ACCORD LOCAL SUR LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL A L'UFPI

DIRECTION PRODUCTION INGENIERIE
Unité de Formation
Production Ingénierie - UFPI

190, rue Garibaldi
Le Primat
BP 33 203
69 403 LYON Cedex 03

Téléphone +33 (4) 78 71 33 33
Télécopie +33 (4) 78 71 59 21

www.edf.fr

EDF - SA au capital de 911 085 545 euros – 552 081 317 R.C.S. Paris

Le groupe EDF est certifié ISO 14 001

Préambule

Le contexte de l'entreprise

Le contexte dans lequel cet accord est négocié est très différent de celui qui a prévalu lors de la négociation de l'accord national du 25 janvier1999. En effet, l'accord de 1999 a été signé lors du passage légal des 38 heures hebdomadaires aux 35 heures.

L'accord prévoyait à cette occasion et du fait des réorganisations du travail engendrées, ainsi que des gains de productivité dégagés, un certain nombre d'embauches. Ces embauches constituaient une mesure temporaire d'équilibre du passage à 35heures, aussi le présent accord ne comporte pas de volet relatif à ce sujet.

Le contexte de l'unité

L'Unité de Formation Production Ingénierie est créée au 1er janvier 2007, suite aux décisions de Y. LAROCHE du 15/09/06 et de B.DUPRAZ du 9/10/06. Les agents qui composent l'Unité à sa création, sont issus en quasi-totalité du SFP. De ce fait, les dispositions prévues dans l'accord sur le temps de travail du SFP (caduc au 31/12/06), sont appliquées pour une durée de 15 mois, soit jusqu'au 31 mars 2008.
L'Unité étant en construction en 2007, les partenaires sociaux sont convenus de n'entreprendre la négociation de l'accord sur la durée du temps de travail à l'UFPI, qu'après mise en place des structures principales de l'Unité, soit au second semestre 2007.
Un accord du 20 mars 2008 signé entre la Direction de l'UFPI et les cinq organisations syndicales de l'Unité, a permis la prolongation de l'application des dispositions de l'accord sur le temps de travail du SFP, jusqu'au 30/06/08, afin de donner aux partenaires le temps de conclure la négociation engagée.

A défaut d'accord, l'horaire de référence suivant s'appliquera pour toute l'Unité : 5 journées de 7 heures de travail chacune.

La mission de l'UFPI est d'assurer la professionnalisation des agents des Divisions de la DPI et à ce titre, de mettre en œuvre son savoir-faire au service du producteur, pour répondre aux enjeux d'adaptation et de renouvellement des compétences qui se présentent aujourd'hui et pour les prochaines années.

Les éléments ayant un fort impact sur notre activité et sur nos organisations sont :

- des besoins croissants énergétiques mondiaux engendrant de nombreux projets nucléaires internationaux,

- des départs massifs en inactivité du personnel, des prévisions de reconversions internes et des perspectives de recrutements générant d'importants besoins de professionnalisation,

- une réponse du système éducatif national aux besoins de recrutement pas toujours adaptée,

- la nécessité d'adapter nos méthodes et outils pédagogiques aux nouvelles populations à former,

- la raréfaction des ressources internes en provenance des « maîtrises d'ouvrage » nécessitant des recrutements de formateurs et du recours à des prestataires qualifiés.

Enfin, l'UFPI possède des caractéristiques structurelles ayant des impacts sur son organisation et ses modes de fonctionnement :

- de nombreux sites (24 à ce jour) localisés géographiquement sur tout le territoire national,

- une majorité de ses services est située sur les sites des unités de la Division Production Nucléaire et est donc en étroite inter-dépendance avec elles, notamment en terme d'horaires de travail de début et de fin de journée,

- une partie des formateurs est amenée à travailler périodiquement en horaires décalés pour assurer les formations sur simulateurs.

Dans ce contexte global, l'organisation du temps de travail constitue un enjeu majeur afin de permettre à l'UFPI de répondre à ses obligations de maîtrise d'œuvre de formation, d'ingénierie et de conseil dans le domaine de la formation et de la professionnalisation.

NB : Par principe, un renvoi sera fait dans le corps du texte, systématiquement aux textes réglementaires nationaux de référence quand ils existent, sur chacun des sujets évoqués. Ne figureront dans cet accord, que les points ayant fait l'objet d'un positionnement local.

P.S.

Chapitre 1 : La durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires, durée légale du travail.

Les services de l'unité fonctionnent sur 5 jours de la semaine, du lundi matin au vendredi après-midi.

L'amplitude horaire pour une journée normale de travail (hors horaires décalés) est fixée à 8 heures, pause méridienne non comprise, sur une plage allant de 7h30 à 18h.

La durée de la pause méridienne est variable selon la localisation de l'entité.
Pour les services de proximité et les équipes Energie (sauf CETIC), Maintenance, Thermique à Flamme, SIC, SCP, elle est calée sur les horaires de la pause méridienne du CNPE concerné.
Pour toutes les autres équipes, la durée de la pause méridienne est fixée à une heure.

Chapitre 2 : La définition de l'équipe de travail

Une équipe de travail est un collectif de travail qui contribue à la réalisation d'une même mission.
Les principes à respecter pour constituer une équipe sont donc les suivants :

- elle comprend un nombre significatif de personnes (2 personnes ne constituent pas une équipe),
- les agents ont des activités proches ou une communauté d'objectifs,
- l'équipe a sa propre amplitude de travail, à laquelle les agents qui la constituent contribuent.

L'application de ces principes correspond pour l'UFPI, à une mission ou un service, ainsi qu'à une partie de service ayant une activité particulière et située dans un lieu géographique distinct du reste du service.

Le nombre d'équipes et leur composition est indiqué en annexe 1.

Au sein de chaque équipe managériale, la répartition des jours de travail et des horaires entre les différents membres de l'équipe, figure sur le tableau de service qui doit être affiché conformément à la note sur les modalités d'affichage à l'UFPI.

P.S.

Chapitre 3 : L'aménagement du temps de travail à 35 heures

A l'UFPI, le travail est organisé sur 5 jours par semaine et chaque journée de travail est de 8 heures, quelle que soit l'équipe.

Pour respecter la durée moyenne hebdomadaire du travail à 35 heures, cette organisation génère un total de 32,5 jours de RTT (récupération du temps de travail) par an.

Dans tous les cas, la prise de ces jours de repos, leur programmation, sera faite en accord avec la hiérarchie de l'agent.

Sur un rythme mensuel, chaque agent doit prendre au moins 1,5 jours de RTT et pendant le mois de congés annuels, 1 jour de RTT, ce qui représente un total de 17,5 jours.
Ces jours peuvent être fractionnés par demi-journées de 4 heures, et ne peuvent pas être reportés d'un mois sur l'autre.

A la demande de l'agent et après accord de sa hiérarchie, tout ou partie des 15 jours de RTT dont l'agent dispose à son initiative et qui n'ont pas été pris en fin d'année, peuvent être placés sur un CET.

Chapitre 4 : La réduction collective du temps de travail (RCTT)

Dans les équipes définies précédemment, où la moitié des agents est volontaire, le temps de travail individuel est réduit à 32 heures hebdomadaires, avec maintien d'un fonctionnement de l'équipe sur cinq jours, du lundi matin au vendredi après-midi.

A l'occasion de la mise en œuvre de cet accord, il sera procédé à une consultation individuelle des agents des équipes déterminées, pour connaître leur position vis-à-vis de la RCTT.

L'engagement est à durée indéterminée sauf en cas d'événement grave (perte d'emploi du conjoint, invalidité ou décès du conjoint, divorce...) ou lorsque la butée des 7 ans de cotisation à taux plein est atteinte. Dans ces cas, l'agent a la possibilité de revenir à temps plein.

La répartition des jours de travail dans l'équipe doit tenir compte des contraintes d'organisation. Elle est établie après accord entre les agents concernés et leur responsable hiérarchique. A défaut d'entente, le responsable hiérarchique N+2 assure l'arbitrage.

Les agents des équipes concernées qui ne souhaitent pas intégrer le dispositif de RCTT peuvent rester à 35 heures et décider à tout moment d'opter pour le collectif à 32 heures.

Dès que le nombre d'agents du collectif passe en dessous du seuil de 50 % pendant une période constatée de 6 mois d'affilée, les agents de l'équipe sont consultés pour connaître leur positionnement vis-à-vis de la RCTT. Si à l'issue de la consultation une majorité se dégage pour la RCTT, l'équipe reste un collectif à 32 heures. Dans le cas contraire, l'équipe revient à 35 heures hebdomadaires et le type d'aménagement doit être redéfini.

P.S. DP

Chapitre 5 : Le temps de travail des cadres

Le principe est que les cadres intègrent les dispositifs de réduction collective ou d'aménagement du temps de travail et bénéficient des modalités d'aménagement du temps de travail applicables dans leurs équipes.

Chapitre 6 : Le temps choisi

L'accès au temps choisi à 32 heures ou moins (dans la limite de 17h30), avec droit de retour au temps plein, est ouvert à tous les agents volontaires sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier.
Le passage au temps choisi peut se faire à tout moment.
Les horaires individuels de travail sont définis entre l'agent et son responsable hiérarchique.

L'engagement dans un temps choisi se fait sur 3 ans :

- ◊ Une prime d'aide à la réduction du temps de travail (ARTT) de 1/35ième du salaire mensuel temps plein (soit par exemple 32h payées 33h) est versée. Cette prime est portée à 1,5/35ième si le temps choisi est inférieur ou égal à 28 heures.

- ◊ La prime ARTT est versée sur la base du NR100 Ech 4 pour les agents dont le coefficient est inférieur (NR, échelon).

- ◊ Une période d'essai de 3 mois possible : si l'agent ne poursuit pas son temps choisi, les 3 mois d'ARTT versés seront repris rétroactivement sur les 3 mois suivants.

- ◊ L'agent qui souhaite renouveler son contrat à temps choisi devra en faire explicitement la demande.

- ◊ L'agent a la possibilité pendant 7 ans de cotiser à taux plein pour la retraite.

Les modalités de gestion sont précisées en annexe 4 de l'accord du 25 janvier 1999.

Une convention individuelle sera établie pour chaque agent ayant fait ce choix de temps de travail. Elle reprendra l'ensemble des dispositions du temps choisi qui lui sont applicables et précisera les horaires de l'agent.

Chapitre 7 : Le compte épargne temps

Le Compte Epargne Temps est ouvert à tous les agents. Le CET, grâce au temps ainsi épargné, peut notamment permettre de prendre des congés avant de cesser son activité professionnelle en fin de carrière.
L'accord d'entreprise signé le 2 avril 2008, apporte des modifications dans les sources d'alimentation et la gestion des CET. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 18 avril 2008 et constituent le seul référentiel applicable.

P.S.

Chapitre 8 : Des projets externes favorisés

Ces derniers se réalisent dans le cadre des dispositions existantes (congé création d'entreprise, congé de mobilité pour projet professionnel extérieur, congé sabbatique, détachement, congé parental d'éducation, congé sans solde pour convenance personnelle etc).

Les textes applicables à la gestion de ces projets, sont ceux en vigueur au moment du départ de l'agent.

L'unité, par l'intermédiaire de son correspondant mobilité, apporte les conseils nécessaires aux agents qui le souhaitent.

Chapitre 9: Les mesures de raccordement

L'agent qui, précédemment à l'entrée en vigueur du présent accord bénéficiait des dispositions relatives à la réduction collective à 32 heures et qui du fait de cet accord se trouve dans une équipe qui n'est pas en RCTT, tout en souhaitant continuer à bénéficier des avantages offerts par ce type d'aménagement, peut s'il en fait la demande, être bénéficiaire d'une mesure de raccordement.

De façon pratique, l'agent se trouvant dans la situation exposée au paragraphe précédent, a la possibilité soit de revenir à 35 heures, soit de demander un temps choisi pour conserver le rythme de travail dont il bénéficiait auparavant (et dans ce dernier cas, il s'engage pour 3 ans).

Dans cette seconde hypothèse, il est prévu de lui accorder une indemnité de compensation financière, destinée à compenser l'équivalent de la perte de salaire entre la rémunération associée à la réduction collective à 32 heures et le temps choisi, calculé sur une période de 3 ans.
Le versement de cette indemnité s'effectue sous forme de capital versé sur paie, au choix de l'agent en une ou deux fois (la première moitié au moment du calcul et la seconde un an après) et soumis aux cotisations en vigueur.

En outre, l'agent peut s'il le souhaite, conserver le bénéfice du jour d'absence qu'il avait précédemment choisi. Ce jour est indiqué dans la convention individuelle de temps choisi qui est rédigée à cette occasion.

Ces mesures de raccordement ne s'appliquent qu'une fois, à l'occasion de l'entrée en vigueur de cet accord et aux seuls agents présents à l'effectif de l'Unité à cette date là.

P.S.

Chapitre 10 : Le dispositif de contrôle et de suivi de l'application de l'accord

Un comité de suivi du présent accord est mis en place.

10.1 Sa composition

Il est composé des parties signataires :

- ◊ une délégation Direction composée du Chef de Mission RH et du cadre chargé du suivi de l'accord.

- ◊ deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

10.2 Son rôle et son mode de fonctionnement

Il se réunit une fois par an, lors du premier trimestre de l'année N+1 pour examiner le bilan de l'année N et la mise en œuvre générale de l'accord.

Des demandes de réunions supplémentaires seront examinées au cas par cas.

Les documents de suivi sont adressés aux membres du comité une semaine avant la réunion et portent sur l'examen des points suivants :

- l'état des lieux du temps de travail dans les équipes
- l'évolution du nombre d'agents à temps choisi, avec examen des équipes dans lesquelles un tiers des agents est à temps choisi.
- les demandes de réduction collective à 32 heures
- l'évolution du nombre de projets externes.

Plus généralement, le comité « est chargé de proposer toutes actions permettant de garantir le respect des engagements ».

Chapitre 11 : Les dispositions finales

11.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des agents statutaires et non-statutaires de l'UFPI.

11.2 Entrée en vigueur

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

11.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

P.S. 01

11.4 Révision

La possibilité de procéder à une révision du présent accord est ouverte à tout moment, dans les conditions prévues par le Code du Travail (Article L132.7). Une telle révision intervient notamment si des évènements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ont pour effet direct de perturber l'équilibre général de l'accord.

11.5 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'Article L132-8 du Code du Travail.

11.6 Notification-Dépôt-Publicité

A l'issue de la signature et conformément aux dispositions du Code du Travail, le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives de l'Unité.
Après l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de sa signature et à l'initiative de la Direction, le présent accord est transmis à la DDTE et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Un avis de mise à disposition du présent accord est affiché sur le panneau Direction, tel que prévu par les articles L135-7 et R135-1 du Code du Travail.

Un exemplaire de l'accord est adressé :

- ◊ au délégué syndical de chaque organisation syndicale locale,
- ◊ au secrétaire du CHSCT, du CE et aux DP,
- ◊ à chaque agent de l'Unité présent à la date d'entrée en vigueur,
- ◊ aux nouveaux arrivants dans l'Unité.

Fait à Lyon, le 27 Juin 2008

Le Directeur de l'Unité de Formation Production Ingénierie,

Michel ROLLINGER

Les représentants des organisations syndicales de l'Unité de Formation Production Ingénierie,

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO
Ph. Tixier	JM. BLONDE	P. Sabatier		

Accord local sur la durée du temps de travail à l'UFPI Annexe 1

« Il est déterminé 12 équipes pour l'ensemble de l'unité :

- *une équipe « services de proximité » qui comprend l'ensemble des services de formation de proximité, localisés sur les sites des CNPE,*
- *une équipe Energie (à l'exception du CETIC),*
- *une équipe Maintenance,*
- *une équipe Thermique à Flamme,*
- *une équipe, Production Hydraulique,*
- *une équipe SIC,*
- *une équipe SCP,*
- *une équipe Telcaus,*
- *une équipe CETIC,*
- *une équipe Mission Ressources Humaines/Communication,*
- *une équipe Production/International (à l'exception de Telcaus),*
- *une équipe Etat-Major qui comprend la Direction, les chefs de projets et les missions (à l'exception de la Mission RH/Com. et de la Mission Production/International).*

P.S.