congé sabbatique, détachement, congé parental d'éducation, congés sans solde pour convenances personnelles, etc.).

L'aide de base est constituée :

- du maintien de l'avantage énergie pendant 3 ans,
- du maintien des avantages familiaux statutaires et extra-statutaires pendant 2 ans, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires,
- de la compensation des primes et indemnités liées à la fonction ayant un caractère de complément permanent de salaire,
- d'une prime au projet de 20 000 francs par an limitée à cinq ans,
- d'un appui, si besoin est, à la construction du projet.

Une aide complémentaire comprise entre 15 000 et 50 000 francs est accordée en fonction de l'intérêt du projet pour les entreprises.

Pour le congé parental d'éducation, les dispositions ci-dessus sont applicables pour une durée de trois ans à compter de la signature du présent accord.

Les accords locaux déterminent les champs de mobilité externe, les conditions permettant de bénéficier de cette aide. Ils peuvent prévoir des aides complémentaires (participation aux frais de déménagement, ...).

Les retours sont prévus dans le cadre des conventions négociées lors du départ de l'agent. Dans les 6 mois précédant le retour de l'agent, une formation pourra être engagée pour faciliter sa réintégration. Les compétences acquises pendant le parcours externe seront identifiées et valorisées.

3 Equilibrer le financement

EDF et Gaz de France ont pour objectif permanent d'améliorer leur performance économique au bénéfice de leurs clients et du pays. Le financement de la réduction du temps de travail et des embauches associées doit permettre à la fois de maintenir le salaire et de préserver la compétitivité des entreprises. Il est assuré de manière équilibrée par les trois éléments suivants :

- les gains de productivité résultant notamment de la réduction du temps de travail,
- l'aide financière de l'Etat,
- la progression maîtrisée des rémunérations.

Les gains de productivité doivent s'opérer dans tous les domaines, et pas seulement sur les dépenses de main-d'œuvre. Un effort accru sur les dépenses hors main d'œuvre permettra d'assurer une partie du financement des différentes mesures de l'accord.

La réduction du temps de travail permet de créer de nouveaux emplois, mais elle génère également des gains de productivité complémentaires (cf. chapitre 2).

Augmentations générales et augmentations individuelles

Les Présidents ont présenté le 11 janvier 1999, dans le cadre d'une réunion article 9, à l'ensemble des fédérations syndicales les propositions salariales qui contribuent à la progression maîtrisée des salaires.

L'accord salarial proposé prévoit au titre des mesures générales :

- solde de l'exercice 1997 : versement d'un complément salarial équivalent à 2,6% de la gratification de 1997.
- solde de l'exercice 1998 : versement d'un complément salarial équivalent à 5,2% de la gratification de 1998.
- mesure salariale 1999 : augmentation du salaire national de base de 0,6% au 1er janvier 1999.

La masse salariale de 0,4% non attribuée au titre des promotions en GF par rapport aux engagements pris par les Directeurs Généraux dans le cadre de la mise en place de la M3E, est affectée au financement de la réduction du temps de travail.



La somme des augmentations générales et des augmentations individuelles assurera, en moyenne, une amélioration du pouvoir d'achat d'au moins 1% par an sur la période 1998 - 1999 - 2000.

Intéressement

Dans le prochain accord, qui doit intervenir avant la fin du premier semestre 1999, les montants mis en jeu au franchissement des seuils de déclenchement seront réduits de 75 millions de francs par rapport à ceux figurant dans le précédent accord.

Evolution du système de rémunération

Conformément à l'accord salarial présenté dans le cadre de la réunion article 9 du 11 janvier 1999, une négociation sera ouverte dès le premier trimestre 1999 sur un nouveau système de rémunération.

- l'objectif de réduction des heures supplémentaires
- la réduction du temps de travail à 32 heures des services dont l'organisation du travail est en continu
- les mises en inactivité anticipée
- l'activité partagée
- les projets externes
- le traitement de la haute maîtrise d'encadrement et d'expertise
- la disponibilité des cadres (modalités)
- les engagements en matière de formation par alternance.

5 Autres thèmes de discussion

4 Développer la négociation collective et renforcer le dialogue social

Des négociations avec les organisations syndicales locales s'engageront au plus tôt afin de prolonger cet accord national, sans préjudice des attributions des organismes statutaires compétents. La mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail est précisée, pour chaque équipe, dans le cadre d'un accord d'unité s'appuyant sur une réflexion organisée au sein de tous les groupes de travail avec le personnel concerné.

Les nouvelles organisations du travail devront prendre en compte les aspirations individuelles et collectives. La démarche conduite au niveau de chaque entité analysera les contenus de travail, les responsabilités, les délégations nécessaires. Elle placera le débat au sein de chaque équipe, favorisant les échanges entre la hiérarchie, les agents et les organisations syndicales.

Ce travail collectif portera notamment sur :

- les besoins d'amplitude de fonctionnement du service,
- la durée du travail de l'équipe,
- le choix individuel des agents,
- l'organisation du travail et des aménagements,

Il permettra de déterminer les perspectives d'évolution d'emploi.

Les dispositions qui supposent la conclusion d'un accord local sont les suivantes :

- la mise en œuvre de la réduction du travail à 35 heures avant le 1^{er} octobre 1999
- la mise en œuvre de la réduction du temps de travail à 32 heures
- la mise en place de l'aménagement du temps de travail
- les modalités de réduction du temps de travail des cadres

Les signataires conviennent de poursuivre la concertation ou les négociations sur les thèmes suivants :

Rénovation du système des rémunérations complémentaires (1^{er} février 1999)

Insertion, solidarité (1^{er} trimestre 1999) : contribution à l'emploi externe et à l'insertion professionnelle et sociale, développement du tutorat, clients démunis, lutte contre la précarité.

Définition des mesures de départ en retraite spécifiques aux agents des Charbonnages de France et des conditions de prise en compte des études supérieures (1^{er} trimestre).

Processus de modification des organisations (1^{er} trimestre 1999)

Evolution du marché interne de l'emploi (publication informatique des postes, mobilité, notamment des cadres,) (1^{er} trimestre 1999)

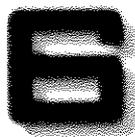
Réforme du système de rémunération (1^{er} trimestre 1999)

Formation professionnelle et développement des compétences (1^{er} semestre 1999)

Haute maîtrise en situation d'encadrement ou d'expertise (concertation au sein de chaque direction-1^{er} semestre 1999)

Dimension éthique de la politique sociale des groupes (1^{er} semestre 1999)

NB : les dates indiquées correspondent au démarrage des discussions correspondantes.



Dispositif de contrôle de l'application de l'accord

Un dispositif de contrôle de l'application de l'accord national et des accords locaux est mis en place afin de s'assurer à tous les niveaux, de la réalisation effective des objectifs de ces accords.

Les groupes de contrôle (national et locaux) disposent des éléments d'appréciation nécessaires à leurs missions.

Ce dispositif de contrôle intervient sans préjudice de la consultation des organismes statutaires, qui seront régulièrement informés de la mise en œuvre de l'accord.

Dispositif local

Dans chaque unité où un accord local aura été conclu, un groupe de contrôle composé des parties signataires, est mis en place.

Il a pour mission de contrôler :

- le bon déroulement de la concertation avec le personnel dans les réflexions sur la réduction collective et l'aménagement du temps de travail des équipes
- la mise en œuvre du temps choisi
- la mise en œuvre des différentes mesures relatives aux cadres (compensation de la disponibilité, systèmes de décompte du temps de travail)
- l'évolution de la réduction des heures supplémentaires
- l'atteinte des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes en formation par alternance
- la mise en œuvre des dispositions relatives aux départs anticipés en inactivité.
- la mise en œuvre du plan de recrutement

Il est chargé de proposer toutes actions permettant de garantir le respect des engagements.

Les modalités de fonctionnement du groupe de contrôle sont déterminées par les signataires de l'accord local.

Dispositif national

Le groupe de contrôle national composé des signataires de l'accord national, est chargé de missions identiques à celles des groupes locaux. Il est en outre chargé du contrôle :

- de la réalisation des engagements d'embauches sur le plan quantitatif et qualitatif
- des modalités de mise en œuvre de l'accord au sein de chaque direction

- de la cohérence des actions menées au sein de la direction avec les finalités et engagements de l'accord national, notamment en ce qui concerne l'objectif de réduction des heures supplémentaires et la réalisation des embauches.

Le groupe de contrôle est par ailleurs informé de l'évolution de la masse salariale dans ses différentes composantes contribuant au financement de la réduction du temps de travail.

Il effectue un premier bilan général de la mise en œuvre de l'accord national et des accords locaux à la fin du premier semestre 1999.

Au-delà de ce dispositif national, une concertation est organisée au sein de chaque direction ou pôle par les signataires de l'accord national.



Dispositions finales

7-1. Champ d'application et entrée en vigueur

Sauf dispositions particulières, le présent accord est applicable à l'ensemble des agents, statutaires et non-statutaires, travaillant dans les unités d'EDF et de Gaz de France situées sur le territoire métropolitain. Il s'applique dans les Départements d'Outre Mer et à Saint-Pierre et Miquelon sous réserve d'adaptations négociées localement, dans le respect des dispositions légales, afin de prendre en compte les éléments de contexte propres à ces départements et territoire.

Le présent accord n'est pas applicable aux agents détachés dans les filiales ou dans d'autres entreprises pendant toute la durée de leur détachement.

Concernant les agents mis à disposition d'organismes extérieurs (AMADOE), une convention tripartite, conclue entre l'agent, les entreprises et l'organisme d'accueil, peut accorder à l'agent le bénéfice des mesures individuelles de l'accord. Les agents déjà mis à disposition et remplissant les conditions requises, pourront notamment bénéficier des dispositions relatives aux départs dérogatoires et anticipés en inactivité, sous réserve de l'accord de l'organisme d'accueil.

Dès lors que la réduction du temps de travail à 35 heures aura été mise en œuvre au sein des organismes sociaux (CAS, CCAS et comité de coordination des CAS), les dispositions à caractère individuel contenues dans le présent accord (temps choisi, compte épargne temps, départs dérogatoires en inactivité et projets



externes) pourront être rendues applicables aux agents mis à disposition de ces organismes, après autorisation de leur organe délibérant, dans des conditions qui seront discutées ultérieurement.

7-2. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions de l'article 6 du présent chapitre.

7-3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions dont l'effet est limité dans le temps cesseront, sauf révision ultérieure, de produire tout effet au terme et dans les conditions fixées au présent accord.

7-4. Révision

Le résultat des travaux du groupe de contrôle pourra rendre nécessaire la révision du présent accord.

La possibilité de procéder à cette révision est ouverte à tout moment, dans les conditions prévues par le Code du travail. Une telle révision interviendra notamment si des événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général de l'accord.

7-5. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du travail.

7-6. Dépôt

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et du greffe du conseil de prud'hommes de cette même ville.

Fait à Paris le 25 janvier 1999

Le Président
d'ELECTRICITE DE FRANCE

François ROUSSELY

Le Président
de GAZ DE FRANCE

Pierre GADONNEIX

Les représentants des Fédérations Syndicales

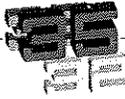
CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO



Annexes



Annexe 1

Compensations de l'aménagement du temps de travail

Lorsque les besoins justifient un fonctionnement du service sur des amplitudes horaires élargies, l'aménagement du temps de travail mis en œuvre donne lieu à compensation pour l'ensemble de l'équipe de travail dans les conditions définies ci-après.

Aménagement sur la semaine

Durée de travail hebdomadaire effective des agents de l'équipe :

Horaire de l'équipe	AMPLITUDE (du lundi au vendredi)			
	inférieure à 50 h	égale ou supérieure à 50 h et inférieure à 55 h	égale ou supérieure à 55 h et inférieure à 60 h	égale ou supérieure à 60 h
35 heures	35 h	34 h	33 h	32 h
32 heures	32 h	31 h	30 h	

La répartition individuelle du temps de travail peut s'effectuer sur quatre jours ou moins, dès lors que l'équipe est en réduction collective à 32 heures et/ou que l'amplitude de fonctionnement du service est supérieure ou égale à 55 heures (du lundi au vendredi).

Les heures à partir de 19 heures sont effectuées par les agents volontaires.

Une compensation supplémentaire en temps (convertible financièrement à la demande de l'agent) est accordée aux agents volontaires qui travaillent le samedi ; elle correspond à trois heures par samedi travaillé (soit une heure et demie par demi-journée travaillée). Ces compensations supplémentaires se cumulent afin de permettre une récupération par journée ou demi-journée dans un délai n'excédant pas le semestre.

Aménagement au-delà de la semaine

Cette forme d'aménagement peut s'appliquer en cas de variation d'activité selon les périodes de l'année. Elle est associée à une compensation qui est fonction de la variation adoptée et négociée dans l'accord local. Cette compensation se traduit par une réduction du temps de travail qui ne peut, en tout état de cause, être inférieure à une heure par semaine en moyenne ; elle s'accompagne du maintien intégral du salaire.

Par ailleurs, ce type d'aménagement devra permettre, a minima, la prise de trois semaines de congés consécutives durant la période estivale.

Les compensations de ce type d'aménagement ne se cumulent pas avec celles correspondant à l'aménagement hebdomadaire.

L'accord local doit notamment fixer :

- la période de variation de la durée du travail,
- la durée maximale du travail hebdomadaire et l'éventuelle extension au samedi pendant les périodes de haute activité dans le respect des durées maximales légales journalière et hebdomadaire,
- la durée hebdomadaire moyenne sur la période de variation,
- la programmation indicative,
- le délai minimal de prévenance en cas de modification de la programmation,
- la situation de l'emploi qui en résulte.

L'accord local peut éventuellement définir des contreparties complémentaires.

Les heures supplémentaires commencent à courir dès le dépassement de l'horaire programmé des agents soumis à la variation de la durée du travail.

L'aménagement au-delà de la semaine peut être examiné sur les mêmes bases pour une équipe en réduction collective à 32 heures.

Ces modalités ne s'appliquent pas aux agents en service continu ni à ceux qui sont intégrés dans les centres d'appel.

L'appui aux unités en matière de réflexion sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail sera renforcé et les compétences nécessaires seront proposées à l'ensemble des unités qui le souhaiteront.



Annexe 2

Conséquences de l'accord sur des textes existants

1. Temps choisi

Afin de garantir la lisibilité du dispositif et l'équité dans la mise en œuvre du temps choisi ouvert à tous, l'annexe 4 ci-après a vocation à se substituer aux divers textes actuellement en vigueur qui seront abrogés.

Les dispositions réglementaires suivantes doivent être abrogées ou modifiées après débat en CSNP :

- la circulaire Pers 754 (travail à temps partiel) et notes d'application DP31.96 et DP31.98,
- la circulaire Pers 854 (emplois statutaires à mi-temps),
- la circulaire Pers 880 (complément à la Pers 754),
- la circulaire Pers 890 (congé parental d'éducation à temps partiel), pour ses dispositions faisant référence à la Pers 754.

2. Aménagement du temps de travail

Les textes réglementaires internes et leurs modalités d'application qui se situent dans le même champ que les dispositions de l'accord ou incompatibles avec sa mise en œuvre seront abrogées ou modifiées après débat en CSNP.

Sont ainsi visées :

- la circulaire Pers 194 (pour la partie relative à l'horaire de travail),
- la circulaire Pers 642 (travail à deux équipes successives),
- la circulaire Pers 879 (aménagement du temps de travail).

3. Rémunérations complémentaires

Sous réserve du §1.4 du présent accord, les dispositions concernées des textes nationaux suivants seront adaptés après débat en CSNP :

- les Pers 530 et 939, sur l'astreinte,
- la Pers 642, sur le travail à 2 équipes,
- la Pers 749, sur les services continus.

4. Temps de travail des cadres

La circulaire Pers 936 sera revue, après débat en CSNP, pour tenir compte des évolutions prévues dans le présent accord.

Annexe 3

Compte épargne temps

Les modalités du compte épargne temps en vigueur à EDF et Gaz de France sont complétées ou modifiées comme suit :

Durée minimale du congé

Le congé peut être éventuellement fractionné, par accord entre l'agent et sa hiérarchie. La durée minimale du congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps est abaissée jusqu'à deux mois.

Durée maximale d'épargne

La durée maximale pendant laquelle un agent peut alimenter un compte épargne temps est portée à dix ans.

Sources d'alimentation du compte épargne temps

Au-delà des sources d'alimentation en vigueur avant la conclusion du présent accord, les agents pourront alimenter leur compte épargne temps par les éléments supplémentaires suivants :

- tout ou partie de l'aide individuelle ou collective à la réduction du temps de travail,
- tout ou partie de la compensation de la disponibilité des cadres,
- l'intégralité des soldes de repos compensateurs, par versement en une seule fois dans les 6 mois suivant la signature du présent accord,
- une partie des jours de repos correspondant à la réduction à 35 heures.

A titre exceptionnel, lors de la première année d'application de l'accord local, il est possible de capitaliser le stock de congés annuels non pris au titre des années précédentes dans le compte épargne temps.

Renonciation à l'utilisation du compte épargne temps

L'agent ayant ouvert un compte épargne temps ne peut y renoncer avant un délai de deux ans à compter de la date d'ouverture. En cas de renonciation à son compte épargne temps, l'agent perd le bénéfice de l'abondement de l'intéressement éventuellement placé, pour toutes les sommes versées à ce titre depuis moins de 5 ans.

Transfert du compte épargne temps en cas de mutation inter-unités

L'agent muté dans une autre unité conserve le bénéfice de l'épargne réalisée antérieurement. Il bénéficie ensuite des dispositions particulières éventuellement en vigueur dans sa nouvelle unité.

Afin d'éviter tout frein à la mobilité des agents, le paiement des congés pris au titre du compte épargne temps est financé par un fonds géré au niveau national et alimenté par les provisions versées par les unités au fur et à mesure de la constitution de l'épargne temps.



Annexe **4**

Modalités de gestion applicables aux agents optant pour le temps choisi

La présente annexe fixe les dispositions de gestion applicables aux agents optant pour le temps individuel choisi.

1- Accès au temps choisi

Le temps choisi est la possibilité pour tout agent, d'opter individuellement pour une durée du travail inférieure ou égale à 32 heures hebdomadaires, dans la limite de 17 heures 30.

L'accès au temps choisi est un droit ouvert à tous les agents volontaires, pour une durée minimum de trois mois, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier. Il est contractualisé par écrit.

Le bénéfice de l'Aide à la Réduction du Temps de Travail est ouvert aux seuls agents s'engageant pour trois ans en temps choisi. L'engagement de 3 ans de l'agent est irrévocable, sauf en cas d'événement grave (perte d'emploi, invalidité ou décès du conjoint, divorce...).

Le choix est effectué par l'agent entre temps choisi hebdomadaire, mensuel, ou annuel. Les modalités de répartition des heures travaillées sur la période de référence, résultent d'un accord avec la hiérarchie, qui doit prendre en compte à la fois les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'équipe et les aspirations individuelles de l'agent.

L'agent doit pouvoir exercer de manière privilégiée son activité à temps choisi dans son emploi ou à défaut, dans un autre emploi au sein de son équipe de travail.

2- Modalités de répartition du temps de travail

Le temps de travail peut être réparti :

- sur la semaine, de manière égale ou inégale entre les jours travaillés ;
- sur le mois ou, de manière égale ou inégale entre les semaines, sans dépasser 35 heures sur une seule et même semaine. Cette répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par l'agent ;
- sur l'année (période de 12 mois), avec alternance de périodes non travaillées et de périodes travaillées, ces dernières ne devant pas comprendre des semaines de plus de 40 heures. La répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du travail choisie par l'agent. Toute modification de la répartition du temps de travail au sein d'une période travaillée, ou de l'alternance périodes travaillées/périodes non travaillées, doit faire l'objet d'un préavis d'au moins 7 jours.

Cas particulier de la formation :

Il importe que les agents à temps choisi puissent bénéficier de l'accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

Lorsqu'ils participent à une action de formation dont les horaires ne coïncident pas avec leur horaire individuel, on appliquera la clause de la convention individuelle permettant la modification exceptionnelle et ponctuelle de l'horaire initialement prévu, moyennant le respect d'un délai suffisant.

3- Rémunération principale, primes et indemnités

Pendant toute la durée de l'activité à temps choisi, le salaire de base, est calculé au prorata du temps travaillé. S'y ajoute le cas échéant la prime d'aide à la réduction du temps de travail.

Les primes et indemnités calculées sur la base de la rémunération mensuelle, telles que la gratification de fin d'année, la prime d'adaptation, la prime de reconversion, ainsi que l'intéressement, sont versées sur la base de la rémunération effectivement perçue (prime d'aide à la réduction du temps de travail incluse).

L'indemnité de deux mois de salaire de l'article 30 du statut est cependant versée à taux plein.

Les primes et indemnités calculées sur d'autres bases que la rémunération mensuelle sont versées à taux plein.

L'indemnité compensatrice de frais spéciaux est versée intégralement aux agents travaillant à temps choisi.

4- Avantages en nature

L'agent à temps choisi bénéficie des tarifs particuliers dans les mêmes conditions que s'il exerçait une activité à temps plein.

5- Maladie, longue maladie, maternité, accidents du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salaire proportionnel, assorti de la prime d'aide à la réduction du temps de travail, est maintenu. L'agent demeure en situation de temps choisi et le terme de son engagement n'est pas reporté.

Le salaire à temps plein est rétabli dès le premier jour du congé de maternité, ou suivant la date d'effet de la décision de mise en longue maladie, ou de l'arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et le terme de l'engagement de l'agent n'est pas reporté.

6- Congés sans solde et assimilés

L'agent en congé sans solde quelle qu'en soit la nature, voit sa situation de temps choisi suspendue et la date d'échéance de son engagement reportée de la durée du congé.

Il en est de même pour le congé épargne temps et le congé indi-



viduel de formation, dont la base de maintien éventuel de rémunération continue cependant d'être assise sur le salaire proratisé (prime d'aide à la réduction du temps de travail exclue), quels que soient la durée du congé et le volume d'heures de formation, que le congé soit à temps plein ou à temps partiel.

7- Prestations familiales et avantages familiaux statutaires et extra statutaires

L'agent à temps choisi continue de percevoir les prestations familiales légales.

Les indemnités de mariage, de naissance, de secours immédiat au décès, de garde, ainsi que l'indemnité compensatrice de frais d'études, sont versées au taux plein. En revanche, le salaire servant de base au calcul du sursalaire familial est le salaire effectivement perçu, assorti de la prime d'aide à la réduction du temps de travail.

8- Ecrêtement de loyer et aide individuelle au logement

Le montant du loyer écrêté ou de l'aide individualisée au logement dont bénéficie éventuellement l'agent, demeure calculé sur la base du salaire à temps plein.

9- Retraite

L'agent à temps choisi peut cotiser sur le salaire à temps plein pour une durée maximum de 5 ans, toutes périodes de temps choisi passées ou à venir confondues. Cette possibilité est également ouverte aux agents travaillant en réduction effective du temps de travail.

10- Congés annuels

Les congés et absences des agents ne modifient pas l'horaire de travail des agents. Sur le plan pratique, il est nécessaire d'effectuer un décompte en heures.

En effet, la référence aux jours ouvrés perd sa pertinence quand :

- pour une même durée de travail hebdomadaire, l'activité d'un agent peut être répartie sur 3, 4, 5 ou 6 jours,
- la durée effective journalière peut varier fortement pour un même agent, à l'intérieur de la même semaine (aménagement du temps de travail) ou d'une semaine à l'autre (temps partiel mensualisé ou annualisé).

Ces modes de décompte des congés supposent l'existence, au niveau de l'unité de travail, d'un tableau de service qui sera la référence pour les agents et la hiérarchie.

Ces modes de décompte permettent toujours aux agents en temps choisi de bénéficier de 27 journées de congés annuels.

Régularisation des droits à congés annuels

En cas de passage du temps plein au temps choisi ou réduit, l'agent a acquis des droits à congés sur la base d'un maintien du salaire à temps plein.

Une régularisation entre droits à congés acquis et congés à prendre est donc nécessaire.

Cette régularisation s'effectue en temps, sous forme de congés exceptionnels, pour lesquels deux possibilités s'offrent à l'agent :

- la prise de ces congés selon un échéancier permettant de concilier la nécessité de les résorber et les exigences de fonctionnement du service,
- le versement de ces congés sur un compte épargne temps.

Remarque :

La régularisation prend en compte la différence entre les droits générés par un travail à temps plein et ceux liés au nouvel horaire (prime d'aide à la réduction du temps de travail exclue).

A partir d'une dotation en heures calculée au prorata du taux d'activité, le décompte et la régularisation des congés d'ancienneté et des congés spéciaux précédant la mise en inactivité, suit les mêmes principes que ceux applicables aux congés annuels.

11- Jours fériés, congés et absences de courte durée

• Jours fériés

Les jours fériés ou chômés survenant un jour normalement non travaillé par l'agent ne sont pas récupérés, à l'exception du 1^{er} mai et du 25 décembre.

• Journées mères de famille

Elles font l'objet du même traitement que les congés annuels. Le décompte s'effectue ensuite sur la base du temps de travail effectivement dû par l'agent le jour de son absence.

• Congés spéciaux pour événements familiaux

Le principe de décompte énoncé pour les cas précédents ne serait pas conforme à l'esprit de ces congés, dont la finalité est de rendre l'agent disponible certains jours pour faire face, par une absence généralement unique, aux obligations personnelles liées à des événements particuliers. On considèrera donc ces congés comme des autorisations d'absence valables pour un certain nombre de jours ouvrables, quelle que soit la durée de travail due par l'agent durant ces journées.

12- Ancienneté

La période de travail à temps choisi est prise en compte pour la totalité de sa durée, dans le calcul de l'ancienneté d'échelon.

13- Egalité de traitement

Les agents ayant opté pour le temps choisi bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux agents à temps plein, notamment en matière d'évolution professionnelle et de carrière, d'accès à la formation et de niveau des responsabilités professionnelles confiées.



Leur situation fera l'objet d'un examen collectif particulier dans chaque unité, au sein des organismes statutaires compétents, lors de la discussion du Plan de Formation, à l'occasion de l'examen du Bilan Social et lors de l'examen du bilan Egalité Professionnelle.

Un bilan du travail à temps choisi et des autres formes de travail à temps partiel est par ailleurs communiqué chaque année au CMP, portant notamment sur le nombre, le sexe, la durée de l'engagement des agents concernés et la nature des emplois qu'ils occupent, le montant et l'utilisation des aides publiques éventuellement perçues au titre du dispositif d'allègement des charges sociales sur le travail à temps partiel.

14- Retour au temps plein

A l'issue de son engagement, l'agent retrouve de droit un emploi à temps plein, sauf s'il souhaite renouveler son option pour un travail à temps choisi, éventuellement selon des modalités nouvelles.

A l'échéance normale ou anticipée, le retour au temps plein s'effectue dans l'emploi d'origine, si l'agent n'a pas changé d'emploi à l'occasion de son passage au temps choisi. Lorsque le travail à temps choisi s'est réalisé dans un autre emploi, il est proposé à l'agent, au sein de l'unité, soit une reprise du temps plein dans cet emploi, soit un emploi de même classement, dans un domaine d'activités et de compétences proches.

15- Heures complémentaires et supplémentaires

Le recours aux heures complémentaires et supplémentaires doit être exceptionnel. Il s'effectue dans les conditions prévues par le Code du travail.

Un agent à temps choisi ne peut dépasser son horaire que dans la limite de 1/10ème de la durée fixée par la convention de travail à temps partiel dans la limite de la durée hebdomadaire à temps plein en vigueur dans l'entreprise (heures complémentaires), cette dernière ne pouvant être dépassée qu'en cas de temps choisi annualisé pendant les périodes travaillées à temps plein (heures supplémentaires). Dans tous les cas, la convention de temps choisi doit déterminer la période de référence qui peut être la semaine, le mois, ou l'année.

16- Mesures transitoires

Dans l'attente de la mise en œuvre de l'accord local, les agents optant pour un temps choisi de 32 heures ou moins bénéficient d'une prime d'aide à la réduction du temps de travail égale à 3/38ème de leur rémunération principale, moyennant un engagement de 3 ans.

Dès la signature de l'accord local de leur unité, le montant de la rémunération de tous les agents à temps choisi à 32 heures ou moins (y compris ceux ayant opté au titre de l'accord du 31 janvier 1997) est calculé selon les modalités du présent accord.

Les agents travaillant en temps choisi au titre de l'accord du 31 janvier 1997 peuvent également renoncer à leur engagement pour intégrer le nouvel horaire de leur équipe, si celle-ci fonctionne sur un horaire collectif à 32 heures, ou si l'amplitude assurée est au moins de 55 heures sur 5 jours.

Les agents travaillant à 35 heures au titre de l'accord du 31 janvier 1997, conservent le bénéfice de leur prime équivalent à 1,5/38ème de leur salaire mensuel, jusqu'à la mise en œuvre de l'accord local de leur unité et au plus tard jusqu'au 1er octobre 1999. Ils peuvent conserver la répartition de leur temps de travail jusqu'à expiration de l'engagement initial de trois ans.

Embauchés à 32 heures au titre de l'accord du 31 janvier 1997

Dès signature de l'accord local de leur unité, les jeunes embauchés à 32 heures dans le cadre de l'accord du 31 janvier 1997 peuvent intégrer les nouveaux dispositifs prévus au titre du présent accord.