

**ACCORD CADRE RELATIF AU PROCESSUS D'EVALUATION DES POSTES ENTRANT
DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ARTICLE 2.3 DU PROJET D'ACCORD
RELATIF AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ APPLICABLE AU
SEIN D'AREVA NC SA – COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE**

Entre la société AREVA NC SA, représentée par Monsieur Etienne BOYER, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives soussignées

D'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Un accord collectif d'entreprise relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA NC SA, Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC), a été négocié au cours de l'année 2011 entre la Direction et les organisations syndicales.

Cet accord a préalablement fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation devant les institutions représentatives du personnel d'AREVA NC SA et de ses établissements.

En application de l'article 2.3 de ce projet d'accord, des jours de congés supplémentaires dits « *congés liés à des conditions de travail spécifiques* » sont accordés annuellement à certains salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 1.2.1 relatif au CAFC.

Conformément aux engagements pris, la Direction a rencontré les Organisations Syndicales les 24 janvier, 6 février et 15 février 2012 afin de convenir de règles communes à l'ensemble des établissements industriels de la société en ce qui concerne :

- Les principes du processus d'évaluation des postes,
- La grille d'analyse commune des critères d'évaluation,
- Le planning des évaluations.

REJ

ED EC
7 1 EB

Le présent accord a donc pour objet de définir les principes du processus d'évaluation des postes permettant l'application effective de l'article 2.3 du projet d'accord précité, la grille d'analyse commune à utiliser pour ladite évaluation ainsi que le planning à respecter.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – PRINCIPES DU PROCESSUS D'EVALUATION DES POSTES

Afin d'assurer une uniformité d'approche et d'analyse pour permettre la synthèse finale de l'évaluation des postes, il est défini un cadre commun à tous les établissements industriels d'AREVA NC SA.

Les modalités pratiques du processus d'évaluation devront être négociées au sein de chaque établissement sur la base des principes suivants :

- Des groupes de travail devront être constitués au sein de chaque établissement afin de procéder à l'analyse des postes de travail

Chaque établissement devra déterminer :

- la composition de ces groupes de travail,
- l'organisation de ces groupes de travail (nombre de réunions, modalités pratiques des études..),
- le périmètre d'évaluation des postes par ce groupe de travail (secteur, équipe, postes...).

- Une commission d'évaluation des postes devra être instituée au sein de chaque établissement afin de faire la synthèse des travaux des groupes de travail

Chaque établissement devra déterminer :

- la composition de cette commission,
- l'organisation de cette commission (nombre de réunions, ...),

- Association des représentants du personnel au processus d'évaluation

Chaque établissement devra déterminer les conditions dans lesquelles un ou plusieurs représentants du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail ou un ou plusieurs représentants des organisations syndicales seront associés à ce processus.

- Grille d'analyse des postes de travail

Les groupes de travail ainsi que les commissions d'évaluation des postes devront respecter la grille d'analyse des postes de travail commune, fixée au présent accord cadre. Cette grille figure en Annexe 1. Il est précisé qu'à l'occasion du processus d'évaluation des postes et au regard de spécificités locales, d'autres paramètres permettant d'évaluer les postes de travail pourraient être introduits dans la grille d'analyse figurant en Annexe.

PE

DB GC
2
LB

Il est entendu que cette évaluation ne préjuge en rien de ce qui pourra être décidé au niveau central dans le cadre de la détermination de la liste des postes retenus au titre de l'article 2.3 précité. En effet, l'évaluation des postes de travail est un préalable et ne saurait être considéré comme un engagement réciproque de les considérer comme éligibles au titre de l'article 2.3 précité.

Par ailleurs, il est précisé qu'il n'est en aucun cas question d'évaluer tous les postes des Etablissements ; A ce titre, seront évalués au titre du présent accord les seuls postes comportant, a priori, une ou plusieurs contraintes définies en Annexe 1.

- Définition des modalités de suivi de l'évaluation des postes de travail

Chaque établissement devra déterminer les modalités de suivi de l'évaluation des postes susceptibles d'être retenus pour l'application de l'article 2.3 du projet d'accord précité.

Il est d'ores et déjà convenu que les mises à jour de l'évaluation des postes de travail sur les établissements peuvent notamment être engagées suite à :

- des réorganisations entraînant des modifications importantes des postes de travail
- l'introduction de nouvelles technologies entraînant des modifications importantes des postes de travail
- la création de nouveaux métiers entraînant des modifications importantes des postes de travail

En tout état de cause, la nécessité de ces mises à jour sera examinée une fois par an et sera formalisée.

ARTICLE 2 – DETERMINATION DE LA LISTE DES POSTES DE TRAVAIL RETENUS AU TITRE DE L'ARTICLE 2.3

La détermination de la liste des postes retenus pour application de l'article 2.3 du projet d'accord précité est effectuée en central.

Le cas échéant, cette liste est mise à jour en central à l'issue du processus de suivi de l'évaluation des postes opérée par les commissions en local.

En conséquence, la liste des postes retenus dans le cadre de l'article 2.3 précité est susceptible de faire l'objet d'ajouts ou de suppressions ; Dans ces conditions, l'article 2.3 pourra être appliqué rétroactivement et ce, à compter de la création et/ou de la modification du poste de travail nouvellement introduit dans la dite liste.

ARTICLE 3 – PLANNING – ANNEE 2012

Les établissements devront conclure des accords locaux sur la base des principes précisés à l'article 1 ci-dessus avant le 1^{er} avril 2012.

A défaut d'accord local conclu avant cette date, le processus d'évaluation sera diligenté au sein de chaque établissement sur la base d'un relevé de décision établi par la Direction d'établissement et présenté au CHSCT.

REJ

PB GC
3 EB

Sur la base du processus défini à l'article 1 ci-dessus, l'analyse des postes de travail au sein de chaque établissement devra commencer à compter du 1^{er} avril 2012.

Cette analyse ainsi que l'évaluation des postes devront être achevées au plus tard le 30 septembre 2012.

Une synthèse de l'évaluation effectuée sera adressée à la Direction des Relations Sociales du Groupe ainsi qu'aux Délégués Syndicaux Centraux en vue de l'ouverture de la négociation de la liste des postes retenus au titre de l'article 2.3 précité.

A cette occasion, les parties n'excluent pas la possibilité, à la lumière du résultat de l'évaluation des postes, de compléter et/ou modifier la liste des postes relevant du champ d'application du CAFC (champ d'application de l'article 1.2.1 du projet d'accord précité).

ARTICLE 4 – MODELE TYPE D'ACCORD D'ETABLISSEMENT

Un modèle type d'accord d'établissement relatif au processus d'évaluation des postes rappelant les principes précités, la grille d'analyse ainsi que le planning sera adressé à chaque établissement.

ARTICLE 5 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature et en l'absence d'opposition dans les délais impartis.

ARTICLE 6 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires, selon les modalités prévues par l'Article L.2261-9 du Code du Travail. En cas de dénonciation, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord, dans les meilleurs délais.

ARTICLE 7 – FORMALITÉS, DÉPÔT

Le présent accord sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, préalablement au dépôt.

A l'issue du délai d'opposition légale, il sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès des autorités compétentes.

Enfin, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

REJ

RB
GC
4
LB

A Paris, le 6 mars 2012

Fait en 9 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour AREVA NC SA,
Etienne BOYER



Pour les organisations syndicales représentatives :

La CFDT, Michel TOUDRET



La CFE-CGC, Gérard CHUPIN

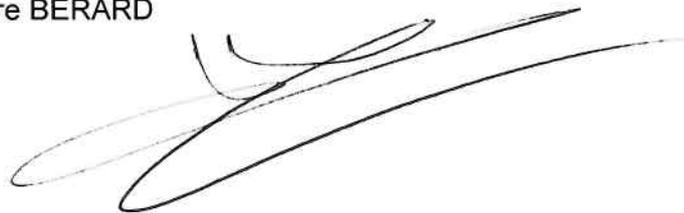


La CGT, Pierre Emmanuel JOLY



La CGT/FO, Philippe LAUNAY

L'UNSA/SPAEN, Pierre BERARD



PB

ANNEXE : GRILLE D'ÉVALUATION DES POSTES DE TRAVAIL PARAMETRES A EVALUER

Port manuel de charges lourdes :

- **Poids** : de 10 à 14kg / 15 à 19kg / 20 à 24kg / 25kg et plus
- **Durée annuelle** : de 100 à 149h / 150 à 299h / 300 à 449h / 450 à 599h / 600 à 749h / 750 à 899h / 900h et plus
NB : Application d'un coefficient multiplicateur unique pour conversion en nombre de jours travaillés : 200 (ex : 1 heure par jour correspond à 200 heures par an)
- **Fréquence** : journalière, hebdomadaire, mensuelle, par campagne

Postures atypiques et contraignantes prolongées :

- **Type de posture** : Télémanipulateurs, boîtes à gants, boîtes à pinces, positions accroupies, à genoux, pliées, hotte type Sorbonne.
- **Durée annuelle** : de 100 à 149h / 150 à 299h / 300 à 449h / 450 à 599h / 600 à 749h / 750 à 899h / 900h et plus
NB : Application d'un coefficient multiplicateur unique pour conversion en nombre de jours travaillés : 200 (ex : 1 heure par jour correspond à 200 heures par an)
- **Fréquence** : journalière, hebdomadaire, mensuelle, par campagne

Travail en milieu confiné et exigü :

- **Type de tenues** : Tenues spéciales de protection (vinyle avec masque filtrant, anti-acide, tenue ventilée et/ou pressurisée type MAR 95 ou PK17, mururoa, TYVEK, tenue active), masque, heaume ventilé
- **Durée annuelle** : de 100 à 149h / 150 à 299h / 300 à 449h / 450 à 599h / 600 à 749h / 750 à 899h / 900h et plus
NB : Application d'un coefficient multiplicateur unique pour conversion en nombre de jours travaillés : 200 (ex : 1 heure par jour correspond à 200 heures par an)
- **Fréquence** : journalière, hebdomadaire, mensuelle, par campagne

Température extrême :

- **Température** : évaluation de la température générée par les installations : de +30 à +34°C / +35 à +39°C / 40°C et plus
- **Durée annuelle** : de 100 à 149h / 150 à 299h / 300 à 449h / 450 à 599h / 600 à 749h / 750 à 899h / 900h et plus
NB : Application d'un coefficient multiplicateur unique pour conversion en nombre de jours travaillés : 200 (ex : 1 heure par jour correspond à 200 heures par an)
- **Fréquence** : journalière, hebdomadaire, mensuelle, par campagne

N.B. : Il est précisé qu'à l'occasion du processus d'évaluation des postes et au regard de spécificités locales d'autres paramètres à évaluer des postes de travail pourraient être introduits telle que la manutention manuelle de charge très lourdes

RB

RB
GC
6
TB