



COGEMA
ACCORD 35 HEURES

[Handwritten signature]
Ju DL

[Handwritten signature]

15 juin 2000

Table des matières

1. Préambule	3
2. Champ d'application	3
3. Réduction du temps de travail	4
3.1. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel	4
3.2. Mode de calcul retenu pour apprécier le temps de travail	4
3.3. Durée du travail avant la signature de l'accord	4
3.4. Nouvelles durées annuelles du travail	5
3.4.1. Référence 35 heures en valeur annuelle	5
3.4.2. Incidence des congés	6
Personnel mensuel	
3.4.3. Personnel en horaire normal	6
3.4.4. Personnel en 2x8 et 3x8	6
3.4.5. Personnel en service continu 5x8	6
3.4.6. Agents de maîtrise au forfait et personnels spécialistes	6
3.4.7. Personnel des FLS en régime 24 heures	6
Ingénieurs et Cadres	
3.4.8. Les cadres dirigeants	7
3.4.9. Les cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes qu'ils encadrent	7
3.4.10. Les cadres dont l'horaire de travail est géré en fonction du nombre de jours travaillés	7
3.4.11. Réunion de concertation	8
3.5. Traduction du volume de RTT en journées supplémentaires	8
4. Organisation du temps de travail	8
4.1. Organisation du rythme de travail	8
4.2. Variations de la durée hebdomadaire du travail	9
4.3. Jours de repos	9
4.4. Temps de travail des personnels à temps partiel	9
4.5. Heures supplémentaires	10
4.6. Décompte du temps de travail hors cadres en forfait jours	10
5. Emploi	11
5.1. Contexte et objectif	11
5.2. Recrutements	11
6. Rémunération	12
7. Formation	12
8. Compte Epargne Temps	12
9. Egalité professionnelle entre hommes et femmes	12
10. Missions - astreintes	12
11. Calendrier d'application	12
12. Départs anticipés	13
13. Modalités de suivi	13
14. Validité et durée de l'accord	13
15. Dispositions en cas d'absence d'accord local	13
16. Publicité et dépôt	14

Entre :

- la Société COGEMA,

D'une part

Et

- les représentants des Organisations Syndicales représentatives du personnel,
soussignées,

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit, dans le cadre de l'application de la loi n°98-461 du 13 juin 1998, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de leurs décrets d'application.

1. Préambule

La direction a rappelé les évolutions lourdes et les incertitudes qui impactent les différentes activités de COGEMA. De ce fait, elle estime que la réduction du temps de travail ne pourra avoir d'effet globalement positif sur l'emploi que pour autant que la compétitivité globale des établissements soit non seulement maintenue mais si possible améliorée.

Ceci implique la recherche de nouvelles souplesses de l'organisation du travail, permettant d'améliorer la productivité tout en apportant du temps libre supplémentaire pour les personnels.

Les organisations syndicales ont souligné, quant à elles, leur attachement au progrès social se traduisant par une véritable réduction du temps de travail, une amélioration des conditions de travail des salariés et à un nécessaire effort de l'entreprise en faveur de l'emploi.

Compte tenu de la diversité des situations tant économiques qu'organisationnelles qui caractérise les différents établissements de l'entreprise, le présent accord entend établir un ensemble de dispositions communes, en particulier sur les durées du travail futures pour les différentes catégories de personnel et sur l'évolution globale de l'emploi au sein de la société.

Après signature du présent accord, débiteront des négociations par établissement en vue de définir les modalités pratiques d'application, par voie d'accords locaux et de susciter les évolutions destinées à rendre effective, pour toutes les catégories de personnel, la réduction du temps de travail (organisation, charge de travail, comportements...).

Les parties signataires ont recherché les conditions favorables pour que la réduction du temps de travail et sa nécessaire réorganisation se fassent au bénéfice des salariés, de l'emploi et de l'entreprise.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du secteur Métallurgie de COGEMA SA, présents à la date de l'accord et aux futurs embauchés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.


Ju 

F45 3

Les modalités d'application pratique de mise en œuvre donneront lieu à une négociation au niveau des établissements. Elles pourront varier, par exemple sur la durée journalière du travail, sur l'organisation des cycles de travail et la prise des jours de repos. Mais ces variations ne seront possibles que dans le respect d'une cohérence d'ensemble et dans un souci d'équilibre entre les différents établissements qui sont les bases du présent accord central.

3. Réduction du temps de travail

3.1. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel

L'examen de la structure du temps de travail des différents régimes horaires montre qu'en raison d'une part, de l'attribution de jours de repos supplémentaires à COGEMA et d'autre part, du passage de 40h à 38h, qui s'est fait sous forme de jours de RTT sur plusieurs sites, seul un calcul annuel permet de comparer valablement les différentes catégories de personnel entre elles et d'évaluer leur position relative par rapport à la cible définie dans la Loi Aubry II, à savoir 1600h/an maximum pour 35h hebdomadaires.

L'appréciation du temps de travail se fait sur l'année. Elle n'introduit pas, pour autant, une modulation de ce temps de travail qui répond, elle, à d'autres critères (voir 4.2.)

3.2. Mode de calcul retenu pour apprécier le temps de travail

La loi concerne le temps de travail effectif. Elle donne de cette notion une définition qui pourrait conduire à des différences d'application suivant les activités de l'entreprise. En conséquence, il est décidé que les différentes durées du travail citées dans cet accord, sont exprimées non pas en temps de travail effectif mais en temps de présence théorique qui devient le mode de calcul de la durée du travail commune à l'ensemble des salariés et des régimes horaires.

De ce fait, la mise en œuvre des 35 heures pourra être l'occasion d'un examen de certaines situations au niveau de l'établissement :

- temps alloué pour le déjeuner en horaire normal : il sera de 45 mn par jour, sauf dans les établissements qui disposent ou souhaiteraient mettre en place un système de pointage.
- trajet aller et retour pour se rendre au poste de travail, durée des postes et recouvrement nécessaire.

3.3. Durée du travail avant la signature de l'accord

Les valeurs moyennes sont les suivantes pour les principaux régimes horaires :

horaire normal :	1710 h par an
2x8 et 3x8	1695 h par an
service continu (5x8) :	1637 h par an

Suivant l'organisation du travail propre à chaque établissement, de légères différences peuvent apparaître par rapport aux valeurs ci-dessus.

Les durées du travail ci-dessus sont conformément à l'article 3.2., des temps de présence théorique déduction faite des différents repos et congés ayant un caractère collectif, à savoir :

1- Pour les salariés en horaire normal

Déduction des samedis, dimanches, congés payés, jours fériés et fête locale. Compte tenu de ces déductions, le temps de travail peut être actuellement de 225 jours par an au maximum. Il est inférieur à ce chiffre dans les établissements ayant institué des jours RTT lors du passage de 40h à 38h par semaine.

A titre individuel, ce chiffre peut être plus faible lorsque le salarié bénéficie de congés d'ancienneté, de congés de fractionnement et le cas échéant, de jours de repos pour travaux pénibles ou des repos compensatoires afférents.

2- Pour les salariés en horaires discontinus (2x8 et 3x8)

Même calcul que pour le personnel en horaire normal. En outre, Pour les 2x8, déduction de deux jours du régime de travail au titre de l'article 37 de l'accord d'entreprise.

3- Pour les salariés en service continu 5x8

Déduction des congés payés, des 6 jours pour service continu, d'une journée correspondant à 9h forfaitaires, de la récupération de la fête locale. Compte tenu de ces déductions, le nombre de postes de travail ressort, le plus fréquemment, sauf cas d'espèce, à 191 postes par an. La durée moyenne du poste est de 8h34mn.

A titre individuel, ce nombre de postes peut être plus faible lorsque le salarié bénéficie de jours de congés d'ancienneté, de congés de fractionnement et le cas échéant, de jours de repos pour travaux pénibles ou des repos compensatoires afférents.

Ce calcul fait abstraction des dispositions consistant à récupérer sous forme de repos une partie des jours fériés (déjà indemnisés) ou une partie des droits à départ anticipé.

3.4. Nouvelles durées annuelles du travail

Conformément aux principes généraux du Groupe, COGEMA SA a souhaité que tous les personnels bénéficient d'une réduction tangible du temps de travail.

3.4.1. Référence 35 heures en valeur annuelle

La valeur annuelle correspondant à 35 heures en moyenne a été obtenue par le calcul suivant :

365 jours - 52 samedis - 52 dimanches - 9 jours fériés en moyenne - 25 jours de congés payés légaux = 227 jours soit $227/5 = 45,4$ semaines x 35 heures = 1589 heures.

77

DL



PHT

3.4.2. Incidence des congés

D'une manière générale, les congés à caractère collectif, pour l'ensemble du personnel (congés payés légaux, "26^e jour", fête locale ou récupération fête locale) ou pour une catégorie de personnel (jours régime 2x8 pour le personnel en 2x8, jours de service continu et 9 heures forfaitaires pour le personnel en 5x8), ont été pris en compte pour déterminer les nouvelles durées annuelles du travail qui figurent ci-après.

De ces durées annuelles, il convient de déduire les éventuels congés à caractère individuel de toutes natures (congés d'ancienneté, de fractionnement, jours de repos pour travaux pénibles, jours de repos compensatoires, congés pour événement de famille, congés spéciaux, récupération heures supplémentaires...) dont le salarié peut bénéficier.

Les durées du travail suivantes, selon les régimes de travail, sont adoptées.

Personnel mensuel

3.4.3. Personnel à temps plein en horaire normal, (à l'exception des cadres et agents de maîtrise rémunérés au forfait)

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1575h/an correspondant à 34,7 heures hebdomadaires en moyenne.

3.4.4. Personnel en 2x8 ou en 3x8

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1561h/an correspondant à 34,4 heures hebdomadaires en moyenne.

3.4.5. Personnel en service continu (5x8)

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1525h/an correspondant à 33,6 heures hebdomadaires en moyenne, représentant 178 postes de 8h34mn.

3.4.6. Agents de maîtrise rémunérés au forfait et personnels spécialistes

Possibilité de proposer des conventions de forfait intégrant forfaitairement un volume d'heures supplémentaires pouvant aller jusqu'à 130h par an.

Dans la rémunération de ces personnels, le forfait maîtrise (ou son équivalent) doit au moins rémunérer les dépassements par rapport à la durée de référence de chaque salarié concerné, et ceci dans la limite de 130 heures supplémentaires par an.

Un suivi des heures travaillées sera mis en place pour ces personnels dans chaque établissement.

L'avenant au contrat de travail devra préciser, pour chaque personne concernée, les conditions d'activité et de rémunération associées au forfait.

3.4.7. Personnel des FLS en régime 24 heures

La durée et l'organisation du travail de ce personnel sont traitées par accord spécifique.

L'objectif est d'atteindre une réduction sensible et durable du temps de travail pour les cadres.

Les directions d'établissements devront adapter les modes de travail individuel et collectif, la répartition des activités et les responsabilités de chacun de manière à atteindre cet objectif pour toutes les catégories définies ci-après :

3.4.8. Les cadres dirigeants

Dans la mesure où l'importance de leurs responsabilités leur confère la plus large autonomie dans la prise de décision et l'organisation de leur travail, ils ne sont pas compris dans la réglementation sur le temps de travail.

Il s'agit des membres des comités de direction des établissements, de niveau au moins égal à IIC. En ce qui concerne le Siège, outre les membres du comité de direction de COGEMA, les directeurs et adjoints aux directeurs font partie des cadres dirigeants.

3.4.9. Les cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes qu'ils encadrent

Possibilité de proposer des conventions de forfait intégrant forfaitairement un volume d'heures supplémentaires pouvant aller jusqu'à 130h par an.

Dans la rémunération de ces personnels, le salaire actuel est réputé comprendre les dépassements par rapport à la durée légale du travail dans les limites définies ci-dessus.

Une modalité de suivi mensuel des heures travaillées sera mise en place pour ces personnels dans chaque établissement.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, devra préciser, pour chaque personne concernée les conditions d'activité et de rémunération associées au forfait annuel d'heures travaillées.

3.4.10. Les cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé, du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de leur degré d'autonomie

Ils verront leur temps de travail géré en fonction du nombre de jours travaillés, nombre limité à 202 jours par an.

La comptabilité des journées et demi-journées de travail incombe à l'employeur.

Les cadres sont responsables de leur horaire journalier et devront en tout état de cause respecter une durée de travail raisonnable afin que le forfait en jours se concrétise par une véritable diminution de leur temps de travail. Est considérée comme raisonnable une durée annuelle de travail de l'ordre de 1800 heures. De même, les deux jours de repos de fin de semaine doivent en principe être préservés.

Pour leur part, les responsables hiérarchiques veilleront à mettre en place des organisations et des modes de fonctionnement compatibles avec cet objectif.

A l'occasion de l'entretien annuel, un point sera fait entre le cadre et son responsable sur la réalité de son temps de travail, sur le respect de la recommandation ci-dessus et plus largement sur la réalité de la réduction du temps de travail pour l'intéressé.

3.4.11. Réunions de concertation

Les accords locaux prévoiront les modalités selon lesquelles les directeurs d'établissement se concerteront avec les cadres pour faire le point sur l'évolution de leur temps de travail et de l'organisation.

Ces réunions de dialogue, qui devront se dérouler sans autocensure, auront lieu deux fois par an lors des deux premières années.

Pour l'établissement de Vélizy, les réunions seront tenues au niveau des directions fonctionnelles et des Branches.

Les accords locaux pourront prévoir des mesures propres à entraîner des changements d'habitudes ou de comportements : par exemple, ils pourront indiquer une heure au-delà de laquelle il ne pourra être fixé de réunions de manière ordinaire.

3.5. *Traduction du volume de réduction du temps de travail en journées de repos supplémentaires.*

A l'exception du personnel en régime 5x8 pour lequel, à régime de travail et durée de poste inchangés, la RTT se traduit par 13 postes de repos supplémentaires chaque année, la traduction de la réduction du temps de travail en journées de repos ne peut se faire au niveau du présent accord.

En effet, c'est en fonction des organisations qui seront adoptées dans les différents établissements pour chaque régime horaire et en particulier de la durée du travail journalière retenue, que le nombre de jours de travail dus par le salarié et par voie de conséquence le nombre de jours de repos supplémentaires (jours RTT) pourra être calculé.

4. Organisation du temps de travail

Les dispositions concernant l'organisation du travail seront établies au niveau de chaque établissement. (simplification des régimes existants, introduction de nouveaux régimes de travail, etc...)

4.1. *Organisation du rythme de travail*

L'amplitude d'ouverture hebdomadaire de référence des établissements est de 5 jours. Cependant, les accords locaux, tout en respectant ce principe, peuvent prévoir une organisation de certains personnels calée sur un autre rythme, notamment des semaines de travail de 4 jours, ou de quinzaines de 9 jours ou encore la fermeture programmée d'établissement à certaines dates.

JA

ag

PHT

La durée du travail sur la semaine, ou en cas de cycle, la durée hebdomadaire moyenne ne devra pas excéder :

- pour les HN, les 2x8 et 3x8 : 38h/semaine (hors personnel forfaité)
- pour les 5x8 (service continu) : 36h/semaine

4.2. Variations de la durée hebdomadaire de travail

Dans certaines situations particulières ou exceptionnelles propres à un secteur d'activité, les établissements auront la possibilité de négocier des variations de la durée hebdomadaire.

Le recours à cette modulation ne pourra se faire que si un accord local est conclu avec les Organisations Syndicales.

Dans ce cas, cet accord local devra préciser les conditions d'une telle organisation, conformément aux dispositions légales, à savoir, entre autres : les raisons économiques du recours à la modulation le secteur concerné, la durée minimale et maximale hebdomadaire, ainsi que le délai de prévenance en cas de modification de l'horaire prévu.

En tout état de cause, les règles suivantes sont applicables :

- durée minimale : 28h/semaine
- durée maximale : 42h/semaine
- délai de prévenance : 10 jours ouvrés

Pour le cas où les fluctuations futures seraient connues suffisamment à l'avance (programmes), les établissements arrêteront un planning annuel, précisant le nombre de semaines hautes et basses.

4.3. Jours de repos

Lorsque la réduction du temps de travail se traduira par des jours de repos (jours "RTT"), l'accord local définira le nombre de ceux qui seront fixés par l'établissement ou inclus dans le cycle et de ceux qui pourront être pris à l'initiative de l'intéressé, sous réserve des impératifs de service. Ces jours pourront être pris par journées ou demi-journées.

A défaut d'accord entre les parties, ce dernier nombre ne pourra être inférieur au tiers du nombre total de jours de RTT.

4.4. Temps de travail des personnels à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient en principe d'une RTT de même ampleur relative et dans les mêmes conditions que le personnel à temps plein.

L'adéquation entre l'organisation du temps de travail de ces personnels et l'organisation future des établissements peut amener des ajustements qui seront étudiés au cas par cas.

Les salariés à temps complet peuvent demander par écrit à la Direction de leur établissement à bénéficier d'un passage à temps partiel.

La Direction fait connaître sa réponse dans les trente jours à dater de la réception de la demande. Cette réponse se fait par écrit et doit être motivée, en cas de refus.

En cas de réponse positive, le passage effectif à temps partiel du salarié aura lieu dans un délai de 3 mois pour les ouvriers et ETAM et 6 mois pour les cadres.

Une procédure similaire est appliquée en cas de demande d'un salarié à temps partiel de travailler à temps complet ou de rester au même nombre d'heures que précédemment avec augmentation du salaire.

Les établissements pourront adapter cette procédure en fonction de leurs contraintes d'organisation sans que les nouvelles dispositions soient moins favorables pour le salarié.

Les dispositions de l'accord pour l'emploi et l'aménagement du temps de travail (accord du 4/10/96) actuellement en vigueur à COGEMA seront revues par les signataires en ce qui concerne les dispositions relatives au temps partiel et au personnel actuellement en PRP. Le principe d'une incitation financière au passage à temps partiel sera maintenu.

4.5. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent demeurer exceptionnelles. Elles sont en principe récupérées.

Dans le cadre de la fixation d'une durée annuelle du travail, l'appréciation des heures supplémentaires est également annuelle. Cependant, un relevé et un paiement mensuels continueront à être effectués.

Si le travail est organisé localement sous forme de cycles ou de périodes de plusieurs semaines incluant de manière organisée des jours de RTT, cette période servira de base au relevé mensuel et au traitement des heures supplémentaires et des majorations à appliquer.

La période de décompte pourra être la semaine ou un ensemble de semaines dans une limite compatible avec le traitement administratif mensuel.

Sont considérées comme heures complémentaires ou supplémentaires les heures qui dépassent l'horaire de référence de la période après assimilation des absences à du temps de travail comme indiqué ci-dessous :

- a) sont décomptés comme temps de travail les jours travaillés et, à la valeur nominale de la journée de travail du salarié concerné, toutes les absences indemnisées (jours fériés, congés payés, congés spéciaux, jours de récupération, congés formation, maladie, maternité, accident de travail, jours RTT, congés pour formation économique, sociale et syndicale, temps libre annuel...).
- b) ne sont pas décomptées comme temps de travail les absences sans solde.

4.6. Décompte du temps de travail (hors cadres en forfait jours)

La loi impose, lors de l'introduction du calcul annuel du temps de travail, de vérifier cette durée par un décompte annuel individuel, en particulier pour rémunérer les heures supplémentaires au-delà de 1589h par an.

Ce décompte est un décompte du temps de présence et non des absences comme cela est fait actuellement.

Le nombre de jours RTT du salarié est réajusté au prorata du nombre de jours de travail déduction faite des jours pour maladie, maternité et accident du travail, et des jours d'absence sans solde, après application d'une franchise de 20 jours d'absence.

Le nombre de jours RTT ainsi obtenu reste acquis au salarié pour la partie qu'il n'a pu prendre en raison de son absence.

Pour les temps partiels, ou pour les personnels prenant du temps libre annuel à la place du 13^{ème} mois, le nombre de jours RTT sera proratisé, sans application de la franchise.

En fin d'année, le temps de travail réel sera comparé à la cible individuelle et donnera lieu si nécessaire au paiement d'heures supplémentaires, déduction faite des heures supplémentaires déjà réglées en cours d'année.

5. Emploi

5.1. *Contexte et objectif*

La direction rappelle que l'effet direct en terme d'emplois préservés ou créés de la réduction du temps de travail est par nature lié à l'activité et aux perspectives économiques de chaque établissement, dans un contexte d'incertitude et de baisse d'activité, et alors que 372 départs sont prévus en 2000 et 2001.

La réduction du temps de travail doit cependant permettre de réaliser des embauches pour renouveler les compétences et rééquilibrer progressivement la démographie de l'entreprise partout où le besoin s'en fait sentir.

5.2. *Recrutements*

COGEMA SA veut associer la réduction du temps de travail et une gestion des effectifs permettant des embauches tout en poursuivant l'effort d'adaptation de ses organisations.

Dans cette optique, COGEMA s'engage à recruter 500 salariés en CDI dont 100 liés aux réductions de charges dont elle pourrait bénéficier au titre des aides de l'Etat pour le passage à 35h :

- 300 au titre des départs entre le 1.1.2000 et le 31.12.2001,
- 200 au titre de la réduction du temps de travail.

Ces recrutements, qui ne comprennent pas les 40 embauches décidées fin 1999 pour Marcoule, seront réalisés au cours de la période du 1.1.2000 au 31.12.2001.

Les recrutements seront effectués de manière à favoriser l'amélioration de la pyramide des âges notamment par l'apport d'un nombre important de jeunes.

Il sera tout particulièrement tenu compte, pour les recrutements, des compétences et de l'expérience qu'auront pu acquérir les candidats du fait de contrats à durée déterminée ou de missions d'intérim dans les installations de COGEMA.

Dans l'hypothèse où une augmentation sensible et durable de l'activité de COGEMA le permettrait, le nombre des recrutements ci-dessus serait adapté pour tenir compte des besoins.

6. Rémunération

La RTT s'effectuera sans incidence sur les rémunérations, qui seront intégralement maintenues hors éléments de remboursement de frais. Ceci conduit à augmenter le taux du salaire horaire proportionnellement à la réduction du temps de travail.

7. Formation

Les parties conviennent que la mise en œuvre à COGEMA de la loi sur les 35 heures ne modifiera pas globalement les pratiques actuellement en vigueur en ce qui concerne la prise en compte du temps consacré à la formation comme temps de travail (sauf cas particuliers).

Une négociation particulière sur la formation sera engagée prochainement.

8. Compte Epargne Temps

Un Compte Epargne Temps est ouvert à l'ensemble des salariés de COGEMA, afin de permettre la réalisation de projets personnels ou dans la perspective de congés de fin de carrière.

Les dispositions de l'accord actuellement en vigueur à COGEMA, relatif au Compte Epargne Temps, seront revues afin de les mettre en conformité avec la loi Aubry II.

9. Egalité professionnelle entre hommes et femmes

La direction de COGEMA SA et les directions d'établissements s'engagent à s'assurer qu'aucune mesure discriminatoire n'est prise en raison du sexe, en matière d'embauche, de mutation, de mesures disciplinaires, de licenciement ou de non renouvellement de contrat de travail à durée déterminée.

Il en est de même en matière d'accès à la formation, de promotion, d'attribution de primes ou de tout élément lié à la classification des personnels.

10. Missions - astreintes

Les questions relatives au temps passé en missions, déplacements et astreintes feront l'objet d'une négociation entre la Direction de COGEMA et les organisations syndicales.

11. Calendrier d'application

Le présent accord donnera lieu à la conclusion d'un accord négocié au niveau de chaque établissement qui devra avoir fait préalablement l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'établissement concerné.

A7

Ju

MA

PH

Chaque accord d'établissement prendra effet, pour l'ensemble des mesures qu'il contient, le premier jour du mois suivant celui de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont relève l'établissement concerné.

Cependant, quelle que soit la date d'application de chaque accord d'établissement, les mesures relatives aux jours de réduction du temps de travail définis par accord local en application de l'article 3.5 du présent accord seront mises en œuvre avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2000.

12. Départs anticipés

Conformément aux principes communs arrêtés au niveau du Groupe COGEMA, la Direction confirme qu'elle procède à l'étude d'éventuels dispositifs favorisant les départs en fin de carrière.

13. Modalités de suivi

Une commission centrale de suivi et d'application de l'accord sera instituée. Elle sera composée de représentants de chacune des organisations syndicales et de représentants de la direction de COGEMA.

La commission se réunira au moins une fois par an afin de faire le point sur les différentes actions engagées pour la mise en œuvre de l'accord et de vérifier leur adéquation aux objectifs poursuivis par celui-ci. Elle se réunira deux fois par an au cours des deux premières années d'application de l'accord.

14. Validité et durée et date de l'application

Dans le cas où le présent accord serait signé par des Organisations Syndicales représentant globalement moins de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections aux comités d'établissements, une consultation du personnel pourrait être organisée conformément à la loi.

Dans ce cas, l'accord serait validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Il sera mis en œuvre par la Direction de COGEMA après information et consultation du Comité Central d'Entreprise, dans le cadre de ses attributions définies par l'article L 432-1 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve des dispositions de l'article 11-3^e alinéa, il prendra effet le premier jour du mois suivant celui de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Versailles.

15. Dispositions en cas d'absence d'accord local

En l'absence d'accord local, suite à l'échec des négociations constaté par procès-verbal de désaccord, l'accord central s'applique dans sa totalité à l'exception des dispositions qui sont explicitement indiquées comme étant du ressort de chaque établissement.

Dans ce cas, ces dispositions seront arrêtées par la Direction d'établissement après consultation du comité d'établissement et dans le respect des dispositions du présent accord.

16. Publicité et dépôt

Le texte de l'accord sera affiché dans chaque établissement.

Il fera l'objet par ailleurs d'une information par l'entreprise auprès de chaque salarié.

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines et au Greffe du Tribunal de Prud'hommes de Versailles.

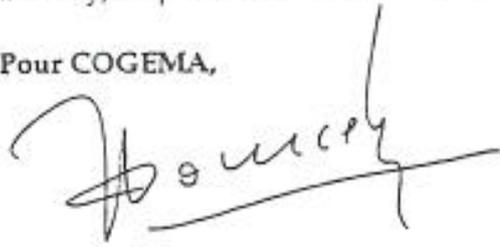
Handwritten initials: *AT*
Handwritten text: *JU*

Handwritten signature: *M. [illegible]*

Handwritten initials: *PHT*

Fait à Vélizy, le 15.06.00

Pour COGEMA,



Pour la CFDT,
M. TANGUY



Pour la CGT,
M. MAHIEU

D. LE GONESTRE


Pour la CGC,
M. CHUPIN

Pour la CFTC,
M. LAMY J. B. S. N'È



Pour FO,
M. PERROTTE

Pour le SPAEN,
M. UGHETTO

