

orano

**Avenant n°4 à « l'accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité
au sein d'AREVA NC SA (devenue Orano Cycle) –
Compte Anticipation Fin de Carrière »**

Entre les soussignées

La société Orano Cycle, dont le siège social est situé à la Tour AREVA, 1 place Jean Millier 92084 PARIS LA DEFENSE, ci-après dénommée « la Société », représentée par Alain MATHIEU, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives d'Orano Cycle

- La CFDT, représentée par Arnaud BAUDRY
- La CFE-CGC, représentée par Marie Catherine COATLEVEN
- La CGT, représentée par Eric VERNEL
- FO, représentée par Philippe LAUNAY
- L'UNSA-SPAEN, représentée par Christophe LAISNE

D'autre part,

Ensemble désignées « les parties »,

PREAMBULE

Le 6 mars 2012, La Direction d'AREVA NC SA (devenue Orano Cycle SA) et les Organisations Syndicales CGT, CFDT, UNSA-SPAEN et CFE-CGC ont signé un « accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA NC SA – Compte Anticipation Fin de Carrière » (ci-après CAFC).

Cet accord avait pour objet la mise en place au sein d'AREVA NC SA d'un dispositif de cessation anticipée d'activité réservé au salarié effectuant des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières de leur exécution.

AP *[Signature]* 1/8 *[Signature]*

Ce dispositif remplaçait le précédent dispositif de cessation anticipée d'activité au titre du travail en services continus / travaux pénibles (dit DG3) prévoyant une anticipation du départ décompté à partir de 60 ans, quel que soit l'âge de liquidation de la retraite à taux plein, dispositif qui avait fait l'objet d'une dénonciation par l'Entreprise.

L'accord du 6 mars 2012 a mis en place un dispositif de fin de carrière basé sur le principe de co-investissement employeur – salarié, la référence retenue pour le départ en cessation anticipée d'activité étant désormais le taux plein du régime général de sécurité sociale.

La contrepartie du maintien par l'Entreprise d'un système de cessation anticipée d'activité était la mise en place d'un système dit de « projection conventionnelle du taux plein », en d'autres termes un taux plein conventionnel défini par l'accord. A défaut de quoi, la Direction avait indiqué qu'aucun système de cessation anticipée d'activité n'aurait été mis en place suite à la dénonciation par l'Entreprise du dispositif antérieur de cessation anticipée d'activité au titre du travail en services continus – travaux pénibles.

Par ailleurs, l'accord du 6 mars 2012 validait individuellement les anciennes périodes enregistrées au titre du système de retraite anticipée services continus – travaux pénibles (droit simplement potentiel dans le régime antérieur).

Du fait d'un contexte politique, économique et social conduisant, au regard des annonces et positions des différents acteurs concernés, à la certitude de réformes à venir des retraites sans toutefois pouvoir déterminer à quelle date elles interviendront, le système de projection conventionnelle mis en place consiste à anticiper ces futures réformes (recul de l'âge du taux plein, augmentation du nombre de trimestres nécessaires), tenant compte du fait que le salarié peut cesser son activité jusqu'à 7 ans avant de pouvoir liquider sa pension de retraite à taux plein, les conditions de cette liquidation étant donc alors parfaitement inconnues (puisqu'elles ne seront connues qu'au moment où le salarié fait effectivement liquider sa retraite) et susceptibles, dans le contexte précité, d'évoluer postérieurement à la date à laquelle le salarié aura cessé de façon anticipée son activité.

Le système mis en place conventionnellement se caractérise par les éléments suivants :

- Détermination de la date de départ en cessation anticipée d'activité calculé selon un rétro-planning estimé à partir du taux plein conventionnel (à compter de l'année de naissance 1958): c'est le système de la projection conventionnelle de l'âge qui permet de faire face au décalage supposé de l'âge d'obtention du taux plein sécurité sociale (3 mois par année de naissance à compter de l'année 1958).
- Si au moment de la liquidation de la pension de retraite, le taux plein obtenu est obtenu plus tôt que prévu conventionnellement, le salarié a le choix, soit de demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de son anticipation, soit de liquider sa pension retraite et de bénéficier du versement d'une indemnité compensatrice en fonction de l'anticipation non consommée.
- Si au moment de la liquidation de la pension de retraite, le taux plein est obtenu plus tard que prévu conventionnellement, le salarié demeure en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein.

A la date de signature de l'accord du 6 mars 2012, les derniers textes connus étaient :

- Article L161-17-2 modifié par LOI n°2011-1906 du 21 décembre 2011 - art. 88 (V)
- Article D161-2-1-9 modifié par décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011 - art. 1

AP
2/8
VE
A.B.

Ces textes légaux n'ayant pas évolué depuis 2012, la projection conventionnelle résultant de l'accord du 6 mars 2012 reste valable et l'Entreprise continue à l'appliquer dans les conditions dans lesquelles elle a été signée.

Par ailleurs, une réforme des retraites est annoncée par les pouvoirs publics ; un haut-commissaire à la réforme des retraites a été nommé ; la réforme des retraites devrait être finalisée à l'été 2019.

Les parties soussignées rappellent avec force :

- Pour la Direction, que le dispositif de cessation anticipée d'activité ne saurait se traduire par une augmentation des coûts et des passifs sociaux ni par une remise en cause de l'équilibre convenu en 2012,
- Pour les organisations syndicales signataires, qu'il n'est pas question de faire courir aux salariés le risque d'être sans revenus en fin de période de cessation anticipée d'activité au terme de l'anticipation enregistrée mais qu'elles souhaitent que les conditions de la projection conventionnelle, sans en remettre en cause le principe, soient assouplies de façon temporaire a minima jusqu'à l'adoption de la réforme des retraites à venir.

Après plusieurs réunions de négociation sollicitée par les organisations syndicales, les parties soussignées se sont entendues sur les principes et constats suivants :

1. Une réforme des retraites est annoncée pour 2019,
2. Les simulations et hypothèses les plus pessimistes montrent qu'une projection conventionnelle demeure justifiée,
3. Dans l'attente de la future réforme des régimes de retraite, les parties se sont mises d'accord pour réduire temporairement la projection conventionnelle de l'âge dans le cadre du présent avenant à l'accord du 6 mars 2012.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant concerne les salariés, nés au plus tard en 1965, dont le départ à venir en cessation anticipée cumulée (toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues), avec application de la projection conventionnelle de l'âge mentionnée dans l'accord du 6 mars 2012 dans sa rédaction initiale, intervient au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

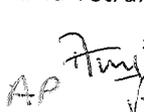
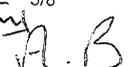
La réduction temporaire de la projection conventionnelle ne pourra toutefois permettre de départ physique antérieurement au 1^{er} octobre 2018.

Article 2 - Modifications temporaires de la projection conventionnelle résultant de l'accord du 6 mars 2012

Les articles 1.1.3.1 B et 1.2.3.2 et l'annexe 1 relative au B du 1.1.3.1 et au 1.2.3.2 de l'accord précité du 6 mars 2012 et l'article 4 de l'avenant n°3 à l'accord précité du 6 mars 2012 sont ainsi modifiés :

« Les conditions légales d'obtention du taux plein sont déterminées en fonction de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite et du nombre de trimestres requis, au titre de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

A la date de signature du présent accord, la dernière année de naissance, pour laquelle l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite est fixé, est 1955. L'âge légal d'ouverture du droit à la retraite

AP  3/8
A.B.  

correspondant aux années de naissance postérieures est actuellement le même mais est susceptible d'être légalement modifié dans le futur.

Il convient, dès lors, de déterminer conventionnellement les conditions d'obtention du taux plein des salariés dont les conditions légales sont encore inconnues, afin de pouvoir gérer par prévision leur départ en cessation anticipée d'activité.

Le principe de détermination conventionnelle des conditions d'obtention du taux plein est le suivant :

Projection conventionnelle de l'âge :

La projection conventionnelle de l'âge ne sera plus appliquée pour les années de naissance 1958 et 1959.

La date de départ du décompte de l'anticipation se fait dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés totalisant au plus 12 mois de cessation anticipée d'activité, toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues (anticipation CAFc, anticipation SC-TP, anticipation mines, anticipation FLS, congé fin de carrière, conversion en temps de l'IDR) : la projection conventionnelle de l'âge n'est pas appliquée.
- Pour les salariés totalisant de 13 mois 23 mois de cessation anticipée d'activité, toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues (anticipation CAFc, anticipation SC-TP, anticipation mines, anticipation FLS, congé fin de carrière, conversion en temps de l'IDR) : la projection conventionnelle de l'âge est réduite de 9 mois au plus.
- Pour les salariés totalisant au moins 24 mois de cessation anticipée d'activité, toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues (anticipation CAFc, anticipation SC-TP, anticipation mines, anticipation FLS, congé fin de carrière, conversion en temps de l'IDR) : la projection conventionnelle de l'âge est réduite de 3 mois.
Une réduction supplémentaire de la projection est attribuée selon la date de départ en cessation anticipée d'activité :
 - Départs au 1er semestre 2020 : 1 mois (= réduction globale de 4 mois)
 - Départs au 2ème semestre 2020 : 2 mois (= réduction globale de 5 mois)
 - Départs au 1er janvier 2021 : 3 mois (= réduction globale de 6 mois)

La projection conventionnelle, après réduction temporaire présentée dans le présent avenant, est plafonnée à 18 mois.

Le salarié peut décider s'il le souhaite de conserver la date de départ en cessation anticipée d'activité initiale, c'est-à-dire se voir appliquer la projection conventionnelle issue de l'accord du 6 mars 2012. Il peut également décider de reporter sa date de départ en cessation anticipée d'activité au 1^{er} janvier de l'année suivante.

AP ¹² _{4/8} A.B

Ces dispositions sont résumées dans les tableaux récapitulatifs de la réduction temporaire :

Pour les départs en cessation anticipée d'activité cumulée prévus au plus tard le 1^{er} décembre 2019 avec application de la projection conventionnelle de l'âge telle que mentionnée dans l'accord du 6 mars 2012

Année de naissance	Projection conventionnelle actuelle de l'âge	Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée ≥ 24 mois		Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée de 13 mois à 23 mois	
		Retraite carrière longue	Retraite normale	Retraite carrière longue	Retraite normale
1958	+ 3 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1959	+ 6 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1960	+ 9 mois	60 ans + 6 mois	62 ans + 6 mois	60 ans	62 ans
1961	+ 12 mois	60 ans + 9 mois	62 ans + 9 mois	60 ans + 3 mois	62 ans + 3 mois
1962	+ 15 mois	60 ans + 12 mois	62 ans + 12 mois	60 ans + 6 mois	/
1963	+ 18 mois	60 ans + 15 mois	62 ans + 15 mois	60 ans + 9 mois	/
1964	+ 21 mois	60 ans + 18 mois	62 ans + 18 mois	/	/
1965	+ 24 mois	60 ans + 18 mois	62 ans + 18 mois	/	/

Pour les départs en cessation anticipée d'activité cumulée prévus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} juin 2020 avec application de la projection conventionnelle de l'âge telle que mentionnée dans l'accord du 6 mars 2012

Année de naissance	Projection conventionnelle actuelle de l'âge	Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée ≥ 24 mois		Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée de 13 mois à 23 mois	
		Retraite carrière longue	Retraite normale	Retraite carrière longue	Retraite normale
1958	+ 3 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1959	+ 6 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1960	+ 9 mois	60 ans + 5 mois	62 ans + 5 mois	60 ans	62 ans
1961	+ 12 mois	60 ans + 8 mois	62 ans + 8 mois	60 ans + 3 mois	62 ans + 3 mois
1962	+ 15 mois	60 ans + 11 mois	62 ans + 11 mois	60 ans + 6 mois	/
1963	+ 18 mois	60 ans + 14 mois	62 ans + 14 mois	60 ans + 9 mois	/
1964	+ 21 mois	60 ans + 17 mois	62 ans + 17 mois	/	/
1965	+ 24 mois	60 ans + 18 mois	62 ans + 18 mois	/	/

Pour les départs en cessation anticipée d'activité cumulée prévus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 1^{er} décembre 2020 avec application de la projection conventionnelle de l'âge telle que mentionnée dans l'accord du 6 mars 2012

Année de naissance	Projection conventionnelle actuelle de l'âge	Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée ≥ 24 mois		Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée de 13 mois à 23 mois	
		Retraite carrière longue	Retraite normale	Retraite carrière longue	Retraite normale
1958	+ 3 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1959	+ 6 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1960	+ 9 mois	60 ans + 4 mois	62 ans + 4 mois	60 ans	62 ans
1961	+ 12 mois	60 ans + 7 mois	62 ans + 7 mois	60 ans + 3 mois	62 ans + 3 mois
1962	+ 15 mois	60 ans + 10 mois	62 ans + 10 mois	60 ans + 6 mois	/
1963	+ 18 mois	60 ans + 13 mois	62 ans + 13 mois	60 ans + 9 mois	/
1964	+ 21 mois	60 ans + 16 mois	62 ans + 16 mois	/	/
1965	+ 24 mois	60 ans + 18 mois	62 ans + 18 mois	/	/

VE

AP^{5/8} A.B

Pour les départs en cessation anticipée d'activité cumulée prévus le 1^{er} janvier 2021 avec application de la projection conventionnelle de l'âge telle que mentionnée dans l'accord du 6 mars 2012

Année de naissance	Projection conventionnelle actuelle de l'âge	Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée ≥ 24 mois		Projection conventionnelle de l'âge après réduction temporaire CAA cumulée de 13 mois à 23 mois	
		Retraite carrière longue	Retraite normale	Retraite carrière longue	Retraite normale
1958	+ 3 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1959	+ 6 mois	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
1960	+ 9 mois	60 ans + 3 mois	62 ans + 3 mois	60 ans	62 ans
1961	+ 12 mois	60 ans + 6 mois	62 ans + 6 mois	60 ans + 3 mois	62 ans + 3 mois
1962	+ 15 mois	60 ans + 9 mois	62 ans + 9 mois	60 ans + 6 mois	/
1963	+ 18 mois	60 ans + 12 mois	62 ans + 12 mois	60 ans + 9 mois	/
1964	+ 21 mois	60 ans + 15 mois	62 ans + 15 mois	/	/
1965	+ 24 mois	60 ans + 18 mois	62 ans + 18 mois	/	/

a) Si au moment de la liquidation de la pension de retraite du régime général, les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu conventionnellement au titre du présent accord:

Le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes :

- demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de sa durée d'anticipation enregistrée,
- ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, selon les conditions légales. Il percevra alors une indemnité compensatrice dont le montant sera calculé dans les mêmes conditions que celles prévues au 1.1.3.3 de l'accord du 6 mars 2012, en fonction de la durée d'anticipation non consommée.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'indemnité compensatrice versée au salarié sera calculée selon les règles du dispositif de fin de carrière dans lequel se trouve le salarié, au moment de la liquidation de la pension de retraite.

b) Si au moment de la liquidation de la pension de retraite du régime général, les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu conventionnellement au titre du présent accord :

Le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé) pour le salarié partant en retraite normale ou en carrière longue s'il obtient la copie de la décision d'acceptation sans réserve du départ en retraite carrière longue, la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite. En conséquence, il ne pourra bénéficier des dispositions relatives au versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite pour le salarié partant en retraite carrières longues
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur. »

AP 6/8 A.B VE

Article 3 - Salariés ayant déjà signé leur avenant de suspension de contrat de travail

Le salarié ayant signé, à la date du présent avenant, son avenant de suspension de contrat de travail et étant toujours en activité pourra opter pour l'application du présent avenant à l'accord CAFIC. S'il choisit de réduire sa période d'activité, le nombre de jours de $\frac{3}{4}$ temps sera proratisé pour tenir compte de la durée d'activité restant à courir.

Article 4 - Salariés n'ayant pas encore signé leur avenant de suspension de contrat de travail

Le salarié n'ayant pas encore signé son avenant de suspension de contrat de travail pourra opter pour l'application du présent avenant à l'accord CAFIC.

Pour le salarié dont la date de départ initiale en cessation anticipée d'activité cumulée est antérieure au 1^{er} février 2019, la période de $\frac{3}{4}$ temps sera réduite au prorata de la durée d'activité restant à courir

Article 5 - Clause de rendez-vous

Compte tenu des réflexions des pouvoirs publics en cours sur un nouveau système de retraites et d'un projet de réforme annoncé pour le début de l'année 2019, les parties conviennent de se revoir au cours du 1^{er} semestre 2019, dès le projet de réforme rendu public, pour étudier les conséquences de ce projet, tant pour les salariés qui continueront à prendre leur retraite dans le cadre du système de retraite actuel que pour les salariés qui partiraient dans le cadre du nouveau système de retraites.

Un groupe de travail sera mis en place pour réaliser cette étude et préparer une éventuelle renégociation de l'accord du 6 mars 2012 et de ses avenants. Il sera composé de trois représentants par Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise.

Par ailleurs, si des annonces étaient faites concernant l'âge légal d'obtention du taux plein dans la période transitoire entre l'actuel et le futur système de retraites, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais (ne pouvant excéder un mois) pour en tirer les conséquences en matière de date de cessation anticipée d'activité et d'effectifs nécessaires pour faire fonctionner les usines.

Article 6 - Date d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée et expirera automatiquement le 1^{er} janvier 2021.

Article 7 - Révision de l'accord

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

AP *Amey* 7/8 VE
A.B

Article 8 - Dépôt de l'accord

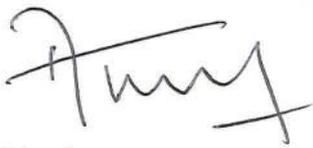
Le présent avenant sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi que sur la base de données nationale des accords collectifs dans les conditions légales.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En outre un exemplaire sera remis à chaque signataire.

Fait à Courbevoie, en 8 exemplaires originaux, le 31 juillet 2018

Pour Orano Cycle
Alain MATHIEU, Directeur des Relations Sociales



Pour la CFDT
Arnaud BAUDRY, Délégué Syndical Central



Pour la CFE-CGC
Marie Catherine COATLEVEN, Déléguée Syndicale Central



Pour la CGT
Eric VERNEL, Délégué Syndical Central



Pour FO
Philippe LAUNAY, Délégué Syndical Central

Pour UNSA/SPAEN
Christophe LAISNE, Délégué Syndical Central