



**ACCORD RELATIF AUX PREPARATEURS  
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 .

**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. From left to right: a large circular signature, 'LC', 'JG', 'TZ', 'Am', 'SBe', and a signature that appears to be 'M'.



## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	3
<b>ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES</b> .....	3
<b>ARTICLE 2 – EVOLUTION DE CARRIERE DES PREPARATEURS DU POSTE</b> .....	3
<b>Article 2.1 – Evolution vers un nouveau poste</b> .....	3
<b>Article 2.2 – Formations</b> .....	3
<b>Article 2.3 – Dégressivité des primes</b> .....	3
<b>Article 2.4 – Engagement réciproque</b> .....	4
<b>ARTICLE 3 – REMUNERATION</b> .....	4
<b>Article 3.1 – Modalité d'attribution de la prime fixe</b> .....	4
<b>Article 3.2 – Primes variables</b> .....	4
<b>Article 3.3 – Soutien</b> .....	5
<b>ARTICLE 4 – DUREE, ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD</b> .....	5
<b>Article 4.1 – Révision et dénonciation</b> .....	5
<b>Article 4.2 – Formalités et dépôt</b> .....	5

Handwritten signatures and initials in blue ink: LC, JG, TZ, FM<sup>2</sup>, M, 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 aux préparateurs.

## **ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires du présent accord sont les préparateurs titulaires et, uniquement pour l'article 3.3, les préparateurs suppléants.

Par ailleurs, la Direction a confirmé qu'elle souhaite avoir 15 préparateurs titulaires (3 dans chaque équipe) et qu'elle souhaite former du personnel en soutien afin de remplacer les titulaires en cas d'absences.

## **ARTICLE 2 – EVOLUTION DE CARRIERE DES PREPARATEURS**

La Direction confirme que le poste de préparateur a été évalué en utilisant la même méthode que les autres postes de fabrication et que le coefficient du poste est 190.

Les parties constatent que les évolutions vers d'autres postes sur site sont rendues difficiles par le niveau élevé des primes sur le poste de préparateur.

### ***Article 2.1 – Evolution vers un nouveau poste***

Les parties conviennent qu'il est souhaitable que la durée de tenue du poste de préparateur pour les nouveaux salariés soit limitée à 5 ans. Cette durée sera mentionnée dans le contrat de travail des nouveaux embauchés. Elle pourra être aménagée en fonction des contraintes du salarié ou de l'entreprise.

A partir de la troisième année dans le poste le salarié et sa hiérarchie s'engageront dans le cadre de l'entretien annuel à travailler sur le futur changement de poste en mettant en perspective les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise.

### ***Article 2.2 – Formations***

Afin d'accompagner l'évolution du salarié vers son nouveau poste la Direction proposera au salarié les formations nécessaires à l'acquisition des compétences nécessaires à la tenue du nouveau poste.

### ***Article 2.3 – Dégressivité des primes***

Afin d'éviter une baisse trop forte de rémunération lors du passage sur le nouveau poste, il est convenu que les primes variables (défournements) et la prime fixe seront maintenues sur la base de la moyenne des 12 derniers mois selon les modalités suivantes:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including 'JG', 'W', 'LC', 'AZ', 'CFM', and 'SBE'.



2 mois à 100%  
2 mois à 90%  
2 mois à 80%  
2 mois à 70%  
2 mois à 60%  
2 mois à 50%  
2 mois à 40%  
2 mois à 30%  
2 mois à 20%  
2 mois à 10%

#### **Article 2.4 – Engagement réciproque**

Les mesures décrites dans les paragraphes précédents feront l'objet d'un engagement écrit entre le salarié et la hiérarchie.

### **ARTICLE 3 – REMUNERATION**

#### **Article 3.1 – Modalité d'attribution de la prime fixe**

Les préparateurs titulaires bénéficient d'une prime fixe mensuelle brute d'un montant de 302,40€ au 01/07/2014.

Cette prime est réévaluée chaque année en fonction de l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

La prime fixe sera maintenue en cas d'absence pour congés payés, formation, maladie, accident de travail ou accident de trajet pendant une période de 3 ans maximum.

En cas de mutation sur un autre poste pour raison médicale, cette prime sera maintenue pendant 3 ans. Cette disposition, plus favorable aux salariés, vient compléter l'article 3.3 de l'accord relatif à diverses évolutions des dispositions applicables aux salariés de la société AREVA NP SAS du 20 décembre 2012.

Pour toutes absences non payées d'au moins une demi-journée et en cas d'entrée ou sortie en cours de mois cette prime sera proratisée en fonction de la présence dans le mois (application du 30ème).

#### **Article 3.2 – Primes variables**

Les préparateurs titulaires bénéficient également de primes variables dont les montants dépendent du nombre de déchargements de fours et de réacteurs. A titre indicatif, ces montants sont au 01/07/2014 :

- 5,11€ pour la prime de déchargement réacteur ;
- 2,49€ pour la prime de déchargement four.

JG  
Lc  
YZ  
GFM  
SB  
Hs



Ces primes seront réévaluées chaque année en fonction de l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

### **Article 3.3 – Soutien**

Afin de ne pas pénaliser le personnel soutien qui fera des remplacements sur le poste de préparation, le nombre de primes de déchargements est majoré de 16 % pour les réacteurs et 33% pour les TSV.

A titre indicatif, au 01/07/2014, les montants des primes variables dont peut bénéficier le personnel soutien lors de ses remplacements sont les suivants :

- 6,53€ pour la prime de déchargement réacteur ;
- 3,19€ pour la prime de déchargement four.

Ces primes seront réévaluées chaque année en fonction de l'augmentation générale la plus favorable de l'établissement négociée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

### **ARTICLE 4 – DUREE, 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 4.1 – Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivant 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JG', 'HS', '5', 'SBe', and 'FM'.





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 initials in blue ink:  
JG  
LC  
TZ  
CFM  
SBE