



**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU
CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA FUSION DE LA SOCIETE
CEZUS SA AU SEIN DE LA SOCIETE AREVA NP SAS**

ETABLISSEMENT 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 :

JG W
LC FL am¹ SBe



SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 3 : CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES	5
ARTICLE 4 : CONTRATS DE TRAVAIL ET REPRISE D'ANCIENNETÉ	5
ARTICLE 5 : LA CLASSIFICATION	5
ARTICLE 6 : DIALOGUE SOCIAL ET DROIT SYNDICAL	6
ARTICLE 7 : DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS	6
Article 7.1 Accords applicables	6
Article 7.2 Congés payés.....	6
Article 7.3 Compteur spécifique	7
Article 7.4 Congés de fractionnement.....	7
Article 7.5 Jour médaille du travail.....	7
Article 7.6 Jour de congé conventionnel.....	8
Article 7.7 Congé statutaire.....	8
Article 7.8 Forfait jours des Ingénieurs et Cadres.....	9
Article 7.9 Astreinte des Ingénieurs et Cadres.....	9
Article 7.10 Jour de tradition.....	9
Article 7.11 Traitement du reliquat du Repos Compensateur Légal.....	10
Article 7.12 Congé supplémentaire pour préparation à la retraite	10
ARTICLE 8 : REMUNERATION	10
Article 8.1 Les principes de transposition des statuts	10
Article 8.2 La prime d'ancienneté des OETAM	10
Article 8.3 La prime de vacances des OETAM	11
Article 8.4 Acquis Plan H et Acquis de Prime d'expérience	11
Article 8.5 Prime de production et primes exceptionnelles	11
Article 8.5.1 Enveloppe « primes exceptionnelles ».....	11
Article 8.5.2 Prime de production des OETAM.....	12
Article 8.5.3 Prime de production des I&C.....	12
Article 8.6 Prime Etablissement des OETAM	12
Article 8.7 Le 13 ^{ème} mois	13
Article 8.7.1 Le 13 ^{ème} mois des OETAM.....	13
Article 8.7.2 Le 13 ^{ème} mois des I&C.....	13
Article 8.8 Bourses d'études	14
Article 8.9 Primes « médaille du travail ».....	14
Article 8.10 Brevets d'invention.....	14
Article 8.11 Salariés Niveau 5 de la Métallurgie suite à la fusion	15
Article 8.12 Allocations familiales.....	15
ARTICLE 9 : INTERESSEMENT	15
ARTICLE 10 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE	15

JG 8/1
LC TC 2 cm SB



ARTICLE 11 : COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRES.....	15
ARTICLE 12 : DROITS A DIF.....	16
ARTICLE 13 : SUIVI DES ACCORDS.....	16
ARTICLE 14 : DURÉE DE L'ACCORD.....	16
ARTICLE 15 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT DE L'ACCORD.....	17
ANNEXES.....	18
ANNEXE 1 : TRANSPOSITION DES COEFFICIENTS DE CHIMIE VERS LA METALLURGIE.....	18
ANNEXE 2 : POUR INFORMATION, EXEMPLE DE DISPOSITIF COMPENSATOIRE DEGRESSIF DU PASSAGE A TREIZE MENSUALITES POUR LES INGENIEURS ET CADRES SELON LA REGLEMENTATION ISO ET EN VIGUEUR PENDANT 3 ANS.....	19
ANNEXE 3 : REGLES ACTUELLES DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE (CONVENTION COLLECTIVE DE L'ISERE).....	21
ANNEXE 4 : REGLES DE CALCUL DE LA PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL (CEZUS JARRIE).....	23
ANNEXE 5 : BAREMES ACTUELS CHIMIE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....	24

JG 1/5
LC VC
3
am SBE



PREAMBULE

Fusion de CEZUS SA au sein d'AREVA NP SAS

Depuis 2010, le Groupe AREVA a mis en place une nouvelle organisation afin de renforcer l'identité du Groupe et le modèle intégré AREVA, d'adopter une organisation cohérente avec les grands métiers du nucléaire et d'accroître les possibilités d'investissement et les performances économiques du Groupe. Cette organisation a été mise en place sans évolution notable des structures juridiques du Groupe.

AREVA a décidé de mettre en œuvre des actions qui contribuent à simplifier les modes de fonctionnement, les organisations juridiques ainsi que la gestion des interfaces.

L'une des actions consiste en l'opération de fusion simplifiée de CEZUS SA avec AREVA NP SAS le 30 juin 2014 à minuit.

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord définit les mesures d'accompagnement du changement du statut collectif des salariés de l'établissement CEZUS SA de Jarrie transférés par l'effet de la fusion au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions du présent accord ne pourra s'appliquer qu'en lieu et place des dispositions conventionnelles de l'établissement CEZUS SA de Jarrie mises en cause du fait de la fusion et ne saurait donc s'additionner à ces dernières.

Le présent accord constitue à compter de la date effective de la fusion, un accord de substitution au sens de l'article L 2261-14 du Code du travail aux accords et usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'établissement CEZUS SA de Jarrie.

Pour ce faire, il est rappelé que :

- après signature par les organisations syndicales représentatives de CEZUS du relevé de conclusions des négociations auquel sera annexé cet accord,

Et

- à compter de la date effective de la fusion,

ces dispositions seront soumises à la signature des délégués syndicaux du nouvel établissement de Jarrie AREVA NP SAS issu de la fusion pour que l'accord passerelle, les nouveaux accords et notes d'établissement de Jarrie AREVA NP SAS et les accords d'entreprise d'AREVA NP SAS puissent juridiquement se substituer au dispositif conventionnel de CEZUS SA et produire pleinement effet conformément à l'article L 2261-14 du Code du travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'JG', 'ds', 'cm', 'SBE', and 'LL'.



ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits à l'effectif de l'établissement de Jarrie au 30 juin 2014 et aux salariés embauchés postérieurement à la fusion lorsque les dispositions ci-dessous le stipulent expressément.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage seront repris par l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS dans les conditions (durée, classification, rémunération, ...) identiques à celles existantes au sein de l'Etablissement de CEZUS Jarrie.

Les expatriés en suspension de contrat verront leur contrat de travail repris au terme de leur expatriation par l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS dans les mêmes conditions que celles de tout salarié de l'Etablissement de CEZUS Jarrie. Ils bénéficieront de la couverture du présent accord au jour de leur retour au sein de l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS.

ARTICLE 3 : CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

A compter de la date effective de la fusion, les conventions collectives applicables seront :

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (OETAM) :

- la convention collective de la Métallurgie de l'Isère

De plus, l'ensemble des accords collectifs centraux actuellement en vigueur à la date de signature du présent accord au sein d'AREVA NP SAS sera applicable dans son intégralité.

ARTICLE 4 : CONTRATS DE TRAVAIL ET REPRISE D'ANCIENNETÉ

Par effet de l'article L 1224-1 du Code du travail, les contrats de travail seront transférés au sein d'AREVA NP SAS.

Un avenant au contrat de travail sera signé par chaque salarié à l'occasion de son transfert au sein de l'établissement de Jarrie de la société AREVA NP SAS. En dehors des éléments explicités dans cet avenant, aucun autre élément du contrat initial ne sera modifié lors du transfert

Dans ce cadre, l'ancienneté acquise et reconnue au sein de CEZUS à la date du transfert sera reprise à l'identique.

ARTICLE 5 : LA CLASSIFICATION

JG M 5 SBE
LC TL



Du fait du changement de la convention collective applicable, le niveau de classification de chaque salarié sera transposé de la convention collective de la Chimie vers celle de la Métallurgie.

La classification, à la date du transfert, résultera de la grille de transposition, jointe en annexe à cet accord (cf. annexe 1).

Pour les coefficients pour lesquels l'application de la grille nécessite une analyse, celle-ci sera effectuée entre la hiérarchie et la fonction RH afin de déterminer le coefficient correspondant au niveau du poste, au diplôme, et à l'ancienneté.

Les réclamations seront portées à la connaissance de la commission de suivi de l'accord (cf. article 13).

ARTICLE 6 : DIALOGUE SOCIAL ET DROIT SYNDICAL

Dans le cadre de la fusion, les règles afférentes au droit syndical et au dialogue social seront régies par les accords d'entreprise relatifs au dialogue social au sein d'AREVA NP SAS en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les principes, engagements et dispositions définis au sein d'AREVA NP SAS, sont complétés par les dispositions de « l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS » et de « l'accord relatif à la dotation activités sociales et culturelles et à la subvention de fonctionnement du comité de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS ».

ARTICLE 7 : DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS

Article 7.1 Accords applicables

Dans le cadre de la fusion, la durée du travail applicable sera régie :

- par les accords d'établissement de Jarrie AREVA NP SAS;
- par les accords d'entreprise d'AREVA NP SAS,

étant précisé que ces accords se substituent à toute disposition ou usage alors en vigueur sur la durée du travail au sein de l'Etablissement. De nouvelles notes seront mises en place par ailleurs, pour se substituer aux précédentes notes en vigueur.

Article 7.2 Congés payés

La période de référence d'acquisition et de prise des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N

A l'occasion de la fusion, les droits à congés payés pour l'ensemble des régimes de travail (à l'exception des horaires de week-end) sont fixés à **25 jours ouvrés (5 semaines)** pour une année complète d'activité.

Les compteurs de congés payés en cours seront transférés.

JG
LC
TZ
CM⁶
SBe

Article 7.3 Compteur spécifique

Afin de traiter les dispositions visées aux articles 7.4 à 7.7 du présent accord, un **compteur spécifique** sera mis en place pour les salariés transférés.

Ce compteur spécifique est indépendant des dispositions conventionnelles relatives au CET en vigueur au sein d'AREVA NP SAS. En conséquence, les règles qui lui sont applicables sont les suivantes :

- les jours concernés seront affectés au compteur spécifique au **début de la période de référence** des congés payés chaque année ;
- les jours affectés dans ce compteur spécifique ne feront l'objet d'**aucun abondement** ;
- les jours affectés dans ce compteur spécifique pourront être **pris librement** tout au long de la période de référence des congés payés sous validation de la hiérarchie au même titre qu'un congé payé ;
- les jours non-utilisés à la fin de la période de référence des congés payés seront **perdus**, sauf si le salarié fait part le cas échéant de son souhait de les **épargner dans le CET** avant la date limite de paie du dernier mois de la période. Les jours épargnés dans le CET pourront être utilisés dans les conditions fixées par l'accord CET d'AREVA NP SAS du 30 juin 2012.

Article 7.4 Congés de fractionnement

L'automatisme dans l'acquisition des congés de fractionnement en vigueur au sein de CEZUS avant la fusion n'existant pas au sein d'AREVA NP SAS, deux jours sont versés automatiquement dans le « compteur spécifique » des salariés pour une année complète d'activité. Ce maintien est exclusif de l'application de toute autre règle relative aux jours de fractionnement.

Il est convenu que cette mesure cesserait en cas de mise en place de l'automatisme dans l'acquisition des jours de fractionnement au sein de la société AREVA NP SAS.

Ces congés de fractionnement seront intitulés congés spécifiques dans le compteur spécifique.

Article 7.5 Jour médaille du travail

Au sein de l'établissement CEZUS Jarrie, les salariés bénéficient de jours dits « médaille du travail » en fonction de leur ancienneté dans la Chimie (UIC) et/ou dans leur travail (Etat) :

- l'année des 20 ans d'ancienneté : 2 ou 4 jours à prendre l'année de l'évènement ;
- l'année des 30 ans d'ancienneté : 2 ou 4 jours à prendre l'année de l'évènement ;
- l'année des 35 ans d'ancienneté : 2, 3 ou 5 jours à prendre l'année de l'évènement ;
- l'année des 40 ans d'ancienneté : 3 jours à prendre l'année de l'évènement.

Les jours dits « médaille du travail » existant au sein de l'établissement de CEZUS Jarrie avant la fusion et n'existant pas au sein d'AREVA NP SAS, seront attribués en une seule fois l'année de l'évènement aux salariés éligibles à une médaille du travail en 2014 et 2015. Ces jours seront versés dans leur « compteur spécifique ».

JG JS CAJ⁷ JBE
LC TL



Par ailleurs, afin de compenser la perte de chance future des salariés de l'établissement de Jarrie qui auraient pu bénéficier de jours dits « médaille du travail » au cours de leur carrière, un jour de congé conventionnel visé à l'article 7.6 sera attribué à tous les salariés de l'établissement présents à la date de la fusion. Ce jour sera versé automatiquement chaque année dans leur « compteur spécifique ».

Article 7.6 Jour de congé conventionnel

Afin de compenser la perte de chance des jours médaille du travail attribués l'année de la remise des médailles, des salariés de l'établissement de Jarrie transférés au sein d'AREVA NP SAS, un jour de congé conventionnel leur sera attribué. Ce jour sera versé automatiquement chaque année dans leur « compteur spécifique ».

Article 7.7 Congé statutaire

Au sein de l'établissement CEZUS Jarrie, les agents de maîtrise et techniciens d'un coefficient supérieur ou égal à 225 (convention collective de la chimie) bénéficiaient de jours de congés payés supplémentaires :

- 1 jour après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 5 ans d'ancienneté.

Il était accordé aux ingénieurs et cadres :

- 1 jour si leur coefficient est égal à 350 (convention collective de la chimie),
- 2 jours si leur coefficient est égal à 350 (convention collective de la chimie) après 1 an d'ancienneté ;
- 3 jours si leur coefficient est supérieur à 350 (convention collective de la chimie) et qu'ils sont âgés de 29 ans et plus.

Ces dispositions n'existant pas au sein de la société AREVA NP SAS, les parties ont convenu que le dispositif serait maintenu pour une durée indéterminée uniquement pour les salariés présents le jour de la fusion. Les jours correspondants seront versés chaque année automatiquement dans leur « compteur spécifique ». Ce dispositif est maintenu selon les modalités suivantes :

Au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS, les agents de maîtrise et techniciens d'un coefficient supérieur ou égal au coefficient 240 (convention collective de la Métallurgie de l'Isère) bénéficient de jours de congés payés supplémentaires :

- 1 jour après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 5 ans d'ancienneté.

Il est accordé aux ingénieurs et cadres :

- 1 jour si leur position est égale à P2 (convention collective de la métallurgie des I&C),
- 2 jours si leur position est égale à P2 (convention collective de la métallurgie des I&C), après 1 an d'ancienneté ;
- 3 jours si leur position est égale à P2 (convention collective de la métallurgie des I&C), et qu'ils sont âgés de 29 ans et plus.

Le congé statutaire sera acquis par les salariés présents au moment de la fusion lorsqu'ils seront promus au coefficient requis.

JG
LC
TL
SBe



Article 7.8 Forfait jours des Ingénieurs et Cadres

La cible collective de travail est de 1607 heures traduite en **208 jours** au sein de l'établissement de CEZUS Jarrie pour tous les Ingénieurs et Cadres travaillant à temps plein. Un forfait jour existe au sein d'AREVA NP SAS représentant **212 jours** (incluant la journée de solidarité) pour tous les Ingénieurs et Cadres travaillant à temps plein.

L'écart est compensé par :

- 2 jours au titre du congé de fractionnement selon les modalités prévues à l'article 7.4 ;
- 1 jour de tradition, qui remplace le jour dit « société », selon les modalités prévues à l'article 7.11 ;

Et l'intégration au salaire de base de :

- 0,2 jour au titre de la journée de solidarité soit 0,10 % du salaire de base
- 0,8 jour au titre de la variation du nombre de jours fériés non travaillés et de week-end retenus en moyenne soit 0,38 % du salaire de base

Par ailleurs, la Direction et les Organisations syndicales s'engagent à porter une attention particulière aux conditions de travail des Ingénieurs et Cadres passés au forfait jour dans le cadre de la fusion, lors de la commission de suivi prévue par le présent accord (cf. article 13).

Article 7.9 Astreinte des Ingénieurs et Cadres

Pour prendre en compte le passage au forfait-jours des cadres en astreinte, la Direction compense les interventions des cadres au forfait jours intervenant les week-ends et jours non-travaillés, y compris pour les salariés embauchés postérieurement à la fusion selon les modalités suivantes :

- une demi-journée de repos sera attribuée dans le cas d'une intervention inférieure à 4 heures
- une journée de repos sera attribuée dans le cas d'une intervention supérieure ou égale à 4 heures.

Les astreintes ne sont effectives que pour les périodes se situant en dehors de la journée de travail du cadre en forfait jours et susceptibles de se dérouler les nuits de semaine, les jours et nuits des samedis et dimanche, les jours et nuits des jours fériés et les jours de repos attribués collectivement dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Article 7.10 Jour de tradition

Le jour dit « société » sera remplacé par un jour de tradition, dont les modalités d'acquisition et de prise seront traitées dans une note d'établissement applicable à tous les salariés du nouvel établissement de Jarrie AREVA NP SAS y compris les salariés embauchés postérieurement à la fusion.

JG
LC
TZ
9
CFI
SBE



Article 7.11 Traitement du reliquat du Repos Compensateur Légal

Le repos compensateur légal ayant été abrogé par la loi du 22 août 2008, les parties conviennent de traiter les reliquats de ce repos des salariés à la date de fusion selon les modalités suivantes :

Le salarié aura le choix au moment de la fusion entre le paiement des heures acquises au titre du repos compensateur légal et/ou à l'épargne dans le CET sous réserve que ces heures équivalent à une journée ou une demi-journée au moment de la fusion.

Article 7.12 Congé supplémentaire pour préparation à la retraite

Dans le cas d'un départ en retraite au cours de l'année 2014, les salariés pourront bénéficier des congés supplémentaires pour préparation à la retraite tels que prévus dans la convention collective de la Chimie. Dans ce cas, le bénéfice de ces jours ne pourra se cumuler avec les dispositions des articles 7 et 8 de l'accord relatif à diverses évolutions des dispositions des salariés d'AREVA NP SAS du 20 décembre 2012.

ARTICLE 8 : REMUNERATION

Article 8.1 Les principes de transposition des statuts

Afin de respecter le principe directeur qui a prévalu lors des négociations, d'un maintien du niveau global de rémunération fixe annuelle brute pour les salariés de CEZUS Jarrie présents à la date de la fusion (salaire de base, prime d'ancienneté et 13^{ème} mois), les conséquences liées à l'application du statut AREVA NP SAS au moment de l'intégration de CEZUS seront compensées.

Article 8.2 La prime d'ancienneté des OETAM

A la date de la fusion, les règles en vigueur au sein d'AREVA NP SAS s'appliqueront, à savoir une prime d'ancienneté calculée selon les règles de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Isère (détaillées en annexe 3), notamment avec une base de calcul référencée sur les salaires minimaux de la Convention Collective.

Au sein de l'établissement de Jarrie, la prime d'ancienneté précédemment applicable était calculée sur la valeur du point UIC, et selon les règles suivantes :

3 ans d'ancienneté	3%
4 ans d'ancienneté	4%
5 ans d'ancienneté	5%
De 6 à 8 ans d'ancienneté	6%
De 9 à 11 ans d'ancienneté	9%
De 12 à 14 ans d'ancienneté	12%
De 15 à 19 ans d'ancienneté	15%
De 20 à 24 ans d'ancienneté	18%
25 ans d'ancienneté	22%

JG 8/5 CFM 10 SBE
LC TZ



Plafond	22%
---------	-----

Afin de compenser le différentiel entre les règles AREVA NP SAS et les règles précédemment applicables au sein de l'établissement de Jarrie, une ligne compensatoire supplémentaire correspondant à l'évolution de l'assiette (indemnité compensatoire sur l'assiette) et une ligne compensatoire supplémentaire correspondant à l'évolution du taux (indemnité compensatoire sur le taux) sont créées. Cette ligne correspond à la différence entre le montant de la prime d'ancienneté déterminé selon les règles de calcul de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Isère (règle AREVA NP SAS), et le montant de la prime d'ancienneté qui aurait été obtenu en application des règles de l'ancien établissement CEZUS Jarrie. En cas d'évolution du point UIC, la compensation de l'écart avec les règles de la métallurgie en tiendra compte.

Article 8.3 La prime de vacances des OETAM

Il existe au sein de l'établissement CEZUS Jarrie une prime de vacances, versée chaque année en juin. Cette prime n'existe pas au sein de la société AREVA NP SAS.

Il est donc décidé qu'une compensation sera versée chaque année aux salariés présents à la date de la fusion, sur une ligne différentielle du bulletin de salaire. Cette compensation est égale au montant de la prime de vacances avant la fusion, et versée chaque année en juin.

Le montant de cette compensation est indexé sur l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Article 8.4 Acquis Plan H et Acquis de Prime d'expérience

Il existe deux éléments de rémunération – l'acquis plan H et l'acquis prime d'expérience – à Jarrie, versés sous la forme de lignes différentielles sur le bulletin de salaire, et qui concernent à titre individuel certains salariés. Le montant de ces éléments est indexé sur l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Ces dispositions sont maintenues au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS pour les salariés en bénéficiant déjà à la date de la fusion.

Article 8.5 Prime de production et primes exceptionnelles

Article 8.5.1 Enveloppe « primes exceptionnelles »

JG 85 11
LC TL CB Be



Il est mis en place au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS, une enveloppe « primes exceptionnelles » de 0,2% des salaires de base bruts au bénéfice de l'ensemble des salariés éligibles y compris les nouveaux embauchés. Celle-ci est versée au titre du budget « primes exceptionnelles » de la société AREVA NP SAS.

Article 8.5.2 Prime de production des OETAM

Il existait au sein de l'établissement de Jarrie avant la fusion une prime de production variable. Celle-ci est remplacée par :

- une prime de production variable plafonnée à 1 000 €, dont les modalités de calcul, de répartition et de versement seront reprises dans un accord d'établissement applicable à l'ensemble des OETAM y compris les salariés embauchés postérieurement à la fusion. Cette prime est versée au titre du budget « primes exceptionnelles » de la société AREVA NP SAS, à l'exclusion du budget de 0,2% visé à l'article 8.5.1 du présent accord ;
- une prime Etablissement pour les salariés OETAM y compris les salariés embauchés postérieurement à la fusion dont les modalités de calcul seront fixées à l'article 8.6 du présent accord.

Ces primes seront revalorisées selon les modalités en vigueur au sein de l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS : évolution de l'indice INSEE hors prix du tabac.

Article 8.5.3 Prime de production des I&C

Il existait au sein de l'établissement de Jarrie avant la fusion une prime de production variable. Celle-ci est remplacée par l'intégration d'1/13^{ème} du montant de 1648 euros bruts soit 126,77 euros dans le salaire mensuel de base pour chaque Ingénieur et Cadre présent à la date de la fusion.

Cette intégration est opérée au titre du budget « primes exceptionnelles » de la société AREVA NP SAS à l'exclusion du budget de 0,2% visé à l'article 8.5.1 du présent accord.

Article 8.6 Prime Etablissement des OETAM

Une prime Etablissement est créée pour la population OETAM y compris au bénéfice des salariés embauchés postérieurement à la fusion. Le montant annuel de cette prime est fixé à 850 euros bruts.

La prime Etablissement est acquise et versée à chaque bénéficiaire pour le premier semestre en juillet (425 euros bruts) et pour le second semestre en janvier de l'année suivante (425 euros bruts).

Les modalités d'attribution et de versement de cette prime seront précisées par note de service.

JG W 12 CFM SBE
D-LC TL



Article 8.7 Le 13^{ème} mois

Article 8.7.1 Le 13^{ème} mois des OETAM

A la date de la fusion, les règles en vigueur au sein d'AREVA NP SAS s'appliqueront, à savoir le versement d'un 13^{ème} mois égal au montant du salaire du mois de décembre (salaire de base et prime d'ancienneté). Un acompte de l'ordre de 50% sera versé en juin, l'autre sera versé en novembre, avec un solde éventuel versé en décembre.

Pour tenir compte des règles précédemment applicables au sein de l'établissement de CEZUS Jarrie, il est décidé de créer une ligne compensatoire supplémentaire sur le bulletin de salaire des salariés présents à la date de la fusion. Cette ligne correspond à la différence entre le montant du 13^{ème} mois déterminé selon les règles AREVA NP SAS et le calcul suivant :

Salaire de base + Prime d'ancienneté + Indemnité Compensatoire sur l'assiette + Indemnité Compensatoire sur le taux + Prime de milieu pour les salariés bénéficiaires + Acquis Plan H et/ou Acquis Expérience pour les salariés bénéficiaires + Prime préparateur pour les salariés bénéficiaires

Article 8.7.2 Le 13^{ème} mois des I&C

Au sein d'AREVA NP SAS, la rémunération annuelle brute des Ingénieurs et Cadres est répartie sur treize mois. En conséquence, la rémunération annuelle des Ingénieurs et Cadres, versée sur 12 mois au sein de l'établissement de CEZUS Jarrie, leur sera versée sur treize mensualités.

Conformément aux règles relatives au versement du 13^{ème} mois en vigueur au sein d'AREVA NP SAS, un acompte sera versé en juin de 50 %, l'autre acompte de 50% sera versé en novembre, avec un solde correctif éventuel sur décembre.

Par ailleurs, il est rappelé qu'il est intégré au salaire de base mensuel avant-fusion:

- 1/13^{ème} du montant fixé à l'article 8.5.3 soit au 01/07/2014 : 1648 euros bruts divisés par 13, soit **126,77 euros**
- 0,2 jour au titre de la journée de solidarité, soit 0,10 % du salaire de base
- 0,8 jour au titre de la variation du nombre de jours fériés non travaillés et de week-ends retenus en moyenne, soit 0,38 % du salaire de base

Par ailleurs, les Ingénieurs et Cadres auront la possibilité, de monétiser, chaque année, les jours affectés au compteur spécifique, définis aux articles 7.4 à 7.6 correspondant chacun pour information à 0,48% du salaire brut de base. Cette possibilité se cumule avec le droit offert par les dispositions l'article 8.1 de l'accord CET d'AREVA NP SAS du 30 juin 2012.

Enfin, un dispositif transitoire dégressif sur deux ans est mis en place.

Le treizième mois sera ainsi versé selon des modalités particulières définies ci-après les deux premières années.

Un complément dégressif sera versé chaque mois dans les conditions suivantes :

JG 13
AFM
SBC
IL
TL



- Le complément dégressif ne sera pas versé les mois de juin et novembre où les acomptes du treizième mois seront versés ;
- Le complément dégressif correspond à $1/13^{\text{ème}}$ du salaire de base mensuel (sans prise en compte du versement sur treize mensualités) pour le premier mois, puis, chaque mois, ce complément est diminué d' $1/20^{\text{ème}}$ jusqu'à être nul à la fin des deux années du dispositif transitoire dégressif.

Le ratio de $1/20^{\text{ème}}$ correspond au nombre de mois où le complément dégressif est versé sur les deux années (les quatre mois de versement d'acomptes du treizième mois sont soustraits aux 24 mois pour le calcul du complément, car aucun complément n'est versé lors du versement des acomptes).

Ce dispositif transitoire décrit ci-dessus permet de passer progressivement d'un versement mensuel du $13^{\text{ème}}$ mois à un versement du $13^{\text{ème}}$ mois semestriel. Pour illustrer ce dispositif, se référer à l'annexe 2.

Article 8.8 Bourses d'études

Pour les salariés bénéficiant déjà à la date de la fusion de bourses pour les études supérieures de leurs enfants, l'avantage est conservé dans les conditions en vigueur.

Article 8.9 Primes « médaille du travail »

A la date de la fusion, les règles en vigueur au sein d'AREVA NP SAS s'appliqueront, à savoir le versement d'une prime « médaille du travail » forfaitaire variable selon la médaille demandée. L'ancienneté prise en compte est celle acquise auprès de tous les employeurs du salarié.

Pour tenir compte des règles précédemment applicables au sein de l'établissement de Jarrie, il est décidé de créer une ligne compensatoire supplémentaire pour les salariés présents à la date de la fusion lorsqu'ils bénéficieront d'une prime « médaille du travail ».

Cette ligne correspond à la différence entre le montant de la prime déterminé selon les règles AREVA NP SAS et les règles en vigueur au sein de l'établissement de Jarrie (cf. annexe 4).

L'ancienneté prise en compte pour les salariés bénéficiant de cette compensation est l'ancienneté acquise au sein de l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS et du groupe AREVA.

Toutefois, si les dispositions applicables au sein de la société AREVA NP SAS étaient plus favorables que celles du présent article, celles-ci s'appliqueraient au salarié concerné et viendraient en déduction du montant calculé selon les règles CEZUS dans le futur.

Article 8.10 Brevets d'invention

Dans le cas d'une invention d'un ou de salarié(s), ce sont les règles en vigueur au sein du GROUPE AREVA qui s'appliqueront y compris pour les salariés embauchés postérieurement à la fusion.

J6
AS
14
AM
SBe
LL
TL



Article 8.11 Salariés Niveau 5 de la Métallurgie suite à la fusion

Les salariés Niveaux 5 auront la possibilité, de monétiser, chaque année, les jours affectés au compteur spécifique, définis aux articles 7.4 à 7.6 correspondant pour information chacun à 0,48% du salaire brut de base. Cette possibilité se cumule avec le droit offert par les dispositions de l'article 8.1 de l'accord CET d'AREVA NP SAS du 30 juin 2012.

Article 8.12 Allocations familiales

Des allocations familiales versées aux salariés qui ont des enfants âgés entre 0 et 20 ans sous réserve que leur conjoint travaillant dans une autre société ne perçoivent pas d'allocation ayant le même objet au sein de sa société, sont maintenus au bénéfice des salariés présents au moment de la fusion et également au bénéfice des salariés embauchés postérieurement à la fusion.

Lorsque les deux conjoints travaillent au sein de l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS, les allocations sont versées une seule fois, au premier des conjoints qui en fait la demande.

Le montant des allocations familiales est fixé en annexe.

ARTICLE 9 : INTERESSEMENT

Pour 2014, la Direction s'engage à appliquer l'accord d'intéressement de CEZUS en vigueur.

La négociation d'un accord triennal d'intéressement va s'engager, pour les années 2014, 2015, 2016 au sein de AREVA NP SAS. Un avenant à cet accord d'intéressement d'AREVA NP SAS sera négocié au plus tard le 30 juin 2015, pour tenir compte de l'intégration de CEZUS au sein d'AREVA NP SAS.

ARTICLE 10 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Pour prendre en compte l'impact du changement de convention collective sur le calcul de l'indemnité de départ en retraite, pendant toute la durée du plan amiante dont le terme potentiel est prévu à 2026, les conditions de la Convention Nationale des Industries Chimiques s'appliqueront y compris pour les personnes éligibles au départ à la retraite et non éligibles au départ amiante et ce, pour tous les salariés, nouveaux embauchés inclus (cf. annexe 5 barèmes chimie actuels).

ARTICLE 11 : COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRES

L'affiliation aux caisses de retraites complémentaires, les taux de cotisations et leur répartition continueront de s'appliquer jusqu'à l'harmonisation des régimes de retraites complémentaires au sein d'AREVA NP SAS.

Dans ce contexte, une étude globale sera effectuée par les caisses de retraites au niveau d'AREVA NP SAS afin de déterminer les modalités d'harmonisation dans le cadre de la fusion.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'JC', 'H', '15', 'CF7', 'SBe', and '12'.



Quelle que soit la décision prise, les principes de compensation retenus dans le cadre de la fusion seront les suivants :

- en cas d'augmentation de la part salariale des cotisations de retraites complémentaires ARRCO, une compensation équivalente à l'écart sera versée sur une ligne différentielle au salaire de base afin de neutraliser les effets de cette différence de taux, incluant forfaitairement l'impact des charges sociales salariales ;
- en cas de baisse du taux contractuel ARRCO une compensation équivalente à l'écart sera versée sur une ligne différentielle au salaire de base afin de compenser la baisse des cotisations patronales, incluant forfaitairement l'impact des cotisations salariales.

Ces compensations seront mises en place lors de l'harmonisation des conditions d'adhésion.

Pour information, le seuil d'accès à l'article 36 de l'AGIRC au sein d'AREVA NP SAS correspond au niveau III-2 (coefficient 225 de la convention collective de la métallurgie).

ARTICLE 12 : DROITS A DIF

Les droits à DIF de chaque salarié seront transférés dans leur intégralité de l'Etablissement de CEZUS Jarrie au sein de l'Etablissement de Jarrie AREVA NP SAS le jour de la fusion.

ARTICLE 13 : SUIVI DES ACCORDS

Conformément à l'article 8 de l'accord organisant et structurant le dialogue social dans le cadre du projet de fusion de CEZUS SA au sein d'AREVA NP SAS, une commission de suivi sera mise en place au sein de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS afin de suivre la mise en œuvre du présent accord ainsi que des nouveaux accords de l'établissement.

Cette commission sera composée :

- d'un Délégué Syndical par organisation syndicale représentative de l'établissement de Jarrie accompagné de deux salariés dûment mandatés par chaque organisation syndicale de l'Entreprise ;
- de trois membres de la Direction.

Elle se réunira six mois après la date effective de la fusion, et une fois par semestre jusqu'au 31 décembre 2015.

ARTICLE 14 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au jour de la signature du présent accord. Il pourra être révisé selon les modalités de l'art. L 2261-7 et

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JG", "W", "16", "CFM", "SBE", and a large signature "D-LL".



suyant du Code du travail. Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, conformément aux articles L 2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 15 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives préalablement au dépôt. Il sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès des autorités compétentes.

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

J6 J5 17
LC JZ SBE

ANNEXES

ANNEXE 1: TRANSPOSITION DES COEFFICIENTS DE CHIMIE VERS LA METALLURGIE

Salariés OETAM :

Coefficient Chimie	Coefficient Métallurgie JARRIE AREVA NP SAS
	395
360	365
325	335
300	305
275	285
250	270
235	255
225	240
205	215
190	190
175	180

Salariés ingénieurs et cadres :

Coefficient Chimie	Coefficient Métallurgie JARRIE AREVA NP SAS
De 660 à 880	P3B à P3C
De 480 à 550	P3A
De 350 à 460	P2

Indices hiérarchiques		
Position	Indice	Règles de changement
P2	100	
	108	Après 3 ans en Position II dans l'entreprise
	114	Après une nouvelle période de 3 ans
	120	Après une nouvelle période de 3 ans
	125	Après une nouvelle période de 3 ans
	130	Après une nouvelle période de 3 ans
	135	Après une nouvelle période de 3 ans
P3A	135	
P3B	180	
P3C	240	



ANNEXE 2 : POUR INFORMATION, EXEMPLE DE DISPOSITIF COMPENSATOIRE DEGRESSIF DU PASSAGE A TREIZE MENSUALITES POUR LES INGENIEURS ET CADRES SELON LA REGLEMENTATION ISO ET EN VIGUEUR PENDANT 3 ANS

Lissage avec 6,14% d'augmentation du salaire de base

Année 1

Ecart temps travail à 0,8 jr + 0,2 jour solidarité + Intégration Prime Prod ou Qualité + Monétisation de 2 jrs Fractionnement + 1Jour Congé Conventioennel												
0,38%+0,1%+4,23%+0,95%+0,48% 6,140%												
	Actuellement	Année Fusion										
		Salaires de base post fusion	Salaires de base post fusion	Complément dégressif	Total mensuel	Variation mensuelle par rapport au salaire de base avant la fusion	Cumul de la variation mensuelle	13 ^e mois	% vs CEZUS	Net à Payer Avant Fusion	Net à Payer Après Fusion	Delta €
Janvier	3000	3184,2	2939,26	245,00	3184,26	184,26	184,26		106,14%	2 411,40	2 583,71	172,31
Février	3000	3184,2	2939,26	232,75	3172,01	172,01	356,27		105,73%	2 411,40	2 573,77	162,37
Mars	3000	3184,2	2939,26	220,50	3159,76	159,76	516,03		105,33%	2 411,40	2 563,83	152,43
Avril	3000	3184,2	2939,26	208,25	3147,51	147,51	663,54		104,92%	2 411,40	2 553,89	142,49
Mai	3000	3184,2	2939,26	196,00	3135,26	135,26	798,80		104,51%	2 411,40	2 543,95	132,55
Juin	3000	3184,2	2939,26		2939,26	306,40	1105,20	367,14	110,21%	2 411,40	2 682,81	271,41
Juillet	3000	3184,2	2939,26	183,75	3123,01	123,01	1228,21		104,10%	2 411,40	2 534,01	122,61
Août	3000	3184,2	2939,26	171,50	3110,76	110,76	1338,97		103,69%	2 411,40	2 524,07	112,67
Septembre	3000	3184,2	2939,26	159,25	3098,51	98,51	1437,48		103,28%	2 411,40	2 514,13	102,73
Octobre	3000	3184,2	2939,26	147,00	3086,26	86,26	1523,74		102,86%	2 411,40	2 504,19	92,79
Novembre	3000	3184,2	2939,26		2939,26	612,65	2136,39	673,39	120,42%	2 411,40	2 931,30	519,90
Décembre	3000	3184,2	2939,26	134,75	3074,01	74,01	2210,40		102,47%	2 411,40	2 494,25	82,85
Total	36000	38210,4	35271,12	1898,75	37169,87	2210,4		1040,53	106,14%	28936,80	31003,92	2067,12
								38210,40			7,14%	

Cet exemple prend en compte un salaire à taux de cotisation et réglementation ISO durant les 3 années

Handwritten signatures and initials: JL, AS, Am, SBE, LC, JL



Lissage avec 6,14% d'augmentation du salaire de base

Année 2

Ecart temps travail à 0,8 jr + 0,2 jour solidarité + Intégration Prime Prod ou Qualité + Monétisation de 2 jrs Fractionnement + 1 Jour Congé Conventionnel													
	0,38%+0,1%+1,23%+0,95%+0,46%	6,140%											
	Actuellement	Salaire de base post fusion	Année +1 Fusion							Net à Payer Avant Fusion	Net à Payer Après Fusion	Delta €	
	Salaire de base	Salaire de base post fusion (sans impact 13e mois HP)	Salaire de base post fusion	Complément dégressif	Total Mensuel	Variation mensuelle par rapport au salaire de base avant la fusion	Cumul de la variation mensuelle	13'mois	% vs CEZUS				
Janvier	3000	3184,2	2939,26	122,50	3061,76	61,76	2272,16		102,06%	2 411,40	2 484,31	72,91	
Février	3000	3184,2	2939,26	110,25	3049,51	49,51	2321,67		101,65%	2 411,40	2 474,37	62,97	
Mars	3000	3184,2	2939,26	98,00	3037,26	37,26	2358,93		101,24%	2 411,40	2 464,43	53,03	
Avril	3000	3184,2	2939,26	85,75	3025,01	25,01	2383,94		100,83%	2 411,40	2 454,49	43,09	
Mai	3000	3184,2	2939,26	73,50	3012,76	12,76	2396,70		100,43%	2 411,40	2 444,55	33,15	
Juin	3000	3184,2	2939,26		2939,26	918,90	3315,60	979,64	130,63%	2 411,40	3 179,80	768,40	
Juillet	3000	3184,2	2939,26	61,25	3000,51	0,51	3316,11		100,02%	2 411,40	2 434,61	23,21	
Août	3000	3184,2	2939,26	49,00	2988,26	-11,74	3304,37		99,61%	2 411,40	2 424,67	13,27	
Septembre	3000	3184,2	2939,26	36,75	2976,01	-23,99	3280,38		99,20%	2 411,40	2 414,73	3,33	
Octobre	3000	3184,2	2939,26	24,50	2963,76	-36,24	3244,14		98,79%	2 411,40	2 404,79	-6,61	
Novembre	3000	3184,2	2939,26		2939,26	1225,15	4469,29	1285,89	140,84%	2 411,40	3 428,29	1 016,89	
Décembre	3000	3184,2	2939,26	12,25	2951,51	-48,49	4420,80		98,38%	2 411,40	2 394,86	-16,54	
Total	36000	38210,4	35271,12	673,75	35944,87	2210,4		2265,53	106,14%	28936,80	31003,92	2067,12	
								38210,40			7,14%		

Cet exemple prend en compte un salaire à taux de cotisation et réglementation ISO durant les 3 années

JL
 TS
 TL
 20
 CM
 SBe

Lissage avec 6,14% d'augmentation du salaire de base

Année 3

Ecart temps travail à 0,8 jr + 0,2 jour solidarité + Intégration Prime Prod ou Qualité + Monétisation de 2 jrs Fractionnement + 1Jour Congé Conventionnel											
		0,38%+0,1%+4,23%+0,95%+0,48%		6,140%		JARRIE					
	Actuellement	Salaire de base post fusion		Année +2 Fusion							
	Salaire de base	Salaire de base post fusion (sans impact 13e mois NP)	Salaire de base post fusion	Complément dégressif	Variation mensuelle par rapport au salaire de base avant la fusion	Cumul de la variation mensuelle	13 ^e mois	% vs CEZUS	Net à Payer Avant Fusion	Net à Payer Après Fusion	Delta €
Janvier	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	2360,06		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Février	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	299,32		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Mars	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-1761,42		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Avril	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-3822,16		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Mai	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-5882,90		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Juin	3000	3184,2	2939,26	0,00	-591,10	-6474,00	1469,64	146,96%	2 411,40	3 577,38	1 165,98
Juillet	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-8534,74		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Août	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-10595,48		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Septembre	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-12656,22		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Octobre	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-14716,96		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Novembre	3000	3184,2	2939,26	0,00	-591,10	-15308,06	1469,64	146,96%	2 411,40	3 577,38	1 165,98
Décembre	3000	3184,2	2939,26	0,00	-2060,74	-17368,80		97,98%	2 411,40	2 384,92	-26,48
Total	36000	38210,4	35271,12	0,00	-21789,60		2939,28	106,14%	28936,80	31003,92	2067,12
							38210,40			7,14%	

Cet exemple prend en compte un salaire à taux de cotisation et réglementation ISO durant les 3 années

ANNEXE 3 : REGLES ACTUELLES DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE (CONVENTION COLLECTIVE DE L'ISERE)

Il est attribué aux mensuels une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est indépendante des appointements réels auxquels elle s'ajoute dans tous les cas. Cette prime est calculée sur la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon dans lequel est classé l'intéressé et proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les taux de la prime d'ancienneté sont les suivants :

- 3% après 3 ans d'ancienneté,
- 6% après 6 ans d'ancienneté,
- 9% après 9 ans d'ancienneté,
- 12% après 12 ans d'ancienneté,
- 15% après 15 ans d'ancienneté (plafond).





Source : Article 16 de la Convention Collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes

D-LL

J6 85 22 8Be
afm
TL

**ANNEXE 4 : REGLES DE CALCUL DE LA PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL
(CEZUS JARRIE)**

Il existe deux primes :

- la **prime UIC**, soumise à cotisations et imposable,
- la **prime ETAT**, non soumise à cotisations et non imposable.

Calcul de l'ancienneté pour les deux primes :

La période d'ancienneté correspond à l'ancienneté Groupe à laquelle est ajouté le service militaire le cas échéant (sur justificatif).

Majoration d'ancienneté pour la prime ETAT uniquement :

Les usages en vigueur prévoient que, si le salarié a été licencié d'un précédent employeur suite à une fermeture d'entreprise ou à une suppression de poste, l'ancienneté pour le calcul de la prime ETAT peut être majorée de la durée passée dans cette société. Cette clause ne peut s'appliquer qu'à un seul employeur.

Pour bénéficier de la prime, le salarié devra pour autant avoir passé un tiers de la durée pour la médaille attribuée, au titre de l'ancienneté Groupe.

Exemple : pour la médaille de 30 ans, le salarié devra avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le barème en vigueur au 01/07/2014 est le suivant :

Ancienneté	Condition	Nom de la prime	Montant de la prime
20 ans	Ancienneté groupe (+service militaire)	UIC	605,62 euros
	Ancienneté groupe + ancienneté d'un autre employeur si fermeture d'entreprise ou suppression de poste (+service militaire)	ETAT	663,29 euros
30 ans	Ancienneté groupe (+service militaire)	UIC	797,87 euros
	Ancienneté groupe + ancienneté d'un autre employeur si fermeture d'entreprise ou suppression de poste (+service militaire)	ETAT	874,77 euros
35 ans	Ancienneté groupe (+service militaire)	UIC	1 172 ,79 euros
	Ancienneté groupe + ancienneté d'un autre employeur si fermeture d'entreprise ou suppression de poste (+service militaire)	ETAT	1 268,90 euros
40 ans	Ancienneté groupe + ancienneté d'un autre employeur si fermeture d'entreprise ou suppression	ETAT	1 307,36 euros



 LC, JG, 23, OF, SBE, 72

	de poste (+service militaire)	
--	-------------------------------	--

Ce barème est indexé sur l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

ANNEXE 5 : BAREMES ACTUELS CHIMIE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

OETAM

- 1 mois ½ de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté
- ◆ 2 mois ½ de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté
- ◆ 3 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté
- ◆ 4 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté
- ◆ 4 mois ½ de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté
- ◆ 5 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté
- ◆ 6 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté
- ◆ 7 mois ½ de son dernier traitement après 40 ans d'ancienneté

IC

- ◆ 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté
- ◆ 2 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté
- ◆ 3 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté
- ◆ 4 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté
- ◆ 5 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté

Handwritten signatures and initials:
JG, 24, SBe, TL, and a large signature.

ANNEXE 6 : ALLOCATIONS FAMILIALES

ALLOCATIONS FAMILIALES 2014	
1 ENFANT	36,52
2 ENFANTS	53,85
3 ENFANTS	71,14
4 ENFANTS	88,44
5 ENFANTS	105,75
6 ENFANTS	123,05
7 ENFANTS	140,34
8 ENFANTS	157,65
9 ENFANTS	174,96
10 ENFANTS	192,27

Signature LC

JG

Signature

25

CFM

Signature SBE

TL