

**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET AU DEVELOPPEMENT  
DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU GROUPE New AREVA Holding EN FRANCE**

Entre

La Direction Générale du groupe New AREVA Holding, représentée par Monsieur Jacques BOUVIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe suivantes :

- la CFDT représentée par Jean-Pierre BARA
- la CFE-CGC représentée par Grille VINCENT
- la CGT représentée par
- la CGT-FO représentée par Céline NOYER
- l'UNSA/SPAEN représentée par

<b>Préambule</b> .....	<b>4</b>
Article 1 - Champ d'application de l'accord.....	5
<b>TITRE I Les principes du dialogue social et du droit syndical</b> .....	<b>6</b>
Article 2 - Les engagements conjoints et réciproques des parties.....	6
Article 3 - Les lieux d'échange et de dialogue au sein du groupe New AREVA Holding en France .....	7
Article 3.1 - Des lieux d'information et d'échange au niveau du groupe NAH.....	7
3.1.1 <i>Des Instances au service du dialogue social mises en place au niveau du Groupe</i> .....	7
3.1.2 Des lieux de dialogue avec les Organisations Syndicales représentatives .....	7
3.1.3 Des lieux complémentaires d'information et d'échange au niveau du Groupe.....	8
Article 3.2 - Des lieux d'information et d'échange au sein des Entreprises du groupe New AREVA Holding.....	9
3.2.1 Des instances au service du dialogue social mises en place au niveau de chaque Entreprise ou Etablissement.....	9
3.2.2. Des lieux de dialogue avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau des Entreprises ou des Etablissements.....	9
3.2.3 Des lieux complémentaires d'information et d'échange au niveau des Entreprises ou Etablissements.....	9
<b>TITRE II Les moyens et la communication des Organisations Syndicales et des Instances Représentatives du Personnel</b> .....	<b>10</b>
Article 4 - Moyens accordés au Coordinateur Syndical Groupe .....	10
Article 4.1 - Moyens de fonctionnement .....	10
Article 4.2 – La subvention accordée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe .....	10
Article 4.2.1 <i>Modalités d'attribution et d'utilisation de la subvention</i> .....	10
Article 4.2.2 <i>Attestation de l'utilisation conforme de la subvention accordée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe</i> .....	11
Article 4.3 - Crédit d'heures alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe .....	11
Article 4.4 - Crédit de missions alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe.....	12
Article 5 - Vérification des comptes des Comités.....	12
Article 6 - Les crédits d'heures de délégation .....	12
Article 6.1 - Principes d'utilisation des heures .....	12
Article 6.2 - Crédits d'heures spécifiques .....	13
Article 7 - Les missions au niveau du Groupe .....	13
Article 8 - Les modalités d'attribution d'un local syndical.....	14
Article 9 - Les moyens relatifs à la communication et l'information des salariés .....	14
Article 9.1 - Les moyens visant à promouvoir le dialogue social .....	14
Article 9.2 - La communication des Organisations Syndicales .....	15
Article 9.3 - Les moyens d'information et de communication électroniques .....	16
Article 9.3.1 <i>Un socle de moyens informatiques</i> .....	16
Article 9.3.2 <i>L'utilisation de la messagerie électronique</i> .....	18
Article 9.3.3 <i>La mise en place de sites Intranet des Organisations Syndicales et des Comités</i> .	18
Article 9.3.4 <i>Utilisation interdite de la messagerie électronique ou de l'Intranet</i> .....	19

<b>TITRE III Le développement professionnel des salariés titulaires de mandats au sein du Groupe.....</b>	<b>20</b>
Article 10 - L'évolution salariale des salariés titulaires de mandats.....	20
Article 11 - La conciliation de l'activité professionnelle et de l'activité de représentation.....	21
Article 11.1 - L'entretien de prise de mandat systématique pour faciliter la conciliation des temps d'activité.....	21
Article 11.2 - Responsabilité des managers dans le cadre de la conciliation des temps d'activité .....	21
Article 12.1 - La formation professionnelle .....	22
Article 12.2 - L'entretien annuel pour mieux définir les axes de développement professionnel..	22
Article 12.3 - L'accompagnement des salariés titulaires de mandats équivalant à un temps plein.....	23
Article 13 - La reconnaissance et la valorisation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de mandats de représentation et l'employabilité.....	23
Article 13.1 - Mise en place d'un suivi particulier des périodes de fin de mandat.....	23
Article 13.2 - Les dispositifs Groupe de reconnaissance des compétences .....	24
Article 13.3 - Accompagner vers une mobilité et/ou un retour au poste de travail.....	24
Article 14 - Interprétation et suivi de l'accord.....	25
Article 15 - Clause de rendez-vous.....	25
Article 16 - Durée de l'accord .....	25
Article 17 - Substitution aux accords et usages antérieurs .....	25
Article 18 - Révision de l'accord .....	26
Article 19 - Dénonciation de l'accord .....	26
Article 20 - Dépôt de l'accord.....	26
<b>ANNEXE 1 : DEFINITIONS.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2 : MODALITES DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES AUPRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES OU REGIONALES .....</b>	<b>28</b>

## Préambule

Les organisations syndicales et la Direction entendent mettre en place une politique contractuelle dynamique au profit de l'ensemble des salariés du Groupe.

La qualité du dialogue social s'exerçant dans un climat de confiance et de respect réciproque favorise cette politique contractuelle. Le Groupe est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté. Le Groupe est également attaché à travailler avec des partenaires, sous-traitants et prestataires qui partagent ces valeurs.

L'activité syndicale et la représentation du personnel participent à la vie de l'Entreprise et relèvent de son fonctionnement normal et de son développement social et économique. L'exercice des mandats se fait librement dans le respect des droits fondamentaux des salariés auxquels cette responsabilité est confiée par leur Organisation syndicale et par le suffrage des salariés.

En particulier, les parties au présent accord reconnaissent l'activité de représentation du personnel et des Organisations Syndicales comme un élément structurant de la vie du Groupe et des Entreprises qui le composent.

Tout salarié a le droit d'adhérer au syndicat de son choix, et l'Entreprise s'engage à faire respecter ce droit. Conformément à la législation et aux valeurs du Groupe, en aucun cas l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, ne seront pris en compte pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la formation, la rémunération, la carrière, le bénéfice d'avantages sociaux ou l'application du règlement intérieur.

Les parties réaffirment le principe de non-discrimination des salariés titulaires de mandats dans l'ensemble du Groupe. A ce titre, l'engagement d'un salarié dans un mandat de représentation ne doit, ni l'empêcher d'occuper un emploi correspondant à ses compétences, ni être un frein à son évolution professionnelle.

La Direction reconnaît que l'activité syndicale est une étape possible dans le parcours professionnel d'un salarié. Les salariés titulaires de mandats doivent donc pouvoir poursuivre une activité et bénéficier d'une évolution professionnelle comme tout salarié du Groupe.

Les Organisations Syndicales et les Instances Représentatives du Personnel bénéficient des moyens et informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats dans de bonnes conditions. Ces moyens seront mis à disposition par les différentes entités.

La Direction reconnaît également l'importance et l'utilité des mandats syndicaux externes au Groupe au sein d'organismes ou d'instances paritaires et examinera au cas par cas les situations et les moyens pouvant être envisagés pour exercer ces responsabilités.

Cet accord a donc pour objectifs principaux de :

- Faire comprendre l'utilité du dialogue social à l'ensemble des salariés et du management et le promouvoir ;
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de prendre des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel au cours de leur carrière ;

- Concilier leur activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, mais également intégrer à part entière cet engagement dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique en France, à la société New AREVA Holding et à ses filiales directes ou indirectes détenues à plus de 50% par cette dernière. Relèvent ainsi du présent accord l'ensemble des salariés de ce périmètre exerçant leur activité en France et en particulier les salariés détenant un mandat de représentation du personnel ou des Organisations Syndicales (ci-après dénommés « salariés titulaires de mandat » selon la définition figurant en annexe n°1) au sein des sociétés du périmètre défini ci-dessus.

Il s'applique aux Entreprises définies ci-dessus, sous réserve des principes de substitution définis à l'article 17 du présent accord ou, pour les stipulations non visées dans l'article 17, de dispositions spécifiques plus favorables applicables. Dans ce dernier cas, il est expressément convenu entre les parties que les avantages, usages, engagements unilatéraux ou stipulations ayant la même finalité ou le même objet ne pourront se cumuler ; seuls les avantages ou engagements globalement plus favorables s'appliqueront.

73 CW JPB CW

## TITRE I Les principes du dialogue social et du droit syndical

### Article 2 - Les engagements conjoints et réciproques des parties

Le présent accord s'appuie sur des engagements réciproques de la Direction et des Organisations Syndicales.

En premier lieu, les parties s'engagent à :

- Pérenniser et renforcer les dynamiques de dialogue social en place;
- Analyser et dialoguer sur les motivations, le contenu et les modalités de mise en œuvre des projets de transformation du Groupe en identifiant le plus en amont possible les impacts de ces projets sur les organisations, les emplois et les métiers, et en donnant de la visibilité à chaque salarié ;
- Rechercher prioritairement toute solution négociée dans le respect des dispositions légales relatives à la négociation ;
- S'astreindre au respect mutuel en toutes circonstances ; en particulier, les parties reconnaissent que les divergences de position ne peuvent en aucun cas justifier des mises en cause des personnes ;
- Respecter et faire respecter les libertés et droits fondamentaux des personnes ;
- Respecter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que l'ensemble des règles applicables dans l'Entreprise et le Groupe ;
- Encourager les pratiques qui s'inscrivent dans une démarche de développement durable, notamment par l'utilisation de moyens modernes de communication.

Quant à elle, la Direction s'engage plus particulièrement à :

- Garantir et faciliter le libre exercice du droit syndical et de tout mandat de représentation ;
- Fournir aux Organisations Syndicales les moyens leur permettant de mener leur mission dans de bonnes conditions ;
- Veiller à la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de mandats de représentation ;
- Veiller à la conciliation entre l'exercice de mandats de représentation et la vie personnelle conformément à l'accord Qualité de Vie au Travail du Groupe ;
- Assurer en toutes circonstances le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination des salariés titulaires de mandats ;
- Accompagner l'évolution professionnelle des salariés titulaires de mandats, notamment en reconnaissant les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de mandats de représentation ;
- Mettre en place les moyens adaptés pour un déploiement effectif des accords signés.

De même, les Organisations Syndicales et/ou les salariés titulaires de mandats s'engagent plus particulièrement à :

- Promouvoir les principes de diversité et de parité dans leur fonctionnement ;
- Utiliser l'ensemble des moyens mis à disposition par la loi ou par dispositions conventionnelles conformément à leur objet syndical ou de représentation du personnel ;
- Avant l'échéance de leur mandat, préparer leur évolution professionnelle en s'appuyant sur les dispositifs de développement et de gestion de carrière du Groupe.

Les parties affirment l'importance qu'elles attachent à la mise en œuvre et au respect de ces principes.

### **Article 3 - Les lieux d'échange et de dialogue au sein du groupe New AREVA Holding en France**

#### **Article 3.1 - Des lieux d'information et d'échange au niveau du groupe NAH**

Les parties s'accordent pour affirmer que les politiques sociales du Groupe constituent l'un des éléments constitutifs de son identité et qu'elles s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale essentielle à son développement.

##### *3.1.1 Des Instances au service du dialogue social mises en place au niveau du Groupe*

Le Groupe met en place, parallèlement au présent accord, plusieurs instances par voie d'accords collectifs particuliers : Comité de Groupe et CHSCT Groupe.

Ces instances sont des lieux privilégiés d'information, d'échange et de dialogue sur des sujets économiques et sociaux intéressant le Groupe et sa stratégie.

##### *3.1.2 Des lieux de dialogue avec les Organisations Syndicales représentatives*

L'accord Groupe du 28 juillet 2017 met en place des Coordinateurs Syndicaux Groupe qui disposent de moyens décrits aux articles 4 et suivants ci-dessous.

Les Coordinateurs jouent un rôle clé dans la négociation des accords de Groupe avec la Direction et dans la représentation et la coordination des Organisations Syndicales dont la représentativité est établie au niveau du Groupe.

##### *3.1.2.1 Négociations au niveau du Groupe*

La volonté de concertation sociale conduit à privilégier le principe de négociation au niveau du Groupe dans son ensemble, sur des thèmes proposés aussi bien par la Direction que par les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe. Toutefois, les parties reconnaissent que la négociation doit s'exercer au niveau le plus approprié en fonction des problématiques rencontrées.

En ce qui concerne l'articulation entre d'une part, les négociations au niveau des Entreprises ou Etablissements et d'autre part, les accords conclus au niveau du Groupe, plusieurs cas peuvent se présenter, notamment :

- La négociation locale n'est pas nécessaire car l'accord de Groupe est d'application directe dans les Entreprises et Etablissements du Groupe ;
- La négociation locale est obligatoire car l'accord de Groupe subordonne son application à de telles négociations, l'accord de Groupe constituant alors un « accord cadre » ;
- La négociation locale est possible car les parties souhaitent, en fonction de leurs capacités économiques, de l'activité et/ou des enjeux propres de l'entité, décliner certains dispositifs prévus par les accords de Groupe.

Dans ce cadre, il est convenu que chaque accord de Groupe précise sa nature, son périmètre et ses modalités d'application.

Par ailleurs, pour renforcer la qualité du dialogue dans le cadre des négociations Groupe et se donner les moyens d'aboutir à un accord, les parties conviennent des modalités suivantes :

- La Direction s'engage à communiquer le plus en amont possible un calendrier prévisionnel de l'agenda social précisant les dates de négociations (avec dates de début et fin envisagées),
- Lorsque la négociation porte sur un thème complexe nécessitant un renforcement des connaissances et compétences des acteurs, les parties pourront définir ensemble un plan d'accompagnement spécifique et approprié (partage d'un bilan préalable à la négociation, formations, groupes de travail, sensibilisation, crédits d'heures, missions, experts, etc.) leur permettant d'assurer le bon déroulement de la négociation.

Dans le cadre des négociations au niveau du Groupe :

- La délégation de chaque Organisation Syndicale représentative est composée de 4 salariés du Groupe (y compris le Coordinateur Syndical Groupe ou son représentant) ;
- De même, la délégation de la Direction conduite par le DRH Groupe ou son représentant est composée de quatre personnes.

Dans la mesure du possible, dans un souci de cohérence des débats et d'efficacité du dialogue, il est recommandé que chacune des parties établisse une délégation stable pour la durée de chaque négociation.

### 3.1.2.2 Rencontre semestrielle avec la Direction du Groupe

En vue de renforcer la concertation et le dialogue entre les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction Générale du Groupe, la Direction organise chaque semestre, une rencontre avec les Coordinateurs Syndicaux Groupe, chacun pouvant, à cette occasion, être accompagné de trois salariés du Groupe.

Cette rencontre a pour objet de traiter des questions ou des thématiques d'ordre national et général.

Elle a pour objectifs d'échanger sur :

- Les négociations en cours et à venir au niveau du Groupe, en particulier sur la liste des thèmes à aborder au cours de l'année ;
- Le dialogue social au sein du Groupe ;
- Les dispositions légales ou conventionnelles susceptibles d'être transcrites au niveau du Groupe ;
- L'actualité sociale et économique du Groupe. A cet effet, les Coordinateurs Syndicaux Groupe peuvent transmettre des questions préalablement à la réunion dans un délai suffisant pour préparer les éléments de réponse. La Direction peut faire appel à des intervenants pour traiter certains sujets.

### 3.1.3 Des lieux complémentaires d'information et d'échange au niveau du Groupe

Sans préjudice des prérogatives que la loi confère aux Instances Représentatives du Personnel, la Direction Générale du Groupe pourra rencontrer, ponctuellement et en fonction des besoins, les Coordinateurs Syndicaux Groupe et le Secrétaire du Comité de Groupe. Ces rencontres auront vocation, sous le sceau de la confidentialité, à permettre un échange préalable dans un cadre restreint et informel sur les enjeux et les perspectives d'évolution des activités du Groupe, notamment lorsque les contraintes

économiques, commerciales, légales et réglementaires de confidentialité ne permettent pas une information immédiate des instances au sein du Groupe.

Selon la nature du ou des sujets abordés, il pourra être demandé la signature préalable d'un engagement de confidentialité.

### **Article 3.2 - Des lieux d'information et d'échange au sein des Entreprises du groupe New AREVA Holding**

Les principes du dialogue social communs à l'ensemble des entités du Groupe énoncés dans l'article 2 du présent accord en tant qu'engagements conjoints et réciproques des parties s'appliquent sans distinction partout en France.

#### *3.2.1 Des instances au service du dialogue social mises en place au niveau de chaque Entreprise ou Etablissement*

Dans les Entreprises du Groupe, le dialogue social s'exerce dans les instances existantes au périmètre de chaque Entreprise, dans le cadre des prérogatives qui leur sont respectivement reconnues : Comités Centraux d'Entreprise, Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Délégués du Personnel, Délégation Unique du Personnel, Instance de Représentation Unique, CHSCT.

Ces instances sont des lieux privilégiés d'information, d'échange et de dialogue sur des sujets économiques et/ou sociaux intéressant l'Entreprise ou le cas échéant l'Etablissement et les activités sur lesquelles ils interviennent.

#### *3.2.2. Des lieux de dialogue avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau des Entreprises ou des Etablissements*

Dans les Entreprises et Etablissements, le dialogue social s'exerce notamment à travers les négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales ; il est rappelé à cet égard que seules sont habilitées à négocier les Organisations Syndicales dont la représentativité a été établie au niveau de l'Entreprise et/ou au niveau de l'Etablissement dans les entreprises qui comportent des établissements distincts.

La négociation est menée au niveau adéquat (Entreprise ou Etablissement) compte tenu des sujets traités ; dans tous les cas, elle intègre les enjeux et réalités opérationnelles de l'entité concernée.

#### *3.2.3 Des lieux complémentaires d'information et d'échange au niveau des Entreprises ou Etablissements*

Sans préjudice des prérogatives que la loi confère aux Instances Représentatives du Personnel, des lieux complémentaires d'information et d'échange peuvent être mis en place par la Direction ou créés par voie conventionnelle au niveau des Entreprises ou des Etablissements, pour tenir compte des réalités opérationnelles et du contexte dans lequel évolue chaque entité ; à titre d'exemple :

- Mise en place de commissions par « business » au sein des commissions économiques du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise ;
- Réunion exceptionnelle des Comités d'entreprise ou d'Etablissement pour partager la vision « business », les perspectives économiques et le contexte dans lequel évolue l'Entreprise ou l'Etablissement et qui peuvent dépasser son propre cadre.

## TITRE II Les moyens et la communication des Organisations Syndicales et des Instances Représentatives du Personnel

### **Article 4 - Moyens accordés au Coordinateur Syndical Groupe**

Chaque Coordinateur Syndical Groupe est doté d'un crédit d'heures de délégation correspondant à un temps plein.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe, désigné par une Organisation Syndicale représentative dans le Groupe, bénéficie de moyens spécifiques dans son établissement de rattachement, pour exercer les attributions telles que définies dans l'accord relatif à la création d'un Coordinateur Syndical Groupe New AREVA Holding.

#### **Article 4.1 - Moyens de fonctionnement**

Chaque Coordinateur Syndical Groupe disposera, dans son établissement de rattachement, des équipements suivants :

- bureau individuel équipé du mobilier de bureau (bureau, armoire fermant à clé, chaises, ...),
- moyens informatiques et téléphoniques visés à l'article 9.3 ci-dessous,

La papeterie courante (articles et fournitures de bureau) est assurée par l'établissement dans les conditions usuelles des services administratifs, y compris l'édition ou l'envoi de documents en nombre.

Le Coordinateur Syndical Groupe utilise les divers équipements cités ci-dessus exclusivement pour remplir sa mission dans le cadre de son mandat.

#### **Article 4.2 – La subvention accordée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe**

##### *Article 4.2.1 Modalités d'attribution et d'utilisation de la subvention*

Afin de permettre aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe d'exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles, le Coordinateur Syndical Groupe pourra utiliser les moyens mis à sa disposition, pour lui-même ou pour les membres de sa délégation. Il dispose à ce titre d'une subvention annuelle qui est gérée par lui.

Cette subvention a pour objet de permettre à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe d'assurer sa coordination syndicale et de financer les frais liés à son activité.

Cette subvention est composée d'un socle fixe de 9000 euros (neuf mille euros), complété d'un montant calculé proportionnellement à la représentativité de l'Organisation Syndicale au niveau du Groupe arrêtée au 31 décembre de l'année précédente, et ce, dans les conditions suivantes : à partir du seuil de 10% de suffrages

recueillis en sa faveur au niveau du Groupe chaque Organisation Syndicale se verra accorder une somme de 700 euros (sept cents euros) par point (%) supplémentaire de suffrages exprimés en sa faveur au niveau du Groupe.

Le calcul de la représentativité est effectué par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements du Groupe au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise ou au Comité d'établissement ou de la Délégation unique du personnel ou, à défaut, des Délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Cette subvention sera versée chaque année dans le courant du mois de janvier.

#### *Article 4.2.2 Attestation de l'utilisation conforme de la subvention accordée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe*

De convention expresse entre les parties, la subvention versée dans le cadre de l'article 4.2.1 donnera lieu une fois par an à une vérification afin d'attester l'utilisation conforme à son objet.

Pour procéder à cette vérification, il est convenu que les Coordinateurs Syndicaux Groupe choisissent entre deux modalités:

- Soit une présentation de l'ensemble des justificatifs à la Direction ;
- Soit une attestation par un cabinet d'expertise comptable, dont le coût, après accord de la Direction sur le montant de la prestation, est pris en charge par le Groupe.

L'accomplissement de l'une ou l'autre de ces formalités doit être réalisée obligatoirement sous peine de suspension du versement de la subvention allouée aux Coordinateurs Syndicaux Groupe.

#### **Article 4.3 - Crédit d'heures alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe**

Le Coordinateur Syndical Groupe dispose d'un crédit d'heures supplémentaire correspondant à un 1,75 équivalent temps plein qu'il peut attribuer à d'autres salariés du Groupe.

Cette attribution peut prendre les formes suivantes :

- soit 3 mi-temps et un quart temps
- soit 2 mi-temps et trois quart temps
- soit un temps complet, 1 mi-temps et un quart temps
- soit un temps complet et trois quart temps

A hauteur d'un temps complet maximum (soit un temps complet, soit deux mi-temps) l'attribution peut se faire sous la forme de mise à disposition auprès d'Organisations Syndicales nationales ou régionales, fédérales ou confédérales dans les conditions de l'Annexe 2.

En cas de mi-temps ou de quart temps (hors cas visé à l'alinéa précédent), le montant du crédit d'heures est alloué par le Coordinateur Syndical Groupe à un salarié déjà titulaire d'un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein du Groupe.

#### **Article 4.4 - Crédit de missions alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe**

Chaque Coordinateur Syndical Groupe dispose d'un crédit forfaitaire global de 70 missions par année civile correspondant à un maximum de 70 journées de travail.

A partir du seuil de 10% de suffrages recueillis en sa faveur au niveau du Groupe, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe se verra accorder, en sus du crédit forfaitaire global de 70 missions, un nombre de missions supplémentaires par année civile à raison de deux jours de mission par point (%) supplémentaire de suffrages exprimés en sa faveur au niveau du Groupe.

La représentativité est appréciée au 31 décembre de l'année précédente. Le calcul de la représentativité est effectué par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements du Groupe au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise ou au Comité d'établissement), de la Délégation unique du personnel, de l'Instance de Représentation Unique ou, à défaut, des Délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans le cadre de ce contingent de missions, avant tout départ en mission, le Coordinateur Syndical Groupe envoie une lettre de mission ou un courriel à la Direction des Affaires Sociales du Groupe avec copie à la personne mandatée. La Direction des Affaires Sociales du Groupe en informe la DRH de la filiale ou de l'Etablissement concerné.

Ces missions sont attribuées par journée. En cas de déplacement associé, les frais correspondants sont pris en charge par la Direction selon les règles en vigueur au sein de la filiale de premier rang à laquelle appartient (directement ou par filiale interposée) le salarié dûment désigné.

#### **Article 5 - Vérification des comptes des Comités**

Dans un souci de transparence, les parties s'accordent à considérer que la vérification des comptes des différents comités (notamment Comité d'Etablissement, Comité d'Entreprise, Comité Central d'Entreprise) est souhaitable.

Cette vérification s'accomplit dans le cadre des dispositions légales.

Toutefois, lorsque cette vérification n'est pas rendue obligatoire par les dispositions légales, le Comité peut décider d'avoir recours à un cabinet d'expertise comptable, dont le coût est pris en charge par l'Entreprise à hauteur de 50%.

#### **Article 6 - Les crédits d'heures de délégation**

##### **Article 6.1 - Principes d'utilisation des heures**

Afin de permettre à la hiérarchie d'organiser le travail et d'assurer ainsi la bonne marche du service, le salarié utilisant ses heures de délégation dans le cadre de son ou de ses mandats de représentation en informe sa hiérarchie, si possible préalablement. Dans le cas où le salarié n'a pu procéder à cette information préalablement à son départ en délégation, il le fera a posteriori.

Cette information peut être donnée au responsable hiérarchique par tout moyen existant au sein de l'Etablissement ou de l'Entreprise d'appartenance du salarié concerné et devra notamment préciser :

- La nature du mandat exercé ;
- L'heure de départ du poste de travail ;
- L'heure prévisible de retour au poste de travail.

Il est à ce titre rappelé que les moyens d'information mis en place ne visent pas à contrôler l'activité des salariés titulaires de mandats. Ils permettent, d'une part, aux salariés d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer le bon fonctionnement du service et la bonne gestion administrative des heures de délégation.

La hiérarchie doit veiller à organiser l'activité du service en tenant compte des mandats de représentation exercés.

Il est rappelé que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Par ailleurs, il est rappelé que le temps passé en réunion organisée à l'initiative de l'employeur ainsi que les déplacements associés ne sont pas déduits du crédit d'heures de délégation.

#### **Article 6.2 - Crédits d'heures spécifiques**

Il est convenu de porter le crédit d'heures de délégation minimum des Délégués Syndicaux Centraux de l'ensemble des Entreprises du Groupe à 30 heures par mois au total.

Les Directions locales pourront prendre en compte le nombre d'implantations géographiques et les effectifs de façon à définir les moyens adaptés en termes de crédit d'heures et de déplacements pouvant aller au-delà de 30 heures de délégation par mois.

Par ailleurs, les Responsables de Sections Syndicales dûment désignés bénéficient d'un crédit mensuel de 8 heures de délégation.

Enfin, il est convenu que des crédits d'heures spécifiques peuvent être négociés localement, afin de faire face à une situation particulière ou à un besoin spécifique.

#### **Article 7 - Les missions au niveau du Groupe**

Dans le cadre de réunions d'instances représentatives du personnel, de réunions de négociations, ou encore de réunions organisées à l'initiative de la Direction au niveau du Groupe, les remboursements de frais de déplacement correspondants s'effectuent selon les barèmes et modalités des filiales de premier rang auxquelles appartiennent (directement ou par filiale interposée) les membres de la délégation.

Par ailleurs, chaque salarié titulaire d'un mandat de représentation au niveau du Groupe a accès, dans le cadre de ses fonctions, aux Etablissements du groupe New AREVA Holding, dans le respect des règles particulières d'accès applicables à chaque Etablissement.

73  
CW  
JPB CN

## **Article 8 - Les modalités d'attribution d'un local syndical**

Les parties mettent en place des dispositions spécifiques qui améliorent le dispositif légal.

Lorsque l'effectif est inférieur à 200 salariés, il est attribué un local commun aux Sections Syndicales constituées dans l'Entreprise ou l'Etablissement.

Lorsque l'effectif de l'Entreprise ou de l'Etablissement est compris entre 200 à 1000 salariés, il est attribué un local propre à chaque Section Syndicale constituée par une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entité (Entreprise ou Etablissement), sauf impossibilité matérielle.

Par ailleurs, les Sections Syndicales peuvent, avec l'accord de la Direction, utiliser les salles de réunion de l'entité en fonction des disponibilités.

Chaque local est équipé du mobilier usuel, entretenu et renouvelé, de meubles de rangement fermant à clef, ainsi que de moyens d'information et de communication.

Par ailleurs, les Directions locales veilleront, en concertation avec les Organisations Syndicales, à ce que les locaux attribués soient conformes aux règles d'hygiène et de sécurité et répondent dans la mesure du possible à leurs besoins.

Il est rappelé qu'est également attribué un local à chaque Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

## **Article 9 - Les moyens relatifs à la communication et l'information des salariés**

### **Article 9.1 - Les moyens visant à promouvoir le dialogue social**

Les parties affirment leur volonté de communiquer et d'informer largement les salariés à travers la mise à disposition et l'utilisation notamment des moyens suivants, à adapter en fonction des pratiques déjà en vigueur et qui ne se cumulent pas avec des dispositions ayant le même objet existant dans les entités du Groupe :

- Une présentation, qui pourra être réalisée par chaque Organisation Syndicale représentative et Instance Représentative du Personnel (CE, DP, CHSCT, Instance unique de représentation du personnel, Délégation Unique du Personnel) ; Cette présentation, disponible sur l'intranet, donnera des éléments d'information sur le rôle des Organisations Syndicales sur l'Etablissement et des Instances Représentatives du Personnel, leurs contacts et numéros de téléphone, et l'adresse éventuelle de leur site Intranet. Elle est réalisée et communiquée à la Direction à l'initiative des Organisations Syndicales et Instances Représentatives du Personnel concernées.
- Un espace Dialogue Social Groupe sera mis en place sur l'Intranet Groupe afin d'informer les salariés sur les principes du dialogue social et sur les actualités au niveau du Groupe. Il contiendra des liens permettant d'accéder à la page des Organisations Syndicales sur l'Intranet Groupe telle que prévue dans l'article 9.3.3 du présent accord.
- Des actions de témoignage pourront être proposées par d'anciens ou d'actuels salariés titulaires de mandats, sur proposition du Délégué Syndical Central de l'entité ou du Coordinateur Syndical Groupe.

- Des actions d'information vis-à-vis des salariés pourront être réalisées par la Direction afin d'informer ou de promouvoir les accords collectifs Groupe, par exemple à travers la conception et la diffusion de documents ou vidéos.
- Des actions de formations et outils de sensibilisation internes sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel et sur le rôle des Organisations Syndicales seront proposées aux salariés et aux managers. Dans ce cadre, les Organisations Syndicales pourront présenter leurs organisation et missions.
- Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe a la possibilité, une fois tous les 2 ans, de tenir dans chaque Etablissement un forum d'information (stand) sur ses activités au sein du Groupe.  
Les modalités de ce forum (lieu, date, plage horaire, matériel) sont fixées par accord avec le chef d'Etablissement. Aucun forum ne pourra être organisé durant les deux mois précédant tout type d'élections dans l'Etablissement, ni entre les deux tours éventuels.

Conçus en concertation avec les salariés titulaires de mandats, ces formations et outils doivent permettre d'informer et sensibiliser les salariés et les managers sur le cadre juridique des relations sociales et l'importance de leur qualité, notamment afin de prévenir toute discrimination envers les titulaires de tels mandats et de valoriser l'action syndicale auprès des salariés et managers.

## **Article 9.2 - La communication des Organisations Syndicales**

### Affichages, publications, tracts syndicaux

Le présent accord garantit la liberté de communication des Organisations Syndicales, notamment la liberté d'affichage et de diffusion des publications et des tracts syndicaux conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux salariés intervenant à l'extérieur de l'Entreprise sur de longues périodes, tout particulièrement les salariés travaillant chez les clients du groupe, afin qu'ils puissent être informés des communications des Organisations Syndicales. Une communication sera faite, notamment par la DRH, auprès de ces salariés, pour qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, transmettre leur adresse postale ou leur adresse électronique aux Organisations Syndicales et/ou au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, afin de recevoir les informations syndicales et/ou du Comité par courrier ou par courriel.

### Réunions d'information du personnel

Après accord de la Direction de l'Etablissement sur les modalités d'organisation (notamment date, heure et lieu), une réunion du personnel pourra être organisée par une ou plusieurs Sections Syndicales pour l'informer de questions professionnelles d'intérêt général.

La ou les Sections Syndicales formulent leur demande d'organisation de la réunion, en précisant date et heure, auprès de la Direction, dans un délai raisonnable qui, sauf cas d'urgence, ne peut être inférieur à 48 heures.

Une telle réunion se tiendra en principe en dehors des heures de travail des participants. Toutefois, après accord de la Direction et dans la limite de deux heures par an, la réunion pourra être tenue pendant les heures de travail des participants, sous réserve de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Dans ce cas, chaque salarié participant effectivement à la réunion bénéficiera du maintien de sa rémunération, dans la limite de deux heures par an. Par ailleurs, chaque salarié désirant participer à une réunion ayant lieu pendant ses heures de travail devra en informer son responsable hiérarchique, si possible 48 heures à l'avance.

En fonction des disponibilités, la Direction de l'Etablissement met à disposition une salle appropriée au nombre de participants.

Ces stipulations ne se cumulent pas avec des avantages, stipulations, usages ou engagements unilatéraux ayant le même objet et existant dans les entités du Groupe.

### **Article 9.3 - Les moyens d'information et de communication électroniques**

Les parties conviennent de privilégier la communication des Organisations Syndicales et des Instances Représentatives du Personnel par les moyens électroniques.

Elles conviennent également qu'il est nécessaire, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés titulaires de mandats, d'encadrer ces moyens pour éviter tout détournement ou tout usage inapproprié, en conformité avec les principes des Règles Applicables aux Utilisateurs du SI du Groupe et, plus généralement, en conformité avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique du Groupe et la bonne marche de l'entreprise.

La Direction veille à ce que chaque Organisation Syndicale et chaque Instance Représentative du Personnel dispose de moyens matériels d'information et de communication, définis dans le présent accord, lui permettant d'assurer son fonctionnement.

Les moyens mis à disposition, conformes aux standards du Groupe, sont les suivants.

#### *Article 9.3.1 Un socle de moyens informatiques*

Les moyens mis à disposition, conformes aux standards du Groupe, sont les suivants :

	Coordinateur Syndical Groupe	Secrétaire et Secrétaire Adjoint CHSCT Groupe	Président CNSC de la santé au travail	Secrétaire et Secrétaire Adjoint Comité de Groupe	Délégué Syndical Central	Section Syndicale	Comité d'Entreprise/ Etablissement
Téléphone fixe relié au réseau	Oui + Attribution d'un numéro de conférence téléphonique	Oui	Oui	Oui	Oui + Attribution d'un numéro de conférence téléphonique	Oui	Oui
Smartphone standard entreprise	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Téléphone portable	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Matériel Informatique	PC Portable	PC Portable	PC Portable	PC Portable	PC Portable	PC fixe	PC fixe
Clé 4G	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Connexion internet filaire sur le réseau NAH	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Imprimante	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Adresse email sur réseau NAH	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Par ailleurs, bénéficient d'un PC portable et d'un téléphone portable aux standards du Groupe s'ils n'en disposent pas déjà au titre de l'un de leurs mandats, les salariés dont le temps consacré aux missions représentatives est habituellement supérieur à 50% de leur durée effective de travail et qui cumulent deux mandats de représentation parmi les mandats au niveau du Groupe suivants : Comité de Groupe, CHSCT Groupe, salariés bénéficiaires de crédits d'heures supplémentaire accordé au Coordinateur Syndical Groupe.

L'utilisation de ces moyens doit s'effectuer dans le respect des règles applicables à l'ensemble des salariés, sous la réserve des droits accordés aux salariés titulaires mandats par la loi ou les accords collectifs.

Par principe, le cumul des mandats n'entraîne pas un cumul de moyens matériels. De même, lorsque le salarié est doté des moyens décrits ci-dessus au titre de son activité professionnelle, il n'y a pas de cumul de moyens matériels possible. En conséquence, la dotation individuelle est limitée à un seul équipement, au choix du salarié titulaire de mandat.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des restrictions mises en place au sein de certaines Entreprises pour des raisons de sécurité.

Toute disparition ou tout dommage non lié à une utilisation conforme, entraînera son remplacement à l'identique par l'Organisation Syndicale ou l'Instance Représentative concernée.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition devra par ailleurs, conformément à l'article L.2142-6 du Code du travail, préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

### *Article 9.3.2 L'utilisation de la messagerie électronique*

Afin que chaque salarié puisse s'adresser à l'Organisation Syndicale de son choix ou au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement directement à partir de son poste informatique professionnel, les Sections Syndicales, d'une part, et les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement, d'autre part, disposent d'une adresse de messagerie électronique générique sur le réseau du Groupe.

Le Coordinateur Syndical Groupe et le Délégué Syndical Central, chacun sur leur périmètre, disposent également d'une adresse de messagerie électronique générique sur le réseau du Groupe.

Un administrateur de la messagerie électronique est désigné par chacune des instances susvisées. Il est responsable de l'utilisation de cette messagerie.

Les utilisateurs de cette messagerie électronique s'engagent à l'utiliser de manière appropriée et raisonnable ainsi qu'à respecter l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

La messagerie électronique attribuée aux Comités d'Entreprise ou d'Etablissement est destinée uniquement à informer les salariés des activités sociales et culturelles et à échanger avec la Direction sur les ordres du jour ou les procès-verbaux de réunions.

La fréquence des messages doit rester raisonnable.

La messagerie électronique attribuée aux Organisations Syndicales est utilisée dans le cadre de l'exercice des mandats syndicaux. Elle peut être utilisée à raison d'une fois par mois (ou trois fois par trimestre) par Entreprise ou Etablissement et par Section Syndicale bénéficiaire pour l'envoi de messages collectifs aux salariés.

Elle ne peut être utilisée pour l'envoi direct de tracts, ni servir de forum de discussion.

Les courriers électroniques collectifs visés ci-dessus peuvent contenir l'objet sommaire de la communication mais doivent, pour le détail, renvoyer à une ou plusieurs page(s) Intranet (liens).

Dans le cas où les accords d'Entreprise ou d'Etablissement prévoient déjà la possibilité pour les Sections Syndicales ou les Comités d'envoyer des messages électroniques aux salariés, les stipulations ci-dessus ne se cumulent pas avec les dispositions concernées, seules les plus favorables s'appliquant.

Le Coordinateur Syndical Groupe dispose de la possibilité, dans les mêmes conditions, d'envoyer un courrier électronique une fois par trimestre à l'ensemble des salariés du Groupe.

### *Article 9.3.3 La mise en place de sites Intranet des Organisations Syndicales et des Comités*

En vue de renforcer la coordination syndicale au niveau du Groupe et permettre aux salariés d'en avoir une meilleure visibilité, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe disposera d'une page dans l'Intranet Groupe. Cette page pourra être organisée, au choix de l'Organisation Syndicale, de façon à rendre facilement accessibles aux salariés les informations qui concernent leur entité juridique.

Par ailleurs, si les caractéristiques locales le permettent et en accord avec les Directions locales, les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement peuvent disposer d'une page sur l'Intranet du Groupe.

Afin de veiller à une utilisation des sites Intranet conforme à leur objet, il est convenu que chaque Organisation Syndicale ou Comité disposant d'une page sur le site Intranet désigne un administrateur de site (ou « webmaster »). Le webmaster est chargé du suivi et de la mise à jour du site Intranet. Il veille à la bonne utilisation du site et est le correspondant de la Direction.

Les webmasters peuvent participer à une formation interne qui a notamment pour objet de présenter les principaux logiciels de création et d'édition de site Intranet. Le coût de cette formation sera pris en charge dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise ou de l'Etablissement d'appartenance.

Les règles applicables en matière d'affichage s'appliquent aux sites Intranet.

Il est notamment rappelé que chaque site doit respecter les dispositions légales notamment relatives à la presse, plus particulièrement la propriété intellectuelle et le droit à l'image dans le respect de la protection des personnes physiques et morales.

Il est rappelé en outre que le logo et la marque sont la propriété du Groupe et ne peuvent donc en aucun cas être utilisés ni modifiés sans l'accord de la Direction, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Parallèlement, le Groupe s'engage à ne pas rechercher l'identification d'un salarié consultant le site d'une Organisation Syndicale ou des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement, conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

#### *Article 9.3.4 Utilisation interdite de la messagerie électronique ou de l'Intranet*

Toute utilisation interdite ou abusive ou encore, toute violation grave et/ou répétée des dispositions des articles 9.3.2 ou 9.3.3 du présent accord entraînera une mise en demeure du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou de l'Organisation Syndicale responsable.

Si en dépit de cette mise en demeure, l'utilisation litigieuse est poursuivie ou répétée, la fermeture immédiate de la messagerie ou de l'Intranet du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou de l'Organisation Syndicale responsable pourra être décidée pour une durée d'un mois, par la DRH. En cas de récidive, elle / il pourra être définitivement fermé(e).

La Direction se réserve aussi le droit de saisir les juridictions compétentes.

### **TITRE III Le développement professionnel des salariés titulaires de mandats au sein du Groupe**

Les parties souhaitent affirmer que l'activité de représentation du personnel ou des Organisations Syndicales est une étape possible et reconnue de développement et d'enrichissement dans le cadre d'une carrière professionnelle.

Les parties rappellent par ailleurs le principe d'égalité de traitement entre salariés titulaires et non titulaires d'un mandat. Les salariés titulaires de mandats bénéficient des mêmes conditions d'évolution de leur rémunération, de leur classification, de formation et de carrière professionnelle que les autres salariés de leur entité. A ce titre, comme tous les autres salariés du Groupe, ils bénéficient d'un entretien annuel.

Le Groupe reconnaît également l'importance et l'utilité de mandats syndicaux externes au Groupe au sein d'organismes ou d'instances paritaires ; en conséquence, le temps consacré à l'exercice de tels mandats sera pris en compte dans le cadre du présent titre dans les conditions ci-après.

#### **Article 10 - L'évolution salariale des salariés titulaires de mandats**

La Direction des Etablissements porte une attention particulière aux questions de rémunération et à la gestion de carrière des salariés titulaires de mandats tout au long de leur vie professionnelle.

Les salariés titulaires de mandats bénéficient des mesures d'augmentation générales décidées lors des négociations annuelles obligatoires.

Tous les deux ans, le salarié titulaire de mandat sera reçu, sur sa demande, par sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines pour un entretien salarial spécifique.

Les salariés titulaires de mandats :

- Soit dont les crédits d'heures sur des mandats internes à l'Entreprise ou au Groupe dépassent sur l'année 30% de leur durée effective de travail,
- Soit dont l'exercice de mandats externes (sous réserve d'en avoir informé l'Entreprise), s'ajoutant aux mandats internes tels que définis à l'alinéa précédent, porte le temps consacré aux mandats à plus de 50% de la durée effective du travail,

bénéficient :

- d'un suivi de carrière et de rémunération assuré au niveau de la Direction de l'Etablissement, en liaison avec la hiérarchie directe lorsque le cumul des mandats n'équivaut pas à un temps plein. L'appréciation portée par la Direction de l'Etablissement et la hiérarchie tient compte de la performance sur le poste et des compétences spécifiques mises en œuvre dans l'exercice du mandat ;
- de la garantie d'une évolution de rémunération, au minimum égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de leur catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. Cette garantie et l'évolution moyenne à laquelle elle se rapporte peuvent être appréciées, compte tenu des règles et pratiques existantes au sein des sociétés du Groupe, dans un cadre pluriannuel ne pouvant excéder trois ans ;

- d'une évolution de classification équivalente à celle constatée pour les salariés de leur catégorie professionnelle et de même niveau et/ou positionnement dans leur Etablissement.

## **Article 11 - La conciliation de l'activité professionnelle et de l'activité de représentation**

### **Article 11.1 - L'entretien de prise de mandat systématique pour faciliter la conciliation des temps d'activité**

Tout salarié qui occupe pour la première fois un mandat de représentant du personnel titulaire ou un mandat de représentation des Organisations Syndicales sera reçu par sa hiérarchie directe et un Responsable Ressources Humaines dans les trois mois suivant la date de prise d'effet du mandat, afin d'examiner ensemble les conditions de conciliation de l'activité professionnelle et de son ou ses mandats de représentation.

S'il le souhaite, ce salarié peut être accompagné d'un salarié du Groupe ayant l'expérience d'un mandat, notamment de délégué syndical.

En fonction du besoin et à la demande du salarié titulaire de mandat, le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines du salarié titulaire de mandat pourront formaliser l'entretien dans le support d'entretien de prise de mandat conçu à cet effet.

Un nouvel entretien est réalisé en cas de changement de responsable hiérarchique.

Une actualisation du temps consacré aux missions représentatives est réalisée lors de chaque entretien annuel. A cette occasion, le salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats pourra évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat.

En cas d'accroissement important de ce temps en cours d'année (ex : prise de nouveau mandat suite à élection), le salarié pourra demander un entretien spécifique avec sa hiérarchie directe et son Responsable Ressources Humaines.

### **Article 11.2 - Responsabilité des managers dans le cadre de la conciliation des temps d'activité**

Il incombe au management de garantir la bonne conciliation de l'activité professionnelle et de l'activité de représentation.

A cet effet, et conformément à l'article 9.1 du présent accord relatif aux moyens visant à promouvoir le dialogue social auprès des salariés et des managers, les managers seront formés sur le dialogue social et le rôle des instances de représentation ainsi que sur les outils de suivi et de développement Groupe adaptés à la gestion des salariés titulaires de mandats.

Par ailleurs, chaque responsable hiérarchique sera informé, par son Responsable Ressources Humaines, sur les caractéristiques des mandats de ses collaborateurs : type de mandat, rôle, temps nécessaire à l'exercice du mandat, absences potentielles liées à des réunions organisées par la Direction.

## **Article 12 - Le développement des compétences des salariés titulaires de mandats dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions de représentation**

### **Article 12.1 - La formation professionnelle**

L'exercice d'un mandat de représentation ne doit pas entraver l'accès à la formation professionnelle. Au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés, en accord avec la réglementation en vigueur et selon les orientations que le Groupe peut être amené à prendre en matière de formation, les salariés titulaires de mandats ont accès et bénéficient des formations proposées par leur entité et/ou le Groupe. Des actions de formation sont engagées dans l'objectif du maintien des compétences professionnelles pendant la durée du mandat.

Tout salarié exerçant un mandat de représentant du personnel titulaire au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou un mandat de représentation des Organisations Syndicales au sein du Groupe peut, à sa demande, lors de son premier mandat et pendant les deux premières années, bénéficier d'une formation sur l'économie de l'Entreprise.

Par ailleurs, il est proposé aux Délégués Syndicaux Centraux ainsi qu'aux Coordinateurs Syndicaux Groupe ou leurs délégataires de crédits d'heures de délégation de participer à une formation interne présentant l'environnement et la stratégie du Groupe.

Dans le même esprit, des actions de formation spécialisées pourront être proposées par la Direction aux salariés titulaires de mandats participant à une négociation ou au suivi d'un accord de Groupe impliquant des connaissances techniques particulières ou titulaires d'un mandat thématique pour lesquels un haut niveau d'expertise est nécessaire, et ce afin de renforcer leur professionnalisation et d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

L'ensemble de ces formations est pris en charge dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise ou de l'Etablissement d'appartenance.

### **Article 12.2 - L'entretien annuel pour mieux définir les axes de développement professionnel**

Les salariés titulaires de mandats participent à un entretien annuel avec leur responsable hiérarchique, au même titre que l'ensemble des salariés du Groupe.

Lors de cet entretien :

- Un point est réalisé sur les objectifs fixés, et le cas échéant, sur les adaptations nécessaires à l'exercice conjugué d'une activité professionnelle et de représentation (ex : permutation de poste, passage en « Horaire Normal ou Horaire Journée », ...)
- La hiérarchie évalue les réalisations professionnelles du salarié titulaire de mandats, en tenant compte de l'adaptation de ses objectifs en fonction du temps consacré à l'exercice de ses mandats ; cette évaluation prend en compte les compétences spécifiques acquises dans l'exercice du mandat à l'occasion de la prise de responsabilités particulières ;
- Les objectifs pour l'année à venir sont définis d'un commun accord pour permettre l'exercice effectif du ou des mandat(s).

### **Article 12.3 - L'accompagnement des salariés titulaires de mandats équivalant à un temps plein**

Les salariés titulaires de mandats n'exerçant plus d'activité professionnelle du fait du cumul de leurs mandats équivalant à un temps plein sont reçus par un membre de la DRH du Groupe afin que leur entretien annuel soit adapté à leur situation à l'aide du support d'entretien conçu à cet effet.

Cet entretien permet notamment de faire le point sur le développement des compétences envisagées pour l'année à venir, et favoriser la réflexion sur l'orientation professionnelle du salarié titulaire de mandats. A cet égard, trois orientations possibles pourront être envisagées :

- La continuation de l'action de représentation et le développement de compétences associées. Pour certains, cette activité pourra s'exercer à l'extérieur du Groupe, par exemple dans le cadre de leur Fédération ou Confédération au niveau national ou régional ;
- La mise en œuvre d'un processus de reconnaissance et de certification des compétences dans les conditions explicitées à l'article 14.2 du présent accord ;
- Le retour vers l'activité professionnelle dans l'année suivant la fin du mandat et la mise en place, si nécessaire, d'un accompagnement par des actions de formations (modules de formations classiques, formations diplômantes ou certifiantes, ...).

### **Article 13 - La reconnaissance et la valorisation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de mandats de représentation et l'employabilité**

Le présent accord reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation s'inscrit pleinement dans le parcours professionnel du salarié concerné.

Les compétences acquises à l'occasion de l'activité de représentation du personnel ou des Organisations Syndicales peuvent être identifiées, reconnues et mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle pendant le mandat et à sa sortie.

Par le biais des différentes dispositions prévues ci-dessous, les salariés titulaires de mandats valorisent les compétences développées durant l'exercice de leurs mandats et étendent leur niveau d'employabilité soit pour continuer une activité de représentation du personnel ou des Organisations Syndicales, soit pour reprendre une activité professionnelle à temps plein dans les meilleures conditions.

#### **Article 13.1 - Mise en place d'un suivi particulier des périodes de fin de mandat**

Afin de renforcer l'accompagnement de leur parcours professionnel, un entretien spécifique avec sa hiérarchie et un Responsable Ressources Humaines est proposé à chaque salarié titulaire de mandats dans le délai d'un mois suivant le terme effectif de son mandat de représentation.

Cet entretien permet de faire le point sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise dans le cadre de l'évolution de carrière. Il vise par ailleurs à préparer, le cas échéant, le retour à temps complet du salarié sur son poste de travail ou à concrétiser une nouvelle orientation professionnelle envisagée lors de l'entretien annuel.

Afin de décliner les orientations prises durant cet entretien, un plan de développement individuel pourra être défini, comportant tout ou partie des actions de développement existant au sein du Groupe, et notamment :

- Bilan de compétences, réalisé par un organisme extérieur spécialisé choisi d'un commun accord avec la Direction et financé par l'Entreprise ;
- Actions de formation, pour remettre à niveau, si nécessaire, les connaissances techniques du salarié, afin de faciliter son retour sur son poste de travail, ou de préparer une mobilité professionnelle envisagée au cours des entretiens annuels ou lors du bilan de compétences ;
- Reconnaissance et valorisation des compétences acquises durant l'exercice du mandat.

### **Article 13.2 - Les dispositifs Groupe de reconnaissance des compétences**

Au même titre que l'ensemble des salariés du Groupe, les salariés titulaires de mandats sont susceptibles de bénéficier, avec l'accompagnement de leurs responsables hiérarchiques et Responsables Ressources Humaines, des dispositifs Groupe de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la certification des compétences, le bilan de compétences ou encore le processus de passage cadre.

Par ailleurs, en vue d'améliorer cet accompagnement, les parties se proposent de bâtir conjointement, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, un référentiel de compétences conforme aux pratiques et méthodologies de développement du Groupe pour les fonctions syndicales et de représentation du personnel.

Ce référentiel sera un outil visant à :

- Donner de la visibilité aux salariés souhaitant embrasser une carrière syndicale ou de représentation du personnel ;
- Evaluer les compétences acquises ;
- Permettre les évolutions dans le cadre du mandat (positionnement salarial et promotionnel) ;
- Accompagner les sorties de mandats.

Afin de veiller à un déploiement durable et pertinent de l'outil développé, ce référentiel sera conçu et proposé, dans un premier temps, pour les fonctions de Secrétaire et membre du Bureau du Comité de Groupe, Coordinateur Syndical Groupe, Délégué Syndical Central et Secrétaire des Comités Centraux d'Entreprise.

### **Article 13.3 - Accompagner vers une mobilité et/ou un retour au poste de travail**

Comme tout salarié du Groupe, les salariés titulaires de mandats bénéficient des dispositions conventionnelles relatives aux principes de mobilité dans le Groupe. Ainsi, toutes les mesures (entretiens avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, adaptation du poste, formation...) seront prises selon les cas pour :

- Accompagner les salariés titulaires de mandats à retourner à temps plein sur leur poste ;
- Faciliter la mobilité interne des salariés titulaires de mandats souhaitant postuler à un nouvel emploi ;
- Faciliter la mobilité en sortie de mandat dans le cadre d'un nouvel emploi au sein d'une entité géographiquement éloignée.

#### **Article 14 - Interprétation et suivi de l'accord**

Une commission d'interprétation du présent accord sera instaurée.

Elle sera composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires, dont le Coordinateur Syndical Groupe, et de deux représentants de la Direction.

Elle sera réunie par la Direction ou à la demande des Organisations Syndicales Représentatives, en cas de difficulté d'interprétation du présent texte.

#### **Article 15 - Clause de rendez-vous**

Les parties sont convenues, en application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

#### **Article 16 - Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substituera, à compter de cette date, en application de l'article L.2261-14 du code du travail,

- à l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein du Groupe AREVA en France du 26 septembre 2014,
- à l'accord relatif aux conditions d'exercice de la fonction de coordinateur syndical Groupe AREVA du 5 septembre 2002,
- à l'avenant à l'accord relatif aux conditions d'exercice de la fonction de coordinateur syndical Groupe AREVA du 17 décembre 2010,

accords mis en cause à l'occasion de l'augmentation de capital de New AREVA Holding.

Il est convenu que le présent accord sera réitéré en l'état lors du changement de nom de New AREVA Holding.

#### **Article 17 - Substitution aux accords et usages antérieurs**

Conformément à la réglementation telle que résultant de l'article L.2253-5 du Code du travail, les parties signataires conviennent expressément que les articles 10 à 14.3 du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement dans les Entreprises ou les Etablissements du Groupe.

Les parties conviennent également que les stipulations du présent accord se substituent, de manière générale, aux usages antérieurs et engagements unilatéraux ayant le même objet dans les Entreprises ou les Etablissements du Groupe.

7/12  
CN  
W  
JPB

### Article 18 - Révision de l'accord

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

### Article 19 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

En cas de dénonciation par la Direction, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord dans les meilleurs délais.

### Article 20 - Dépôt de l'accord

Le présent accord 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 deux exemplaires dont un au format électronique.

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 28 juillet 2017.

Pour le groupe New AREVA Holding :

Jacques BOUVIER en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- la CFDT représentée par  JP BARA
- la CFE-CGC représentée par 
- la CGT représentée par 
- la CGT-FO représentée par  C. NOVER
- l'UNSA/SPAEN représentée par

## ANNEXE 1 : DEFINITIONS

### TITULAIRES DE MANDATS

La notion de salariés « titulaires de mandats » mentionnée dans le présent accord comprend :

- Les membres élus titulaires et suppléants des Instances Représentatives du Personnel existantes au sein du Groupe (Comité d'Etablissement, Comité d'Entreprise, Comité Central d'Entreprise, Délégués du personnel, Délégation unique du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Instance unique de représentation du personnel, Comités de Groupe, CHSCT de groupe et CNSC)
- Les représentants des Organisations Syndicales au sein du Groupe (Délégués Syndicaux d'Etablissement ou d'Entreprise, Délégués Syndicaux Centraux, Coordinateurs Syndicaux Groupe, Coordinateurs Syndicaux Groupe Adjoints à mi-temps ou quart de temps, représentants syndicaux au Comité d'Etablissement ou d'Entreprise, représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise, représentants syndicaux au Comité de Groupe, représentants syndicaux au CHSCT Groupe, représentants syndicaux au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, représentants de Section Syndicale, représentants aux conseils de surveillance des fonds communs de placement du PEG )

### MANDATS DE REPRESENTATION

La notion de « mandats de représentation » mentionnée dans le présent accord vise les mandats de représentation du personnel énumérés ci-dessus.

## ANNEXE 2 : MODALITES DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES AUPRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES OU REGIONALES

Les salariés, membres d'Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et ayant au moins trois ans d'ancienneté, peuvent formuler une demande de mise à disposition en vue d'exercer des fonctions de permanent syndical auprès d'Organisations Syndicales nationales ou régionales, fédérales ou confédérales.

La demande du salarié, accompagnée d'une lettre de confirmation de son Organisation Syndicale, est présentée par le Coordinateur Syndical Groupe. Cette demande est examinée par la DRH Groupe. La décision de la Direction est portée à la connaissance du salarié et de son Organisation Syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de refus de la mise à disposition, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

L'Entreprise prend en charge la mise à disposition d'un salarié (ou deux salariés à mi-temps) par Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe à hauteur de 100% de la rémunération versée, y compris les cotisations patronales. La mise à disposition fait l'objet d'une convention entre l'Entreprise d'appartenance et l'Organisation Syndicale concernée. Elle s'effectue à temps plein ou à mi-temps et pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans avec possibilité d'extension pouvant aller jusqu'à 6 ans.

La mise à disposition sera formalisée :

1/ entre le salarié et son entité d'appartenance par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il est ici précisé que le salarié mis à disposition demeure salarié de son entité d'appartenance qui continue de lui verser sa rémunération, telle que définie ci-après, et de lui remettre son bulletin de salaire.

Sa rémunération comprend le salaire de base, le cas échéant le 13<sup>e</sup> mois, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, les tickets-restaurants. Elle exclut toutes sujétions de postes liées par exemple à la pénibilité, aux horaires (travail de nuit, jours fériés, heures supplémentaires, travail posté, etc.).

Pendant la période de mise à disposition, aucun frais de déplacement ou de mission au titre de son activité au sein de l'Organisation Syndicale ne sera pris en charge par l'entité d'appartenance.

Les dispositions conventionnelles qui lui seront applicables demeurent celles de la société d'origine. De même, les droits à congés du salarié mis à disposition restent ceux en usage dans sa société d'origine. Le salarié continue de bénéficier des régimes de prévoyance et de frais de santé, ainsi que des accords d'intéressement et de participation en vigueur dans l'Entreprise d'appartenance.

2/ entre l'entité d'appartenance et l'organisation syndicale par une convention de mise à disposition, qui précise les modalités pratiques de la mise à disposition et au terme de laquelle, au-delà d'un salarié par Organisation Syndicale pris en charge par l'Entreprise, l'Organisation Syndicale s'engage à prendre en charge, par refacturation, 100% de la

rémunération versée au salarié, y compris les cotisations sociales patronales, à l'exclusion de tous frais de gestion.

Dans les six mois précédant le terme de la période de mise à disposition, le salarié doit formaliser sa demande de renouvellement ou de réintégration. Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent ou un emploi équivalent dans sa société d'origine ou avec l'accord du salarié dans une autre société du Groupe.

Pour ce faire, un entretien de carrière est réalisé avec le DRH de son entité d'origine. Il peut, à cette occasion, se voir proposer, comme à tout Représentant du personnel du Groupe, une formation pour faciliter sa réintégration à son poste d'origine voire un bilan de compétences. A titre de Permanent syndical, il pourra prétendre au processus d'accompagnement de fin de mandat.

Son salaire et sa classification seront examinés par la DRH en fonction de son nouveau poste.