

SOCIÉTÉ NATIONALE D'ÉLECTRICITÉ ET DE THERMIQUE

L'électricité du Groupe Charbonnages de France

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le 19 septembre 2001

Veillez trouver, ci-joint, l'accord sur l'aménagement et la Réduction du Temps de Travail (R.T.T.) à la SNET, complété par certaines réserves et signé par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Cet accord, conclu au niveau national le 31 juillet 2001, sera suivi dans les prochaines semaines par des négociations décentralisées dans chaque site afin de préciser les modalités d'application pratiques.



J.P. MUSSANO

Annexe : Accord R.T.T.

SNET. Société anonyme au capital de 569 206 335 € - SIRET 399 361 468 00024 - RCS Nanterre - APE 741 J
Siège Social : 100 avenue Albert 1^{er} - 92503 Rueil Malmaison Cedex
(Bureaux : 85, avenue Victor Hugo - 92563 Rueil Malmaison Cedex - Téléphone : 01 47 52 39 98 - Télécopie : 01 47 52 39 99)



GROUPE CHARBONNAGES DE FRANCE

ACCORD SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA SNET

Les représentants de la Société Nationale d'Électricité et de Thermique (SNET), de la Société d'Électricité et de Thermique du Nord-Est (SETNE), de la Société d'Électricité et de Thermique du Centre-Midi (SETCM), soussignés,

d'une part,

Les représentants des Organisations Syndicales représentatives au plan national, soussignés,

d'autre part,

conviennent du présent accord, conclu dans le cadre de la loi n° 2000 – 37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui fixe à 35 heures par semaine la durée légale du travail effectif.

Préambule

Cet accord témoigne de la volonté commune des signataires, au-delà de la simple application de la loi, de trouver des modalités d'aménagement spécifiques :

- qui concilient les aspirations personnelles des salariés et les nécessités d'organisation de l'entreprise,
- qui permettent à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une réduction du temps de travail supplémentaire en privilégiant les modalités souhaitées par le personnel,
- qui s'inscrivent dans la continuité des usages en vigueur au sein de l'entreprise.

C'est dans cet esprit qu'a été retenue comme orientation générale la réduction de la durée du travail par journées complètes.

L'activité de production d'électricité de la SNET est caractérisée par l'existence de périodes de forte charge et de moindre charge, en fonction de l'appel des tranches, des périodes de révision, du traitement des incidents d'exploitation. La réduction par journées complètes doit tenir compte de cette caractéristique et des impératifs d'organisation qui peuvent en découler. Les partenaires sociaux estiment que la création d'un compte épargne temps, permettant notamment aux plus âgés des agents convertis au statut IEG d'anticiper un départ en inactivité, sera de nature à apporter des éléments de souplesse à la prise de ces journées.

AC 77 JPD
A.D. R.A.
SF

La réduction du temps de travail se fera en maintenant la rémunération pour l'ensemble des personnels concernés. Elle se traduit de ce fait par une augmentation du taux horaire de 8,5 %.

Il est rappelé que la SNET ne peut pas bénéficier du dispositif d'allègement de cotisations sociales prévu par la loi, car elle a été explicitement exclue de ces dispositions par le décret 2000 - 83 du 31 janvier 2000.

Les départs anticipés du personnel au statut du mineur en fin d'activité ont entraîné au cours des dernières années d'importants mouvements dans l'emploi au sein de la SNET, avec de nombreux recrutements. Ainsi, sur les deux dernières années, 153 agents ont été recrutés en contrat à durée indéterminée et 37 jeunes ont été intégrés en contrats de formation en alternance, soit au total plus de 15 % de l'effectif inscrit à fin 2000.

Dans un cadre qui restera marqué dans les années à venir par la poursuite de ces mouvements, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doit s'effectuer en harmonie avec les évolutions de l'entreprise, en recherchant les améliorations d'organisation du travail qui permettront, notamment par une meilleure répartition des charges, d'assurer l'emploi optimal des personnels tout en limitant les heures supplémentaires.

Au-delà des recrutements déjà réalisés, la réduction du temps de travail peut nécessiter dans certains cas un renforcement des équipes. L'étude de ces besoins devra être précisée site par site dans le cadre de discussions locales car les situations sont à cet égard très différenciées, selon les départs en mesures d'âge et les évolutions d'activités prévues à moyen terme. Dans tous les cas, on privilégiera la polyvalence et l'élargissement des compétences qui se traduiront par de nouveaux emplois plus qualifiés, en s'appuyant sur la formation, l'évolution professionnelle du personnel en place et la promotion interne, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des compétences.

Dans une perspective d'anticipation des besoins (départs anticipés du personnel au statut du mineur, puis des agents convertis au statut IEG dans le cadre d'un congé épargne temps, évolution des métiers et des compétences...), cette gestion prévisionnelle favorisera des entrées dans l'entreprise par la voie de la formation en alternance, et notamment par l'apprentissage.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel employé par la SNET, la SETNE et la SETCM : agents statutaires ou contractuels, salariés des EPIC du Groupe Charbonnages de France au statut du mineur mis à disposition de ces sociétés, autres salariés mis à disposition, titulaires d'un contrat à durée déterminée, titulaires d'un contrat de formation en alternance, travailleurs intérimaires.

Il a vocation à préciser le cadre de référence général et les règles d'ensemble applicables dans tous les établissements, de nature à assurer une équité de traitement entre tous les personnels concernés.

Il appartiendra à chaque établissement d'organiser et de définir plus précisément, dans des négociations locales qui seront conduites avec l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'établissement sous l'autorité des responsables de l'établissement, et en liaison étroite avec les services en charge des ressources humaines, les modalités pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail s'inscrivant dans le cadre défini ci-après.

Ces négociations prendront en compte les points précisés dans le présent accord.

1

Article 2 : Durée du travail effectif

Conformément à la nouvelle législation, et à l'article L.212-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est le « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations ».

En particulier, les temps de pause et de restauration sont exclus du décompte de la durée du travail effectif dès lors qu'ils ne répondent pas à cette définition.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Article 3 : Personnel en service « discontinu »

Le personnel en service dit « discontinu » suit un horaire de travail, collectif ou individualisé, fixé pour l'année. Cet horaire prévoit une coupure méridienne permettant la prise du repas en dehors de l'entreprise, ou bien une pause d'une durée minimum de 20 minutes effectuée dans des locaux de l'entreprise indépendants des lieux de travail. Pendant cette coupure ou cette pause, le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur ; leur durée n'est donc pas décomptée comme temps de travail effectif.

Pour les postes de travail qui répondraient aux conditions de l'article L.212-4 du Code du Travail concernant le port d'une tenue de travail imposée, l'habillage et le déshabillage seront effectués à l'intérieur des horaires de travail fixés.

La règle de base d'application de la loi du 19 janvier 2000 est la mise en place d'horaires de travail respectant les 35 heures de travail effectif chaque semaine, soit par répartition uniforme à raison de 7 heures par jour dans une semaine de 5 jours, soit par des durées journalières différenciées et respectant les durées maximum fixées par la loi, et le total de 35 heures hebdomadaires.

Toutefois, les signataires souhaitent par le présent accord mettre en œuvre une réduction du temps de travail par journées (ou demi-journées) de repos complètes, qui se situe dans la continuité des pratiques déjà en vigueur au sein de la SNET, et qui correspond à une attente de la grande majorité du personnel.

La Direction de l'entreprise, souhaite répondre à ces attentes, tout en inscrivant les dispositions retenues dans le cadre de modalités pratiques qui la rendent compatible avec les impératifs d'organisation des services.

Article 3.1 : Réduction du temps de travail par jours de repos complets

Les accords locaux qui organiseront pour chaque site les horaires et le calendrier de travail du personnel en service discontinu prévoiront une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année, en mettant en œuvre toutes les dispositions prévues en la matière par la loi du 19 janvier 2000.

Les horaires collectifs ou individualisés seront alors fixés dans le cadre d'une durée hebdomadaire maximum autorisée de 39 heures de travail effectif.

Le nombre de jours de repos (JRTT) généré par l'écart entre la durée hebdomadaire retenue pour fixer cet horaire et la durée légale sera calculé par référence à une durée annuelle de travail effectif de 1584 heures ou 45,26 semaines équivalentes, tenant compte des congés payés et jours fériés statutaires.

Pour un horaire de 39 heures hebdomadaires, qui représente un écart par rapport à la durée légale de 4 heures par semaine, ce calcul conduit pour un agent normalement assidu à un

AC
R.F. A.D. J.M.
R.A.

