

Accord d'établissement FRAMATOME
JARRIE
Incommodités

Entre

L'établissement FRAMATOME de Jarrie, situé 291 route de l'électrochimie 38560 JARRIE,
représenté par agissant en qualité de Directeur d'établissement,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales soussignées, représentatives au sein de l'établissement de
Jarrie

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Le site de Jarrie soucieux de son développement commercial et de son empreinte industrielle s'est engagé dans un projet d'excellence nommé JARRIE 2022.

Dans ce cadre la Direction de l'établissement FRAMATOME de Jarrie et les Organisations Syndicales représentatives ont signé le 13 septembre 2018 un accord organisant et structurant le dialogue social dans le cadre d'un projet de mise en place d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour l'établissement.

Cet accord prévoyait de travailler à la simplification de diverses mesures sociales.

Afin de tenir compte des spécificités de l'établissement de Jarrie liées au port d'équipements de protection individuels spécifiques au poste de travail, la Direction et les Organisations Syndicales ont convenu de la nécessité d'encadrer les pratiques existantes au travers d'un accord d'établissement.

L'objectif recherché par les parties signataires est la simplification de l'existant au travers d'un référentiel partagé sur le site permettant d'objectiver les primes d'incommodités accordées au sein des différents ateliers.

M
DH

TITRE I

INDEMNISATION DES INCOMMODITES

Article 1 : Définitions

Une incommodité est une référence à un inconfort (dans le cas de port d'équipement spéciaux) spécifique au poste de travail.

Le port de ces équipements de protection individuels est décrit au travers des modes opératoires ou des consignes particulières d'atelier.

Les primes liées aux incommodités indemnisent un travail dans des conditions particulières liées à la tenue du poste.

L'incommodité est à distinguer de l'exposition aux risques ou à la pénibilité en ce qu'elle vise un inconfort

Article 2 : Champ d'application

Les primes d'incommodités se substituent aux primes de milieu existantes sur le site. Les primes de milieu ne sont plus applicables au sein de l'établissement de Jarrie à compter du 1er septembre 2019.

Les organisations syndicales signataires s'engagent, en contrepartie des dispositions du présent accord, à ne plus demander ultérieurement de primes de même nature ayant le même objet.

Article 3 : Liste des incommodités faisant l'objet d'une compensation spécifique

Les incommodités faisant l'objet d'une compensation spécifique sont les suivantes :

- 1/ Port du demi masque à cartouche
- 2/ Port du masque à poussières
- 3/ Port de gants (de travail, manutention, pompier, chimiques...)
- 4/ Port de tenue aluminisée (gants, coiffe, veste, manteau pantalon, surbottes)
- 5/ Port de combinaison à usage unique (papier type « TIVEK », ou plastique type « KLENGUARD »)
- 6/ Port de lunettes de protection étanches (masque sur lunettes)
- 7/ Port du Narguilé ou Appareil de Respiration Indépendant
- 8/ Port du masque complet à cartouche (panoramique « FERNEZ ») ou à ventilation assistée

De par la nature des activités du site, le port d'équipements de protection individuels « standards » comme les bleus de travail, les chaussures de sécurité, le casque, les lunettes ou gants de déplacements ou les bouchons d'oreilles ne sont pas considérés, en raison de leur

2
DM

caractère « standard », comme une incommodité nécessitant une compensation au sens des dispositions du présent accord

Article 4 : Principes de compensation des incommodités

Ces incommodités sont appréciées et compensées suivant différents niveaux : « faible », si la soumission à l'incommodité est inférieure à une heure par jour ou inférieure à deux fois par poste, « moyenne » si elle est comprise entre une à trois heures par jour ou comprise entre deux à six fois par poste, et « forte » si elle supérieure à trois heures par jour ou supérieure à six fois par poste. Elle est non significative dans les cas de fréquences ponctuelles.

	Points incommodités	Durées	Répétitions
Non Significatif	0	Ponctuel	Ponctuel
Faible	1	- 1 h / jour	- 2X / jour
Moyen	3	De 1 à 3 h / jour	De 2 à 6X / jour
Fort	5	+ 3h / jour	+ 6 X / jour

La fréquence d'exposition à la contrainte est appréciée annuellement. Une variation ponctuelle d'activité ne représentant pas la tendance annuelle. Les permutations ou remplacements entre postes sont également considérés et justifient une exposition moins élevée.

L'appréciation de la contrainte est directement liée à la nécessité du port des équipements pour la tenue du poste.

Si les incommodités définies pour un poste de travail venaient à évoluer durablement, les indemnités correspondantes seraient revues en conséquence.

Article 5 : Majoration des points incommodités

Au regard de la nature des équipements portés, les parties ont souhaité apporter une majoration pour différencier la contrainte liée à chaque équipement.

Cette majoration est appliquée sur le point incommodité déterminé pour chaque type d'équipement de protection.

N°	Equipement Protection	Majoration
1	Demi Masque	50%
2	Masque poussière	30%
3	Gants	30%
4	Tenue aluminisée	100%
5	Combinaison usage unique	100%
6	Lunettes étanches - Masque	50%
7	Narguilé – ARI	100%
8	Masque panoramique	75%

Les résultats des cotations opérées sont présentés en annexe 1

PSJ
3
DM

Article 6 : Forfaitisation

Dans un objectif de simplification et d'homogénéité, les salariés soumis aux inconvénients sont regroupés dans des catégories. Ces catégories sont établies en fonction de conditions de travail similaires et en cohérence avec les situations de polyvalence.

Chaque catégorie fait l'objet d'un forfait correspondant au nombre de points des inconvénients des postes de la catégorie, dans les conditions définies à l'article 7 ci-après.

Article 7 : Montants des forfaits

Forfait correspondant	Nombre de points	Montant mensuel forfaitaire
A	0 à 3.9	0 €
B	4 à 8.9	31.69 €
C	9 à 19.9	68.98 €
D	20 à 29.9	106.25 €
E	Plus de 30	143.53 €

Le montant des forfaits est indexé sur le niveau des augmentations générales le cas échéant appliquées.

Article 8 : Versement des forfaits

Les forfaits sont versés mensuellement sur 12 mois. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du treizième mois.

Cette disposition se substitue aux dispositions de l'article 8.7 de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement au changement dans le cadre de la fusion de la société CEZUS au sein de la société AREVA NP SAS signé le 1^{er} juillet 2014 – ces dispositions étaient relatives à la prise en compte de la prime de milieu pour le calcul du 13^{ème} mois.

TITRE 2 DISPOSITIONS GENERALES

Article 10 : Temps partiel

10.1 Temps partiel :

Le forfait est versé prorata temporis.

10.2 Salariés en contrats d'alternance :

Le forfait versé sera le forfait correspondant au poste de travail occupé au prorata de leur temps de présence annuel dans l'entreprise.

Article 11 : Dispositions diverses

11.1 : Cotations et intégrations dans le salaire de base.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent qu'au regard des nouvelles catégories / forfait appliqués au titre du présent accord, la compensation ci-après définie doit être appliquée.

Ainsi, les salariés pour lesquels il sera constaté qu'en application des dispositions du présent accord, le montant de la prime milieu précédemment versée était supérieur au montant du forfait inconvénients déterminé au titre du présent accord, verront le différentiel constaté intégré au salaire de base.

L'étude sera réalisée au moment de la mise en application de l'accord sur la base du montant de la prime de milieu versée le mois précédent.

Pour les Agents de Maîtrise Postés (métal et chimie) les parties conviennent de l'intégration au salaire de base de l'intégralité de la prime de milieu versée (48.29 €).

11.2 Changement de poste

En cas de changement de poste vers un poste avec un niveau d'inconvénients inférieure, il est convenu qu'un système de dégressivité temporaire s'applique dans les conditions suivantes :

- S'il existe un différentiel entre le forfait inconvénient du poste de départ et le forfait inconvénient du poste d'arrivée, le différentiel est maintenu pendant les 3 premiers mois à 100% puis les 3 mois suivants à 60% en complément du nouveau forfait

11.3 Changement de poste pour raison médicale

En cas de changement de poste pour raisons médicales ce sont les dispositions prévues à l'article 3.3 de l'accord portant diverses mesures en matière de rémunération et protection sociale applicables au périmètre de Framatome SAS qui s'appliqueront

Article 11 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement, quelle que soit la nature de leur contrat de travail qui réalisent des opérations de production ou fabrication par la nature des tâches qui lui sont confiées.

Les postes de supports à la production ou de management sont par nature exclus de ce dispositif.

Article 12 : Dispositions finales

12.1 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 01/09/2019 et sera appliqué avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2019.

12.2 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effet 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.

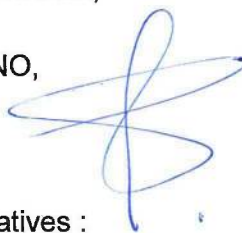
Article 13 : Publicité et dépôt légal

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 de l'entreprise.

Fait à Jarrie, le 25 juillet 2019

Pour FRAMATOME SAS, Etablissement de JARRIE,

Le Directeur d'établissement Silvino CAETANO,



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

La CGT :



La CFDT :



La CFE CGC :

Annexe 1 Grille de cotation majoré – résultats au 1^{er} juillet 2019

majoration contrainte	50%	30%	30%	100%	75%	50%	100%	75%	Points Milieu	nouvelles primes milieu / 12 mois
COTATION avec Majo contrainte	Port du demi masque	Masque à poussières	Port de gants (manutention/chi mique/pompier)	Port de tenue aluminisée	Combinaisons jetable = Port de tenue "TIVEK"	Lunette de protection étanche	NARGUILLE / ARI	masque complet à cartouche / ventilation assisté (pano et ventilé)		
Intervenant PS / Intervenant Z / polyvalent Chimie / Carbo	0	0	6,5	10	5,25	7,5	2	5,25	36,5	143,53
Opérateur Soutien Chimie	7,5	0	6,5	0	8,75	4,5	0	8,75	36	143,53
Opérateur Préparation	7,5	0	6,5	10	1,75	7,5	0	0	33,25	143,53
Second / Technicien Hf	7,5	0	6,5	2	5,25	4,5	0	0	25,75	106,25
Opérateur Zr / (plateau / Prépa)	7,5	0	6,5	2	1,75	7,5	0	0	25,25	106,25
Opérateur Zr / (plateau / 409)	7,5	0	6,5	0	0	7,5	0	0	21,5	106,25
Intervenant effluents	1,5	3,9	6,5	0	1,75	7,5	0	0	21,15	106,25
Technicien métal	4,5	0	6,5	2	0	4,5	0	0	17,5	68,98
Opérateur Tri/Mg/408	1,5	0	6,5	0	8,75	0	0	0	16,75	68,98
Technicien Zr	4,5	0	6,5	0	0	1,5	0	0	12,5	68,98
Conducteur Zr/Opérateur Zr	4,5	0	3,9	0	0	1,5	0	0	9,9	68,98
Opérateur analyse labo	0	0	6,5	0	0	1,5	0	0	8	31,69
Opérateur Tri	0	0	6,5	0	0	0	0	0	6,5	31,69
Opérateur Labo fusion	0	0	6,5	0	0	0	0	0	6,5	31,69