

**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE
CARRIERE DES SALARIES DU SECTEUR
CHIMIE 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

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales représentatives soussignées représentées par leurs délégués
syndicaux,

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

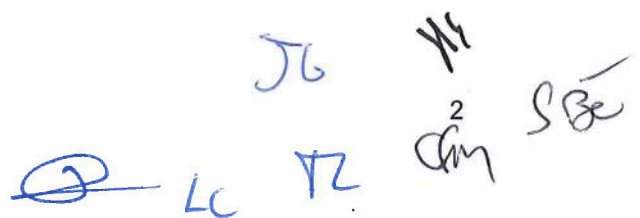
D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :



SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – POSTES INTERVENANT	3
ARTICLE 2 – POSTE SUPERVISEUR ET POLYVALENT	3
ARTICLE 3 – POSTES DE REFERENTS	4
ARTICLE 4 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.....	4
Article 4.1 – Révision et dénonciation	4
Article 4.2 – Formalités et dépôt	4


Handwritten initials and signatures in blue ink: JG, W, LC, TZ, Cm², SBe.

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 de Jarrie ont convenu de maintenir, dans le cadre du présent accord, les dispositions relatives à l'évolution de carrière des salariés du secteur Chimie de l'établissement.

ARTICLE 1 – POSTES INTERVENANT

Les embauches sur le poste d'intervenant débutant se feront à un coefficient 190.

Les intervenants devront suivre une formation sur 1 des 2 ateliers du secteur. Cette formation interne pourra durer environ 6 mois.

Une fois cette formation validée, le salarié évoluera au coefficient 215 et sera positionné sur le salaire minimum de la grille.

Après une période d'au moins 1 an de mise en application des connaissances et confirmation de son autonomie par l'encadrement du secteur, le salarié sera formé sur l'autre atelier. Cette formation inclura entre autre la connaissance de la supervision afin d'être en mesure d'effectuer une surveillance des différents paramètres et des diagnostics de dysfonctionnement. Une fois cette formation validée, le salarié évoluera au coefficient 240 et sera positionné sur le salaire minimum de la grille.

Après mise en application des connaissances acquises et pour être en mesure de conduire la supervision pendant 4 heures maximum par poste, le salarié pourra suivre une formation spécifique à la conduite de la supervision. Cette formation validée aboutira à l'octroi d'une augmentation du salaire de base de 50% de l'écart entre le salaire mini du coefficient 255 et le salaire mini du coefficient 240 de la grille en vigueur.

ARTICLE 2 – POSTE SUPERVISEUR ET POLYVALENT

La Direction réaffirme son souhait d'avoir une polyvalence plus grande des équipes pour permettre d'offrir aux salariés des perspectives de carrières et d'obtenir un meilleur fonctionnement des installations.

La Direction s'engage à accepter la présence de 2 polyvalents par équipe en lieu et place d'un polyvalent + 1 superviseur.

Le superviseur pourra postuler sur le poste de polyvalent après avoir mis en application ses connaissances pendant au moins 2 ans sur le poste de superviseur.

Pour inciter les superviseurs à passer polyvalent et ne pas les pénaliser dans leur d'évolution de carrière, la prime de milieu versée aux intervenants sera maintenue pendant 2 ans aux superviseurs sous forme d'une prime.

- Si à l'issue des 2 ans, le superviseur confirme son choix de passer polyvalent, la prime de milieu du polyvalent sera appliquée dès que le superviseur postule pour passer polyvalent.
- Si à l'issue des 2 ans, le superviseur ne souhaite pas passer polyvalent, la règle de dégressivité en vigueur sera appliquée sur cette prime. En cas d'absence d'accord sur la dégressivité à cette date, cette prime sera maintenue pendant trois

J6
Lc
YZ
3
CFM
SBe

ans à 100%. Au terme de la période de dégressivité le salaire de base de l'intéressé ne pourra pas être inférieur au salaire mini de l'intervenant 2 (avec conduite supervision) majoré de la prime de milieu de l'intervenant 2.

ARTICLE 3 – POSTES DE REFERENTS

Afin de permettre aux intervenants 2 et aux polyvalents affectés à la Chimie ou aux effluents d'évoluer dans la filière technique, le poste de référent sera créé pour chaque équipe postée. L'intervenant 2 reconnu référent bénéficiera du coefficient 255 et le polyvalent reconnu référent bénéficiera du coefficient 285.

ARTICLE 4 - DUREE, ENTREE 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 4.1 – 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 4.2 – Formalités et 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



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES,

CGT	CFDT	CFE-CGC
		

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'JG', 'LC', 'TC', 'GM', and 'SBe'.