**Avenant à l’accord local du CNPE de PENLY du 30 juin 1999**

**Aménagement et Réduction Collective du Temps de Travail**

 **à 32 heures par semaine**

**concernant les agents de la Protection de Site (SLS) en Services Continus**

Le présent avenant s’inscrit dans le cadre de l’accord national du 25 janvier 1999 et de l’accord du CNPE de PENLY signé le 30 juin 1999.

Il fait suite à une réflexion ainsi qu’à des échanges menés entre les agents, les Organisations Syndicales et la Direction de l’Unité.

Ces échanges ont permis d’élaborer le présent avenant.

Cet avenant présente l’aménagement et la réduction collective du temps de travail à 32h00 de l’ensemble des agents de la Protection de Site (Service Logistique de Site / Protection de Site) de Penly en services continus.

**Cet avenant a été soumis à tous les agents en services continus de la protection de site et a recueilli l’approbation de la majorité d’entre eux**.

Sauf mentions contraires, les modalités définies dans le présent avenant se substituent de plein droit aux stipulations de l’accord local actuellement en vigueur au sein de la Protection de Site.

# 1 - AMBITIONS

Le passage à 32 heures hebdomadaires des services continus de la Protection de Site du CNPE de Penly est l’occasion de permettre aux agents de bénéficier de la réduction de leur temps de travail, d’améliorer leurs conditions de travail et leur qualité de vie, d’organiser le service pour améliorer la Qualité et la Performance d’Exploitation.

*Développement des compétences*

L’organisation permet la réalisation des objectifs de formation afin de garantir le développement des compétences, en sécurisant la planification de la professionnalisation et les modalités de renouvellement et d’acquisition des compétences.

*Amélioration des conditions de travail*

Le présent avenant permet, grâce aux dispositions organisationnelles associées, la réduction du volume des heures supplémentaires, ainsi que la diminution de la pénibilité du quart pour améliorer la qualité de vie au travail des agents de la Protection de Site en favorisant la sérénité de chacun dans l’exercice de ses fonctions.

*Modernisation de l’organisation*

L’organisation proposée permet de répondre au mieux aux exigences suivantes :

* Améliorer la qualité de maîtrise des activités de protection de site (rigueur dans l’application des procédures) et de maintenance, avec un questionnement sur l’intégration de la maintenance dans nos activités,
* Garantir l’unicité des pratiques de travail entre les équipes,
* La réduction d’heures supplémentaires par :
* Un engagement individuel des salariés à strictement respecter leur cycle de quart repris dans le planning de quart, sous le contrôle du management. Un suivi du nombre d’absences sur quart se fera en corrélation avec les règles associées à la mensualisation des ISC, qui fait l’objet d’une note associée au présent avenant,
* Un suivi de l’absentéisme, d’analyse des causes de cet absentéisme et de mise en place d’action construites collectivement pour réduire cet absentéisme,

Le maintien des ISC pendant les absences pour maladie est réaffirmé, selon les dispositions du protocole du 4 février 2000,

* Un engagement des salariés à favoriser la pose des absences qui ne génèrent pas de remplacements en favorisant les permutations,
* Un suivi régulier des heures supplémentaires (HS) réalisé par le management de services. Deux contrôles réalisés par la Mission RH seront effectués chaque année afin de vérifier la réduction effective des heures supplémentaires et des RC au choix,
* Ce suivi particulier permettra également de vérifier la répartition équitable des remplacements par salarié, contribuant ainsi au bon fonctionnement d’équipe.
* En cas de non respect des engagements individuels et collectifs visant à diminuer le volume d’heures supplémentaires générées par les remplacements, sans causes externes à l’équipe, des actions correctrices seront mises en œuvre par le management du SLS pouvant conduire à :
* Modifier le programme de remplacements prévus,
* Demander le report de prises de congés,

De manière générale, la performance attendue porte sur un niveau de rigueur élevé dans la maîtrise des activités de Protection de Site et de maintenance associée, répondant ainsi à nos exigences sécuritaires. Elle porte sur le volet logistique afin de répondre aux enjeux industriels en cours et à venir.

# 2 – ORGANISATION ET RYTHME DE TRAVAIL

##  2-1 – NOMBRE D’EQUIPES ET ROULEMENT

Le roulement présenté ci-dessous est applicable. Il est basé sur une composition de :

* 6 équipes (6 agents, mini 5),
* sur un cycle de 6 semaines avec 21 jours de quart par cycle,
* 2 jours de « J » de 8 heures en semaine 3 pour disposer de ressources sur 2 jours consécutifs
* 1 J\* le lundi de la semaine 3, de 2h45 minutes.

*Ce roulement répond à l’atteinte des objectifs de formation, à la diminution de la pénibilité du quart ainsi qu’à la performance du collectif Protection de Site au plus près des projets.*

**

***Ce roulement permet :***

* *D’assurer la professionnalisation des équipes de quart par la formation initiale mais aussi par un maintien des compétences et un développement des nouvelles compétences nécessaires à l’exercice des métiers de la protection de site,*
* *D’avoir le temps pour appréhender les nouveaux matériels,*
* *De favoriser les travaux et temps d’échange avec les équipes de J,*
* *De maintenir du temps en dehors du quart, pour rassembler et animer les équipes, permettant ainsi de développer la communication au sein des équipes, entre les équipes et les équipes de J,*

***Les horaires sont les suivants:***



* Les J (F) sont des journées de 8 heures de 8h00 à 12h00 et 13h00 à 17h00.
* Les quarts avec les horaires suivants :
	+ matin : 6h00 à 13h45 minutes
	+ après midi : 13h30 à 21h15 minutes
	+ nuit : 21h00 à 6h15 minutes
* Le J\*est maintenu, à une valeur de 2h45

minutes (2h45 non travaillées mais

comptabilisées dans le roulement).

##  2-2 – EFFECTIFS ET EMPLOIS

L’effectif nécessaire pour un roulement à 6 équipes en quart comprend :

**6 Chefs d’équipe, 6 appuis Chefs d’équipe, 24 surveillants et agents de protection de site,** soit **36** agents en quart habilités.

Cet effectif est conforme au modèle national.

##

## 2-3 – REGLES DE FONCTIONNEMENT

Le fonctionnement du présent avenant requiert le respect de règles visant :

1. la diminution effective des heures supplémentaires,
2. un fonctionnement cohérent de l’équipe,
3. des conditions améliorées d’exercice du métier.

***Ces règles sont les suivantes :***

1. **Règle n°1:** Les dispositions juridiques et réglementaires en vigueur concernant la pose des absences ainsi que les temps de travail et de repos, journaliers et hebdomadaires sont respectées. Le management veille au strict respect des dispositions réglementaires en vigueur.
2. **Règle n°2:** La priorité pour les remplacements doit être donnée dans l’ordre suivant, en priorité sur la base du volontariat, et sur le principe que toute absence ne sera validée qu’après l’affectation du remplacement par le manager de l’agent:
3. **Permutation :** à l’amiable entre un agent en quart et un agent en repos (dans ce cas, l’absence validée ne pourra plus être annulée par le management).
4. **Glissement :** un agent qui « glisse » est un agent qui a un quart préétabli et qui fait un autre quart à la place du sien dans la même journée (décalage horaires).
5. **Agent en J** **hors formation programmée** (indemnisation de 4h de RC forfaitaire maintenue).
6. **Agent en repos** selon la grille des priorités de remplacement établie sur un roulement à 6 équipes.
7. **Règle n°3:** Les demandes de modifications de programmation de stages sont exceptionnelles, argumentées par les agents et validées par la hiérarchie.

De manière systématique, les formations sont programmées en priorité sur les J afin de limiter au maximum le volume des heures supplémentaires induites par les formations planifiées sur quart.

1. **Règle n°4:** Toutes les dispositions devront être prises afin que les agents puissent respecter les 32 heures hebdomadaires en moyenne sur l’année. Dans cette optique, un délai de prévenance devra être respecté (au plus tard lors de la dernière nuit qui précède la semaine de quart ou de J concernée), tant pour la pose que pour la déprogrammation éventuelle de jours de congés.
2. **Règle n°5 :** Les heures supplémentaires sont prioritairement payées afin de ne pas générer de remplacements supplémentaires.
* **Règle n°6**: fonctionnement lors de la période estivale :

Les agents veilleront pendant la période estivale (du 1er juin au 30 septembre) à s’organiser pour qu’une présence d’à minima 50% de l’équipe soit assurée (présence d’un hiérarchique et 2 agents/surveillants), afin de générer le minimum de remplacements. Ce fonctionnement est assuré sous l’autorité du management.

**De manière à suivre la bonne mise en œuvre des règles édictées ci-dessus et garantir un fonctionnement équilibré au sein des collectifs, un comité de suivi se réunira tous les deux mois. Il s’attachera à suivre et à piloter en particulier les points suivants afin d’atteindre les ambitions déclinées dans le chapitre 1 du présent avenant :**

* Volume des HS,
* Nombre de remplacements,
* Nombre d’absences sur quart générant des remplacements,
* Respect de la règle des priorités de remplacement.

Le management veillera à prendre en compte la réalité du gréement des collectifs concernés.

## 2-4 – CONGES ANNUELS

Le droit aux congés annuels est de 27 jours, calculé sur la base hebdomadaire de 32 heures travaillées avec un décompte en temps réel, soit 172 heures 48 minutes (27 jours X 6h24 minutes).

# 3 – PRINCIPES DE REMUNERATION

En application de l’article 1-5 de l’accord national du 25 janvier 1999, la réduction collective du temps de travail à 32 heures dans les services continus est réalisée avec le maintien de la rémunération principale pour l’ensemble des salariés du collectif.

La mensualisation des ISC fait l’objet d’une note spécifique associée au présent avenant.

# 4 - DEVELOPPER LES COMPETENCES COLLECTIVES

A chaque période de journée hors formation programmée, l’équipe organise la réalisation de sa formation interne nécessaire au maintien des capacités et à la professionnalisation de la totalité de l’équipe.

# 5 –MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L’AVENANT

Le présent avenant prend effet au 03 /12/2017.

Sa mise en œuvre et son suivi sont analysés annuellement au travers des indicateurs suivants :

* Gréement des équipes, répartition des effectifs,
* Suivi du nombre de J par an consacrés à la formation,
* Indicateurs listés au paragraphe 2.3 du présent avenant.

#### Retour d’expérience

* L’évaluation globale du projet sera réalisée dans le 1er trimestre qui suit la première année calendaire complète d’application du présent avenant.

# 6 - DISPOSITIONS FINALES :

##  6.1. - Champ d’application

Le présent avenant à l’accord local du CNPE de PENLY du 30 juin 1999 est applicable à tous les agents statutaires de la Protection de Site en services continus.

## 6.2. - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée et est applicable le 3 décembre 2017.

## 6.3. - Articulation avec l’accord local du 30 juin 1999

Le présent avenant s’inscrit en complément de l’accord local du 30 juin 1999. En cas de dénonciation de l’accord local, le présent avenant cesse de produire ses effets.

## 6.4. - Révision

Une révision interviendrait notamment si des évènements extérieurs (évolution législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l’équilibre général du présent avenant.

Toute demande de révision devra être réalisée selon les dispositions prévues par les articles. L 2222-5, L 2261-7-1 et L 2261-8 du code du travail. Elle devra par ailleurs être portée à la connaissance des autres parties par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception et elle devra comporter l’indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

## 6.5. - Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9, L.2261-10, L.2261-11 et L.2261-13 du Code du Travail.

## 6.6. - Respect des attributions des organismes statutaires

L’ensemble des dispositions prévues dans le présent avenant sera mis en œuvre sans préjudice des attributions des instances de représentation du personnel compétent.

## 6.7. - Dépôt et publicité

A l’issue d’un délai de 8 jours, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction, adressé, en un exemplaire papier signé des partis à la DIRECCTE de Rouen, et un exemplaire au greffe du conseil de prud’hommes de Dieppe.

Un exemplaire de l’avenant sera adressé :

* au secrétaire de chaque organisation syndicale locale,
* au secrétaire du CE,
* à chaque agent de la Protection de Site en services continus

Un avis de mise à disposition du présent accord sera affiché sur le panneau de la Direction, tel que prévu par les articles L 2262-5 et R 2262-1, R.2262-2 et R.2261-3 du Code du Travail.

 Fait à Penly, Le  **2017**

 Les représentants des Organisations Syndicales

CGT CFECGC SUD

Le Directeur d’Unité