

**ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET  
AU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE  
L'ETABLISSEMENT DE JARRIE  
AREVA NP SAS**

**Entre**

L'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS, 291 route de l'Electro-Chimie, 38560 Jarrie  
Représenté par Jean-

**D'une part,**

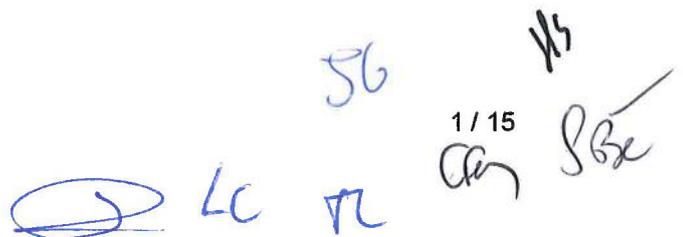
**Et,**

Les Organisations syndicales représentatives soussignées représentées par leurs délégués  
syndicaux,

- CGT représentée par
- CFDT représentée par
- CFE-CGC représentée par

**D'autre part,**

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

  
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "LC", "56", "11/15", and "SBe".

**SOMMAIRE**

<i>PREAMBULE</i> .....	5
<b>SECTION 1 : PRINCIPES GÉNÉRAUX</b> .....	<b>5</b>
<i>ARTICLE 1.1 – PERSONNEL CONCERNÉ</i> .....	5
<i>ARTICLE 1.2 – DEFINITIONS</i> .....	5
<i>ARTICLE 1.2.1 – TITULAIRES DE MANDAT</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.2.2 – TEMPS CONSACRE A L'EXERCICE DE FONCTIONS REPRESENTATIVES</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.3 – ESPACE ET CADRE DU DIALOGUE SOCIAL</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.4 – PREVENTION DES CONFLITS</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.4.1 – RECHERCHE D'UN COMPROMIS</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.4.2 – PRÉVENTION DU CONFLIT « NATIONAL »</i> .....	6
<i>ARTICLE 1.4.3 – PRÉVENTION DU CONFLIT « LOCAL » SIGNALÉ</i> .....	7
<i>1.4.3.1 – SIGNALEMENT DU DIFFÉREND</i> .....	7
<i>1.4.3.2 – NÉGOCIATIONS</i> .....	7
<i>1.4.3.3 – MISE EN SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS OU DES ÉQUIPEMENTS</i> .....	7
<i>1.4.3.4 – RECONDUCTION DU PRÉAVIS</i> .....	7
<i>1.4.3.5 – RELEVÉ DE DÉCISIONS</i> .....	7
<b>SECTION 2 - DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES : HEURES DE DELEGATION</b> .....	<b>8</b>
<b>SECTION 3 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</b> .....	<b>8</b>
<i>ARTICLE 3.1 – COMITÉ D'ETABLISSEMENT</i> .....	8
<i>ARTICLE 3.1.1 – CADRE DE MISE EN PLACE DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	8
<i>ARTICLE 3.1.2 – COMPOSITION</i> .....	9
<i>3.1.2.1 – COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	9
<i>3.1.2.2 – COMPOSITION DES COMMISSIONS LÉGALES</i> .....	9
<i>ARTICLE 3.1.3 – CRÉDITS D'HEURES</i> .....	9
<i>3.1.3.1 – REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	9
<i>3.1.3.2 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	9
<i>3.1.3.3 – SECRÉTAIRE ET TRÉSORIER DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	10
<i>3.1.3.4 – MEMBRES DES COMMISSIONS DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</i> .....	10

JG  
 2 / 15  
 AN SBe  
 M  
 SBe

<b>ARTICLE 3.1.4 – MOYENS MATÉRIELS ALLOUÉS AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT</b> .....	10
<b>ARTICLE 3.2 – DELEGUES DU PERSONNEL</b> .....	10
<b>ARTICLE 3.2.1 – CADRE DE MISE EN PLACE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DURÉE DES MANDATS</b> .....	10
<b>ARTICLE 3.2.2 – COMPOSITION</b> .....	10
<b>ARTICLE 3.2.3 – CRÉDITS D'HEURES</b> .....	10
<b>ARTICLE 3.3 – COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	11
<b>ARTICLE 3.3.1 – CADRE DE MISE EN PLACE DES CHSCT</b> .....	11
<b>ARTICLE 3.3.2 – COMPOSITION DU CHSCT</b> .....	11
<b>3.3.2.1 – MEMBRES PERMANENTS</b> .....	11
<b>3.3.2.2 – INVITÉS</b> .....	11
<b>3.3.2.3 – INSPECTION DU TRAVAIL ET AGENTS DES SERVICES DE PRÉVENTION DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE</b> .....	11
<b>3.3.2.4 – REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CHSCT</b> .....	11
<b>ARTICLE 3.3.3 – MODE DE DÉSIGNATION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT</b> .....	11
<b>ARTICLE 3.3.4 – FONCTIONNEMENT DU CHSCT</b> .....	11
<b>3.3.4.1 – RÉUNIONS</b> .....	11
<b>3.3.4.2 – CRÉDITS D'HEURES</b> .....	12
<b>3.3.4.3 – LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT</b> .....	12
<b>SECTION 4 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES</b> .....	12
<b>ARTICLE 4.1 – SECTION SYNDICALE</b> .....	12
<b>ARTICLE 4.1.1 – RÉUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT</b> .....	12
<b>4.1.1.1 – FRÉQUENCE</b> .....	12
<b>4.1.1.2 – MODALITÉS</b> .....	12
<b>4.1.1.3 – CRÉDIT D'HEURES INDIVIDUEL</b> .....	13
<b>ARTICLE 4.1.2 – CRÉDIT D'HEURES</b> .....	13
<b>ARTICLE 4.1.3 – REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE</b> .....	13
<b>ARTICLE 4.2 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX</b> .....	13
<b>ARTICLE 4.2.1 – DÉSIGNATION</b> .....	13
<b>ARTICLE 4.2.2 – CRÉDITS D'HEURES</b> .....	14
<b>ARTICLE 4.2.3 – MOYENS MATÉRIELS</b> .....	14
<b>SECTION 5 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ</b> .....	14



**ARTICLE 5.1 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD..... 14**  
**ARTICLE 5.2 – RÉVISION ET DÉNONCIATION..... 14**  
**ARTICLE 5.3 – FORMALITÉS – DÉPÔT..... 14**

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page. The notes include the numbers '56', '4 / 15', and 'CFM'. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right.



## PREAMBULE

Dans le cadre de la fusion de CEZUS SA au sein d'AREVA NP SAS, les Organisations syndicales représentatives soussignées et la Direction de l'établissement CEZUS SA de Jarrie ont signé le présent accord relatif au dialogue social et au droit syndical au sein de l'établissement.

Le présent accord complète l'accord relatif au développement du dialogue social dans le groupe AREVA en France du 1<sup>er</sup> avril 2010 et l'accord relatif au dialogue social au sein d'AREVA NP SAS du 3 janvier 2012.

Par le présent accord, les parties souhaitent remettre en perspective les principes et les modalités du dialogue social et réaffirmer le cadre et la cartographie des instances représentatives du personnel et de la représentation syndicale au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

## SECTION 1 : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les parties affirment leur attachement aux droits des Organisations syndicales et des représentants du personnel. A cet effet, les mandats de représentation des salariés et des Organisations syndicales s'exercent librement et dans le respect des droits fondamentaux des personnes.

### ARTICLE 1.1 – PERSONNEL CONCERNÉ

Relève du présent accord, l'ensemble des salariés de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS et spécifiquement ceux détenant, au niveau de l'établissement, un mandat de représentation du personnel (titulaires et suppléants) et/ou un mandat de représentation syndicale (délégués syndicaux, représentants syndicaux et représentants de section syndicale).

### ARTICLE 1.2 – DEFINITIONS

#### ARTICLE 1.2.1 – Titulaires de mandat

La notion de salariés «titulaires de mandats» mentionnée dans le présent accord comprend :

- Les membres élus et désignés, titulaires et suppléants des instances représentatives du personnel (Comité d'établissement, délégués du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT))
- Les représentants des Organisations syndicales (délégués syndicaux, représentants syndicaux au Comité d'établissement et au CHSCT, représentants de section syndicale)

#### ARTICLE 1.2.2 – Temps consacré à l'exercice de fonctions représentatives

La notion de «temps consacré à l'exercice de fonctions représentatives» par les salariés titulaires de mandats mentionnée dans le présent accord doit s'entendre du temps passé en :

JG  
5 / 15  
LC  
TL  
AM  
SBe

- Crédits d'heures de délégation,
- Réunions et préparatoires à l'initiative de la Direction,
- Déplacement dans le cadre de ces fonctions.

Il est précisé que le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction ainsi que le temps passé dans les cas visés à l'Article L 4614-6, alinéa 2 du Code du Travail ne sont pas décomptés du crédit d'heures de délégation alloué aux salariés titulaires de mandats.

### **ARTICLE 1.3 – ESPACE ET CADRE DU DIALOGUE SOCIAL**

Le dialogue social se bâtit de manière volontariste, dans une perspective de long terme, à partir de pratiques responsables, sur la base d'une concertation régulière et d'échanges permanents. Il doit permettre la construction d'une véritable politique contractuelle, reposant sur la sincérité et la loyauté.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'efficacité du dialogue social dépend notamment de la qualité et la pertinence des informations transmises aux représentants et de l'implication des parties.

En outre, les parties reconnaissent que la concertation et la négociation doivent toujours être privilégiées au conflit.

### **ARTICLE 1.4 – PREVENTION DES CONFLITS**

Le présent article résulte du travail engagé visant à une meilleure prévention des conflits sociaux dans l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

Cet article ne remet pas en cause la législation en vigueur ou les évolutions de celle-ci en matière de droit de grève ou de requis de sécurité mais traduit la volonté commune des parties de donner toute sa chance à la négociation.

Les différentes instances représentatives (DP, CE, CHSCT) doivent permettre d'apporter des réponses aux salariés et d'alerter la Direction dans les domaines et prérogatives qui leurs sont propres. Le bon fonctionnement de ces instances est aussi un élément essentiel dans l'anticipation d'éventuels conflits.

#### **ARTICLE 1.4.1 – Recherche d'un compromis**

Les parties constatent que le recours à la grève constitue un échec du dialogue social et qu'elles s'engagent donc à rechercher une réduction du nombre de conflits sociaux.

#### **ARTICLE 1.4.2 – Prévention du conflit « national »**

Les parties entendent par conflit « national » un conflit dont le motif n'est pas directement attribuable au site de Jarrie. Dans ce cas, il n'est pas possible d'envisager de négociation locale qui pourrait permettre d'éviter le recours à la grève.

La mobilisation prévue, la durée, le positionnement de ce type de conflits pouvant varier fortement en fonction du thème à l'origine du mouvement, les Organisations syndicales et la Direction s'engagent à se rencontrer au moins 72 heures avant le début du mouvement afin de définir :



- Les prévisions d'impact de la grève sur les différents secteurs ;
- Les conditions de mise en sécurité ou de mise en attente des installations pendant le mouvement.

Cette approche sera faite par secteur, voire par équipement.

#### **ARTICLE 1.4.3 – Prévention du conflit « local » signalé**

##### **1.4.3.1 – Signalement du différend**

On entend par conflit « local » signalé un conflit dont le motif est directement attribuable à l'établissement de Jarrie ou à la société AREVA NP SAS.

Les Organisations syndicales pourront aviser la Direction d'un ou plusieurs différends particuliers, clairement identifiés, pouvant conduire à un conflit. Ce différend sera explicité par écrit par le ou les Délégués syndicaux concernés auprès de la Direction.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à organiser une première réunion dans les 24 heures (neutralisation du samedi et du dimanche) après réception de la demande afin d'étudier avec les Organisations syndicales le ou les différends.

##### **1.4.3.2 – Négociations**

Le cas échéant et afin de donner toutes ses chances à la négociation, les Organisations syndicales et la Direction s'engagent à organiser des réunions de négociation afin de finaliser la réponse au problème soulevé pendant les 4,5 jours ouvrés qui suivent le dépôt du différend. Ces 4,5 jours comprennent le temps d'arrêt des équipements.

Exemple : Différend déposé le vendredi avant midi : 1ère réunion le lundi matin. Si aucun accord n'est trouvé, début du conflit le jeudi sur le poste de nuit.

##### **1.4.3.3 – Mise en sécurité des installations ou des équipements**

Si aucun accord n'est trouvé avant le temps nécessaire à la mise en sécurité des installations ou de l'équipement et que le différend conduit à l'arrêt des installations, la procédure de mise en sécurité sera déclenchée afin d'avoir des équipements en sécurité avec un minimum de personnel requis au démarrage de la grève. Le personnel requis effectuera des opérations de surveillance ou des interventions liées à des situations d'urgence et en aucun cas à des fins de production, qu'elles soient directes ou indirectes.

##### **1.4.3.4 – Reconduction du préavis**

Si aucun accord n'est trouvé et que la grève est reconduite sur le même motif dans un délai maximum de 15 jours après la fin du premier préavis, le nouveau préavis sera donné 48 heures avant le début du conflit.

##### **1.4.3.5 – Relevé de décisions**

Si les réunions de négociations ne peuvent finalement pas éviter le conflit collectif, la Direction et les Organisations syndicales établiront un relevé de décisions qui précisera les positions et propositions respectives de chacune des parties.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JB", "LC", "TC", "7/15", and "SBE".

**SECTION 2 - DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTANCES REPRÉSENTATIVES  
DU PERSONNEL ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES : HEURES DE  
DELEGATION**

Le présent article complète et précise les dispositions légales et celles existant au niveau d'AREVA NP SAS.

L'organisation du travail doit permettre l'exercice effectif des fonctions représentatives tout en respectant la bonne marche du service.

Les heures de délégation sont, par principe, prises pendant les horaires de travail du salarié et rémunérées à échéance normale.

Afin de permettre à la hiérarchie d'organiser le travail et d'assurer ainsi la bonne marche du service, le salarié s'absentant de son poste de travail dans le cadre de ses fonctions représentatives (crédit d'heures, réunions, déplacements) en informe préalablement sa hiérarchie, si possible dans des délais raisonnables compatibles avec l'exercice du mandat. Cette information peut être donnée au responsable hiérarchique par tout moyen existant au sein de l'établissement, en particulier via le système de bons de délégation.

Si, à titre exceptionnel, notamment en cas d'urgence, le salarié n'a pu procéder à cette information préalablement à son départ dans le cadre de ses fonctions représentatives, il le fera a posteriori.

Les salariés titulaires de mandats de représentation conviennent avec leur hiérarchie de bonnes pratiques permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié.

Il est rappelé que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôle de l'activité des salariés titulaires de mandats. Ils doivent d'une part, leur permettre d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part permettre à la Direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation qui sont considérées comme normalement réalisées et payées chaque mois dans les limites des crédits d'heures.

**SECTION 3 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX INSTANCES  
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

**ARTICLE 3.1 – COMITÉ D'ETABLISSEMENT**

**ARTICLE 3.1.1 – Cadre de mise en place du Comité d'établissement**

Dans le cadre des dispositions légales, un Comité d'établissement est maintenu au niveau de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

## ARTICLE 3.1.2 – Composition

### 3.1.2.1 – Composition du Comité d'établissement

Le Comité d'établissement est composé de 5 membres titulaires et 5 membres suppléants en application des dispositions légales et d'un membre titulaire et d'un membre suppléant supplémentaires à la signature du présent accord.

A cette composition s'ajoute un représentant syndical par Organisation syndicale représentative, qui est de plein droit, compte tenu de l'effectif de l'établissement inférieur à 300 salariés et conformément aux dispositions de l'article L. 2143-22 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le délégué syndical.

### 3.1.2.2 – Composition des commissions légales

a - Au sein du Comité d'établissement sont maintenues, conformément aux dispositions légales, les commissions suivantes :

- Commission de l'emploi et de la formation professionnelle,
- Commission « Egalité professionnelle & Diversité »

b - Le nombre de représentants au sein des commissions légales est fixé dans les limites suivantes :

- Pour la commission de l'emploi et de la formation professionnelle : 5 membres, dont au moins un salarié élu du Comité d'établissement,
- Pour la commission « Egalité professionnelle & Diversité » : 6 membres, dont au moins un salarié élu du Comité d'établissement.

## ARTICLE 3.1.3 – Crédits d'heures

Un crédit d'heures est accordé, dans les conditions ci-dessous, aux membres du Comité d'établissement et des commissions, en vue de l'exercice de leurs fonctions.

### 3.1.3.1 – Représentants élus au Comité d'établissement

Les représentants du personnel titulaires élus au Comité d'établissement disposent pour exercer leurs fonctions de 20 heures par mois, en application des dispositions légales. Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il bénéficie des heures de délégation de ce dernier.

En application et dans les limites de l'accord AREVA NP SAS du 3 janvier 2012, les représentants élus titulaires et suppléants du Comité d'établissement bénéficient d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire pour préparer chaque réunion du Comité d'établissement.

### 3.1.3.2 – Représentants syndicaux au Comité d'établissement

En application et dans les limites de l'accord AREVA NP SAS du 3 janvier 2012, le représentant syndical au Comité d'établissement, désigné conformément aux dispositions

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- Handwritten initials: "JS" (top right), "SBE" (middle right), "56" (middle), "9/15" (middle), "LC" (bottom), "TC" (bottom).
- Handwritten signature: "SBE" (bottom right).



légales, dispose d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire pour la préparation de chaque réunion du Comité.

### **3.1.3.3 – Secrétaire et trésorier du Comité d'établissement**

En application et dans les limites de l'accord AREVA NP SAS du 3 janvier 2012, le secrétaire et le trésorier en titre du Comité d'établissement bénéficient d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire. Il s'ajoute au crédit dont ils disposent au titre de leur mandat de membre élu au Comité d'établissement.

### **3.1.3.4 – Membres des commissions du Comité d'établissement**

En application et dans les limites de l'accord AREVA NP SAS du 3 janvier 2012, pour permettre la préparation des commissions du Comité d'établissement de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'égalité professionnelle, et des activités sociales, celle-ci étant composée de 11 membres, un crédit d'heures de délégation supplémentaire est accordé aux membres élus ou non, titulaires de mandats au sein de ces commissions.

Il est rappelé que le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction n'est pas décompté des crédits d'heures de délégation.

### **ARTICLE 3.1.4 – Moyens matériels alloués au Comité d'établissement**

La Direction met à la disposition du Comité d'établissement pour la réalisation de ses missions, des moyens matériels (bureau, équipements, etc.) auxquels viennent s'ajouter les moyens complémentaires prévus par l'accord relatif au développement du dialogue social au sein d'AREVA NP SAS du 3 janvier 2012.

## **ARTICLE 3.2 – DELEGUES DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 3.2.1 – Cadre de mise en place des délégués du personnel et durée des mandats**

Dans le cadre des dispositions légales, des délégués du personnel sont maintenus au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

### **ARTICLE 3.2.2 – Composition**

La composition des délégués du personnel est régie par les dispositions légales, soit à la signature du présent accord 7 titulaires et 7 suppléants.

### **ARTICLE 3.2.3 – Crédits d'heures**

Un crédit d'heures est accordé aux délégués du personnel en vue de l'exercice de leurs fonctions. Celui-ci est de 15 heures par mois à la signature du présent accord et en application des dispositions légales. Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il bénéficie des heures de délégation de ce dernier.

Il est convenu par ailleurs qu'un crédit de 5 heures supplémentaires par mois leur est accordé.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JG", "10/15", "Lc", "TL", "SBe", and "JH".



## **ARTICLE 3.3 – COMITE D’HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 3.3.1 – Cadre de mise en place des CHSCT**

Dans le cadre des dispositions légales, un CHSCT est maintenu au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

### **ARTICLE 3.3.2 – Composition du CHSCT**

#### **3.3.2.1 – Membres permanents**

La délégation salariale du CHSCT comprend 4 représentants du personnel dont le Secrétaire, en application des dispositions légales et la participation avec voix consultative d'un cadre supplémentaire, élu par ses pairs à la signature du présent accord.

Seul le Président et les représentants du personnel élus au CHSCT ont voix délibérative.

#### **3.3.2.2 – Invités**

Les représentant du personnel du CHSCT peuvent faire appel à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qu'il juge qualifiée, en raison de ses compétences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, et en fonction de l'ordre du jour.

#### **3.3.2.3 – Inspection du travail et agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale**

L'inspecteur du travail et les agents de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister, dans les conditions légales, aux réunions du CHSCT.

#### **3.3.2.4 – Représentant syndical au CHSCT**

Chaque Organisation syndicale représentative de l'établissement pourra désigner un représentant syndical au CHSCT.

### **ARTICLE 3.3.3 – Mode de désignation de la délégation du personnel au CHSCT**

A défaut d'accord unanime entre les membres du collège constitué par les membres élus du Comité d'établissement et les délégués du personnel, le mode de désignation de la délégation du personnel au CHSCT est le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

### **ARTICLE 3.3.4 – Fonctionnement du CHSCT**

#### **3.3.4.1 – Réunions**

Le CHSCT doit au moins se réunir une fois par trimestre, hors réunions exceptionnelles du CHSCT.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: "JG", "LC", "TL", "11/15", "GFM", and a large signature "SBe" with "15" written above it.

### 3.3.4.2 – Crédits d'heures

Le crédit d'heures de délégation des représentants du personnel au CHSCT est de 6,5 heures par mois, à la signature du présent accord et en application des dispositions légales.

Les membres élus du CHSCT peuvent répartir librement entre eux les heures de délégation dont ils disposent, et doivent en informer le Directeur de l'établissement ou son représentant, en application des dispositions légales en vigueur.

### 3.3.4.3 – Liberté de déplacement

Les membres du CHSCT peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions et dans les conditions légales, se déplacer librement dans l'établissement sous réserve de l'observation des règles relatives à la sécurité.

## SECTION 4 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement sont seules habilitées à négocier et à conclure des accords collectifs d'établissement avec la Direction, par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux dûment mandatés à cet effet.

Conformément aux dispositions légales, les Organisations syndicales font connaître, par écrit, à la Direction les noms et mandats de chacun de leurs représentants.

### ARTICLE 4.1 – SECTION SYNDICALE

#### ARTICLE 4.1.1 – Réunions d'information syndicale au sein de l'établissement

Les sections syndicales sont autorisées à organiser des réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'établissement durant le temps de travail. Le délégué syndical est responsable de l'organisation de ces réunions, dans les conditions ci-après définies :

##### 4.1.1.1 – Fréquence

Une réunion maximum par mois pourra être organisée, nombre porté à deux dans le cas de l'organisation d'une réunion faisant suite à une réunion paritaire ayant eu lieu au niveau de l'entreprise.

##### 4.1.1.2 – Modalités

Le délégué syndical qui désire tenir une réunion d'information syndicale doit en aviser le Directeur d'établissement au moins une semaine à l'avance.

La durée minimale des réunions d'informations est d'une heure, temps de déplacement compris, sauf pour celles ayant pour objet d'informer le personnel à la suite des réunions paritaires ayant eu lieu au niveau de l'entreprise qui pourront ne durer qu'une demi-heure.

Le lieu et l'heure de la réunion sont fixés par le Directeur d'établissement en accord avec le délégué syndical.

56  
12/15  
LC TC  
SBE



Dans tous les cas, le nombre de participants devra impérativement permettre que les conditions de sécurité nécessaires pour les personnes et les outils soient assurées et que la perte éventuelle de production soit réduite au strict minimum.

#### **4.1.1.3 – Crédit d'heures individuel**

Chaque salarié de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS dispose, pendant son temps de travail, pour se rendre aux réunions d'informations syndicales de son choix, d'un crédit d'heures de 3 heures au cours de l'année civile.

Ce crédit présente un caractère individuel, chaque salarié pouvant l'utiliser ou non, conformément à son objet.

Les salariés désirant participer à une réunion d'information syndicale devront prévenir leur hiérarchie directe au moins 48 heures à l'avance, de façon à définir les mesures nécessaires pour réduire au minimum la perturbation du fonctionnement de l'établissement.

#### **ARTICLE 4.1.2 – Crédit d'heures**

Dans les conditions prévues par l'accord relatif au développement du dialogue social au sein d'AREVA NP SAS, un crédit de 30 heures par an est attribué à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative au sein de l'établissement.

Le crédit d'heures est géré par le délégué syndical qui informe le Directeur de l'établissement ou son représentant de son utilisation.

#### **ARTICLE 4.1.3 – Représentant de section syndicale**

Conformément aux dispositions légales, chaque Organisation Syndicale ayant créé une section syndicale au niveau de l'établissement peut, si elle n'est pas représentative dans l'établissement, désigner un représentant de section syndicale pour la représenter au niveau de l'établissement.

Le mandat du représentant de section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation selon les règles légales.

#### **ARTICLE 4.2 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

##### **ARTICLE 4.2.1 – Désignation**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner, selon les dispositions légales, un délégué syndical, salarié de l'établissement. Cette désignation ou confirmation doit faire l'objet d'une notification auprès de la Direction de l'établissement, le cas échéant après chaque élection professionnelle.

Les délégués syndicaux d'établissement peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions et dans les conditions légales, se déplacer librement dans l'établissement sous réserve de l'observation des règles relatives à la sécurité.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page include:  
- A large blue circle with a horizontal line through it.  
- The letters 'LC' and 'TL' in blue ink.  
- The number '13 / 15' in blue ink.  
- A signature 'JG' in blue ink.  
- A signature 'SBe' in blue ink.  
- A signature 'afm' in blue ink.

#### ARTICLE 4.2.2 – Crédits d’heures

Chaque délégué syndical d’établissement dispose de 15 heures de délégation par mois, conformément aux dispositions en vigueur à date du présent accord.  
Il est convenu par ailleurs qu’un crédit de 5 heures supplémentaires par mois lui est accordé.

Ce temps est considéré comme temps de travail et n’entraîne aucune perte de rémunération pour le salarié.

#### ARTICLE 4.2.3 – Moyens matériels

L’accord relatif au développement du dialogue social au sein d’AREVA NP SAS du 3 janvier 2012 et ses avenants s’appliquent en totalité.

### SECTION 5 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

#### ARTICLE 5.1 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent accord.

#### ARTICLE 5.2 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires, selon les modalités prévues par l’article L.2261-9 du Code du travail. En cas de dénonciation, les parties s’engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord dans les meilleurs délais.

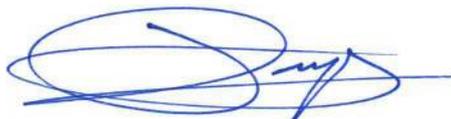
#### ARTICLE 5.3 – FORMALITÉS – DÉPÔT

Conformément à la loi, deux exemplaires du présent accord seront déposés auprès de la DIRECCTE dont un sous format électronique, ainsi qu’un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes compétents.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l’établissement.

Fait à Jarrie, le 01/07/2014  
En 7 exemplaires

POUR L’ÉTABLISSEMENT DE JARRIE AREVA NP SAS  
Le Directeur d’établissement



JG

 LC TC

14 / 15  
GFM





POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES,

CGT

CFDT

CFE-CGC

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including a circled 'D', 'LC', 'TL', 'J6', '15/15', 'Chm', 'S.Be', and 'Hs'.