

EDF RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

35 - 32 HEURES

ACCORD LOCAL EDF R&D

Préambule

Dans le cadre de l'Accord National du 25 janvier 1999, la Direction EDF Recherche et Développement propose de poursuivre la contribution apportée par les accords locaux conclus en 1999 dans ses Services au projet de l'Entreprise, en ce qui concerne l'emploi et le temps de travail.

La réorganisation d'EDF R&D au 1er janvier 2002 a conduit à la suppression des Services techniques et la création de nouveaux Départements, ce qui nécessite de revoir les accords locaux conclus au niveau de ces Services. Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National du 25 janvier 1999. Il a entre autres pour objet de permettre la poursuite de la réduction collective en vigueur dans l'ensemble d'EDF R&D, et d'en préciser les modalités de mise en œuvre, tout en prévoyant d'examiner l'adéquation de la charge de travail avec cette réduction du temps de travail par une organisation du travail adaptée.

1. PERIMETRE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la Direction EDF R&D.

Il annule et remplace l'ensemble des accords locaux précédents conclus, dans le cadre de l'Accord National du 25 janvier 1999, dans toutes les entités de la Direction EDF R&D

JA
dy
sc *ms*

2. REDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL, TRAVAILLER AUTREMENT

2.1 Le temps de travail

La durée légale du temps de travail au sein des établissements est de 35 heures hebdomadaires.

La réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires est en œuvre dans le cadre d'un fonctionnement d'EDF R&D sur 5 jours.

L'amplitude générale de fonctionnement d'EDF R&D est fixée de 8h30 à 17h05 du lundi au vendredi inclus. Par exception, l'organisation du travail d'une équipe pourra être définie selon une amplitude différente par voie d'avenant ; un projet d'organisation du travail rédigé en concertation au sein de l'équipe, sera alors présenté au Groupe de Contrôle.

L'heure de début de service de chaque agent peut être fixée, en accord avec sa hiérarchie, dans une plage d'une heure de part et d'autre de l'heure de début de service de référence (8h30).

Compte tenu de la durée du travail conventionnelle en vigueur dans les Etablissements, la Direction EDF R&D est en aménagement du temps de travail.

Les principes généraux qui accompagnent l'organisation du temps réduit à EDF R&D sont les suivants :

- Toute réduction du temps de travail impose d'adapter l'organisation du travail en prenant en compte les aspirations individuelles et collectives ainsi que les contraintes de service. Cette adaptation s'appuie sur une réflexion organisée au sein de toutes les équipes avec le personnel concerné. Avant la fin de l'année 2003, les S/CMP seront consultés sur l'organisation proposée.
- Toute réduction du temps de travail, quelle qu'en soit la forme, doit entraîner un réexamen des activités confiées aux agents concernés.
- Travailler à temps réduit ne doit constituer un frein ni à la mobilité, ni au déroulement de carrière d'un agent.
- A aucun moment, le nombre d'agents simultanément absents dans une équipe pour cause de réduction du temps de travail, quelle qu'en soit la forme, ne doit nuire à la continuité et à la qualité du service.
- Afin que chacun trouve un juste équilibre entre travail et vie privée, les dépassements d'horaires sont à éviter. Les signataires réaffirment leur attachement à la maîtrise du temps de travail par tous, y compris les cadres et la hiérarchie.
- Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel et leur compensation en temps doit être privilégiée.
- La règle de non-cumul d'emplois - hormis les exceptions admises - s'applique aux agents bénéficiant des dispositions de réduction du temps de travail.

Dans ce cadre, le temps de travail peut s'organiser selon trois modalités : le temps plein à 35 heures, la réduction collective du temps de travail (RCTT) à 32 heures ou le temps choisi individuel.

2.2 Dispositions communes de l'organisation du temps de travail

Les différents horaires à 35 heures et à 32 heures doivent permettre, de façon efficace et coopérative, l'ajustement entre contraintes de travail collectif et convenances personnelles.

Quels que soient l'organisation et le mode de fonctionnement proposés, chaque agent aura un temps de travail maximal de 8 heures par jour ouvré (du lundi au vendredi inclus), et une pause méridienne minimum de 35 minutes.

L'agent peut changer, après discussion et accord de sa hiérarchie, les horaires de travail qu'il a choisis précédemment, parmi les horaires à 35 heures s'il est à 35 heures, parmi les horaires à 32 heures s'il est à 32 heures.

Les modes d'utilisation de ces différents horaires seront suivis par le Groupe de Contrôle de l'accord.

Si des ambiguïtés ou des difficultés d'application apparaissent, les conditions d'application pourront alors être précisées après consultation du Groupe de Contrôle de l'accord. En cas de désaccord, la Commission Secondaire du Personnel de la Direction EDF R&D pourra être saisie de requêtes individuelles, dans le cadre de ses attributions.

Les Jours Non Travillés (JNT) peuvent être pris soit par journées soit par demi-journées (DJNT) :
1 JNT = 2 DJNT.

Le déplacement des JNT et l'utilisation de tout ou partie des jours stockés doivent se faire en accord avec le responsable hiérarchique, et respecter un délai de prévenance décidé au niveau de chaque équipe, si possible d'une semaine au minimum, afin de préserver la continuité du service et de gérer au mieux les absences prévisibles des agents du collectif.

Les jours fériés ou chômés survenant un jour normalement non travaillé par l'agent sont récupérés.

2.3 Le temps de travail à temps plein à 35 heures

Organisation du temps de travail à 35 heures

Les agents de la R&D qui le souhaitent pourront conserver leur modalité actuelle d'organisation du temps de travail. Le choix de tout nouvel horaire à 35 heures se fera parmi l'une des modalités de la liste ci-dessous.

Les agents qui rejoindront une des équipes d'EDF R&D en optant pour le temps plein devront également choisir l'une des modalités de la liste ci-dessous.

Modalité 35A : Cinq journées de 7 heures par semaine.

Cette modalité est considérée comme la modalité de base, lorsque aucun choix n'a été explicitement exprimé par l'agent.

Modalité 35B : Semaine de 4 jours et demi.

L'horaire de référence est la semaine de 4 jours et demi, permettant de travailler 35 h par semaine avec des journées de 8 heures au maximum. (Exemple : 4x8h+1x3h, ou 3x8h+1x7h+1x4h, ou encore 4x7h45+1x4h).

Cet horaire de référence sera décidé par l'agent en accord avec son responsable hiérarchique.

Le demi-jour non travaillé (DJNT) est toujours le même tout au long de l'année (par exemple DJNT : vendredi après-midi).

En cas d'impossibilité d'utiliser un DJNT (contrainte professionnelle ou choix personnel), il pourra être cumulé au plus l'équivalent de 6 jours qui seront utilisés ultérieurement.

Modalité 35C : Alternance 4 jours/5 jours

Le travail est organisé par cycle de 2 semaines, avec alternance d'une semaine de 4 jours et d'une semaine de 5 jours pour faire 70 heures par quinzaine avec des journées de 8 heures au maximum.

La semaine de 4 jours aura un horaire de 32 heures, la semaine de 5 jours de 38 heures.

L'agent, en accord avec son responsable hiérarchique, choisira :

- Le jour non travaillé (JNT), qui sera toujours le même tout au long de l'année (par exemple JNT : vendredi de la seconde semaine).
- L'horaire de référence pour la semaine de cinq jours, avec soit deux jours de 7h, soit un jour de 6h.

En cas d'impossibilité d'utiliser un JNT (contrainte professionnelle ou choix personnel), il pourra être cumulé au plus l'équivalent de 6 jours qui seront utilisés ultérieurement.

Modalité 35D : planification de 6 JNT sur un cycle de 12 semaines.

Dans cette formule, l'agent doit planifier, avec sa hiérarchie, la prise de 6 JNT sur un cycle fixe de 12 semaines. Un certain temps avant le début du cycle, l'agent et sa hiérarchie se mettent d'accord sur le planning. Les jours ainsi planifiés ne pourront être changés qu'exceptionnellement, pour des contraintes professionnelles ou personnelles fortes, et toujours avec accord des deux parties. Les JNT ne pourront pas être reportés d'une période de 12 semaines sur la suivante.

L'horaire hebdomadaire, hors prise de JNT, pourra comporter :

- soit cinq journées égales (de 7h47').
- soit quatre journées de 8 heures, et une journée de 7 heures. Cette dernière devra être fixée à l'avance, dans le cadre de la déclaration de l'horaire de travail de l'agent¹.

¹ Exemple : journées de travail de 8h30 à 17h05, sauf le mercredi, où l'agent termine à 16h05. En comptabilisant 6 JNT par 12 semaines, cette option permet de réaliser sur douze semaines 42 journées de 8 heures et 12 journées de 7 heures, ce qui fait 420 heures, soit 35 heures par semaine.

 S.A.   J.C. 

Modalité 35E : semaine de 5 jours, 13 jours de récupération par an.

L'horaire de référence comprend 5 journées de 8 heures maximum conduisant à des horaires hebdomadaires compris entre 35 heures et 36 heures 50 minutes. Le nombre d'heures totalisées supérieur à 35 heures permet de prendre jusqu'à 13 jours de récupération par an (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année).

Par exemple l'agent pourra travailler cinq journées égales de 7h22' par jour, ce qui fait 36h50' par semaine, et récupérer 13 jours de récupération par an.

Cet horaire de référence sera décidé par l'agent en accord avec son responsable hiérarchique.

Les journées de récupération seront cumulables dans la limite de 5 jours par trimestre. Leur planification se fera en accord avec le responsable hiérarchique.

Possibilité pour un agent de rejoindre les formules à temps réduit

Chaque agent à 35 heures pourra à tout moment demander de rejoindre la réduction collective du temps de travail mise en place à EDF R&D, ou de signer une convention de passage à temps choisi 32 heures ou moins.

2.4 La Réduction Collective du Temps de Travail à 32 heures

Rémunération

En application de l'Accord National du 25 janvier 1999, les agents volontaires pour la réduction collective du temps de travail perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 2/35^{ème} du salaire mensuel temps plein (soit une rémunération de 97,1% du salaire mensuel temps plein).

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

Organisation du temps de travail à 32 heures

Les agents de la R&D qui le souhaitent pourront conserver leur modalité actuelle d'organisation du temps de travail. Le choix de tout nouvel horaire à 32 heures se fera parmi l'une des modalités de la liste ci-dessous.

Les agents qui rejoindront une des équipes d'EDF R&D en optant pour les 32 heures devront également choisir l'une des modalités de la liste ci-dessous.

Modalité 32A : Un JNT fixe par semaine (ou 2DJNT) avec possibilité de cumul jusqu'à 12 JNT

La semaine de 32 heures est constituée de 4 jours de 8 heures, ou bien de 3 jours de 8 heures et de deux demi-journées de 4 heures. Cet horaire de référence, comportant une journée non-travaillée ou deux demi-journées non travaillées, sera fixé par accord entre l'agent et sa hiérarchie.

Ainsi chaque agent dispose, chaque semaine, d'un Jour Non Travaillé (JNT) ou de deux Demi-JNT (DJNT). Sans action de sa part, les JNT ou DJNT seront pris selon l'horaire de référence.

Toutefois, dans le cas où un JNT (respectivement un DJNT), ne peut être utilisé, pour contrainte professionnelle ou par choix personnel, il peut être stocké pour être utilisé ultérieurement. Le stock sera compté en JNT, et pourra à chaque fois être incrémenté ou décrémenté de 1 ou de 0,5. Le stock est glissant et sa valeur ne peut dépasser 12 JNT.

Cette formule permet une grande souplesse, et s'adapte à plusieurs types d'organisation. Il est du ressort de chaque équipe de choisir l'organisation la mieux adaptée à son activité.

Modalité 32B : Un JNT par semaine, horaires planifiés par 12 semaines.

Dans cette formule, l'agent doit planifier, avec sa hiérarchie, la prise de 12 JNT sur un cycle fixe de 12 semaines. Un certain temps avant le début du cycle, l'agent et sa hiérarchie se mettent d'accord sur le planning. Les jours ainsi planifiés ne pourront être changés qu'exceptionnellement, pour des contraintes professionnelles ou personnelles fortes, et toujours avec accord des deux parties. Les JNT ne pourront pas être reportés d'une période de 12 semaines sur la suivante.

Ce type de modalité pourra être favorisé dans des équipes où la disponibilité collective face au client est un facteur essentiel de réussite.

Equipes organisées en RCTT

La majorité nécessaire à la Réduction Collective du Temps de Travail à 32 heures est constatée au moment de la signature du présent accord, pour l'ensemble de la Direction EDF R&D.

EDF R&D est donc considéré comme étant en Réduction Collective du Temps de Travail.

Le maintien de la RCTT dans une entité suppose que la majorité des agents statutaires qui la composent soient en réduction du temps de travail.

La réalisation de cette condition est suivie par le Groupe de Contrôle, qui examine la situation des différentes mailles possibles en procédant par ordre de taille décroissante : il est effectué une mesure du taux d'agents en réduction du temps de travail sur l'ensemble de EDF R&D. Si le pourcentage passe en dessous de la barre des 50%, le taux est évalué au niveau de chacun des Départements et de l'ensemble AGIR-Direction, puis, le cas échéant, au niveau des Départements du Service AGIR et au niveau de la Direction. Si ce taux est inférieur à 50 % dans l'une de ces structures, il peut être mesuré au niveau de chaque Groupe, des Etats-Majors, et des équipes qui composent la Direction (équipes programmes, etc.). Ces entités constituent les mailles les plus petites au niveau desquelles la Réduction Collective du Temps de Travail peut être constatée et perdurer.

Dans tous les cas, le Groupe de Contrôle sera consulté avant que ne soit prononcée la fin du dispositif de Réduction Collective du Temps de Travail dans une maille.

Durée de l'engagement

L'engagement de chaque agent dans le cadre de la RCTT est d'une durée minimale effective de trois ans (les périodes de suspension pendant lesquelles l'agent n'est pas rémunéré sur la base de la RCTT ne sont pas prises en compte).

J.A. [Signature] J.C. [Signature]

Une fois ces trois ans atteints, l'agent peut rester en réduction collective du temps de travail ou revenir à temps plein, à tout moment, en respectant un préavis de trois mois. Pour les agents qui sont en RCTT à la date de signature, cette durée intègre toutes les périodes pendant lesquelles l'agent a été en RCTT dans le cadre de l'accord de 1999.

Les agents qui rejoindront la RCTT à compter de la signature de cet accord s'engageront à rester dans ce dispositif pendant trois ans, s'ils restent à EDF R&D pendant cette période.

Effet d'une mutation

La situation d'un agent en réduction collective du temps de travail est remise en question par sa mutation dans une autre Unité (Département à EDF - R&D) :

- si l'équipe de l'Unité d'arrivée n'est pas en RCTT, l'agent retourne à temps plein, ou peut opter pour un temps choisi.
- si l'équipe de l'Unité d'arrivée est en RCTT, l'agent a le choix de retourner à temps plein ou de rester en RCTT 32 heures. Il s'engage alors dans les conditions fixées par l'accord local dont relève sa nouvelle équipe².

Autres conditions individuelles de sortie de la réduction collective

En cas de survenance d'événements graves (perte d'emploi, invalidité ou décès du conjoint, divorce...), des demandes de retour à temps plein pourront être acceptées par le chef de Département, le Groupe de Contrôle de l'accord local étant informé de la décision.

L'agent intégré à un dispositif de réduction collective qui souhaite réduire son temps de travail en deçà de 32 heures hebdomadaires peut à tout moment opter pour un temps choisi individuel sous réserve de s'engager à travailler selon cette modalité pour une durée de 3 ans.

Les agents en réduction collective du temps de travail qui souhaitent continuer à cotiser pour une retraite calculée sur un temps plein pourront le faire pendant une certaine durée, actuellement fixée à 7 ans, pour toutes les périodes de travail à temps réduit effectuées. Cependant, au bout de cette durée, ou au bout de 5 ans de cotisation dans ces conditions, ils pourront revenir à temps plein tout en restant dans leur équipe.

2.5 Le temps choisi

La définition du temps choisi, son accès et les modalités de sa gestion font l'objet de l'annexe 4 de l'Accord National du 25 janvier 1999. Seules quelques dispositions de cette annexe sont rappelées dans le présent accord.

En application de l'Accord National du 25 janvier 1999, l'accès au temps choisi pour une durée du travail inférieure ou égale à 32 heures dans la limite de 17h30 est ouvert à tous les agents volontaires, y compris les jeunes embauchés, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier. Cet

² Si cette Unité appartient à EDF R&D, les conditions de cet accord s'appliquent toujours ; en particulier, l'engagement de trois ans continue jusqu'au terme fixé initialement. Si l'Unité est en dehors de EDF R&D, c'est l'accord de cette Unité qui précise les conditions d'engagement de l'agent.

accès est assorti d'un droit de retour au temps plein à l'issue d'une période d'engagement renouvelable de trois ans.

Les agents qui s'engagent pour une durée de trois ans en temps choisi perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail (ARTT) équivalente à 1/35ième du salaire mensuel temps plein (soit pour 32 h une rémunération de 94,3% du salaire mensuel temps plein). Cette prime est portée à 1,5/35ième si le temps choisi est inférieur ou égal à 28 heures.

Pour les agents dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

L'engagement de 3 ans de l'agent est irrévocable, sauf en cas d'événement grave (perte d'emploi, invalidité ou décès du conjoint, divorce...), ou lors de la fin de la possibilité de cotisation à la retraite sur la base du temps plein (selon les modalités précisées ci-après). Le Groupe de Contrôle est informé des demandes de retour à temps plein conformément aux dispositions du chapitre 3 du présent accord.

Un agent à temps choisi peut à tout moment réduire son temps de travail. Dans ce cas, le nouvel engagement continue jusqu'au terme fixé initialement.

Un agent à temps choisi ne peut opter pour la réduction collective que lors de la mise en place de celle-ci dans son équipe d'appartenance, ou au terme de son engagement individuel lorsqu'il n'a pas opté pour la réduction collective lors de sa mise en place, ou encore lors de sa mutation d'une équipe qui n'a pas opté pour la RCTT vers une équipe qui a opté pour la RCTT.

Modalités de répartition du temps de travail

Le choix est effectué par l'agent entre temps choisi hebdomadaire, mensuel, ou annuel. Les modalités de répartition des heures travaillées sur la période de référence résultent d'un accord avec la hiérarchie, qui doit prendre en compte à la fois les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'équipe et les aspirations individuelles de l'agent.

Egalité de traitement

Les agents ayant opté pour le temps choisi bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux agents à temps plein, notamment en matière d'évolution professionnelle et de carrière, d'accès à la formation et de niveau des responsabilités professionnelles confiées.

Retour au temps plein

A l'issue de son engagement, l'agent retrouve de droit un emploi à temps plein, sauf s'il souhaite renouveler son option pour un travail à temps choisi, éventuellement selon des modalités nouvelles, ou bien intégrer le dispositif de réduction collective.

Possibilité de cotiser à la retraite sur la base d'un temps plein

Les agents à temps choisi qui souhaitent continuer à cotiser pour une retraite calculée sur un temps plein pourront également le faire pendant une certaine durée, actuellement fixée à 7 ans, pour toutes les périodes de travail à temps réduit effectuées. Cependant, au bout de cette durée, ou au bout de 5 ans de cotisation dans ces conditions, ils pourront revenir à temps plein.

Handwritten signatures and initials: J.A., J.C., and others.

3. LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Les dispositions relatives au Compte Epargne Temps en vigueur à EDF sont fixées par l'annexe 3 à l'Accord National du 25 janvier 1999, ainsi que par les textes réglementaires pris en application de cet accord (notamment la note aux Unités 00-30 du 17 octobre 2000). Certaines dispositions de ces textes sont rappelées ici.

Conditions d'ouverture

Tout salarié d'EDF ou de Gaz de France, même non statutaire, peut ouvrir un Compte Epargne Temps et aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour cette ouverture.

Durée de l'épargne

Elle est fixée à 10 ans pour tous les agents concernés à compter de la date d'ouverture du compte.

Sources d'alimentation du Compte Epargne Temps

Les agents pourront alimenter leur Compte Epargne Temps par les éléments suivants :

- 10 jours/an maximum de congés annuels. Toutefois, lors de l'ouverture du Compte, l'agent a la possibilité de déposer l'intégralité du solde des congés annuels dont il est créateur.
- les congés d'ancienneté.
- les majorations pour heures supplémentaires dans la limite d'un plafond de 10 heures par an.
- tout ou partie de la compensation de la disponibilité des cadres (0 à 15 jours par an).
- les jours de RTT accordés annuellement au titre de la réduction du temps de travail (35 ou 32 heures) dans la limite de 8 jours par an.

A noter qu'au titre de ces cinq premières sources d'alimentation, la totalité des jours déposés sur le Compte Epargne Temps ne peut excéder 22 jours par an. Toutefois, cette restriction n'est pas opposable au salarié lors de l'ouverture du Compte, dans la mesure où à cette occasion, il a la possibilité de déposer l'intégralité du solde de ses congés annuels. Elle s'appliquera uniquement pour les années suivantes.

- Tout ou partie de la prime de 13ème mois, convertie en jours, abondée à 30% par les Entreprises lors du départ en congé. (l'abondement est porté à 50% dans le cas où l'agent exerce, pendant son congé, une activité qui s'inscrit dans le cadre de la politique des Entreprises en faveur de la solidarité et contre l'exclusion ou si l'agent suit une formation de longue durée).
- la prime de mobilité MIPPE abondée à 30% par les Entreprises lors du départ en congé.
- les primes et indemnités dont le montant est déterminé par référence à un nombre de mois de salaire (prime d'adaptation, prime de reconversion, indemnité de deux mois de salaire de l'article 30 du Statut National, indemnité de mariage, de naissance...).
- les primes d'intéressement abondées à 100% par les Entreprises.

Handwritten signatures and initials:
S.A. *[Signature]* J.C. *[Signature]*

- tout ou partie de l'aide à la réduction du temps de travail. (ARTT).

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté en plusieurs fois au cours de l'année jusqu'à concurrence du maximum de jours autorisés.

Renonciation à l'utilisation du Compte Epargne Temps

L'agent ayant ouvert un Compte Epargne Temps ne peut y renoncer avant un délai de deux ans à compter de la date d'ouverture.

En cas de renonciation à son Compte Epargne Temps, l'agent perd le bénéfice de l'abondement de l'intéressement éventuellement placé pour toutes les sommes versées à ce titre depuis moins de 5 ans.

4. DISPOSITIF LOCAL DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord conviennent de créer un unique Groupe de Contrôle, chargé de suivre l'application du présent accord pour l'ensemble d'EDF R&D.

Le Groupe de Contrôle intervient sans préjudice de la consultation des organismes statutaires qui seront informés de la mise en œuvre de cet accord.

Il est composé d'un ou deux représentants de chacune des parties signataires de l'accord.

Il est chargé :

- d'analyser les modalités de fonctionnement de la Réduction Collective du Temps de Travail et de l'Aménagement du temps de travail à EDF R&D, et notamment d'éventuels désaccords dans ce domaine,
- de suivre la mise en œuvre du temps choisi et d'examiner, avant décision du Chef de Département le cas des agents qui, pour des raisons exceptionnelles, souhaitent rompre leur engagement de travail à temps choisi,
- de proposer toutes actions permettant de garantir le respect des engagements,
- de proposer les adaptations et compléments du présent accord au regard de l'évolution de l'Accord National du 25 janvier 1999, de la réglementation ou du contexte local,

Ce Groupe de Contrôle se réunira en tant que de besoin et a minima une fois par année.

J.A.
rs *ch* *S.C.* *WJ*

Bilan de la Réduction du Temps de Travail à EDF R&D

Le Groupe de Contrôle sera en charge de faire établir régulièrement des bilans, à la fois quantitatifs et qualitatifs, de l'utilisation des modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail à EDF R&D, et d'analyser leur impact sur l'organisation du travail.

Au cours de l'année 2003, un bilan de la mise en place de la Réduction du Temps de Travail à EDF R&D sera présenté au Groupe de Contrôle et proposé aux organismes statutaires (CMP ou Sous - CMP).

Ce bilan comprendra :

- des aspects quantitatifs : bilan des embauches, bilan des jours versés au Compte Epargne Temps, etc.
- des aspects qualitatifs, concernant le vécu personnel et professionnel des agents de EDF R&D par rapport à la réduction de leur temps de travail à 32 heures et à 35 heures, à partir d'une étude menée par entretiens auprès d'un échantillon représentatif de ces agents.

A partir de ce bilan, le Groupe de Contrôle conduira une réflexion sur l'impact de la Réduction du Temps de Travail sur l'organisation du travail à EDF Recherche et Développement, et recherchera des actions de progrès.

5. DISPOSITIONS FINALES

5.1 Champ d'application

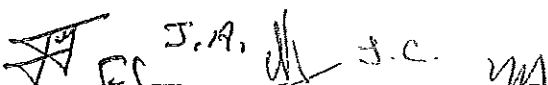
Le présent accord est applicable à l'ensemble des agents travaillant à EDF R&D.

Il n'est pas applicable aux agents détachés dans les filiales ou dans d'autres entreprises pendant toute la durée de leur détachement.

Concernant les agents mis à disposition d'organismes extérieurs (AMADOE), une convention tripartite, conclue entre l'agent, la Direction R&D et l'organisme d'accueil, peut accorder à l'agent le bénéfice des mesures individuelles de l'accord.

5.2 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, qui interviendra conformément aux dispositions de l'article 5.7 de ce document.

 J.A. J.C. MA

5.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4 Révision

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

5.5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

5.6 Respect des attributions des Organismes Statutaires

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord sera mis en œuvre sans préjudice des attributions des organismes de représentation du personnel compétents.

5.7 Dépôt

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction d'EDF R&D procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de NANTERRE, et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE BILLAN COURT.

5.8 Publicité

Un exemplaire de l'accord sera adressé :

- Au Secrétaire de chaque Organisation Syndicale
- Aux Secrétaires du CMP et de la CSP
- Aux nouveaux arrivants à EDF R&D.

J.A. dl J.C. WJ

Le texte du présent accord sera disponible sur Intranet, et un message électronique contenant un lien vers ce dernier sera envoyé à l'ensemble des agents de la Direction EDF R&D.

Un avis de mise à disposition du présent accord sera également affiché sur les panneaux d'affichages réservés à la Direction.

Fait à Clamart, le

24 FEV. 2003

Le Directeur
d'EDF R&D



Y. BAMBERGER

Les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

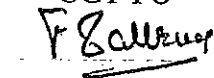
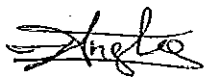
CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO

SUD Energie RP



Jean ANGLES

J. MARQUET

Pascale Noyret

F. LAURENCE

J. COCHIN

J.A.



J.C.