# «Une ambition sociale pour le projet industriel du parc nucléaire»

Accord EDF SA

PS FC

# SOMMAIRE


PREAMBULE 4

## 1. FIABILITE DES COMPETENCES POUR RELEVER NOTRE DEFI INDUSTRIEL ET GARANTIR DURABLEMENT LA PRIMAUTE SURETE 4

1.1. LE RENOUVELLEMENT ET L'ADAPTATION DES COMPETENCES 5
- 1.1.1. Taux global de remplacement des effectifs sur la période de l'accord 5
- 1.1.2. Alternance 6
- 1.1.3. GPEC 6
- 1.1.4. Formation, recrutement et ancrage local 7

1.2. LE PROGRAMME COMPETENCES 7

1.3. DE LA VISIBILITE POUR TOUS LES METIERS DE LA DPN 7

1.4. ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL 9
- 1.4.1. Intégration des jeunes embauchés et des nouveaux arrivants 9
- 1.4.2. L'intégration du handicap 9
- 1.4.3. Développement des compétences, des parcours professionnel et de la mobilité 10
- 1.4.4. Parcours professionnel des formateurs 10
- 1.4.5. Le programme Leadership pour les managers 11

1.5. LA RECONNAISSANCE 11
- 1.5.1. Reconnaissance collective et individuelle 11
- 1.5.2. L'alternance ou l'opportunité d'une intégration et d'une professionnalisation réussie 11
- 1.5.3. La transmission des savoirs 12
- 1.5.4. La mémoire des bâtisseurs 12
- 1.5.5. La reconnaissance, facteur de motivation et d'engagement 13

## 2. UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POUR LES SALARIES DE LA DPN1

2.1. ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL 14
- 2.1.1. Santé et sécurité : une vigilance partagée 14
- 2.1.2. Anticipation des conséquences liées aux transformations 14
- 2.1.3. S'engager à respecter les temps de vie personnelle 14
- 2.1.4. Locaux et conditions de travail 15
- 2.1.5. Logement des salariés de la DPN 15
- 2.1.6. Démarche d'écoute des salariés 16

2.2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL 16
- 2.2.1. Des organisations simples et harmonisées 16
- 2.2.2. Rémunération associée 17




PS FC H. K

3. POLITIQUE INDUSTRIELLE ET PRESTATAIRES 18

3.1. FAIRE ET FAIRE-FAIRE 18

3.2. LA SOUS-TRAITANCE SOCIALEMENT RESPONSABLE 18

3.3. LA DECLINAISON DU CAHIER DES CHARGES SOCIAL DU CSFN 18

4. DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD 19

5. DISPOSITIONS FINALES 19

ANNEXE N°1 20

ANNEXE N°2 21

PS



FC

## PREAMBULE

Alors que s'engage, au sein de la DPN (dans les CNPE et les deux unités nationales, UNIE et UTO), un programme qui vise à allonger la durée de fonctionnement des centrales, en parallèle se déroule le renouvellement de nos compétences. L'heure est à l'intégration des arrivants, à la transmission d'une culture d'une génération à une autre. L'enjeu est d'une ampleur similaire à celle qu'a connue le Parc à ses débuts avec une différence notable : cette fois ci, des « aînés » sont là pour transmettre plus de deux décennies de culture du nucléaire.

Nous sommes aujourd'hui au cœur d'un contexte en forte évolution avec des exigences en matière de réglementation, de transparence, de qualité de vie au travail, de santé publique et d'environnement. Le retour d'expérience de Fukushima réaffirme la nécessité de plus de transparence dans le débat politique qui s'est engagé, mais doit aussi nous mobiliser, nous inciter à démontrer la force de nos valeurs et l'engagement professionnel qui les met en œuvre.

Le projet industriel du parc en exploitation exprimé au travers de « Génération 2020 » vise donc à mobiliser toutes les femmes et les hommes de la division et à transmettre et développer les compétences pour faire face aux enjeux majeurs auxquels la filière doit répondre dans les prochaines années.

Comme cela a été réaffirmé lors de la présentation du projet industriel du parc en exploitation en CCE le 4 octobre 2012, la direction du parc nucléaire et les organisations syndicales conviennent de doter le projet industriel de la division d'une ambition sociale qui permette d'accompagner les enjeux qui sont devant nous. C'est l'objet de ce présent accord qui s'inscrit pleinement dans le projet Génération 2020.

A la suite des différents accords signés et notamment l'accord «Dynamiser les relations sociales » et l'accord « répondre aux enjeux de demain au sein de la DPN », les signataires du présent accord souhaitent poursuivre un dialogue social pérenne qui vienne nourrir le projet génération 2020 tout en s'inscrivant dans le cadre de cohérence de l'accord DPI 2013-2015 et dans l'agenda social d'EDF SA dont les accords négociés sur la période s'imposeront naturellement à la DPN comme aux autres entités.

## 1. FIABILITE DES COMPETENCES POUR RELEVER NOTRE DEFI INDUSTRIEL ET GARANTIR DURABLEMENT LA PRIMAUTE SURETE

La DPN doit relever les défis industriels à venir dans le cadre d'un fort renouvellement des compétences d'ores et déjà engagé.

Pour assurer la performance et pour préparer l'avenir, les signataires conviennent de travailler ensemble à :

- Sécuriser le renouvellement et l'adaptation des compétences pour la période 2013 – 2015
- Poursuivre le déploiement du « programme Compétences » à la DPN au service du professionnalisme des femmes et des hommes
- Donner de la visibilité et des perspectives pour tous les métiers de la DPN
- Accompagner chacun dans son parcours professionnel et valoriser celui-ci
- Utiliser et mettre en œuvre toutes les modalités de reconnaissance des salariés.

PS FC



19.16

# 1.1. LE RENOUVELLEMENT ET L'ADAPTATION DES COMPETENCES

## 1.1.1. Taux global de remplacement des effectifs sur la période de l'accord

Les effectifs à la DPN entre 2009 et 2012 ont augmenté de plus de 2 000 salariés. Dans la continuité de cette dynamique, il est convenu, pour la période du présent accord (2013 – 2015), les éléments suivants :

La cible d'effectif prévisionnel en fin du présent accord sera de 23 250 environ pour un effectif fin 2012 de 21 242 salariés intégrant 2 300 pépinières, soit une augmentation d'effectifs de l'ordre de 2 000 salariés à l'issue de la période concernée par cet accord. Cette augmentation d'effectif à la DPN se répartit de façon prévisionnelle de la manière suivante :

- 375 pour le post-Fukushima (FARN, renfort conduite, renfort équipes locale de crise...) en complément des 204 déjà notifiés en 2012,

- 740 pour les besoins des arrêts chargés et du Grand Carénage (techniciens, chargés d'affaire, chargés de surveillance et d'intervention, chargés de préparation, correspondants métiers...), en complément des 85 déjà notifiés en 2012. Ces effectifs se répartiront en trois parts de façon globalement équivalente : pour tous les sites, pour les sites concernés par les VD Grand carénage, et enfin pour les ressources mutualisées au service des centrales.

- 385 pour le nouveau modèle d'exploitation (projet REX, programme compétences, chimie-environnement, prévention des risques,...) en complément des 87 déjà notifiés en 2012,

- 500 pour les activités réinternalisées et les évolutions de périmètre d'activité (pour responsable de zone, en appui sur la prévention des risques et la logistique en arrêt de tranche, Coordination BR, planificateurs, protection de site, chargés de surveillance...).

Cette évolution des effectifs est en partie due à la mise en œuvre élargie des travaux postés pendant les arrêts de tranche, facteur de réussite pour atteindre la performance industrielle en toute sureté et sécurité.

- Le taux de remplacement sera de 165% (embauches externes/ départs en retraite sur la période), au niveau de la Division. Si l'évaluation du nombre de départs en retraite se confirme sur la période, et en intégrant le solde des imports/exports, ce taux de remplacement pourra même atteindre 170%.

- A ce jour, les départs en retraite prévisibles sur la période de l'accord sont de l'ordre de 2 500. Parmi ces départs, environ 180 salariés disposant d'un CET de plus d'un an sont susceptibles de partir sur la période de l'accord. Afin de faciliter les transferts de compétences clés dans les collectifs impactés par des absences liés à des CET de longue durée (supérieurs à un an), la DPN veille à compenser, sur la durée de l'accord, l'impact en terme d'effectifs des départs en CET de longue durée, pris à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

- Ce taux de remplacement reviendrait donc à faire 4 125 embauches externes sur la période de l'accord. Ces embauches permettent le remplacement des départs en retraite et le gréement des nouveaux projets. Les recrutements toucheront donc tous les métiers, y compris ceux du tertiaire.

La cible d'embauches s'attachera à valoriser l'embauche de salariés en situation de handicap, en cohérence avec les accords en vigueur (accord collectif d'EDF SA signé le 13 Mai 2013 et accord cadre sur le dialogue social de la DPI de Février 2013). Un objectif de 40 embauches par an est fixé.

La cible d'embauches veillera également à respecter un objectif minimum de 15% des embauches dans le collège exécution, en particulier dans les métiers de la Conduite, de la Protection de Site et de Maintenance au sens du périmètre historique du NCME (incluant la logistique et la prévention des risques).

Ré internalisation

Sur la durée de l'accord, des activités seront ré-internalisées progressivement dans le but de renforcer notre maitrise technique et industrielle. Certaines activités seront réalisées au sein des CNPE, d'autres au sein de l'ULM et les dernières par une entité mutualisée qui sera créée au sein de l'UTO :

- Responsables de zone, en appui sur la prévention des risques et la logistique en arrêt de tranche,
- Coordonateurs BR et assistants coordonateur,
- Planificateurs,
- Chargés d'affaire et chargés de surveillance : dans la continuité de la ré-internalisation d'une partie des activités de robinetterie à l'ULM, une réflexion est engagée pour ré-internaliser une partie des activités de machines tournantes et de soudage,
- Protection de Site : à la suite du diagnostic réalisé sur le métier, un renforcement du gréement des équipes est engagé pour atteindre d'ici la fin de l'accord un modèle basé sur des équipes de 6 salariés EDF (mini 5), avec une contribution aux missions incendie.

## 1.1.2. Alternance

Conformément à la politique déjà mise en œuvre en faveur de l'alternance, la DPN s'engage à :

- Accueillir a minima 4% d'alternants de tous niveaux de formation, du CAP au BAC+5 dès 2013, 4,5% en 2014 et atteindre 5% à la fin de la période de l'accord (soit plus de 1000 alternants en cours en permanence). Chaque année, dans le prolongement de l'accord DEFI, une vingtaine de nouveaux alternants de niveau CAP sera accueillie.
- Recruter chaque année, sur la période de l'accord, sur l'ensemble des embauches du collège cadre, un minimum de 5% de jeunes diplômés issus de l'alternance.
- Recruter chaque année, sur la période de l'accord, sur l'ensemble des embauches du collège exécution et maîtrise, entre 20 et 25% de jeunes diplômés issus de l'alternance.

Par ailleurs, les règles de fonctionnement et l'indemnisation des alternants exerçant une activité en 3*8 au sein d'une équipe fonctionnant habituellement en continu (en conduite ou protection de site) sont à l'étude. Ce nouveau dispositif fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et sera mis en œuvre pour les nouveaux contrats d'alternance signés à partir de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les bonnes pratiques en matière de suivi des alternants seront identifiées et partagées entre unités (par exemple : conseil des apprentis).

## 1.1.3. GPEC

Les évolutions des orientations stratégiques et modèles d'activités des métiers, la politique industrielle des métiers, données d'entrée de la GPEC, les orientations de l'Emploi par métier et grands projets, les tendances des métiers (métiers en croissance, en décroissance et d'appel) feront l'objet d'une concertation constructive avec les représentants du personnel. Cette concertation se tiendra au niveau de la division et de l'ensemble des unités. Les six CNPE engagés dans un processus expérimental, dans le cadre de l'accord GPEC signé le 16 février 2013, feront l'objet d'un accompagnement spécifique de la Division.

Afin d'anticiper le remplacement des départs en retraite et d'assurer le transfert des compétences nécessaires à ses activités, les signataires réaffirment leur volonté de pérenniser le dispositif « pépinières[1] » nécessaires pour assurer le renouvellement des compétences. Le gréement de ces emplois « pépinières » est réalisé à la fois par des embauches et des mutations. Ces emplois dits « pépinières » sont définis, au sein de chaque unité, au regard de leur GPEC.

Pour les unités d'ingénierie nationale (UNIE et UTO), un travail spécifique sera engagé pour identifier et capitaliser les compétences clés partant à la retraite dans les prochaines années.

Les organigrammes des unités seront mis à disposition des organisations syndicales locales. Il s'agit d'un outil de travail actualisé qui permet d'avoir une vision des organisations en place à un instant donné avec la position des agents.

1 Une pépinière est composée de personnes en formation, n'ayant pas acquis l'ensemble des compétences requises pour exercer de manière autonome une activité professionnelle. La pépinière est nécessaire pour préparer le remplacement des départs à venir de manière anticipée et pluriannuelle (accord de 2009).

### 1.1.4. Formation, recrutement et ancrage local

Dans cette période de renouvellement des compétences, la DPN a l'opportunité de pouvoir concilier la recherche de compétences et une solidarité avec les territoires sur lesquels nous sommes implantés pour soutenir et favoriser les bassins d'emplois.

Des initiatives locales, basées sur des conventions, seront lancées en direction des lycées et écoles afin de promouvoir les formations spécifiques à nos métiers, en lien avec les organisations professionnelles travaillant dans le nucléaire.

Dans le cadre des recrutements à réaliser et en lien avec les directions régionales de l'emploi, des contacts locaux avec les agences de Pôle Emploi et les missions locales seront aussi initiés. Des démarches participant à embaucher des salariés d'entreprises en forte tension économique seront recherchées, en lien avec nos besoins en compétences.

## 1.2. LE PROGRAMME COMPETENCES

Le programme compétence constitue un pilier du projet génération 2020, qui a pour objet de permettre à la DPN de relever son défi industriel et de préparer l'avenir.
Dans ce cadre, il vise à renforcer en permanence le professionnalisme de tous les acteurs de la DPN, salariés EDF et intervenants prestataires. Le partenariat entre la DPN et l'UFPI permet à ce titre d'atteindre ces objectifs et de consolider nos fondamentaux. Les actions locales visent à repositionner le management en pilotage des compétences. Ces actions seront mesurées dans le cadre d'un référentiel de management des compétences, conforme aux meilleures pratiques internationales des exploitants nucléaires.

En outre et en complément de l'appui aux unités mis en place au niveau national pour le déploiement du programme, des moyens conséquents seront mis en œuvre :

- des ressources complémentaires allouées aux unités en fonction du planning de déploiement : en moyenne, 6 salariés EDF pour un CNPE 2 tranches, 10 pour un CNPE 4 tranches et 13 pour un CNPE 6 tranches. Ces ressources permettent notamment de mettre en place des référents métier.

- des moyens matériels au travers de la construction d'espaces maquettes (en complément des chantiers écoles),

- de 5 simulateurs « pleine échelle » supplémentaires de nouvelle génération en cours de construction et des simulateurs numériques,

- des missions ponctuelles et de courte durée sur le développement du geste professionnel.

## 1.3. DE LA VISIBILITE POUR TOUS LES METIERS DE LA DPN

Au-delà des mesures prévues dans l'accord DPI, l'ambition de la DPN est d'ouvrir, sur la période de l'accord, une concertation aux niveaux national et local, afin de donner de la visibilité et des perspectives à chaque métier :

- CONDUITE intégrant le REX Fukushima,

- MAINTENANCE, avec un ré-indiçage du Noyau de Cohérence de la Maintenance en Exploitation (NCME) à la lecture des premières années de mise en œuvre, mais aussi pour mettre en exergue les spécificités de plusieurs métiers.

    - Mécanique, chaudronnerie robinetterie et électricité

FC
PS

- Automatismes
- Essais
- Logistique et Magasins
- Combustible nucléaire
- Chimie Environnement
- Prévention des risques

- METIERS DE PROJET
  - TEM
  - AT
  - Pluriannuel
  - Planification

- SURETE, QUALITE ET INGENIERIE
  - Métiers de la sûreté qualité
  - Métiers d'ingénierie
  - Service d'inspection reconnu

- TERTIAIRE TECHNIQUE, APPUIS ET TERTIAIRE
  - Système d'information
  - Métiers médicaux et SST
  - Protection de site
  - Assistance tertiaires
  - Documentation
  - RH
  - Gestion finances
- ENCADREMENT, MPL ET MDL.

Concrètement, pour chaque métier, il sera mis en place ou réinterrogé quand cela existe déjà :

- une animation en réseau,
- un cursus de formation (prévoyant la formation d'entrée, des formations de perfectionnement),
- une plus grande visibilité sur les parcours professionnels possibles, en y intégrant la possibilité de parcours croisés,



PJ FC

- des références en matière d'organisation, et les éventuelles conséquences en terme d'évolutions d'emplois...

Le principe est de professionnaliser chacun, de valoriser l'image du métier en renforçant les compétences, les échanges de bonnes pratiques, de favoriser les passerelles d'un métier à un autre.

Une présentation au niveau national sera proposée aux organisations syndicales, afin de recueillir leurs remarques en amont de la diffusion des évolutions envisagées.

Pour certains métiers, cette concertation pourra prendre la forme d'une table ronde ou d'assise (pour l'encadrement) qui débutera dès le second semestre 2013 (en juillet 2013 pour le métier des automaticiens par exemple).
Le calendrier pour l'ensemble des métiers sera arrêté d'ici la fin de l'année 2013.

## 1.4. ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

### 1.4.1. Intégration des jeunes embauchés et des nouveaux arrivants

Afin de mieux intégrer les nouveaux arrivants et les jeunes embauchés, il est proposé les actions suivantes :

- Systématiser dans chaque académie des métiers une présentation des métiers de la DPI et des passerelles possibles,

- Intégration des nouveaux embauchés : 85% des salariés seront affectés en poste y compris les postes pépinières avec une description d'emploi dès l'embauche et 100% au plus tard dans l'année du stage statutaire,

- Faire vivre le vivier des candidats stagiaires et alternants présents dans les autres divisions de la DPI,

- Construire des parcours d'intégration puis de professionnalisation pour les jeunes cadres directement recrutés dans les unités nationales d'ingénierie (UNIE ou UTO), leur permettant de mieux découvrir les métiers exercés en CNPE.

### 1.4.2. L'intégration du handicap

L'accord 2013-2015 d'EDF S.A. pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap a été signé le 15 mai 2013. Dans la déclinaison de cet accord, les parties s'entendent sur l'importance de :

- Recueillir les meilleures pratiques des unités dans le domaine,

- Accompagner le management sur les possibilités d'aides à l'intégration du handicap,

- Informer chaque salarié en situation de handicap de ses droits et des aides à sa disposition,

- Sensibiliser le collectif de travail accueillant un salarié en situation de handicap pour préparer son arrivée et faciliter son intégration,

FC



PS

- Faire recevoir tous les ans et chaque fois que nécessaire chaque salarié ayant une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) par le correspondant handicap de l'unité en lien avec le service de santé au travail,

- Veiller à la professionnalisation des correspondants « handicap »,

- Garantir un minimum de 3 jours par an au correspondant handicap pour nouer des liens à l'externe et encourager la pro-activité dans la recherche de candidature TH (participations aux forums recrutements, rencontre avec les missions handicap d'écoles ou associations...),

- Accorder le temps nécessaire (de l'ordre de 3 jours par mois) au correspondant handicap pour remplir ses missions.

## 1.4.3. Développement des compétences, des parcours professionnel et de la mobilité

- L'accord DPI prévoit que chaque salarié qui en fait la demande sera reçu par la filière RH pour examiner les conditions et modalités de son évolution dans son parcours professionnel et accompagner l'accès éventuel aux formations de catégories 2 (formation promotionnelle ou accompagnant la promotion). Afin de prendre en compte l'extension de cette modalité déjà prévue pour les cadres à d'autres collèges, une réflexion sera engagée, dans l'année suivant la signature de l'accord, pour trouver les modalités les plus adaptées, en tenant compte notamment de la taille des sites, pour une mise en œuvre courant 2014.

- La visibilité des parcours possibles entre emplois sera renforcée au sein de la même plage ou vers une plage supérieure, en particulier par bassin d'emplois, dans ou hors de la Division, de la DPI et plus largement dans le groupe EDF, à l'occasion d'échanges avec le management et/ou la filière RH.

- Tout particulièrement, un travail d'identification d'emplois passerelles, entre la DPN, la DIN et la DAIP (ULM, UFPI) sera réalisé afin de proposer des parcours professionnels aux salariés des unités de ces divisions. Pour les Unités nationales, ce travail s'engagera en lien avec les réflexions que la DIN a initiées dans le cadre de la description de ses Plans de Développement des Compétences (PDC).

- Une réflexion sur des parcours professionnels par plaque régionale sera lancée, afin de permettre des développements professionnels autour de mobilités fonctionnelles et entre Divisions, afin de limiter les mobilités géographiques imposant des déménagements familiaux.

- L'accompagnement et la préparation des changements de collège seront poursuivis. La division s'engage à réaliser en unité une communication régulière (y compris sur Vivre EDF on line) sur les formations promotionnelles promues dans l'accord Défi (CIC, FPCAE, CIM, FPMAE, CEC, et le dispositif APMC) et à désigner un interlocuteur dédié à ces questions au sein de chaque unité.

- La possibilité d'utilisation des DIF, par exemple pour une formation aux langues étrangères sera rappelée.

## 1.4.4. Parcours professionnel des formateurs

L'ambition de la DPN est de garantir, sur la période de l'accord, l'équilibre entre formateurs jeunes cadres et formateurs expérimentés.

Pour sécuriser la GPEC des formateurs, la DPN s'engagera sur les volumes de formateurs mis à disposition de l'UFPI (sur la période de l'accord, une cinquantaine de mouvements par an sont à prévoir). Ceci permettra d'assurer un nombre de formateurs ayant le niveau de compétences requis pour exercer cette mission au regard des prévisions de volumes de formation dans les domaines couverts par l'UFPI.



PS FC 4.16

Afin de favoriser leur retour en unité, le site de proximité proposera des missions spécifiques ou des immersions adaptées aux parcours professionnels des formateurs.

### 1.4.5. Le programme Leadership pour les managers

Afin d'aider les managers dans l'exercice de leurs responsabilités, un programme de formation sera déployé progressivement dans chaque unité.

Ce programme « Leadership nucléaire », est structuré autour de 5 fondamentaux :

- incarner la primauté sûreté
- anticiper et piloter les performances
- montrer un focus opérationnel
- faire confiance, écouter et responsabiliser
- être exemplaire et démontrer la solidarité managériale

## 1.5. LA RECONNAISSANCE

Pour accompagner le projet industriel, en complément des recrutements, des moyens de formation, de la visibilité donnée aux métiers, la DPN souhaite donner des signes de reconnaissance pour valoriser à la fois les réussites collectives et individuelles. Comme le prévoit l'accord DPI, des signes seront donnés aux salariés particulièrement impliqués dans le transfert de compétences.

### 1.5.1. Reconnaissance collective et individuelle

Les signataires du présent accord conviennent de réfléchir, lors du 1er semestre 2014, à un système de reconnaissance plus collectif que le système retenu pour la PVA qui viendrait se substituer au système existant, dans le but de trouver un bon équilibre entre la reconnaissance des réussites collectives de tous les salariés liées aux résultats de production (Kif+Kipr) et sécurité, en toute sûreté et la reconnaissance de l'implication individuelle.

### 1.5.2. L'alternance ou l'opportunité d'une intégration et d'une professionnalisation réussie

La DPN souhaite reconnaitre spécifiquement l'implication des salariés dans le tutorat des alternants. L'investissement dans la fonction tutorale, qui se réalise sur la base du volontariat, concourt à la professionnalisation du salarié qui l'exerce.

Cette mission tutorale assurée par des maitres d'apprentissage, formés et disposant d'une lettre de mission (précisant le temps et les moyens dédiés), donnera lieu à des mesures de reconnaissance associées.

L'évaluation de la mission tutorale est réalisée lors de l'entretien individuel annuel avec le manager.

Outre l'abondement de ses heures de DIF (selon les règles en vigueur au sein d'EDF), une prime sera versée aux maitres d'apprentissage d'alternants (c'est-à-dire titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) selon les modalités suivantes :

- Une prime basée sur une obligation de moyens (et non de résultat sur l'obtention d'un diplôme), d'un montant identique, est versée quel que soit le diplôme préparé, par contrat d'alternance. Ce montant est fixé à :
    - 500 euros pour une alternance d'un an, versée la première année,
    - 200 euros supplémentaires pour une alternance de 2 ans, versée la 2nde année,
    - 200 euros supplémentaires pour une alternance de 3 ans ou plus, versée la 3ème année.

FC
PS
9.16

Cette prime sera versée sur la paie du mois de septembre.

La limitation à un contrat d'alternance par maître d'apprentissage sera recherchée.

Cette mesure est applicable pour tous les contrats en cours et signés sur la période de l'accord.

La prime est versée sous réserve que les critères suivants soient satisfaits :

- Des comptes-rendus réguliers sont réalisés par le maitre d'apprentissage,
- Le maître d'apprentissage est impliqué dans les jurys d'évaluation,
- Le maître d'apprentissage contribue au suivi formalisé de l'alternant avec l'organisme de formation.

Ces dispositions seront précisées dans un référentiel.

## 1.5.3. La transmission des savoirs

Au-delà de la transmission naturelle entre collègues, et compte tenu de l'enjeu que représente le renouvellement des compétences, du volume important de nouveaux arrivants et du rôle dévolu aux « ainés » dans l'intégration des nouveaux embauchés, la DPN souhaite reconnaitre l'implication des salariés qui s'investissent durablement dans l'accompagnement des jeunes embauchés inscrits dans un dispositif de pépinière. La DPN s'engage à accompagner ces populations par le biais de formations adaptées.

En application de l'accord DPI, une prime de 500 euros sera attribuée aux salariés porteurs d'une expérience et de compétences reconnues dans le métier, qui s'investissent dans l'accompagnement des pépinières dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- Il consacre une partie conséquente de son temps (de l'ordre de 30% de son temps) à la mission d'accompagnement (ce n'est pas pour autant sa mission principale).
- Il contribue à la montée en compétence des nouveaux arrivants, à partir d'un référentiel formalisé, et est associé à l'évaluation.
- Il alimente un « carnet de compagnonnage ».
- La qualité du compagnonnage est évaluée par le management à l'issue de la mission. Cet investissement sera systématiquement tracé et valorisé dans le cadre de l'entretien individuel annuel.
- Il réalise cette mission depuis plus de 2 ans.

Cette prime sera versée sur la paie du mois de septembre.

Ces conditions seront également précisées dans un référentiel.

Par ailleurs, une lettre de mission doit être formalisée avec son management en amont de la mission.

En complément, pour les salariés ayant un engagement remarquable dans le transfert des compétences dans le cadre du Programme Compétences, quelques AIC (Augmentation Individuelle au Choix) complémentaires par unité seront attribués.

## 1.5.4. La mémoire des bâtisseurs

Les salariés qui détiennent des compétences « clefs » et qui accepteront, sur sollicitation du management, de poursuivre leur activité à minima 12 mois minimum au-delà de leur date de départ en retraite initialement prévue, pourront se voir proposer une mission spécifique de transfert de compétences. Leur emploi sera alors identifié en étoffement en nombre. Le cadre de cette mission sera formalisé (durée, attendus, rythme, horaires et reconnaissance associée). Cette mission sera reconnue, dès son démarrage, par l'octroi d'AIC (Augmentation Individuelle au Choix) dans le cadre d'un contingent supplémentaire.

De la même manière, le présent accord prolonge la possibilité prévue dans l'Accord de 2009 de valoriser les acquis de l'expérience notamment pour ceux, proches du départ en inactivité, qui s'investissent dans le transfert des compétences. Une mission de transfert de compétences est envisageable, pour tous les métiers, s'inscrivant dans la perspective d'un GF 10. Dans ce cadre, les agents pourront être promus sur un emploi dédié principalement à cette mission, créé de manière temporaire sur la période, au sein des services.

Afin de faciliter la transition entre activité et retraite, la DPN:

- favorisera le recours aux formations de transferts de savoir-faire (TSF) à destination de ces salariés.
- s'appuiera sur les dispositions de l'accord CET ouvert aux salariés à deux ans de leur départ en inactivité afin qu'ils puissent progressivement réduire leur temps de travail.

La DPN participera à l'identification des meilleures pratiques à la DPI sur le transfert des connaissances et compétences des séniors les plus expérimentés vers les autres salariés. La DPN déclinera les bonnes pratiques retenues dans ses unités.

## 1.5.5. La reconnaissance, facteur de motivation et d'engagement

La DPN déclinera les dispositions de l'accord DPI :

- Réaliser la cartographie des positions des salariés sur les plages de GF et vérifier que tous les GF de la plage sont utilisés quels que soient les métiers et collèges. A l'occasion des comités de suivi de l'accord nationaux et locaux, cette cartographie sera présentée.

- Il est réaffirmé que les parcours professionnels s'appuient sur l'appréciation des compétences et du professionnalisme synthétisé lors des entretiens individuels. Cela se traduit, quel que soit le métier et le collège, par l'utilisation de l'ensemble de la plage de GF des emplois.

- Réaliser systématiquement un bilan de rémunération lors d'un passage maitrise-cadre dans l'objectif de garantir la progression du niveau de rémunération avant et après le passage dans le collège cadre à contraintes égales.

- Accompagner d'une prise de GF immédiate les mutations faites dans le cadre de postulation sur un emploi en plage M3E supérieure (ex : salarié en GF 9 d'une plage 7-9 qui postule sur un poste en 9-11), sauf si cette mutation nécessite pour le salarié une professionnalisation complémentaire, au regard de l'appréciation du professionnalisme attendu sur le nouvel emploi. Cette mesure est le prolongement de celle figurant dans l'accord DPN de 2009. La professionnalisation complémentaire doit être jalonnée sur l'année suivant la mutation. Un suivi nominatif de toutes les situations individuelles concernées sera réalisé dans chaque unité pour fiabiliser la mise en œuvre de cette mesure. L'utilisation de la DP 20-159 reste d'application.

- Lors d'un changement d'emploi sur une même plage de GF suite à postulation sur poste vacant, si le salarié est déjà au niveau de GF le plus haut de sa plage (ex : salarié en GF 15 qui postule sur un emploi de la plage C) il pourra bénéficier d'une évolution d'un ou deux NR au 1er janvier qui suit le changement d'emploi dès lors que ses objectifs sont atteints.

- Examiner les situations des salariés sans évolution de GF depuis plus de 6 ans dans la mesure où ils ont une possibilité d'évolution de GF à l'intérieur de leur plage d'emploi. Le bilan sera présenté globalement au niveau du groupe de suivi de l'accord et les situations seront examinées localement.

- Examiner la situation des salariés partant à la retraite dans les 2 ans et particulièrement ceux dont le niveau estimé de pension pour une période complète d'activité est le plus modeste. Une première étude portera sur les salariés à deux ans du départ en retraite positionnés à un NR inférieur ou égal au NR 120 échelon 10.

fc



PJ DH

# 2. UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POUR LES SALARIES DE LA DPN

L'environnement de travail et la fiabilité des organisations sont des leviers majeurs pour améliorer la qualité de vie et la santé au travail des salariés de la DPN. Cette dernière constitue un des axes importants de la prévention des risques et des politiques RH au sein de la Division. A ce titre, l'ambition des signataires est de poursuivre la mise en œuvre des organisations et des conditions favorables au travail de qualité, gage de performances durables.

## 2.1. ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

### 2.1.1. Santé et sécurité : une vigilance partagée

La DPN réaffirme la priorité absolue qu'elle accorde à la santé et à la sécurité de chacun des salariés intervenants sur ses installations. L'ambition est de contribuer à la division par 2 en 5 ans du Tf des accidents, dans la lignée de la décision du Président d'EDF du 10 avril 2013.

Elle se concrétisera, sur les trois années à venir, au travers d'un plan d'action sécurité pluriannuel, partagé en CHSCT et mis en œuvre.

Un préventeur supplémentaire par paire de tranches est affecté pour contribuer à la généralisation des Postes de Supervision Prévention des Risques et à la déclinaison locale du plan d'actions sécurité ci-dessus.

Les signataires souhaitent faire progresser la culture individuelle et collective en matière de sécurité et la rendre accessible à chacun dans le respect d'une communication opérationnelle et régulière sur le terrain. Pour cela, la DPN démultipliera les bonnes pratiques au plus près du terrain en s'appuyant sur les compétences et les prérogatives du CHSCT. La sécurité est l'affaire de tous, salariés EDF et intervenants prestataires. Les signataires s'engagent à accompagner les actions de changement culturel pour permettre une réelle « vigilance partagée » dans toutes les unités de la Division. Ces actions viendront renforcer et prolonger celles déjà engagées ces dernières années, notamment sur la maîtrise des activités à risque critique (levage, chute de hauteur, risque électrique).

Dans ce contexte, une évolution des pratiques de consignation sera engagée, après avis des IRP compétentes, durant la période du présent accord, en s'inspirant des meilleures pratiques internationales. Les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et temps de travail seront rappelées en permanence à tous les salariés de la division.

Les éléments consolidés de la DPN en matière de santé et de sécurité seront présentés annuellement à la commission santé du CCE, en complément des présentations déjà faites au niveau de la DPN : plénières annuelles sécurité et radioprotection, complétée d'une présentation des actions de prévention collective et individuelle réalisées par les SST de la DPN.

### 2.1.2. Anticipation des conséquences liées aux transformations

La volonté des parties est d'anticiper au plus tôt les conséquences des changements ou transformations associés aux projets de la DPN tout en prévenant les risques psycho-sociaux. Chaque grand projet fera l'objet d'une analyse préalable de risques au plus près du terrain. Le projet donnera lieu à une présentation pour information dans les IRP d'unité, alimentée éventuellement par les propositions du GMD (Groupe Multi-Disciplinaire) et en associant les médecins du travail.

### 2.1.3. S'engager à respecter les temps de vie personnelle

L'optimisation des modes et rythmes de travail sera poursuivie :

- favoriser l'utilisation des audios et visioconférences en lieu et place des déplacements,

FC

PS



17.16

- favoriser et accompagner les initiatives locales, au travers des GMD, concernant la qualité de vie et le bien être au travail. La démarche locale sera portée par un interlocuteur identifié et professionnalisé

- mener, dans chaque unité, une réflexion sur la pertinence de réserver pour ses salariés, des places dans les crèches partenaires d'EDF,

- porter une attention particulière à l'adéquation des horaires et des services proposés par les conciergeries aux besoins des utilisateurs, afin de faciliter la vie des professionnels, salariés EDF et prestataires,

- afin de tenir compte de l'évolution des outils informatiques et de communication et de répondre aux enjeux du projet génération 2020 pour l'UTO, il est envisagé que cette unité puisse, à titre expérimental, engager une réflexion sur le travail à distance pour les salariés volontaires dont la mission et l'organisation le permettent.

- chaque unité de la DPN, sur la base d'un diagnostic des rites et des rythmes de travail (partagé avec les OS d'ici l'été 2014), établira une charte d'engagements réciproques. Ce diagnostic portera notamment sur les horaires de réunion qui doivent veiller à respecter les temps de vie personnels, sociaux et familiaux. La charte vise également à faciliter les modes de coopération entre les salariés et métiers, à réaffirmer les règles d'hygiène en matière d'organisation et de temps de travail.

- partager les meilleures pratiques relatives aux sollicitations d'astreinte, à la maille DPN, et en tirer un retour d'expérience,

- sur la période du présent accord, chaque unité s'engage à conduire un diagnostic afin de définir puis mettre en œuvre les leviers permettant aux managers et à leurs équipes d'exercer sereinement leurs fonctions (notamment par la diminution de la charge liée au tertiaire diffus).

## 2.1.4. Locaux et conditions de travail

La DPN a lancé le projet « Partner », investissement de plusieurs centaines de millions d'euros, visant à rénover en profondeur plusieurs locaux non industriels sur tous les sites. La direction s'engage à présenter localement aux organisations syndicales le projet de site.

De la même manière, les sites partageront, avec les organisations syndicales, les évolutions mises à jour dans le cadre des « projets logistiques » lancés sur les différents sites et qui visent à faciliter et simplifier le travail des intervenants grâce à une meilleure organisation.

La DPN s'engage à rendre compatibles les systèmes actuels de transport et restauration avec les nouvelles organisations du travail mises en place, au fur et à mesure de leur déploiement.

## 2.1.5. Logement des salariés de la DPN

La DPN réaffirme sa volonté de proposer un logement aux salariés travaillant sur les CNPE. Elle engage à cette fin un projet LOSANGE de construction de près de 3 600 nouveaux logements. Dans cette phase intermédiaire, la DPN peut prendre des baux à tiers sur le marché locatif pour honorer son engagement de loger ses salariés à proximité des CNPE.

Afin de garantir l'équité de traitement dans l'accès au logement, la DPN s'engage à traiter la situation des salariés des CNPE pour lesquels il n'a pas été possible de proposer un logement adapté à loyer écrêté, au parc logement ou dans le cadre d'une prise à bail à tiers.

Une étude technico-économique sur les logements existants autour des CNPE sera menée d'ici la fin du second trimestre 2014 : en lien avec le propriétaire, elle vise à préciser ce qui pourrait être engagé sur la rénovation du parc. Elle sera présentée aux signataires.

Dans le cadre de l'accord DPI, la DPN contribuera par ailleurs au diagnostic sur les modalités d'accompagnement existantes en matière de logement et engagera une concertation sur les difficultés liées à des zones sensibles à déterminer (zone de faible attractivité, région parisienne...), pour nourrir les réflexions à venir de l'entreprise sur une nouvelle politique logement.

FC

PS



Y.K

### 2.1.6. Démarche d'écoute des salariés

Chaque année, un partage avec les organisations syndicales (nationales et locales) sur les résultats « My EDF » sera organisé avec une attention particulière de la rubrique « entretien individuel ».

De manière générale, la mise en expression des salariés dans les collectifs de travail se traduira notamment par la mise en place, annuellement, d'un temps d'expression entre salariés d'une même équipe. Ces expressions formalisées seront une donnée d'entrée des projets et contrats d'équipe et de service, des volets stratégiques d'unités, ainsi que des démarches QVT des unités. Elles permettront aussi un suivi des actions engagées tout au long de l'année, en associant les salariés au sein de leur collectif.

L'objectif est d'améliorer le bien être au travail et de garantir l'efficacité opérationnelle dans la durée.

## 2.2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les visites périodiques chargées et décennales à venir vont concentrer, sur un même lieu, un nombre important d'interventions et d'intervenants. Les organisations actuelles ne permettent pas de relever ce défi technique et de limiter les risques liés aux différentes activités.

Dans le cadre du programme Grand Carénage, un travail de diagnostic et de réflexions sur les organisations à venir a été engagé. Les organisations syndicales seront associées à ces travaux, avec des présentations régulières, dans le prolongement de ce qui a été fait en 2012 (avec 2 deux présentations en mars et octobre). A minima, un point d'étape du programme sera présenté deux fois par an en séance plénière.

### 2.2.1. Des organisations simples et harmonisées

L'objectif est de réaliser, dans les meilleures conditions, les différentes phases d'un arrêt avec des rythmes de travail adaptés.

- Cela permettra de gagner en sérénité avec une organisation et des horaires prévus, robustes aux aléas, et dans le respect des durées de travail, de temps de repos et des accords collectifs en vigueur.
- Les conditions de travail seront améliorées grâce à une meilleure répartition des activités et des intervenants sur une plage élargie et une meilleure gestion des flux d'intervenants sur le site.
- Les conditions de sécurité seront accrues grâce à la limitation des co-activités.

Pour faire face à l'augmentation du volume de travaux il sera proposé d'élargir la plage journalière d'intervention des personnels des entreprises prestataires et d'EDF avec des rythmes cohérents.

En complément des pratiques d'organisation actuelles qui sont maintenues (3*8 pour les activités critiques, horaires postés pour certains métiers, COPAT pour le pilotage de projet), il est prévu que certains métiers repartissent les activités sur des horaires de matin et d'après-midi.

Pour une VP chargée[2], sur un besoin d'environ 260 emplois, 160 seront en horaires postés. Les autres restent en HN.

Pour un arrêt « grand carénage »[3], sur un besoin d'environ 340 emplois, 240 seront en horaires postés. Une centaine d'emplois restent également en HN.

Sur une amplitude maximale de 5h30 à 22h30, une organisation avec des postes en 2*8 sera privilégiée et éventuellement en 2*9 (exemples : 6h-14h / 14h-22h ; 5h30-13h30 / 14h30-22h30 ; 6h-14h / 13h30-21h30). Ces travaux postés sont pour beaucoup d'entre eux sans recouvrement (et sans roulement). En cas de nécessité de relève, elle est incluse dans le poste.

---

[2] - Une Visite Partielle chargée intègre le remplacement de gros composants. Elle s'étale sur une durée variant de 55 à 60 jours environ. A partir de 2016, toutes les VP sont chargées.

[3] - Un arrêt Grand Carénage est une VD3 1300, VD4 900 ou une VD2 N4.

FC

PS



M.H

Cette organisation en 2*8 sera réalisée majoritairement 5 jours sur 7 et exceptionnellement, sur des week-ends identifiés à l'avance, en 6 jours sur 7 sur certaines activités.

Selon les campagnes d'arrêt, la durée des activités en horaires postés est estimée au maximum à 16 semaines par an et par salarié, avec au maximum 8 semaines consécutives par arrêt et par salarié.
Un retour d'expérience des mises en poste à la robinetterie sur Blayais et Cattenom en 2014 sera présenté en comité de suivi du présent accord. Ces retours d'expérience permettront d'affiner ces durées, l'amplitude horaire et la logistique associée.
Ces nouvelles organisations seront mises en place sur les sites, après avis des IRP et dès que les compétences professionnalisées seront en nombre suffisant.

Une information sera faite le plus tôt possible sur les campagnes d'arrêt et les programmes de mise en poste, avec l'ambition afin d'afficher un planning nominatif 2 mois à l'avance. Ce dernier pourra être actualisé en raison des glissements du planning d'arrêt, avec un délai de prévenance de 48h (à l'exception des salariés à temps réduits). Ce planning sera un produit de sortie de la préparation modulaire des Arrêts de Tranche.

Les postes seront grées prioritairement en s'appuyant sur des salariés ayant les compétences requises et volontaires.

L'annexe 1 présente des exemples d'organisation « métier » par type d'arrêt (VP chargée et VD Grand Carénage) ainsi que les effectifs concernés.

Ces évolutions garantiront la compatibilité de ces organisations avec l'astreinte ainsi que la prise en compte de la spécificité du management de proximité. A cette fin, un groupe de travail associant les sites sera constitué pour y réfléchir d'ici 2014. La possibilité de privilégier les postes d'après midi pour les salariés en astreinte sera en particulier examinée. Les conclusions de ce groupe seront partagées avec les partenaires sociaux d'ici mi-2014.

La prise des congés sera favorisée en dehors des périodes les plus denses en termes d'activité dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Il sera systématiquement recherché d'accorder 3 semaines consécutives de congés sur la période estivale.

Par ailleurs, les repos compensateurs supérieurs à un seuil fixé à 100 heures seront prioritairement payés. Entre 0 et 100 heures, ils sont pris en temps ou payés, au choix du salarié.

Ces dispositions seront testées lors des VP chargées réalisées sur la période de l'accord et de la VD « grand carénage ». Un retour d'expérience, en particulier issu du site de Paluel, sera présenté aux signataires. Les ajustements éventuels seront alors partagés et pris en compte.

## 2.2.2. Rémunération associée

Ces évolutions d'organisations seront conduites progressivement par les unités en cohérence avec l'ensemble des programmes de "Génération 2020". Une convergence des pratiques à la maille de la Division est attendue au terme de l'accord, notamment au travers d'un référentiel de rémunération national s'appuyant sur les textes en vigueur dans l'entreprise et visant à une plus grande équité.
Au niveau de la Division, cette démarche n'a pas vocation à diminuer le taux de rémunération complémentaire moyen.

Des exemples de rémunération des travaux postés sont présentés en annexe 2.

Par ailleurs, comme pour les autres salariés, un traitement cohérent de l'implication des cadres en travaux postés est recherché. Leur rémunération s'appuiera sur le dispositif COPAT qui sera revu à la hausse à cette occasion, d'ici fin septembre 2013, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Une note référentiel présentant plus en détail les modalités d'organisation et de rémunération associée sera rédigée.

FC

PS

# 3. POLITIQUE INDUSTRIELLE ET PRESTATAIRES

Depuis plus de 20 ans, EDF a fait le choix de confier à des entreprises prestataires la majeure partie des opérations de maintenance de ses centrales. Ces entreprises sont aujourd'hui des partenaires et acteurs incontournables de la maintenance des centrales nucléaires. Le professionnalisme, la capacité de mobilisation et les compétences spécialisées de ces entreprises sont la garantie d'une maintenance de qualité.

La collaboration entre EDF et les entreprises prestataires du nucléaire est maintenant ancrée dans la culture de l'entreprise et cette collaboration est inscrite dans un cadre de partenariats matérialisés par la charte de progrès et de développement durable signée en 2004 par EDF et 13 organisations professionnelles représentatives des entreprises prestataires. Ce cadre de partenariat est renforcé en 2013 par la mise en œuvre dans les appels d'offres d'EDF du cahier des charges social élaboré en 2012 par le Comité Stratégique de la Filière Nucléaire (CSFN).

## 3.1. FAIRE ET FAIRE-FAIRE

La politique du faire et du faire-faire s'inscrit dans le cadre général de la politique industrielle de la DPN.

L'appel à des Entreprises Prestataires correspond à un triple besoin :

- Disposer des compétences pointues ou rares, dans des métiers tels que la chaudronnerie, la robinetterie, la réparation, l'expertise ; ceci ne s'oppose pas à ce qu'une partie de ces opérations puisse être réalisée par des équipes dédiées d'EDF ; garder une part de maîtrise d'œuvre permet à EDF de pérenniser ses compétences de maître d'ouvrage.
- Disposer des ressources permettant d'absorber les pics de charge liés à la forte saisonnalité des arrêts de tranche.
- Faire appel à une main d'œuvre spécialisée, présente aussi bien en arrêt de tranche que tranche en marche.

Cette politique fait l'objet d'une présentation annuelle au niveau de la DPN.

Par ailleurs, les Unités maintiennent leur vigilance sur l'application des règles contractuelles. Elles s'engagent également à poursuivre la mise en œuvre des bonnes pratiques en matière de gestion de contrats de prestations, respectueuse de la règlementation, pragmatique et opérationnelle.

## 3.2. LA SOUS-TRAITANCE SOCIALEMENT RESPONSABLE

La DPN s'engage à recueillir les meilleures initiatives des unités dans ce domaine en vue d'un partage et d'une amélioration des pratiques, et à prendre en compte l'impact des changements de planning et d'organisation du travail sur les conditions de vie des salariés des entreprises prestataires.

## 3.3. LA DECLINAISON DU CAHIER DES CHARGES SOCIAL DU CSFN

La DPN s'engage à intégrer le cahier des charges social du CSFN (édition juillet 2012) dans ses appels d'offres incluant des prestations de services ou de travaux à réaliser sur les CNPE.

En complément des dispositions prévues à la clause de maintien de l'emploi de l'article 10 du CSFN, la DPN intègre dans ses appels d'offres des dispositions spécifiques pour tous les marchés annuels ou pluriannuels pour l'exécution desquels des salariés de l'Entreprise Prestataire sont présents de manière permanente sur un site donné pendant l'exécution du marché : obligation pour le nouveau titulaire de reprendre ces salariés à leur initiative, avec maintien de la rémunération annuelle incluant les primes récurrentes, reprise dans le contrat de travail de la date d'ancienneté du salarié, pas de période d'essai ni de période probatoire dans le nouveau contrat de travail, application, dès l'embauche, du statut collectif de l'entreprise d'accueil sans maintien des avantages individuellement acquis.

FC
PS

## 4. DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Un groupe de suivi composé de 4 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord est mis en place pour suivre son application au niveau de la DPN. Il a pour mission de :

- Suivre la mise en œuvre de cet accord,
- Vérifier le respect des engagements pris,
- Définir les indicateurs de suivi,
- Suivre les retours d'expérience des arrêts de Cattenom et Blayais en 2014 et de Paluel en 2015.

Il se réunira au moins deux fois par an. La 1ère réunion du comité de suivi aura lieu avant la fin de l'année 2013. Cette première réunion sera notamment l'occasion de définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Un comité de suivi local aura lieu dans chacune des unités de la DPN, en amont des comités de suivi nationaux.

Un calendrier de déploiement et de suivi des différentes démarches figurant dans l'accord sera élaboré en lien avec les Unités de la DPN et partagé avec les signataires de l'accord.

## 5. DISPOSITIONS FINALES

- Champ d'application de l'accord :

Le présent accord est applicable dans toutes les unités de la Division de la production nucléaire d'EDF SA.

- Entrée en vigueur et durée de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord DPI.

- Dépôt et publicité :

Les formalités de dépôt et de publicité du présent accord seront effectuées à la diligence d'EDF conformément aux dispositions du code du travail.

- Révision de l'accord :

Sur proposition de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte par EDF SA à tout moment, et dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Paris, le 02/08/2013

Pour EDF SA

Ph. SASSIGNE

Pour les Organisations Syndicales

| CFE-CGC | FCE-CFDT | FNEM-FO | FNME-CGT |
|---|---|---|---|
| M. KLINTZ | Faucheux.ch. | CATTIAUX D. | |

# ANNEXE n°1

En complément des pratiques actuelles, les métiers qui passeront, pour partie, en travaux postés lors des VP Chargées et VD Grand Carénage seront les métiers de Robinetterie, Mécanique, Electricité, Chaudronnerie, Automatismes, Essais, Logistique, SPR, Conduite détachée sur l'arrêt, pilotage de projets et Magasins.

Ci-dessous, quelques exemples d'organisation pour certains de ces métiers :

| **Métiers** | **Modèle cible actuel VP** | **Cible VP chargées et VD Grand Carénage** |
|---|---|---|
| Mécanique section machines tournantes | appuis techniques MSR en HN (horaire normal)<br>CM en HN<br>CA en HN<br>CSI en HN<br>Techniciens (en 2x8 7/7 en phase tx RCD ) | appuis techniques MSR en HN<br>CM en 2x8 5/7j<br>CA en 2x8 5/7j<br>CSI en 2x8 5/7j et CSI en HN<br>Techniciens en 3x8 7/7 au redémarrage |
| Robinetterie | appuis techniques MSR en HN<br>CM en HN (rob prim. & rob sec.)<br>CA en HN (rob prim + rob sec + fortuit)<br>CSI ou Surveillant terrain ULM (2x8 5/7 en phase tx RCD)<br>Préparateurs en HN<br>Techniciens (2x8 6/7 à mise à l'arrêt et démarrage) | appuis techniques MSR en HN<br>CM en 2x8 6/7<br>CA en 2x8 6/7 et CA en HN<br>CSI ou Surveillant terrain ULM (2x8 6/7 en phase tx RCD)<br>préparateurs (2x8 6/7)<br>Techniciens (2x8 6/7 à mise à l'arrêt et démarrage) |
| Electricité | CM en HN<br>CA (distrib/évac. énergie/élec. puis) en HN<br>CSI en HN<br>appuis CSI en phase réalisation en HN<br>préparateurs en HN<br>techniciens (2x8 7/7 pour mise à l'arrêt et démarrage) | CM en HN<br>CA (2x8 5j/7)<br>CSI en HN<br>appuis CSI en phase réalisation en HN<br>préparateurs en HN<br>techniciens (2x8 7/7 pour arrêt et démarrage, basculement de sources) |

NB : Equipe d'Intervention Rapide (EIR) Méca/Chaud/Rob/Auto/Elec/Conduite gréée sur les sites en 2x8 sur le modèle cible VP chargées et VD Grand Carénage.

Le nombre d'emplois concernés par la mise en poste en VP chargée et en grand carénage sera de l'ordre de :

- en VP chargée, sur les 264 emplois directement concernés par l'arrêt, une centaine est en HN et le complément (de l'ordre de 160) en horaire posté et pas forcément pendant toute la période d'arrêt
- sur un arrêt "Grand Carénage", ce sont 342 emplois qui sont concernés par l'arrêt, dont environ 240 personnes en postés (et donc toujours une centaine en HN).



PS FC M.W

# ANNEXE n°2

Exemple d'une rémunération associée à deux organisations en deux postes de 8 heures en semaine, une sur une amplitude de 6h à 22h (avec un horaire préétabli de 8h-12h/13h-17h), une autre sur une amplitude de 5h30 à 22h30. Cette référence est élaborée conformément aux textes existants (Pers 194).

| | |
|---|---|
| **Organisation en 2*8 sur une amplitude 6h à 22h**<br><br>- Poste n°1 : 6h à 14h<br>- Poste n°2 : 14H à 22h | • **Poste n°1 :**<br>– 6h à 8h : 2h à 50%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 12h à 14h : 2h à 50%<br>• Majoration d'1 heure<br>– Pause de 20' avant 12h<br>• **Poste n°2 :**<br>– 17h à 20h : 3h à 50%<br>• Majoration d'1h30<br>– 20h à 22h : 2h RC et 2h à 100%<br>• Majoration de 4 heures<br>– Pause de 20' avant 20h. |

| | |
|---|---|
| **Organisation en 2*8 sur une amplitude 5h30 à 22h30**<br><br>- Poste n°1 : 5h30 à 13h30<br>- Poste n°2 : 14h30 à 22h30 | • **Poste n°1 :**<br>– 5h30 à 6h : 0,5h RC et 0,5 à 100%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 6h à 8h : 2h à 50%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 12h à 13h : 1h à 50%<br>• Majoration de 30'<br>– Pause de 20' avant 11h30<br><br>• **Poste n°2 :**<br>– 17h à 20h : 3h à 50%<br>• Majoration d'1h30<br>– 20h à 22h30 : 2,5h RC et 2,5h à 100%<br>• Majoration de 5 heures<br>– Pause de 20' avant 20h30. |

Fc

PS

Autres exemples avec un horaire préétabli de 8h à 12h / 13h à 16h

| | |
|---|---|
| **Organisation en 2*8 sur une amplitude 6h à 22h**<br><br>- Poste n°1 : 6h à 14h<br>- Poste n°2 : 14h à 22h | • **Poste n°1 :**<br>– 6h à 8h : 2 h à 50%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 12h à 14h : 2h à 50%*<br>• Majoration d'1 heure<br>– Pause de 20' avant 12h.<br><br>• **Poste n°2 :**<br>– 16h à 20h : 4h à 50%<br>• Majoration de 2 heures<br>– 20h à 22h : 2h RC et 2h à 100%*<br>• Majoration de 4 heures<br>– Pause de 20' avant 20h.<br><br>*NB : l'heure supplémentaire effectuée n'apparait pas en raison du décompte qui, dans le cadre des travaux postés, est réalisé de manière hebdomadaire |

| | |
|---|---|
| **Organisation en 2*8 sur une amplitude de 5h30 à 22h30**<br>- Poste n°1 : 5h30 à 13h30<br>- Poste n°2 : 14h30 à 22h30 | • **Poste n°1 :**<br>– 5h30 à 6h : 0,5h RC et 0,5 à 100%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 6h à 8h : 2h à 50%<br>• Majoration d'1 heure<br>– 12h à 13h : 1h à 50%<br>• Majoration de 30'*<br>– Pause de 20' avant 11h30<br><br>• **Poste n°2 :**<br>– 16h à 20h : 4h à 50%<br>• Majoration de 2h<br>– 20h à 22h30 : 2,5h RC et 2,5h à 100%*<br>• Majoration de 5 heures<br>– Pause de 20' avant 20h30.<br><br>*NB : l'heure supplémentaire effectuée n'apparait pas en raison du décompte qui, dans le cadre des travaux postés, est réalisé de manière hebdomadaire |

PS FC



Y.W