

**AVENANT N°1**

**AVENANT RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'IRSN**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,



**Il a été préalablement exposé ce qui suit :**

L'épidémie de COVID-19 qui affecte tous les continents, est la plus grave crise sanitaire qu'ait connue la France depuis près d'un siècle. L'ampleur de l'épidémie et la gravité de ses conséquences ont conduit les pouvoirs publics à prendre des décisions d'une nature exceptionnelle. L'état d'urgence sanitaire a été déclaré et le pays a été placé, le 17 mars, en situation de confinement.

Depuis lors les collaborateurs de l'IRSN connaissent des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail. La rémunération a, par ailleurs, été directement maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

Depuis le 11 mai 2020, les unités de l'IRSN sont amenées à reprendre progressivement le travail sur site même si à la date de signature du présent avenant le télétravail reste le principe.

Dans le cadre de la préparation de la reprise des unités, les parties entendent par le présent avenant mettre en place des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail afin de :

- préserver la santé des collaborateurs dans cette période ;
- favoriser la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des collaborateurs ;
- permettre à l'IRSN de retrouver sa pleine capacité opérationnelle.

Pendant sa durée d'application les dispositions du présent avenant :

- suspendent les dispositions des titres II et III de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015 ;
- modifient en partie les dispositions du titre IV de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Les autres dispositions de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015 demeurent en vigueur pendant la durée d'application du présent avenant. Au terme de celui-ci l'intégralité des dispositions de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015 reprendra application.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

**En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :**



## **Article 1. Modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés soumis aux horaires individualisés**

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions des titres II et III de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

### **Article 1.1 Champ d'application**

Sont soumis au présent système d'horaires individualisés tous les salariés de l'IRSN à l'exclusion des salariés qui bénéficient d'une convention de forfait jours, des salariés en travail posté et des salariés à temps partiel thérapeutique.

### **Article 1.2 Principes**

Le présent avenant met en place des horaires individualisés afin de permettre de concilier :

- la nécessité pour l'IRSN d'assurer la continuité de ses activités et la réalisation de ses missions de service public ;
- la préservation de la santé et la sécurité des salariés de l'IRSN au regard de l'épidémie de COVID-19 ;
- les contraintes personnelles auxquelles les salariés doivent faire face le cas échéant compte tenu des circonstances liées à l'épidémie de COVID-19 (scolarité des enfants, contraintes de transport...).

En effet, le présent avenant offre aux salariés concernés des facilités dans l'organisation de leur temps de travail en leur permettant de moduler leurs horaires de travail à l'intérieur d'une amplitude horaire quotidienne élargie (cf. article 1.3 ci-dessous). Les salariés peuvent exercer leur travail en télétravail ou sur site, en conformité avec les dispositions des plans de reprise d'activités. Une même journée de travail peut comporter un temps de travail sur site et un temps en télétravail.

Les salariés disposeront donc d'une souplesse nouvelle qui a pour objectif de prendre en compte leurs contraintes professionnelles et personnelles découlant du contexte actuel d'épidémie de COVID-19. Cette souplesse dont disposent les salariés ne devant toutefois pas préjudicier à la conduite des activités de l'IRSN et à la réalisation de ses missions, la définition des modalités d'organisation de travail des salariés doit nécessairement intervenir en concertation avec leur manager.

Le dispositif prévu par le présent avenant repose sur les principes de confiance et de responsabilité mutuelle entre l'IRSN et ses salariés.



### **Article 1.3 Fonctionnement**

Le temps de travail effectif quotidien est réparti au sein d'une plage horaire débutant à 6h30 et se terminant au plus tard à l'heure de fermeture du site auquel le salarié est rattaché. Il est toutefois précisé que la dite plage horaire ne saurait être supérieure à 13 heures, afin de permettre que soit respecté le repos quotidien de 11 heures.

En outre, il est rappelé que les salariés doivent, en tout état de cause, respecter un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives. Les salariés auront la possibilité de fractionner leur temps de travail effectif quotidien.

Les périodes de temps de travail effectif pourront donc être entrecoupées de temps de repos. Il est notamment rappelé qu'une pause minimum de 20 minutes consécutives doit être observée dès lors que la période de travail effectif atteint au minimum 6 heures consécutives.

Ces périodes de temps de travail effectif devront être définies en concertation entre le salarié et son manager, afin de tenir compte des contraintes personnelles auxquelles les salariés doivent faire face, le cas échéant, compte tenu des circonstances liées à l'épidémie de COVID-19 et de la nécessité pour l'IRSN d'assurer la continuité de ses activités et la réalisation de ses missions de service public.

Au terme de cette concertation, un planning prévisionnel sera établi.

Il appartiendra donc au n+1 d'organiser, de réguler et de prendre, en tant que de besoin, des mesures spécifiques en fonction des nécessités de service et il reviendra au n+2 de résoudre les éventuelles difficultés rencontrées.

### **Article 1.4 Décompte du temps travail**

Le temps de travail effectué par le salarié est comptabilisé selon les principes suivants :

- 7h58, lorsque le salarié travaille une journée entière ;
- 3h59, lorsque le salarié travaille une demi-journée, l'autre demi-journée correspondant à une absence autorisée (CMIS, RTT...).

En cas de dépassement à la demande de l'IRSN des durées forfaitaires mentionnées ci-dessus, le manager déclare les heures ainsi effectuées à titre d'heures supplémentaires.

### **Article 1.5 Heures supplémentaires**

En application des dispositions de l'article L.3122-4 du Code du travail, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà des 39 heures 50 minutes déjà comptabilisées ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculées sur l'année civile, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà des 39 heures 50 minutes déjà comptabilisées.



Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel et rester sans influence notable sur l'emploi.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

## **Article 1.6 Rémunération**

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période de référence, soit 39h50.

## **Article 2. Modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés soumis à un décompte annuel en jours**

Les dispositions de l'alinéa 3 de l'article 4.1 du titre IV de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015 précisent que « Le contrôle du respect du temps de repos quotidien minimal s'effectue par un badgeage en début et fin de journée. »

Cette disposition est suspendue pendant la durée d'application du présent avenant.

Il est rappelé que les salariés doivent en tout état de cause respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Les autres dispositions du titre IV de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015 sont maintenues.

## **Article 3. Suivi de l'avenant**

L'application du présent avenant est suivie de façon régulière par la Direction, représentée par le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain ainsi que par les organisations syndicales, représentées par les Délégués syndicaux centraux. L'objectif est un suivi mensuel, dont la fréquence peut être accrue en cas de difficultés relevées par rapport à l'application du présent avenant.

## **Article 4. Dispositions finales**

Les autres dispositions de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail signé le 21 octobre 2015 demeurent inchangées.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 août 2020.



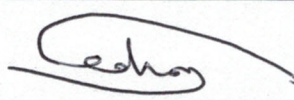
Il peut faire l'objet de modification ou de dénonciation, dans le respect de la législation en vigueur.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de la Direction de l'Institut, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'avenant dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'avenant et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'avenant ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'avenant sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	 LUC CODRON
Pour le Syndicat CGT-IRSN	

Fait à Fontenay-aux-Roses, le 15 juin 2020