

**ACCORD
PORTANT SUR L'EVOLUTION DES METIERS D'EXPLOITATION DANS LES
CENTRALES ET L'INCIDENCE SUR LES CLASSIFICATIONS**

Dans les Centrales Thermiques de production d'électricité de la SNET, les métiers de l'exploitation ont considérablement évolué en raison des modifications d'organisation liées à l'évolution des besoins de production pour le marché électrique, et ce dans un contexte d'ouverture de marché.

Conscients, d'une part, de la nécessité pour les agents d'avoir des perspectives d'évolution de carrière ainsi que la faculté de se voir reconnaître les acquis de leur expérience professionnelle et, d'autre part, de l'obligation pour la société de s'appuyer sur un personnel motivé et qualifié afin d'assurer dans les conditions optimales la production et le développement de l'entreprise, la SNET et les partenaires sociaux ont souhaité définir des règles claires et non équivoques d'évolution des carrières pour les métiers de Rondier, Chef de Bloc, Chef de Tranche et Chef de Quart, mono ou multi tranches.

Ces règles s'appuient bien évidemment sur la reconnaissance par la hiérarchie des niveaux de formation, des aptitudes techniques et managériales, mais également sur les acquis issus de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, au jour de la signature du présent accord, un accord collectif portant sur la reconnaissance et le système de classification-rémunération au niveau de la Branche des IEG est proposé à la signature des organisations syndicales jusqu'au 12 novembre 2004. S'il advenait que cet accord soit conclu, alors cet accord de branche viendrait à s'appliquer, tout en maintenant les spécificités propres à notre accord.

Enfin, consciente de l'engagement des salariés détachés au sein de la société, la SNET s'engage à faire part à leur employeur de toutes les informations pouvant influencer leur évolution de carrière au regard de leur travail accompli.

C'est dans cet esprit que la Direction de la SNET d'une part, et les organisations syndicales représentatives du personnel et signataires du présent accord d'autre part, ont convenu ce qui suit :

Article Préliminaire – Champs d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de la filière exploitation des sociétés SNET, SETCM et SETNE.

Article 1 - Principes communs aux filières de métiers, aux classifications et à leurs évolutions

Chaque Groupe Fonctionnel (GF), correspond à une période d'acquisition de savoir-faire, puis de confirmation et de validation de ce savoir-faire.

Le savoir-faire comprend les connaissances techniques d'une part et l'aptitude du titulaire à occuper la fonction requise d'autre part.

Article 1-1 – La durée moyenne de tenue de fonction

Pour chaque filière de métier, et pour chaque classification en son sein, il est défini une durée moyenne de tenue de fonction.

Cette durée moyenne s'entend comme celle nécessaire pour, tout d'abord, apprendre l'ensemble des savoirs et missions liés à la fonction, puis se confirmer dans la juste tenue du poste et enfin transmettre son savoir.

Cependant cette durée moyenne a valeur indicative et ne saurait freiner l'évolution d'un collaborateur particulièrement performant.

Article 1-2 – La formation

Chaque personne doit être formée dans les conditions optimales à sa fonction. L'entreprise d'une part doit tout mettre en œuvre pour assurer cette formation ; l'ensemble des collaborateurs, d'autre part, doit transmettre son savoir acquis.

L'ensemble des actions de formation est défini en concertation avec la hiérarchie.

Article 1-3 – Validation des acquis

Il est commun à chaque métier que l'évolution des classifications ne pourra se faire qu'après validation formelle des connaissances pratiques et théoriques, et notamment de l'aptitude à tenir dans la durée la fonction.

Article 1-3-1 – Les Rondiers

Tout changement de classification fera l'objet d'une validation des connaissances pratiques et théoriques par l'encadrement supérieur¹.

Cette validation s'effectue par une appréciation constante des aptitudes techniques et des connaissances, formalisée notamment par l'entretien annuel d'évaluation.

Article 1-3-2 – Les Chefs de Bloc

Tout changement de classification fera l'objet d'une validation des connaissances pratiques et théoriques par l'encadrement supérieur².

Cette validation s'effectue par une appréciation constante des aptitudes techniques et des connaissances, formalisée notamment par l'entretien annuel d'évaluation.

Article 1-3-3 – Les Chefs de tranche

Tout changement de classification fera l'objet d'une validation des connaissances pratiques et théoriques par l'encadrement supérieur³.

Cette validation s'effectue par une appréciation constante des aptitudes techniques et managériales et des connaissances, formalisée notamment par l'entretien annuel d'évaluation.

¹ Responsable d'UP en concertation avec le chef de tranche et/ou le chef de quart et le Chef de Bloc

² Responsable d'UP en concertation avec le chef de tranche et/ou le chef de quart

³ Responsable d'UP en concertation avec le chef de quart

En sus, la validation du passage du GF 11 au GF 12 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

Article 1-3-4 – Les Chefs de Quart

Tout changement de classification fera l'objet d'une validation des connaissances pratiques et théoriques par l'encadrement supérieur⁴.

Cette validation s'effectue par une appréciation constante des aptitudes techniques et managériales et des connaissances, formalisée par l'entretien annuel d'évaluation. En sus, la validation du passage du GF 11 au GF 12 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

Cette même procédure sera renouvelée dans les centrales multi-tranches d'au moins 3 tranches pour le passage de GF 12 à GF 13.

Article 1-4 – La commission paritaire

Chaque changement de classification sera effectué dans le respect des règles régissant le statut des IEG, et notamment celles relatives à l'avis de la commission paritaire.

⁴ Responsable d'UP

RONDIER

Article 2 – Fonction Rondier : Mission générale –GF 3

Le Rondier est un agent travaillant en service continu sous responsabilité du chef de tranche, ou du chef de quart, et en liaison fonctionnelle avec le chef de bloc.

Le Rondier doit :

- assister le chef de bloc dans la conduite des installations de production,
- effectuer les tournées de surveillance et de contrôle sur les installations en question,
- réaliser les opérations courantes manuelles d'exploitation (manœuvre, réglages, nettoyage, petit dépannage),
- exécuter des travaux de maintenance autonome et de sécurité nécessaire au suivi et au bon fonctionnement de l'installation.

Cette période est une mise en formation.

Article 2-1 – Fonction Rondier –GF 4

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 6 mois à 1 an au précédent niveau (GF3).

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- connaître le rôle et le fonctionnement des installations du secteur d'affectation,
- effectuer les opérations de maintenance 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux⁵.

Article 2-2 – Fonction Rondier –GF 5

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 3 ans au précédent niveau (GF4).

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- agir sur l'ensemble de la tranche,
- avoir des connaissances suffisantes des différentes zones d'intervention.
- effectuer des interventions délicates sur les installations d'exploitation.

Article 2-3 – Fonction RONDIER –GF 6

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 3 ans au précédent niveau (GF5)

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- assister le chef de bloc sur certaines manœuvres en situation normale de fonctionnement.

⁵ Voir annexe.

Article 2-4 – Fonction Rondier- GF 7

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 3 ans au précédent niveau (GF6).

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- proposer des améliorations relatives à la sécurité, au process, aux consommations...

Article 2-5 – Fonction Rondier / Technicien d'Exploitation –GF 7

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 3 ans au précédent niveau (GF6).

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- assister le chef de bloc sur certaines manœuvres lors des périodes de démarrage et lors des périodes d'incidents
- assister le chef de quart dans les consignations.

Article 2-6– Fonction Rondier / Technicien d'Exploitation – Niveau GF 8

Le Rondier doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-1 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans au précédent niveau (GF7).

Le Rondier, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- en période normale de fonctionnement de la tranche, pouvoir remplacer le chef de bloc sur une période maximale d'une heure, en présence et sous la responsabilité du chef de quart ou du chef de tranche,
- lorsque la tranche est à l'arrêt, pouvoir remplacer le chef de bloc sur un poste complet, en présence et sous la responsabilité du chef de quart ou du chef de tranche,
- proposer des améliorations.

CHEF DE BLOC

Article 3 – Fonction Chef de Bloc : Mission générale –GF7

Le chef de Bloc est responsable de la conduite d'une tranche et des auxiliaires communs à partir de la salle de commande.

Il assure la marche optimale de la tranche dans le respect des règles d'exploitation, d'environnement et de sécurité.

Il est en liaison fonctionnelle directe avec les rondiers ; leur supérieur hiérarchique commun est le chef de tranche, ou le chef de quart.

Ce niveau correspond à la période de formation des agents issus de la promotion interne.

Article 3-1 – Fonction chef de Bloc –GF 8

Le Chef de Bloc, issu de la promotion interne, doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-2 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 12 à 18 mois au précédent niveau (GF7).

Ce niveau correspond au niveau d'entrée des agents recrutés et étant titulaires d'un diplôme bac +2 minimum.

Le Chef de Bloc, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- avoir des connaissances approfondies en matière de contrôle, de régulation et de technologie des matériels,
- conduire l'installation dans des conditions économiques optimales,
- encadrer les travaux de maintenance 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux⁶.

Article 3-2 – Fonction chef de Bloc – Niveau GF 9

Le Chef de Bloc doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-2 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans à ce précédent niveau (GF8).

Le Chef de Bloc, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- en période d'arrêt de la tranche, aider à la consignation ou réaliser les consignations sous la responsabilité du chef de tranche ou du chef de quart,
- assister le chef de tranche, ou le chef de quart, dans les différentes opérations quand la tranche est à l'arrêt.

Article 3-3 – Fonction chef de Bloc – GF 10

Le Chef de Bloc doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-2 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans au précédent niveau (GF9).

Le Chef de Bloc, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- réaliser les consignations sous la responsabilité du chef de quart ou du chef de tranche,
- en période d'arrêt de tranche, pouvoir remplacer le chef de quart, ou le chef de tranche, sur un poste complet,
- en période normale de fonctionnement de la tranche, pouvoir remplacer le chef de quart, ou le chef de tranche, sur une période maximale de une heure,
- mettre en œuvre les améliorations décidées et effectuer des bilans de celles-ci par retour d'expérience.

Article 3-4 – Fonction chef de Bloc –GF 11

Le Chef de Bloc doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-2 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans au précédent niveau (GF10).

⁶ Voir annexe

Le Chef de Bloc, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- réaliser des études sur des améliorations du process.

CHEF DE TRANCHE

Article 4 – Fonction chef de tranche – Niveau GF 10

Le Chef de Tranche est chargé d'apporter une aide au chef de quart (responsable de plusieurs tranches dans les centrales à trois tranches et plus), sur sa tranche d'affectation, pour la conduite et la surveillance des installations.

Le Chef de Tranche occupe une fonction mixte de commandement et de technicité, il a sous son autorité le personnel de la tranche dont il a la responsabilité.

Le Chef de Tranche doit :

- diriger et contrôler le travail des chefs de blocs et des rondiers,
- avoir des connaissances approfondies sur l'ensemble de l'installation dont il a la responsabilité,
- assurer les consignations de la tranche dont il est responsable,
- veiller à la sécurité des personnes et à la sûreté des installations,
- coordonner, assurer et faire réaliser les travaux de maintenance 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux¹ en liaison avec l'Unité de Service Maintenance,
- analyser et informer des différents incidents, accidents et dérives diverses,
- en période d'arrêt de tranche, pouvoir remplacer le chef de quart sur un poste complet,
- en période de fonctionnement normal de la tranche, pouvoir remplacer le chef de quart sur une période maximale d'une heure.

Article 4-1 – Fonction Chef de Tranche – GF 11

Le Chef de Tranche doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-3 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans au précédent niveau (GF10).

Le Chef de Tranche, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- proposer et étudier des améliorations envisageables en matière de sécurité, de process, d'organisation...
- effectuer des analyses approfondies des accidents et incidents qui ont eu lieu, et définir les améliorations à apporter.

Article 4-2 – Fonction chef de tranche – GF 12

Le Chef de Tranche doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-3 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 6 ans au précédent niveau (GF11).

En sus, la validation du passage de GF11 à GF12 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

¹ Maintenance niveaux 1, 2 et 3 : voir Annexe

Le Chef de Tranche, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- étudier et proposer des améliorations en matière de sécurité, de process, de gestion des coûts (...), et ce en concertation avec les chef de quart et le chef d'UP,
- mettre en œuvre ces améliorations telles que définies et validées,
- faire la synthèse des améliorations apportées par le bilan du retour d'expérience,
- réaliser des bilans d'exploitation relatifs à la production, la qualité, les consommables divers, etc.

CHEF DE QUART (CENTRALE MONO-TRANCHE)

Article 5 - Fonction Chef de Quart Centrale Mono-tranche – GF 10

Le Chef de Quart, responsable d'une tranche, est chargé de la conduite et de la surveillance de celle-ci, ainsi que des autres installations de la Centrale.

Le Chef de Quart de centrale Mono-tranche occupe une fonction mixte de commandement et de technicité, il a sous son autorité le personnel en roulement de l'exploitation.

Le Chef de Quart de centrale Mono-tranche doit :

- diriger et contrôler le travail des chefs de blocs et des rondiers,
- avoir des connaissances approfondies sur l'ensemble des installations,
- assurer les consignations,
- veiller à la sécurité des personnes et à la sûreté des installations,
- coordonner, assurer et faire réaliser les travaux de maintenance 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux¹ en liaison avec l'Unité de Service Maintenance,
- analyser et informer des différents incidents, accidents et dérives diverses.

En dehors de la présence du Chef de la Centrale, des chefs d'UP et des cadres d'astreinte, le chef de quart assure la responsabilité de l'ensemble du site.

Article 5-1 – Fonction Chef de Quart Centrale Mono-tranche – GF 11

Le Chef de Quart de Centrale Mono-Tranche doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-4 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 4 ans au précédent niveau (GF10).

Le Chef de Quart de centrale Mono-tranche, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- proposer et étudier des améliorations envisageables en matière de sécurité, de process, d'organisation (...) en concertation avec le chef d'UP,
- mettre en œuvre les améliorations telles que définies et validées,
- faire la synthèses des améliorations apportées par le bilan du retour d'expérience,
- réaliser des bilans d'exploitation relatifs à la production, la qualité, les consommables divers...
- effectuer des analyses approfondies des accidents et incidents qui ont eu lieu, et définir les améliorations à apporter,
- prendre en charge les études spécifiques à l'ensemble de la tranche dont il est responsable.

¹ Maintenance niveaux 1, 2 et 3 : voir Annexe

Article 5-2 – Fonction Chef de Quart Centrale Mono-Tranche – GF 12

Le Chef de Quart de Centrale Mono-Tranche doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-4 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 6 ans au précédent niveau (GF11).

En sus, la validation du passage de GF11 à GF12 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

Il a en charge, en sus des autres missions précédemment évoquées, les études générales relatives à la Centrale.

CHEF DE QUART (CENTRALE MULTI-TRANCHES)

Article 6 – Fonction Chef de Quart Centrale Multi-Tranches – GF 11

Le Chef de Quart de Centrale Multi-tranches occupe une fonction mixte de commandement et de technicité, il a sous son autorité le personnel en roulement de l'exploitation.

Il commande les manœuvres d'exploitation dans tous les services de la Centrale (chaufferie, machines, tableaux haute-tension et basse-tension) sous l'autorité du ou des chefs d'UP.

Le Chef de Quart de centrale Multi-tranches doit :

- diriger et contrôler la marche des tranches en fonction des demandes du CODAP,
- diriger et contrôler le travail des chefs de tranche (dans les centrales à trois tranches et plus), des chefs de blocs et des rondiers,
- utiliser au mieux les possibilités de l'installation qu'il exploite, afin d'obtenir le meilleur rendement possible (imbrûlés, eau d'appoint ...),
- avoir une connaissance approfondie des l'ensemble des installations de la Centrale,
- assurer les consignations,
- veiller à la sécurité des personnes et à la sûreté des installations,
- coordonner, assurer et faire réaliser les travaux de maintenance 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux¹ en liaison avec l'Unité de Service Maintenance,
- analyser et informer des différents incidents, accidents et dérives diverses,

En dehors de la présence du Chef de la Centrale, des chefs d'UP et des cadres d'astreinte, le chef de quart assure la responsabilité de l'ensemble du site.

Article 6-1 – Fonction Chef de Quart Centrale Multi-Tranches – GF 12

Le Chef de Quart de centrale Multi-Tranches doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-4 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 5 ans au précédent niveau (GF11).

En sus, la validation du passage de GF11 à GF12 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

¹ Maintenance niveaux 1, 2 et 3 : voir Annexe

Le Chef de Quart de centrale Multi-tranche, en sus des missions précédemment évoquées, doit :

- proposer et étudier des améliorations envisageables en matière de sécurité, de process, d'organisation (...) en concertation avec le chef d'UP,
- mettre en œuvre les améliorations telles que définies et validées,
- faire la synthèse des améliorations apportées par le bilan du retour d'expérience,
- réaliser des bilans d'exploitation relatifs à la production, la qualité, les consommables divers...
- effectuer des analyses approfondies des accidents et incidents qui ont eu lieu, et définir les améliorations à apporter,
- prendre en charge les études spécifiques à l'ensemble de la tranche dont il est responsable.

En sus de la conduite de sa tranche, il assure la coordination des autres tranches.

Article 6-2 – Fonction Chef de Quart Centrale Multi-Tranches (au minimum 3 Tranches) – GF 13

Le Chef de Quart de centrale Multi-Tranches doit avoir fait valider ses connaissances et ses compétences professionnelles conformément aux dispositions de l'article 1-3-4 du présent accord, et ce après avoir justifié d'une expérience d'une durée moyenne de 6 ans au précédent niveau (GF12).

En sus, la validation du passage de GF12 à GF13 fera l'objet d'un entretien individuel effectué par la Gestion des Cadres, après avis d'expert technique émis par le CERCHAR.

Il a en charge, en sus des autres missions précédemment évoquées, les études générales relatives à la Centrale.

CLAUSES GENERALES

Article 7 – Clauses Générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivant du Code du travail.

Article 7-1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de la date de signature.

Article 7-2 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie, et sous réserve de respecter un préavis de deux mois.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de la SNET se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Au delà de ce délai, la société ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord.

Article 7-3 – Consultation du CSC CMP

Le CSC CMP a été consulté et a rendu son avis sur le projet du présent accord lors de la réunion du 14 octobre 2003.

Article 7-4 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi de Nanterre et du Secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil-Malmaison, le 21 octobre 2004

Pour la SNET, la SETNE, la SETCM
Le Président du Directoire
Monsieur Joaquin GALINDO VELEZ

Pour la CGT

Pour FO

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour la CFE CGC

ANNEXE A L'ACCORD DU 21 OCTOBRE 2004
DEFINITION DES TACHES DE MAINTENANCE DE NIVEAUX 1, 2 ET 3
CONFIEES A L'EXPLOITATION

L'ensemble de ces travaux de maintenance de niveaux 1, 2 et 3 seront réalisés en tenant compte de la disponibilité des équipes d'exploitation et en accord avec le chef de Quart.

L'US Maintenance, par l'intermédiaire du Bureau des Méthodes ou d'une cellule de coordination, se chargera d'apporter toute l'aide nécessaire (formations, préparations, assistance, etc..) afin que ces travaux se réalisent en toute sécurité et dans les meilleures conditions techniques.

Il est précisé que l'exécution des travaux de maintenance de niveaux 2 et 3 ne sera demandée et appréciée que dès lors que le salarié aura été formé à l'exécution de ces tâches, d'une part, et que l'organisation du service prévoit l'exécution de ces tâches par le salarié en question, d'autre part.

1- MAINTENANCE DE NIVEAU 1 (OU AUTONOME)

- ❖ Maintenance qui permet par des tâches simples d'assurer le fonctionnement des équipements en toute sécurité et avec les meilleures performances. Ces opérations se réalisent en fonctionnement ou en période d'arrêt.

Exemples :

- | | |
|--|--|
| ○ <i>Contrôle de sécurité (AU),</i> | ○ <i>Graissage préventif,</i> |
| ○ <i>Nettoyage cellule détection flamme,</i> | ○ <i>Ramonage prises de pression,</i> |
| ○ <i>Remplacement des filtres,</i> | ○ <i>Eclairage, voyants,</i> |
| ○ <i>Contrôle de niveaux d'huile,</i> | ○ <i>Remplacement papiers enregistreurs.</i> |

- ❖ Tâches d'interventions systématiques

- ❖ Actions curatives correspondant à de petits travaux pouvant être réalisés rapidement et devant être terminés au cours du poste de la personne les initiant. Ces actions ne doivent pas modifier l'installation et ne doivent pas nécessiter d'habilitation particulière. La technicité demandée par ces travaux doit être en adéquation avec celle des exécutants.

2 – MAINTENANCE DE NIVEAU 2

La maintenance de Niveau2 est notamment liée aux organisations propres à chaque site.

- ❖ Tâches nécessitant une préparation par l'US Maintenance et pouvant être exécutées :
 - Au cours d'arrêts de tranche
 - Sous la responsabilité de l'exploitation
 - Au cours du poste de l'équipe d'exploitation qui a en charge les travaux (tâches limitées à un poste)

3– MAINTENANCE DE NIVEAU 3

- ❖ Tâches nécessitant :

- Une préparation par l'US Maintenance
- Un encadrement par l'US Maintenance (donc sous sa responsabilité),
- Eventuellement, pour le personnel d'exploitation, un changement d'organisation de travail (modification de roulement) lors des arrêts annuels par exemple.
- Bonne technicité, donc assistance et formations.

- ❖ Et exécutées :

- Au cours d'arrêts de tranche
- Sous la responsabilité de l'US Maintenance et dépassant le poste.