

ACCORD « CONTRAT SOCIAL NEW AREVA 2017 »

COMPETENCES ET EMPLOI, REMUNERATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE, TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES, DROIT A LA DECONNEXION ET NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

Entre les soussignées

La Direction Générale du Groupe NEW AREVA, représentée par Monsieur François NOGUÉ en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, Communication, Immobilier, Environnement de Travail du groupe NEW AREVA

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe NEW AREVA suivantes :

- CFDT représentée par ~~Jean-Pierre BARA~~ Stéphane CHAPUS
- CFE-CGC représentée par Cyrille VINCENT
- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY
- CGT-FO représentée par Cédric NOYER
- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI

D'autre part,

REJ

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'CW', and other marks.

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE I/ DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION	5
Article 1 - Champ d'application.....	5
Article 2 - Salariés concernés	5
CHAPITRE II/ COMPETENCES ET EMPLOI.....	6
Article 3 - Démarche « Compétences NEW AREVA ».....	6
Article 4 - Développement de l'alternance	8
Article 6 - Perspectives d'emploi 2017	9
CHAPITRE III/ MESURES SALARIALES, ASSOCIATION DES SALARIES A L'AMELIORATION DES RESULTATS DE NEW AREVA	10
Article 7 - Politique Salariale 2017	10
Article 8 - Participation Groupe	10
Article 9 - Association des salariés à l'amélioration des résultats de NEW AREVA, sous réserve d'approbations du Conseil d'Administration NEW AREVA HOLDING	11
Article 10 - Participation et intéressement.....	11
Article 11 – Abondement sur les versements au Plan d'Epargne Groupe	11
CHAPITRE IV/ TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES.....	13
Article 12 - Substitution aux accords, usages et engagements unilatéraux	13
Article 13 - Cadres éligibles au forfait annuel en jours	14
Article 14 - Durée annuelle de référence.....	14
Article 15 – Forfait aménagé de 209 jours	16
Article 17 – Prime d'engagement.....	18
Article 18 – Sécurisation des parcours professionnels.....	19
Article 19 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période	21
Article 20 - Période annuelle de décompte du temps de travail et modalités de gestion des JRTT.....	21
Article 21 - Souplesse en dessous de la durée de référence : les forfaits en jours réduits	23
Article 22 - Organisation du travail, de la charge associée et respect des repos	24
CHAPITRE V/ DROIT A LA DECONNEXION ET NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL.....	26
Article 23 – Droit à la déconnexion et nouveaux modes de travail	26
CHAPITRE VI/ EVOLUTION DE L'EPARGNE TEMPS AU SEIN DE NEW AREVA	28
CHAPITRE VII/ DISPOSITIONS FINALES.....	29
Article 24 - Modalités de suivi et d'application de l'accord	29
Article 25 - Clause de rendez-vous	29
Article 26 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	29
Article 27 - Révision et dénonciation.....	30
Article 28 - Publicité et dépôt de l'accord.....	30

RES

↓
CN SE WCC
2

Annexe 1 : Liste des sociétés du groupe NEW AREVA HOLDING, à la date de signature du présent accord..... 31

Annexe 2 : Participation Groupe et Retour à meilleure fortune (exemples) 32

Annexe 3 : Compensation à 100% du temps de travail supplémentaire 33

Annexe 4 : Forfaits jours réduits. Exemples AREVA NC SA, AREVA BS et AREVA Projets (ex-ANP), à titre informatif 34

ME3

de ³ W CL
CN

PREAMBULE

La création du groupe NEW AREVA marque une étape essentielle dans la réorganisation de la filière nucléaire française, conforme aux orientations fixées par l'Etat le 3 juin 2015.

Fort de près de 14 000 salariés en France, le groupe NEW AREVA est l'un des acteurs majeurs de la filière en France, et occupe les toutes premières places mondiales dans chacun de ses domaines d'activité : mine, conversion et enrichissement d'uranium, recyclage, logistique nucléaire, démantèlement-assainissement et ingénierie du cycle.

Les perspectives de développement de NEW AREVA s'appuient à la fois sur la conquête de nouveaux marchés et de contrats rentables, sur l'innovation technologique, sur un effort constant dans le domaine de la recherche et développement, sur la simplification des modes de fonctionnement mais également sur une trajectoire financière exigeante, dans laquelle les efforts de compétitivité du Groupe - dans un contexte de forte tension sur les prix de l'énergie - seront nécessaires.

Le développement de NEW AREVA ne sera possible qu'avec l'adhésion et l'engagement de ses salariés et grâce à une démarche concertée du nouveau Groupe pour développer les compétences de ses salariés, favoriser leur développement professionnel, contribuer au maintien de leur pouvoir d'achat, les associer au redressement des comptes de NEW AREVA, et contribuer, dans la mesure de ses possibilités, à l'emploi au sein de la filière.

Le présent accord, applicable aux salariés des sociétés du groupe NEW AREVA, créé le 10 novembre 2016, vise par conséquent à :

- Asseoir le développement de NEW AREVA sur la maîtrise de ses compétences, l'excellence de ses savoir-faire industriels, mais également sur une compétitivité accrue de ses produits et services,
- Donner de la visibilité aux salariés de NEW AREVA tant en matière de formation et de développement professionnel qu'en matière de politique salariale et d'association des salariés au redressement de NEW AREVA,
- Contribuer, par son redressement, à l'attractivité et au maintien de l'emploi durable au sein de la filière, ainsi qu'à la formation professionnelle,
- Privilégier la recherche d'équilibres dans l'organisation du travail de ses salariés, dans le respect des choix individuels et la volonté d'une amélioration continue des modes de fonctionnement et de communication internes.

Les mesures négociées entre les partenaires sociaux contribueront par ailleurs à renforcer l'harmonisation des statuts et les modalités de gestion des compétences au sein du nouveau Groupe.

PCJ

ly se

4
CN

W
CL

CHAPITRE I/ DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Champ d'application

1.1 Sociétés du groupe NEW AREVA comprises dans le champ d'application

Le présent accord s'applique au groupe NEW AREVA, à savoir la société NEW AREVA HOLDING et l'ensemble des sociétés françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50% par NEW AREVA HOLDING (dont la liste, au jour du présent accord, figure en Annexe 1 à titre indicatif).

1.2 Sociétés du groupe NEW AREVA entrant dans le champ d'application

Toute nouvelle société remplissant les conditions de détention du capital par NEW AREVA HOLDING, exposées à l'article 1.1 ci-dessus, entrera dans le champ d'application du présent accord.

1.3 Sociétés sortant du champ d'application

Toute société qui ne remplirait plus les conditions de détention du capital par NEW AREVA HOLDING, exposées à l'article 1.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord.

Article 2 - Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord relatives aux modalités de gestion des conventions de forfait annuel en jours (période annuelle de décompte, modalité de gestion des JRTT, suivi de la charge et respect des repos,...), s'appliquent à l'ensemble des salariés en forfait jours, qu'ils aient ou non accepté de signer une nouvelle convention mentionnant la durée de référence de 215 jours.

MS

ly

SE

5

CV

en

CL

CHAPITRE II/ COMPETENCES ET EMPLOI

Article 3 - Démarche « Compétences NEW AREVA »

La consolidation et le renouvellement des marchés de NEW AREVA s'appuieront sur le haut niveau de ses compétences. Dans cette perspective, NEW AREVA, forte des nombreuses expériences et actions passées dans le domaine, définira en 2017 une démarche Groupe destinée à sécuriser et à renouveler ses compétences clefs mais également à anticiper l'évolution des métiers du nouveau Groupe.

Cette démarche basée sur l'analyse des managers opérationnels d'une part, et du réseau de référents métiers mis en place au 2^{ème} semestre 2016, d'autre part, fera l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux à partir d'Avril 2017. Elle devra notamment permettre :

- D'assurer un diagnostic des besoins en compétences et des ressources disponibles pour chacun des principaux métiers du nouveau Groupe, notamment après analyse des impacts des plans de départs volontaires, se terminant le 1^{er} Octobre 2017,
- De construire un schéma directeur des compétences annuel ou pluriannuel, apte à servir de cadre aux objectifs de formation, de parcours professionnels, autant qu'aux perspectives d'embauches,
- D'éclairer les objectifs du nouveau Groupe en matière d'intégration de jeunes par l'alternance.

3.1 Démarche concertée « compétences ». Données de base et modalités de mise en œuvre

Conscientes de l'importance du maintien et du renouvellement des compétences au sein du nouveau Groupe, les parties conviennent d'engager dans les meilleurs délais une concertation portant sur les orientations clefs du schéma directeur des compétences du Groupe.

A cet effet, une première réunion de présentation des données et de cadrage de la concertation sera organisée dans le courant du mois de mars 2017 afin de définir :

- Le périmètre des thèmes à aborder lors de la concertation à ouvrir,
- Les modalités d'organisation de la concertation au niveau central, sur la base des diagnostics et recommandations des spécialistes métiers du Groupe, et au niveau local dans le cadre d'instances existantes (commissions emploi-formation)
- Les données à partager pour évaluer la situation du Groupe, et les évolutions constatées dans chaque BU.

La démarche paritaire sur les compétences intégrera l'ensemble des problématiques et facteurs déterminants dans les parcours professionnels et le développement des compétences individuelles et collectives. Ainsi devront être prises en compte :

- Le sujet des parcours professionnels entre sociétés du Groupe, et notamment des sociétés de rang 2 vers les sociétés de rang 1, en recherchant des voies de régulation sur les possibilités de mobilité porteuses d'évolutions professionnelles (exemple mobilités de D&S vers AREVA NC SA),
- Le sujet des relations avec la sous-traitance, des compétences mises en œuvre par elle et des impacts directs ou indirects sur la maîtrise des compétences de NEW AREVA.

PC3

by se 6 W
en CL

3.2 Priorité à l'investissement formation professionnelle et continue

Les parties conviennent de considérer la formation professionnelle et continue au sein de NEW AREVA comme un facteur majeur de maîtrise des compétences et donc de développement de l'entreprise. Le Groupe est attentif à assurer dans la durée l'égalité d'accès de tous ses salariés à la formation, celle-ci constituant un levier d'amélioration de la diversité dans le groupe (genre, âge...). La formation est notamment un élément essentiel pour assurer la bonne adéquation entre les besoins en compétences des différents métiers et les orientations stratégiques de NEW AREVA. Elle contribue à consolider les compétences individuelles de chacun, et donc le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle.

La démarche compétences que les parties engageront dès le 2^{ème} trimestre 2017 aura notamment pour objectif de fixer le cadre d'orientations pluriannuelles de formation et d'en préciser les niveaux d'engagement (en termes budgétaires et de nombre de salariés formés par an). L'orientation pluriannuelle de la politique formation devra être définie et formalisée aux niveaux les plus pertinents du Groupe (BU, Etablissements...) et s'appuiera sur la contribution :

Au niveau national d'un « observatoire des compétences » composé à parité de représentants du Groupe et de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord, Au niveau local, d'une commission emploi-formation dédiée à mi année spécifiquement à la gestion des compétences, dans le cadre des dispositifs existants.

L'observatoire des compétences permettra d'avoir une approche qualitative et quantitative du contenu et de l'évolution des métiers à partir de débats et d'échanges sur l'évolution à moyen et long terme des compétences de NEW AREVA.

L'investissement formation, tout en distinguant les formations de maintien ou d'adaptation du salarié à son poste de travail, des formations de développement professionnel, devra s'appuyer sur les différents dispositifs ouverts par la loi, ou rendus possibles par l'évolution des technologies : VAE, CIF, formations à distance, plates formes collaboratives, écoles métiers existantes dans le Groupe...

3.3 La valorisation des ressources de formation internes

Dans son effort de développement de la formation (4,6% de la masse salariale prévus en 2017 avec un objectif 2018/2019 de 5%), NEW AREVA entend s'appuyer et développer ses écoles métiers internes (Mines, Melox, La Hague, Tricastin, D&S...). Les salariés impliqués dans la formation et le transfert des compétences (experts, référents métiers, formateurs, tuteurs) constituent une ressource importante du Groupe qu'il convient de mieux identifier, former et valoriser.

Les orientations pluriannuelles de formation veilleront à assurer une meilleure visibilité des 200 modules de formations techniques disponibles dans le Groupe, à travers la mise en place d'un portail de la formation NEW AREVA, permettant à chacun d'accéder au catalogue des formations internes ou labellisées « NEW AREVA », aux managers de mieux piloter leur plan de formation annuel dans le dialogue avec les salariés, et à terme d'offrir à ceux-ci la possibilité de s'auto évaluer à partir de référentiels de compétences accessibles en ligne.

Considérant le potentiel important de savoirs disponibles dans le Groupe, ainsi que l'intérêt d'une mise en réseau des communautés professionnelles autour du sujet de l'apprentissage, de la résolution des problèmes techniques ou de l'innovation, le Groupe entend développer dans les deux ans qui viennent un réseau social d'entreprises dédié au développement des compétences, ainsi que des contenus pédagogiques développés par les experts et spécialistes métiers. A travers un recours accru aux nouvelles technologies de l'information, le Groupe souhaite développer de nouveaux modes d'apprentissage mixant l'apprentissage en mode présentiel et l'apprentissage en ligne, dans le cadre de cursus mobilisant plusieurs approches pédagogiques.

MS

ly SC 7
CN av
al

3.4 Compte Personnel Formation (CPF) et parcours certifiants ou diplômants

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le CPF largement financé par les entreprises, est un nouvel outil au service de la formation. Le CPF permet à chaque salarié, jusqu'à sa retraite, d'acquérir et de capitaliser des droits à la formation mobilisables tout au long de sa carrière. Il s'agit d'un outil important de sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, NEW AREVA rappelle la nécessité et l'importance pour tout collaborateur de procéder à l'ouverture de son compte personnel pour rendre possible et effective l'utilisation de cet outil moderne et adapté. L'ouverture du compte doit être effectuée sur le site internet <https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr> (adresse à date du site dédié).

A titre d'information, il est précisé que le Droit Individuel à la Formation (DIF) a pris fin au 31 décembre 2014. Chaque salarié peut cependant reporter les heures de DIF éventuellement non utilisées dans son compte personnel de formation en accédant à son espace personnel sécurisé. Ces heures sont alors utilisables selon les conditions du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020 au maximum.

La concertation compétences à venir devra préciser les modalités d'organisation et de publicité mises en œuvre dans le Groupe pour déployer ce dispositif et encourager chaque salarié à l'utiliser. Elle précisera également les modalités d'alimentation de ce compte, son articulation avec l'ancien DIF, les formations éligibles dans le cadre du CPF et d'éventuels co-financements de formations. Les parties conviennent par ailleurs de favoriser l'accès à des formations certifiantes ou diplômantes dans le cadre de ce dispositif. Le Groupe s'engage à faire prochainement un rappel sur le cadre légal relatif à l'utilisation du CPF.

Article 4 - Développement de l'alternance

NEW AREVA prévoit l'accueil, en 2017, 2018 et 2019, de 5% d'alternants au sein de l'ensemble de ses effectifs (contre 3,8% en 2016), notamment dans ses métiers industriels et de production, mais également au sein des fonctions supports.

En matière de recrutement, la Direction se fixe comme objectif, pour 2017, 2018 et 2019, d'intégrer dans ses embauches davantage d'alternants ou de CDD en fin de contrat. Elle s'engage à réaliser plus de 20 % des embauches à partir de ce « vivier » d'alternants ou de CDD tout en visant un objectif plus ambitieux de 25% au cours de ces 3 années.

L'alternance constituant une voie majeure de formation initiale, les parties reconnaissent l'importance des modalités d'organisation et d'accompagnement des périodes de formation des alternants en entreprise. Elles conviennent d'examiner dans la concertation sur les compétences à venir les moyens de renforcer et valoriser le tutorat, la formalisation et la validation en fin de cursus des contenus d'apprentissage dispensés sur les postes de travail proposés aux alternants.

Article 5 - Coopération avec les acteurs de la filière nucléaire

La démarche compétences de NEW AREVA sera menée en liaison avec les autres acteurs majeurs de la filière, notamment le CEA et EDF, pour renforcer en particulier l'attractivité de la filière auprès des jeunes diplômés de l'enseignement technique, professionnel et supérieur, et soutenir de façon efficace les formations spécialisées destinées à faciliter l'accès aux métiers du nucléaire.

Un effort particulier de coordination entre les principaux acteurs de la filière (représentant plus de 50%

MS

by 8 AW
en a

des emplois de la filière) sera conduit notamment dans le pilotage des relations avec l'enseignement professionnel et supérieur, et dans les modalités de partenariat ou de soutien avec ces enseignements, ainsi que dans l'accueil d'alternants. NEW AREVA partagera, dans le cadre de cette coopération, les candidatures d'alternants non recrutés.

Article 6 - Perspectives d'emploi 2017

NEW AREVA procédera en 2017, au périmètre des sociétés concernées par le PDV, à un nombre de recrutements globalement équivalent au nombre de départs enregistrés dans l'année (démissions, retraites, préretraites), à l'exclusion des départs programmés dans le cadre des plans de départs volontaires, jusqu'au 1^{er} Octobre 2017. Au périmètre des sociétés concernées par le PDV, le volume d'embauches estimé se situe à environ 300 / 350 personnes (contre 60 en 2016).

Ces embauches feront l'objet d'un suivi annuel au niveau de la Commission de suivi prévue à l'article 24 du présent accord. Ce suivi sera décliné au niveau de chacune des grandes sociétés du Groupe, et s'accompagnera d'une analyse qualitative des compétences ciblées à travers ces embauches.

Cet engagement est complémentaire à la priorité donnée à la mobilité qui est un principe de base de la gestion des carrières et du développement des compétences au sein de NEW AREVA.

Au-delà de l'exercice 2017, les parties conviennent de la nécessité de préciser le cadre d'évolution de l'emploi à 3 ans, dans les principaux métiers de NEW AREVA, en intégrant les différents facteurs susceptibles d'impacter à la hausse comme à la baisse ces hypothèses d'évolution.

Le Groupe veillera à développer la mixité dans ses recrutements comme dans l'alternance, en particulier dans les métiers techniques.

Bej

↓ se⁹ W
CN CL

CHAPITRE III/ MESURES SALARIALES, ASSOCIATION DES SALARIES A L'AMELIORATION DES RESULTATS DE NEW AREVA

Les parties signataires réaffirment la nécessité d'une association des salariés à l'amélioration des résultats de NEW AREVA. La mobilisation des personnels passe par la reconnaissance des efforts des salariés et la possibilité de rouvrir des perspectives salariales, compatibles avec la santé du Groupe, tout en mettant en œuvre des leviers collectifs de participation de tous les salariés aux résultats et aux performances du nouveau Groupe.

Article 7 - Politique Salariale 2017

Un budget minimum, applicable à toutes les entreprises du nouveau Groupe est arrêté pour l'exercice 2017.

Ce budget socle est fixé, pour 2017, à 1,3 % de la masse salariale de chaque société (salaire annuel brut de base des salariés présents au 31/12/2016). Ce niveau de référence de l'enveloppe salariale 2017 sera repris lors des Négociations Annuelles Obligatoires 2017 dans chaque société, négociations au cours desquelles sera prise en compte la situation propre de chaque société, et définies les modalités spécifiques d'attribution des augmentations.

L'enveloppe de référence garantie de 1,3% s'applique dans chaque société du Groupe :

- Aux personnels OETAM (dans ce cas, elle inclut l'impact de l'accroissement des primes d'ancienneté sur l'année),
- Aux personnels ingénieurs et cadres.

Pour l'exercice 2017 :

- les personnels OETAM des sociétés du Groupe bénéficieront d'une augmentation générale garantie de 1%, applicable au plus tard le 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent accord,
- 90% des personnels ingénieurs et cadres présents au 1^{er} janvier 2017 et justifiant d'une année d'ancienneté à cette date, bénéficieront d'une augmentation individuelle garantie de 0,7%, applicable au plus tard le 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent accord.

Les négociations annuelles obligatoires 2017 qui s'ouvriront dans les sociétés du Groupe à partir de début mars permettront de finaliser l'enveloppe budgétaire globale attribuée pour 2017 aux salariés, ainsi que d'ajuster le cas échéant de manière rétroactive le calendrier des augmentations générales et individuelles. En tout état de cause, le budget global NEW AREVA consacré aux mesures salariales 2017 ne pourra excéder 1,6% de la masse salariale de chaque société.

Un budget supplémentaire égal à 0,03% de la masse salariale sera consacré, en 2017, à des mesures exceptionnelles et correctives dans le cadre de l'égalité professionnelle au sein de NEW AREVA.

Article 8 - Participation Groupe

NEW AREVA s'engage à négocier en 2017 un régime de participation des salariés aux résultats du Groupe, en application des articles L.3322-7, L.3324-2 et L.2232-33 du Code du travail.

Les parties conviennent que cette participation sera calculée à partir d'une formule dérogatoire (et non de la formule légale) basée sur le résultat opérationnel du Groupe. (voir exemple en Annexe 2)

Une concertation spécifique s'engagera au sein des sociétés du Groupe bénéficiant depuis plusieurs

MCJ

10
h s
CN W
CL

années d'une participation annuelle significativement supérieure afin d'examiner les modalités de transition des effets du passage à la participation Groupe.

Article 9 - Association des salariés à l'amélioration des résultats de NEW AREVA, sous réserve d'approbations du Conseil d'Administration NEW AREVA HOLDING

Les parties s'engagent à proposer au Conseil d'Administration de NEW AREVA HOLDING de mettre en place pour chacun des exercices 2017, 2018 et 2019 un mécanisme dit de « retour à meilleure fortune » permettant de redistribuer aux salariés du Groupe couverts par l'accord participation Groupe du 31/03/2017, une partie du cash-flow net dégagé chaque année, dès lors que le montant du cashflow net obtenu au niveau de NEW AREVA dépasserait le cash-flow net initialement prévu au budget et dans la trajectoire financière telle que validée par l'Etat actionnaire.

La part du cash-flow net redistribuée, pour chacun des trois exercices 2017, 2018 et 2019, aux salariés serait égale à :

- 20% de la différence entre le cash-flow net réalisé et le cash-flow net budgété, pour la première tranche de 100 M€,
- 10% de la différence entre le cash-flow net réalisé et le cash-flow net budgété, pour la deuxième tranche comprise entre 101 et 200 M€,
- 5% de la différence entre le cash-flow net réalisé et le cash-flow net budgété, pour la troisième tranche comprise entre 201 et 400 M€.

Les montants attribués aux salariés le seraient sous la forme d'un « supplément de participation » Groupe décidé pour chacun de ces 3 exercices par le Conseil d'Administration de NEW AREVA HOLDING, sur la base des principes indiqués ci-dessus et dans le respect des conditions fixées par l'article L.3324-9 du Code du travail, après examen et validation des comptes annuels.

(voir exemple en Annexe 2)

Article 10 - Participation et intéressement

Les dispositions prévues ci-dessus (articles 8 et 9) se cumulent avec les accords d'intéressement en vigueur dans les sociétés du Groupe et dont les principes demeurent inchangés.

Les suppléments de participation et d'intéressement ne seront pas pris en compte dans le calcul du plafonnement à 12% du cumul de l'intéressement et de la participation.

Article 11 – Abondement sur les versements au Plan d'Epargne Groupe

Les parties conviennent de la remise en place d'un abondement employeur aux versements effectués sur le PEG. Cet abondement décidé au niveau des sociétés du Groupe est toutefois soumis à une double condition de retour à l'équilibre du Groupe dans son ensemble et de chacune des sociétés concernées.

Ainsi, à condition que le cash-flow net de l'année N du groupe NEW AREVA et le cash-flow net de l'année N de la société concernée soient positifs, un abondement pourra être versé par la société pour l'année N+1 à tout versement volontaire ou placement au titre de l'intéressement/la participation par le salarié sur les fonds communs de placement du Plan d'Epargne Entreprise du Groupe.

RES

h 8 11
AN W
cl

Afin de déterminer le montant d'abondement à mettre en place pour l'année N+1, une négociation sera menée au niveau de la société concernée avec les organisations syndicales représentatives. En tout état de cause, le montant attribué ne pourra, au titre des exercices comptables 2017, 2018 et 2019, être supérieur à 500€ par an et par salarié.

RES

LS
SC
12
CN
CN
AL

CHAPITRE IV/ TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Un forfait jours de référence, commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, et applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord à tous les nouveaux embauchés cadres des sociétés du Groupe, est mis en place au sein de NEW AREVA.

En application de l'article L.2232-33 du Code du travail, le présent Chapitre définit par ailleurs de nouvelles modalités de mise en œuvre du forfait jours applicable aux cadres, notamment les points relatifs :

- à la durée annuelle de référence, ainsi qu'aux périodes de décompte du temps de travail des cadres,
- aux conditions associées de compensation, le cas échéant,
- aux modalités de gestion des jours de repos, dénommés « JRTT »,
- à l'organisation et à la charge de travail permettant d'assurer la qualité de vie au travail.

Les dispositions du présent Chapitre sont de nature à favoriser le rapprochement des régimes de travail des cadres au sein du nouveau groupe NEW AREVA, et donc la mobilité des cadres entre les sociétés le composant.

Les parties conviennent que les salariés :

- ayant un contrat à durée déterminée en cours au sein de l'une des sociétés à la date de la signature du présent accord
- quittant le Groupe dans le cadre des plans de départs volontaires
- ou en cessation anticipée d'activité au titre d'un dispositif de fin de carrière (ou partant en cessation d'ici le 31 décembre 2019)

ne se verront pas proposer de modification de la durée annuelle de référence du forfait jours.

Article 12 - Substitution aux accords, usages et engagements unilatéraux

Conformément à l'article L 2253-5 du Code du travail, l'ensemble des stipulations du présent Chapitre IV se substitue aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre du présent accord et ayant le même objet, à savoir l'organisation du temps de travail des cadres en forfait jours, sauf exceptions prévues expressément par le présent Chapitre. Il s'y substitue à l'égard de l'ensemble des cadres des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord y compris pour les cadres qui n'opteraient pas pour la nouvelle durée de référence de 215 jours à l'exception toutefois de la clause sur le nombre de jours compris dans la convention de forfait en jours prévue par la convention ou l'accord d'entreprise dont ils relèvent, qui continuera dans ce cas de leur être appliquée.

Les parties reconnaissent que l'ensemble des stipulations du présent Chapitre IV se substitue par ailleurs nécessairement aux usages et engagements unilatéraux antérieurs portant sur l'un des domaines traités dans le présent Chapitre.

Ces domaines traités pour les salariés en forfait jours sont :

- les cadres éligibles au forfait annuel en jours,
- la durée annuelle de référence NEW AREVA,
- les conditions de rémunération et la compensation pour les salariés acceptant cette nouvelle durée de référence,

MEJ

dy se 13 W
CN AL

- le forfait aménagé de 209 jours travaillés,
- la sécurisation des parcours professionnels,
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période,
- la période annuelle de décompte du temps de travail et les modalités de gestion des JRTT,
- les forfaits en jours réduit,
- l'organisation du travail, de la charge associée et le respect des repos

Article 13 - Cadres éligibles au forfait annuel en jours

Sont éligibles au forfait annuel en jours tous les cadres employés par l'une des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres intégrés (c'est-à-dire les cadres en régimes postés et ceux qui sont nécessairement soumis à l'horaire du service, de l'équipe ou de l'atelier auquel ils sont intégrés).

Conformément à l'article L 3121-43 du Code du travail, il s'agit des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Les cadres au forfait jours gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leurs missions avec une grande flexibilité dans l'organisation de leur emploi du temps et dans la prise de leurs jours de congés et de repos, en intégrant les besoins de l'organisation collective du travail dans le cadre d'un dialogue régulier avec le management et dans le respect de la réglementation relative à la prise des congés payés.

La notion d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps découle des caractéristiques de la fonction exercée, laquelle s'inscrit dans une logique de « Mission », sans être contrainte par un horaire prédéfini.

Article 14 - Durée annuelle de référence

14.1 Etat des lieux du forfait annuel en jours dans le groupe NEW AREVA

Le présent accord vise à mettre en cohérence les durées de référence des forfaits annuels en jours existant à l'intérieur du périmètre du groupe NEW AREVA, ce qui est de nature à faciliter les candidatures à la mobilité des cadres au sein du Groupe.

Pour mémoire, l'hétérogénéité existant au sein du Groupe se traduit par :

- des différences au niveau du nombre annuel de jours de travail entre les sociétés du Groupe,
- le caractère fixe ou variable du nombre de JRTT selon les sociétés,
- la coexistence de plusieurs durées annuelles de travail de référence applicables à différentes catégories de cadres dans une même société.

14.2 Nouvelle durée de référence du forfait annuel en jours

Les parties conviennent que le nombre de jours travaillés constituant la durée annuelle de référence du forfait annuel en jours à temps complet est fixé, journée de solidarité incluse, à 215 jours au cours de chaque période annuelle de décompte (1^{er} janvier-31 décembre).

Chaque cadre en forfait jours aura la possibilité, sur base du volontariat, d'opter pour cette nouvelle durée de référence à 215 jours ou de rester à son forfait jours initial.

NEW

ly

se

14

W
OL
CN

Cette durée de référence est identique pour tous les salariés en forfait jours liés par une convention individuelle de forfait, à temps complet.

Elle correspond, dans toutes les sociétés couvertes par le présent accord, à un nombre annuel de jours travaillés fixe chaque année quel que soit le calendrier.

En conséquence, c'est le nombre de jours de repos, dénommés « JRTT », attribués dans le cadre du forfait annuel en jours qui, le cas échéant, s'ajustera chaque année pour faire face aux variations du calendrier.

Les congés conventionnels (ancienneté, évènements de famille...) s'ajoutent, le cas échéant, aux JRTT, et réduisent ainsi le nombre de jours à travailler au cours de chaque période annuelle de décompte.

L'affectation de jours de repos dans le CET a pour effet d'augmenter mécaniquement le nombre de jours travaillés sans pour autant entraîner un recalcul de la durée de référence.

14.3 Calendrier de mise en œuvre

La nouvelle durée de référence du forfait jours s'applique, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, à tout nouveau cadre embauché ou faisant l'objet d'une mutation concertée au sein de l'une des sociétés relevant du champ d'application du présent accord.

Les salariés relevant du groupe NEW AREVA à la date d'entrée en vigueur du présent accord et qui étaient soumis avant cette date à un forfait jours de référence de moins de 215 jours, se verront, à leur demande, proposer un avenant à leur convention individuelle de forfait afin de prendre en compte la nouvelle durée de référence instituée par le présent accord à compter du premier exercice complet de référence suivant, soit le 1^{er} janvier 2018.

Les conditions de compensation décrites dans l'article 16.1 ci-après leur seront à cette occasion proposées.

Les salariés relevant du groupe NEW AREVA à la date d'entrée en vigueur du présent accord et qui étaient soumis avant cette date à un forfait jours de référence de plus de 215 jours, se verront proposer un avenant à leur convention individuelle de forfait afin de prendre en compte la nouvelle durée de référence instituée par le présent accord à compter du premier exercice complet de référence suivant, soit le 1^{er} janvier 2018.

Les conditions de rémunération décrites dans l'article 16.2 ci-après leur seront à cette occasion appliquées.

123

h SE 15 W
CN CL

Article 15 – Forfait aménagé de 209 jours

Compte tenu de l'écart parfois important existant entre les durées de référence actuelles à temps complet de certaines sociétés et la durée de référence à 215 jours, les salariés relevant des sociétés dotées d'une durée de référence actuelle à temps complet inférieure d'au moins 10 jours par rapport à la durée de référence de 215 jours, pourront, s'ils n'ont pas déjà choisi de travailler 215 jours, opter pour un forfait à 209 jours par an (journée de solidarité incluse) dans les conditions ci-après définies.

Sont donc éligibles à ce forfait les salariés en forfait jours des sociétés : AREVA NC SA, AREVA Mines, SET, SOVAGIC et PII de STMI, présents aux effectifs à la signature du présent accord.

Le forfait aménagé à 209 jours est donc géré en population fermée au sein de chacune des sociétés concernées.

Le salarié éligible à ce forfait aménagé pourra demander à en bénéficier. Cette demande sera automatiquement acceptée par l'employeur.

Dans ce cas, le salarié se verra proposer un avenant à durée indéterminée à sa convention individuelle de forfait jours fixant sa durée à 209 jours par an à compter du 1^{er} janvier 2018, décomptée selon les modalités fixées dans le présent accord.

Les salariés choisissant d'opter pour le forfait aménagé de 209 jours travaillés bénéficieront d'une rémunération calculée sur la base du salaire correspondant au forfait de référence proratisé à concurrence de 209 jours.

Les jours de non travail issus de l'aménagement entre 209 et 215 jours, appelés « jours d'aménagement » seront fixés d'un commun accord entre le manager et le salarié sur proposition de ce dernier. Ces jours ne se voient pas appliquer la règle de proratisation des JRTT en cas d'absence issue de l'article 20.3 du présent accord.

Dans le cas où le salarié quitte l'entreprise en cours de période annuelle, ces jours d'aménagement sont calculés en fonction de la durée de sa présence au cours de ladite période annuelle de décompte du temps de travail.

Les parties conviennent que, en ce qui concerne les dispositifs nécessitant un calcul faisant référence au temps de présence du salarié pour déterminer ses droits, ce forfait à 209 jours est considéré comme un « équivalent temps plein » pour la partie présence.

Les salariés pourront, quand ils le souhaitent, demander à mettre fin à leur forfait aménagé pour passer au forfait de référence à temps complet à 215 jours par an. Ce passage, qui se fera après signature d'un avenant au contrat de travail, sera mis en œuvre à compter du 1^{er} exercice complet de référence suivant. La rémunération sera alors ajustée sur une base temps complet.

Article 16 - Conditions de rémunération et compensation pour les salariés

16.1 Salariés des entreprises dotées d'une durée de référence inférieure à 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord

La fixation à 215 jours de la durée de référence du forfait annuel en jours au sein du groupe NEW AREVA peut conduire, pour certains salariés, à une augmentation de leur forfait actuel.

RES

by

SE
CN

16

W
CL

Ces salariés se verront proposer un avenant à leur convention individuelle de forfait jours fixant sa durée à 215 jours par an à compter du 1^{er} janvier 2018, décomptée selon les modalités fixées dans le présent accord.

Pour les salariés en forfait jours réduits à la date de signature du présent accord, ils pourront :

- Soit demander de rester à temps réduit dans les mêmes proportions et avec la même répartition des jours travaillés dans la semaine telles qu'indiquées dans leur contrat de travail actuel mais par rapport à la nouvelle durée de référence de 215 jours, à compter du 1^{er} janvier 2018 (exemple : passer de 80% de 203 jours à 80% de 215 jours en conservant par exemple le mercredi non travaillé).
- Soit demander formellement avant le 30 septembre 2017 de relever de la nouvelle durée de référence de 215 jours à l'issue de l'application de leur avenant mentionnant le forfait jours réduit.

Les salariés restant en forfait jours réduit bénéficieront alors de la compensation prévue au présent article ainsi que la prime prévue à l'article 17 calculées, pour leur durée travaillée, sur la base d'un forfait jours à temps complet (c'est-à-dire calculées au prorata de leur temps de travail).

Compensation financière

Il est convenu de proposer à ces salariés une compensation du nombre de jours de travail supplémentaires, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les salariés acceptant la nouvelle durée de référence bénéficieront donc d'une augmentation de leur salaire brut de base annuel représentant 100% de l'augmentation du nombre annuel de jours travaillés (voir tableau des entités en Annexe 3), selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire brut de base annuel} *}{\text{Nombre de jours compris dans le forfait initial}} \times 100 \% \text{ du différentiel de jours entre 215 et le forfait initial **}$$

* Salaire brut de base annuel à temps complet pour les salariés en forfait jours réduit

** Le différentiel de jours s'entend comme la différence du nombre de jours entre le forfait initial de référence (considéré à temps complet) et la nouvelle durée de référence de 215

Pour les salariés dont le nombre de jours travaillés est variable selon le calendrier de chaque année, cette compensation sera calculée par comparaison entre la plus basse durée travaillée de référence appréciée sur une période de 7 années civiles (de 2016 à 2022) et la nouvelle durée de référence de 215 jours.

Pour les salariés en mutation concertée au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, prenant effet entre la signature du présent accord et le 1^{er} janvier 2018, la compensation sera calculée sur la base du forfait de référence applicable au sein de sa société d'origine avant la mutation.

Modalités d'acceptation individuelle

Chaque salarié concerné par une augmentation du nombre de jours compris dans le forfait se verra, à sa demande, proposer une modification de sa convention individuelle de forfait jours par le biais d'un avenant à son contrat de travail mentionnant uniquement le nouveau temps de travail ainsi que les conditions de rémunération associées.

REJ

h

se

17

CN

cu
cl

16.2 Salariés des entreprises dotées d'une durée de référence supérieure à 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord

Les salariés des entreprises soumises à une durée de référence supérieure à 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord se verront proposer un avenant à leur convention individuelle de forfait jours pour réduire sa durée à 215 jours à compter du 1^{er} janvier 2018, décomptée selon les modalités fixées dans le présent accord. Le salaire brut de base annuel des salariés cadres de ces sociétés ne sera en revanche pas impacté par cette évolution.

16.3 Salariés des entreprises dotées d'ores et déjà d'une durée de référence de 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord

Les salariés des entreprises d'ores et déjà soumises à une durée de référence de 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord continueront de relever de leur durée contractuelle du travail, décomptée selon les modalités fixées dans le présent accord.

Article 17 – Prime d'engagement

Une prime d'engagement est versée aux salariés en forfait jours des entreprises du groupe NEW AREVA dotées d'une durée de référence inférieure à 215 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui optent avant le 30 septembre 2017, pour une application du forfait de référence de 215 jours ou du forfait aménagé de 209 jours s'il y sont éligibles, dès le 1^{er} janvier 2018.

Cette prime, non obligatoire légalement, et qui trouve sa source uniquement dans le présent accord, a pour objet d'accompagner le salarié qui a fait le choix d'opter pour le nouveau forfait de référence applicable au sein de NEW AREVA en lui octroyant une majoration de compensation de 25% simulée sur une période de 4 années à venir.

Elle est donc calculée sur la base d'une majoration de 25% appliquée sur le salaire brut de base journalier et suivant le nombre de jours supplémentaires à travailler au regard de la durée de référence du forfait jours initial, sur une période de 4 ans.

Cette prime, versée sur la paie de novembre 2017, est soumise à cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

En contrepartie du versement de celle-ci, le salarié s'engage à ne pas démissionner durant une durée d'au moins 24 mois à compter de la date d'application du nouveau forfait de référence (soit jusqu'au 31 décembre 2019 inclus). En cas d'inexécution de cette obligation dans le cas de résiliation du contrat de travail faisant suite à une démission avant ce terme, le salarié s'engage à rembourser la prime selon les modalités suivantes :

- 100% de la prime correspondant au montant net reçu par le salarié si le contrat de travail prend fin d'ici le 31 décembre 2018 inclus
- 50% de la prime correspondant au montant net reçu par le salarié si le contrat de travail prend fin entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 inclus

La somme qui serait alors due par le salarié serait exigible à la date de départ effectif de la Société et retenue sur son solde de tout compte.

2017

h

SS

18
CN

W
d

Article 18 – Sécurisation des parcours professionnels

18-1 Libre choix du salarié et délai pour se positionner

Chaque salarié concerné par une augmentation ou une diminution du nombre de jours compris dans son forfait se verra, à sa demande, proposer une modification de sa convention individuelle de forfait jours par le biais d'un avenant à son contrat de travail, applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le salarié pourra, au choix :

- Conserver la durée de référence mentionnée dans sa convention individuelle de forfait
- Opter pour la nouvelle durée de référence de 215 jours
- Le cas échéant s'il y est éligible, opter pour le forfait aménagé de 209 jours tel que défini à l'article 15 du présent accord
- Opter pour un forfait jours réduit conformément à l'article 21 du présent accord

A cette occasion, une communication sera diffusée auprès de l'ensemble des salariés en forfait jours et leurs managers afin de s'assurer du respect du libre choix de chacun quant à la nouvelle durée de référence proposée aux salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord.

A défaut de réponse du salarié, il sera considéré comme ayant choisi de conserver son forfait actuel.

18-2 Equité de traitement

La décision d'accepter ou non l'augmentation ou la diminution de son temps de travail résultant du présent accord ne saurait avoir d'impact sur le salarié en matière de formation, de parcours professionnels, de développement professionnel ou d'évolution de rémunération.

Elle ne pourra constituer un facteur discriminant lors d'une candidature à une mobilité professionnelle au sein d'une même société. Le salarié s'estimant discriminé pourra saisir la direction ressources humaines de son établissement.

Dans ce cadre, un suivi annuel des indicateurs suivants sera présenté au cours des 3 prochaines années en Commission de suivi du présent accord :

- Budget des révisions salariales
- Actions de formation
- Changement de classification
- Passage à temps réduit, avec conservation du forfait initial ou passage au forfait jours de référence sur une base de 215 jours.

Ces indicateurs seront suivis en fonction du choix retenu par le salarié au regard de sa durée du travail.

18-3 Mobilité professionnelle

Mobilité inter-établissements au sein d'une même société :

En cas de mobilité se traduisant par un changement d'établissement au sein d'une même société, le salarié en forfait jours ayant déjà fait le choix, à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, soit de conserver la durée mentionnée dans sa convention individuelle de forfait soit d'opter pour le forfait aménagé prévu à l'article 15 du présent accord, pourra continuer à bénéficier de cette durée de travail inférieure à 215 jours dans le cadre de son nouveau poste de travail.

18-3

LM

SC

19 W
CN CL

Mobilité inter-sociétés au sein du Groupe :

En cas de mobilité se traduisant par un changement de société au sein de NEW AREVA, le salarié en forfait jours ayant déjà fait le choix, à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, de conserver la durée mentionnée dans sa convention individuelle de forfait, fera l'objet d'une mutation concertée. Si le poste de la société d'accueil implique un décompte en forfait jours, le nouveau contrat de travail qui lui sera proposé dans ce cadre mentionnera automatiquement une convention individuelle de forfait à 215 jours travaillés. En cas d'acceptation, la compensation prévue à l'article 16.1 du présent accord lui sera appliquée le cas échéant.

Passage vers un poste de cadre en forfait jours :

En cas de passage d'un salarié en décompte en heures vers un poste impliquant un décompte en jours, postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié se verra proposer un avenant à son contrat de travail mentionnant automatiquement une convention individuelle de forfait à 215 jours travaillés. Le différentiel existant entre le nombre de JRTT dont le salarié bénéficie avant le passage en forfait jours et le nombre de JRTT dont il bénéficiera dans le cadre du forfait jours de référence de l'année en cours sera, à cette occasion, compensé à hauteur de 100% dans le salaire brut de base (hors éventuelle augmentation de salaire liée à une évolution de carrière).

Salarié expatrié :

Le salarié en forfait jours expatrié pourra opter pour le nouveau forfait de référence selon les mêmes modalités et dans le même calendrier que les salariés en France et suivant les mêmes dispositions que celles prévues dans sa société d'origine. Les modalités d'expatriation seront adaptées en conséquence.

18-4 Portabilité de la compensation financière

Tout salarié ayant fait le choix de conserver sa durée de travail mentionnée dans sa convention individuelle de forfait à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, et qui demanderait, ultérieurement, l'application de la durée de référence du forfait à 215 jours, se verrait appliquer la nouvelle durée de référence de 215 jours ainsi que la compensation prévue à l'article 16.1 du présent accord.

Les salariés ayant opté pour le forfait aménagé de 209 jours et qui demanderaient à passer ultérieurement à 215 jours verront, à cette occasion, leur rémunération ajustée en conséquence.

18-5 Rachat/création de société

Toute nouvelle société qui entrerait dans le champ d'application du présent accord en vertu de l'article 1 du présent accord, appliquera le forfait annuel de référence de 215 jours aux salariés nouvellement embauchés. Pour les salariés d'ores et déjà présents aux effectifs, une négociation sera engagée pour organiser les modalités de mise en œuvre de cette durée de référence.

Pour ce qui concerne les salariés déjà présents au sein du groupe NEW AREVA, qui feront le choix, suite à l'entrée en vigueur du présent accord, de conserver la durée de travail figurant dans leur contrat de travail, il est précisé qu'ils pourront conserver leur choix dans l'hypothèse d'un transfert collectif vers une autre société du Groupe, existante ou à créer, dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du travail.

REJ

h sc 20 W
cu cl

18-6 Accord passerelle

Certains salariés bénéficient d'accords passerelles ayant prévu une augmentation du temps de travail et corrélativement l'affectation annuelle automatique de jours dans leur CET. Cette modalité est maintenue à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, quel que soit le choix du salarié de se voir appliquer ou non la durée de référence de 215 jours.

En cas d'acceptation de la durée de référence de 215 jours, la compensation prévue à l'article 16.1 du présent accord sera calculée sur la base du forfait actuel du salarié.

Article 19 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

La rémunération versée au salarié ayant conclu une convention de forfait jours est lissée sur l'année et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, pour un mois complet d'activité.

En cas d'absence non rémunérée, ainsi qu'en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, la rémunération mensuelle du salarié est diminuée à hauteur du salaire journalier correspondant au nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

Article 20 - Période annuelle de décompte du temps de travail et modalités de gestion des JRTT

20.1 Période annuelle de décompte du temps de travail

Les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent chapitre conduisent à un décompte annuel du temps de travail.

La période annuelle de décompte est calée sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'unité de décompte du temps de travail est la journée ou le cas échéant la demi-journée en fonction du choix du salarié de prendre des ½ journées de repos.

20.2 Décompte annuel des JRTT

Compte tenu de la fixation, par l'article 14.2 du présent accord, à 215 du nombre annuel de jours à travailler, l'organisation du temps de travail génère, au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours de repos dénommés « JRTT ».

Le nombre de JRTT est calculé chaque année. Il est en effet susceptible de varier, d'une période annuelle de décompte à l'autre, en fonction des variations du calendrier.

Les parties conviennent de conserver, dans chaque société concernée par le présent accord, les mêmes modalités de calcul du nombre annuel de JRTT que celles qui existaient avant la mise en œuvre du présent accord au regard des jours collectifs de repos (congrés payés, jour entreprise...), mais en les adaptant à la durée de référence du forfait jours.

Dans les sociétés concernées par une augmentation ou une diminution de la durée de référence du forfait jours, les salariés qui n'opteraient pour la modification de leur contrat de travail continueront de voir leur nombre annuel de JRTT calculé selon le nombre de jours compris dans leur convention de forfait figurant dans leur contrat de travail actuel.

R-3

21
CN
CN

20.3 Modalités d'acquisition des JRTT

Les JRTT s'apprécient sur une base annuelle et se calculent au prorata du temps de présence effectif au cours de chaque période annuelle de décompte visée à l'article 20.1 du présent accord.

Ainsi, dans le cas où un salarié entre ou sort de l'entreprise en cours de période annuelle, ses droits aux JRTT laissés à son initiative sont calculés en fonction de la durée de sa présence au cours de ladite période annuelle de décompte du temps de travail.

De même, toute absence (notamment maladie, maternité,...) non assimilée par la réglementation à du temps de travail effectif, réduit à due proportion le nombre de JRTT laissés à l'initiative du salarié. Cette règle ne sera appliquée que si le nombre de jours d'absence a pour conséquence d'entraîner, a minima, la non acquisition d'une demi-journée de RTT, après application d'une franchise de 20 jours ouvrés d'absence. Pour les salariés qui convertissent leur 13^{ème} mois ou la gratification de fin d'année en congés dans les entreprises où cela est possible, le nombre de JRTT sera proratisé sans application de la franchise.

Les JRTT programmés par la Direction ne sont pas récupérés par le salarié en cas d'absence ce jour-là.

20.4 Modalités de prise des JRTT

Les modalités de prise des JRTT doivent intégrer les contraintes commerciales et industrielles de chaque société.

L'ensemble des JRTT doivent obligatoirement être utilisés (pris en temps ou épargnés dans le CET) au cours de la période annuelle de décompte à laquelle ils se rapportent, c'est-à-dire avant le 31 décembre de chaque année. A défaut, ils ne peuvent être reportés sur l'année suivante ni indemnisés.

Les parties au présent accord conviennent que le nombre de JRTT positionnés collectivement à l'initiative de la Direction (à l'occasion de « ponts », de veilles de fêtes...) sera de 3 maximum par an.

Les dates de ces JRTT collectifs seront programmées par chaque entité, au plus tard, au mois de décembre de chaque année pour la période annuelle de décompte suivante après consultation des instances représentatives du personnel compétentes de l'entité concernée, et le solde de JRTT sera positionné à l'initiative du salarié selon les modalités indiquées ci-dessous.

Les JRTT laissés à l'initiative du salarié, peuvent être pris à son choix, par journée ou demi-journée, en fonction de son activité professionnelle et de ses activités personnelles, en respectant un délai de prévenance raisonnable.

Si les nécessités de fonctionnement de la société ou de l'établissement imposent de modifier les dates de prise des JRTT, l'employeur doit informer les salariés de cette modification au moins 5 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles.

RT

h se 22 W
CN CL

**Annexe 1 : Liste des sociétés du groupe NEW AREVA HOLDING,
à la date de signature du présent accord**

- AMALIS
- AREVA BUSINESS SUPPORT
- AREVA MINES SA
- AREVA NC SA
- AREVA PROJETS
- AREVA TEMIS
- EURODIF PRODUCTION
- MSIS ASSISTANCE
- POLINORSUD
- LE MARECHAL CELESTIN
- MAINCO
- NEW AREVA HOLDING
- SOCIETE D'ENRICHISSEMENT DU TRICASTIN
- SOVAGIC
- STMI
- TN INTERNATIONAL
- TRIHOM

123

h sc³¹ W
CN cl

Article 21 - Souplesse en dessous de la durée de référence : les forfaits en jours réduits

Pour des raisons personnelles, des salariés peuvent souhaiter, pendant certaines périodes de leur vie, adapter leur temps de travail à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans leur entreprise.

Le présent article vise à définir, au sein du groupe NEW AREVA, les règles spécifiques relatives aux salariés travaillant déjà dans le cadre d'un forfait en jours réduit ou souhaitant réduire leur durée annuelle de travail fixée en jours.

Les forfaits jours réduits prévus au présent article ne s'appliquent pas au forfait aménagé de 209 jours mais uniquement sur la base du forfait de référence de 215 jours ou sur la base du forfait de référence initial.

21.1 Principe d'égalité

Les salariés en forfait jours réduit bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, d'éventuelles modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Le forfait jours réduit ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière, ni pénaliser les parcours professionnels.

Les salariés en forfait jours réduit bénéficient des augmentations individuelles dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

La charge de travail et les objectifs des salariés en forfait jours réduit doivent correspondre à leur temps de travail.

21.2 Réduction du nombre de jours annuel de travail

Le nombre de jours travaillés par un salarié en forfait jours réduit par rapport au forfait de référence de 215 jours sera fixé à :

- 193,5 jours de travail pour un salarié à 90% d'un temps complet
- 172 jours de travail pour un salarié à 80% d'un temps complet
- 150,5 jours de travail pour un salarié à 70% d'un temps complet
- 129 jours de travail pour un salarié à 60% d'un temps complet
- 107,5 jours de travail pour un salarié à 50% d'un temps complet

En ce qui concerne les salariés qui feront le choix de conserver leur durée de référence initiale, il est convenu qu'ils pourront, dans leur société, demander à passer en forfait jours réduit par rapport au forfait initial figurant actuellement dans leur contrat de travail. (voir Annexe 4 à titre informatif)

21.3 Modalités pratiques d'aller-retour forfait jours réduit / temps complet

Les cadres liés par une convention de forfait en jours peuvent demander à travailler sur la base d'un forfait jours réduit, dans le cadre ou en dehors du congé parental.

Par exception à l'article 12 du présent accord, les parties conviennent de conserver les procédures actuellement en vigueur dans chaque société :

- pour passer en forfait jours réduit en dehors ou dans le cadre du congé parental / pour revenir à temps complet
- pour tout changement ponctuel de la répartition des jours de travail.

MS

ly S 23 W
CN OL

21.4 Congés payés et JRTT

Les droits à congés de ces salariés seront gérés en fonction de la durée du travail correspondant au forfait jours réduit choisi.

Le nombre de jours de RTT de ces salariés est calculé en fonction de la durée du travail correspondant au forfait jours réduit choisi et des variations du calendrier.

21.5 Rémunération

La rémunération du forfait en jours réduit est proratisée à concurrence du nombre de jours du forfait par rapport au forfait annuel de référence à temps complet.

Par exception à l'article 12 du présent accord, les parties conviennent que les incitations financières conventionnelles qui existent avant l'entrée en vigueur du présent accord, dans certaines entités du Groupe, pour favoriser le temps réduit demeurent applicables.

Article 22 - Organisation du travail, de la charge associée et respect des repos

Par-delà la fixation d'une nouvelle durée de référence du forfait en jour au sein du groupe NEW AREVA, le présent accord doit aussi garantir :

- un meilleur lissage de l'activité de chacun sur l'année, au regard de l'amplitude journalière de travail pratiquée actuellement, qui doit rester raisonnable,
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les cadres en forfait jours sont par définition autonomes, comme explicité à l'article 13 du présent Chapitre. Pour autant, l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps ne doit pas être confondue avec une totale indépendance du salarié. De ce fait, ils gèrent en toute liberté l'organisation de leur temps de travail tout en informant régulièrement leur hiérarchie de leur activité. Ils adaptent dans ce cadre leur charge de travail en conséquence, en cohérence avec les objectifs qui leur sont fixés, et s'inscrivent ainsi dans le cadre des nécessités de l'organisation de la collectivité de travail.

Tout cadre en forfait jours se doit de respecter un repos quotidien minimal de 11h. Ses journées habituelles de travail s'étalent, sauf cas particuliers (astreinte-PUI-déplacements professionnels...), du lundi au vendredi ; il doit dans ce cadre respecter une plage obligatoire de repos hebdomadaire minimale de 35h, sauf dérogations légales et conventionnelles.

Ces limites ont pour conséquence de définir une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail, non une journée habituelle de travail de 13h par jour. Il est rappelé que, conformément au Code du travail, les cadres autonomes en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, une durée journalière de travail supérieure à 10h doit rester exceptionnelle.

Chaque direction d'entreprise ou d'établissement veillera à la bonne connaissance de ces règles par l'ensemble de la ligne hiérarchique et fera le cas échéant les rappels nécessaires ; elle sera la garante de leur respect.

22.2 Charge de travail, et entretien annuel et suivi des jours travaillés

Pour assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité des cadres autonomes en forfait jours, les mesures suivantes visent à assurer une charge de travail raisonnable et répartie le plus équitablement possible sur l'année.

NS

hy

SS

24
CW

W
CL

Suivi des jours travaillés

Un suivi du nombre de jours travaillés est réalisé mensuellement sur la base du décompte établi par le salarié ou par l'employeur selon les entités. Ce document fait apparaître le nombre et les dates des journées travaillées ainsi que la quantification des jours de repos hebdomadaire, de congés payés et conventionnels ainsi que des JRTT.

Le décompte des jours travaillés fera l'objet d'un échange périodique entre le collaborateur et sa hiérarchie pour examiner la répartition de la charge sur la période, les amplitudes journalières habituellement pratiquées et la poursuite occasionnelle du travail en dehors de l'entreprise, et une bonne conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle
Ce suivi est de la responsabilité des établissements qui auront recours aux supports/outils adéquats.

Entretien Annuel

Un moment dédié au suivi du forfait en jours est prévu dans le cadre de l'entretien annuel professionnel. A cette occasion, la hiérarchie veillera à ce que la définition des objectifs du salarié soit cohérente avec une charge de travail raisonnable et le respect des plages de repos, tant quotidiens qu'hebdomadaires. Les points suivants seront impérativement abordés :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail du salarié,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et la mise en œuvre du droit à la déconnexion,
- la rémunération.

Ce bilan formel annuel est complété par un suivi régulier de la charge de travail tout au long de l'année à l'occasion des entretiens périodiques, qui se tiennent, de manière formelle ou informelle, entre un collaborateur et sa hiérarchie.

Dispositif d'Alerte

En cas de difficultés particulières ayant un impact potentiel sur le temps de travail et le temps de repos, qui n'auraient pas déjà été traitées à l'occasion de l'entretien annuel, tout cadre pourra émettre une alerte à l'attention de sa hiérarchie et/ou de son responsable ressources humaines et/ou saisir le Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement (DEA) existant.

Cette alerte sera de préférence formalisée par un courriel ou, si cela est possible, par le biais du support de suivi mensuel transmis au manager.

En cas de déclenchement de cette alerte, le salarié sera reçu dans les meilleurs délais. Cet entretien permettra un examen détaillé de la situation, l'identification des causes probables et la mise en place d'un plan d'actions pour y remédier (comportant par exemple l'allègement de certaines activités, des renoncements, l'aménagement de délais, de nouvelles priorisations, l'adaptation des objectifs, la prise de repos, la mise en place d'une aide personnalisée...). Ce plan d'actions sera formalisé et adressé au cadre concerné. Un point sur la mise en œuvre d'actions correctives et le bilan sera fait dans le mois suivant l'entretien.

Le déclenchement du dispositif d'alerte ne pourra en aucun cas être reproché au salarié. La Direction s'engage à ce que le déclenchement de ce dispositif d'alerte ne soit pas préjudiciable au salarié, et garantit notamment aucune conséquence sur l'évaluation et l'évolution professionnelle ultérieure du salarié.

Un bilan du dispositif d'alerte sera présenté en Commission de suivi du présent accord.

RS

h
SC 25
CN
W
a

CHAPITRE V/ DROIT A LA DECONNEXION ET NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

Article 23 – Droit à la déconnexion et nouveaux modes de travail

Les parties au présent accord conviennent que les évolutions récentes, en matière d'outils de communication numérique permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail, pouvant favoriser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, mais nécessitant aussi en contrepartie un strict encadrement des pratiques garantissant le respect de la sphère personnelle des salariés.

Ces nouvelles opportunités et ces règles d'accompagnement s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés du groupe NEW AREVA HOLDING relevant du champ d'application du présent accord. Elles exigent la mise en place effective d'un véritable droit à la déconnexion, tout en laissant la possibilité au salarié, en tenant compte de la nature de ses activités, de travailler à distance.

23.1 Droit à la déconnexion

Conformément à l'article L.2253-5 du Code du travail, les dispositions qui suivent, relatives au droit à la déconnexion, se substituent à celles prévues sur le même thème dans l'Accord sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe AREVA en France du 31 mai 2012.

- **Principes d'utilisation maîtrisée des nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication**

Les parties reconnaissent que les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à leur bon usage :

- respecter la qualité du lien social au sein des équipes,
- garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication,
- ne pas être un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes de travail, sachant que la communication orale, les entretiens individuels et les réunions d'équipe doivent prévaloir sur la messagerie électronique,
- et respecter le temps de vie personnelle du salarié et ne pas être utilisées en dehors des jours et des heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés ou de repos.

Le salarié dispose d'un « droit à la déconnexion ».

Afin de respecter son temps de vie personnelle, chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des jours et des heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés ou de repos, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront mises en œuvre (accidents graves, crises médiatiques, activations PUI/PPI...).

En dehors de telles situations, toute personne qui viendrait malgré tout à recevoir un courriel durant des heures ou des jours non ouvrés serait considérée comme ayant reçu ledit courriel la première heure ouvrée de travail du salarié suivant son envoi.

RES

ly

SE

26
CN

W
al

- **Suivi temporel des courriels**

Pour mémoire, dans le cadre de ce droit à déconnexion, AREVA dispose depuis 2012, au niveau du Groupe, d'un suivi mensuel du pourcentage des mails envoyés/reçus en dehors des heures ouvrées.

Dans le même esprit, les parties conviennent d'engager les actions nécessaires afin de maîtriser la planification des réunions, qui sauf circonstances exceptionnelles doivent se tenir dans les horaires collectifs habituels de chaque établissement.

Dans ce sens, des supports de sensibilisation seront établis et diffusés dans les six mois suivant la signature du présent accord, à destination du management et des salariés.

23.2 Nouveaux modes de travail, travail à distance

Tant les nouveaux outils informatiques que les organisations, plus souples et plus réactives, permettent au Groupe d'envisager de nouvelles formes de travail pouvant dans certaines conditions être décorellées des lieux habituels de travail.

- **Travail occasionnel à distance**

Dans certaines circonstances exceptionnelles et bien particulières, il peut être soit rendu difficile (contraintes de transport, neige...) soit inopportun (du fait de mission ou de déplacement) de se rendre sur son lieu de travail habituel. Afin de tenir compte de ces problématiques, plus ou moins sensibles selon les établissements, il est laissé la possibilité à la Direction de chaque entité ou à la hiérarchie d'autoriser de manière exceptionnelle et ponctuelle, les salariés à travailler sur un autre site du Groupe ou de leur domicile, sous réserve du respect des conditions suivantes :

- Compatibilité de l'activité professionnelle avec ce mode d'organisation du travail et degré d'autonomie suffisant,
- volontariat du salarié et accord de sa hiérarchie,
- limitation à une journée hebdomadaire (sauf circonstances le justifiant) et à un maximum de 5 jours par an.

- **Télétravail**

Le télétravail existe au sein du Groupe en vertu de l'Accord sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe AREVA en France du 31 mai 2012 et plus particulièrement son avenant de généralisation du 4 juillet 2013.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront au cours de l'année 2017 dans le cadre de la renégociation à venir des dispositions issues de l'accord QVT du 31 mai 2012. A cette occasion, les modalités pratiques du travail occasionnel à distance seront mises en œuvre et le dispositif télétravail sera réexaminé, en partant d'une enquête qualitative qui sera déployée auprès des télétravailleurs et de leur hiérarchie, sans remettre en cause la journée hebdomadaire du télétravail.

MS

h 27
CN W
a

CHAPITRE VI/ EVOLUTION DE L'ÉPARGNE TEMPS AU SEIN DE NEW AREVA

Au cours du deuxième trimestre 2017, une négociation de Groupe sur l'épargne temps au sein des sociétés de NEW AREVA sera engagée. Cette négociation portera notamment sur :

- D'une part la révision des modalités d'alimentation, d'abondement et de gestion des Comptes Epargne-Temps afin d'en limiter les provisions et d'autre part les modalités possibles d'harmonisation des Comptes Epargne-Temps existant dans le Groupe,
- La mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) qui donnerait la possibilité aux salariés de transformer une partie de leur épargne temps en revenu ou capital différé, assorti des avantages fiscaux propres à ce dispositif.

La Direction proposera aux Organisations Syndicales deux projets d'accords Groupe d'ici le mois d'avril 2017 d'une part sur le PERCO, d'autre part sur le Compte Epargne Temps.

RE3

by SE 28 CW
on OL

CHAPITRE VII/ DISPOSITIONS FINALES

Article 24 - Modalités de suivi et d'application de l'accord

Le suivi des conditions et modalités d'application du présent accord est assuré par les parties signataires dans le cadre d'une Commission de suivi. Cette commission est composée de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires de l'accord, dont le coordinateur syndical Groupe, ainsi que d'un nombre au plus égal de représentants de la Direction. La Commission de suivi se réunira une fois par semestre jusqu'en 2019.

Sur 2017 la commission suivra plus particulièrement les engagements concernant :

- Les recrutements externes
- La politique alternance
- La proportion d'ingénieurs et cadres optant pour un forfait aménagé ou le forfait de référence à 215

Sur la période 2017/2019, un suivi annuel des données et indicateurs suivants sera présenté :

- ROP NEW AREVA
- Cash-flow net NEW AREVA et par société
- Budget des révisions salariales
- Actions de formation
- Changement de classification
- Passage à temps réduit, avec conservation du forfait initial ou passage au forfait jours de référence sur une base de 215 jours
- Suivi temporel des courriels
- Mobilité entre société du Groupe en particulier entre société de rang 1 et de rang 2
- Bilan du dispositif d'alerte

Les indicateurs concernant le temps de travail, en particulier les budgets de révisions salariales, la formation, et les changements de classification seront suivis en fonction du choix retenu par le salarié au regard de sa durée du travail (forfait de référence initial, forfait de référence de 215 jours, forfait aménagé de 209 jours, forfaits jours réduits).

Au-delà de 2019, la Commission se réunira en cas de difficulté d'application ou d'interprétation du présent accord, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins une organisation syndicale représentative signataire, dans les 2 mois suivant cette demande.

Article 25 - Clause de rendez-vous

Les parties conviennent, en application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les organisations syndicales signataires 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 signataires représentatives au niveau du Groupe.

Article 26 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

RS

h

SE

29

EN

W
d

Article 27 - Révision et dénonciation

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

Il peut également être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par l'article L.2261-9 du Code du travail.

Article 28 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente dont un exemplaire « papier » original signé par les parties et un exemplaire enregistré sur support électronique.

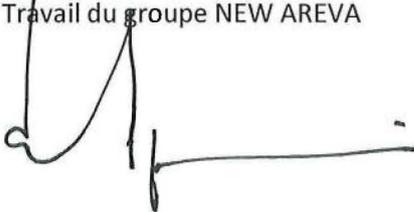
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à Courbevoie, le 31 mars 2017

Pour le groupe NEW AREVA :

François NOGUÉ

en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, Communication, Immobilier, Environnement de Travail du groupe NEW AREVA



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe NEW AREVA :

- CFDT représentée par

Jean-Pierre BARA

Stéphane CHAPUS


- CFE-CGC représentée par

Cyrille VINCENT



- CGT représentée par

Pierre Emmanuel JOLY



- CGT-FO représentée par

Cédric NOYER



- UNSA/SPAEN représentée par

Kaddour MISSERGHINI

Po


Annexe 2 : Participation Groupe et Retour à meilleure fortune (exemples)

Participation Groupe

Formule = 3% du ROP

Exemple avec un ROP de 368 M€

Réserve spéciale de participation (RSP) = 3% (368 M€) = 11 M€

En 2017, la RSP sera répartie en fonction de la présence entre les bénéficiaires soit dans l'exemple, un montant de près de 800€ par salarié.

Retour à meilleure fortune

Principe et formule : redistribuer aux salariés une partie de la différence constatée entre le cash-flow net réalisé et le cash-flow net budgété selon la formule suivante :

20% de la différence pour la première tranche de 100M€

10% de la différence pour la seconde tranche comprise entre 101 et 200M€

5% de la différence pour la 3^{ème} tranche comprise entre 201 et 400M€

Exemple : avec une différence entre le cash-flow net réalisé et le cash-flow net budgété : + 150 M€

Mesure de retour à meilleure fortune : 20% (100M€) + 10% (50M€) = 25 M€

La mesure de retour à meilleure fortune étant distribuée selon la même modalité que la participation Groupe, le montant par salarié serait de 1 800€ dans l'exemple.

RS

h se 32 CW d

Annexe 3 : Compensation à 100% du temps de travail supplémentaire

Entités	Forfait jours de référence initial*	Forfait jours de référence NEW AREVA 215 jours	Différentiel du nombre de jours de travail	Compensation différentiel 100%
LMC	217	215	-2	Maintien rémunération
TNI	216	215	-1	Maintien rémunération
TRIHOM	216	215	-1	Maintien rémunération
MAINCO	215	215	=	Maintien rémunération
AREVA TEMIS	214	215	1	0,46%
STMI – P3B	212**	215	3	1,41%
MSIS ASSISTANCE	212**	215	3	1,41%
AMALIS	213	215	2	0,93%
PNS	211**	215	4	1,98%
AREVA PROJETS	212	215	3	1,41%
STMI – P3A	209**	215	6	2,87%
EPRO	209	215	6	2,87%
AREVA BS	208	215	7	3,36%
SOVAGIC	206	215	9	4,36%
STMI – P2	203**	215	12	5,91%
AREVA NC SA	203	215	12	5,91%
AREVA Mines	203	215	12	5,91%
SET	203	215	12	5,91%

* applicable avant la signature du présent accord

** Calcul conformément à l'alinéa 6 de l'article 16.1 du présent accord.

RET

33
by se en W a

**Annexe 4 : Forfaits jours réduits. Exemples AREVA NC SA, AREVA BS et AREVA Projets (ex-ANP),
à titre informatif**

Il est rappelé que les salariés qui feront le choix de conserver leur durée de référence initiale*, il est convenu qu'ils pourront, dans leur société, demander à passer en forfait jours réduit par rapport au forfait initial figurant actuellement dans leur contrat de travail.

Forfait de référence NEW AREVA 215 jours		Forfait de référence AREVA NC initial* 203 jours		Forfait de référence AREVA BS initial * 208 jours		Forfait de référence AREVA Projet initial * 212 jours (ex - ANP)	
Forfait	Nombre de jours travaillés	Forfait	Nombre de jours travaillés	Forfait	Nombre de jours travaillés	Forfait	Nombre de jours travaillés
100%	215 jours	100%	203 jours	100%	208 jours	100%	212 jours
90%	193,5 jours	90%	182,5 jours	90%	187 jours	90%	190,5 jours
80%	172 jours	80%	162 jours	80%	166 jours	80%	169,5 jours
70%	150,5 jours	70%	142 jours	70%	145,5 jours	70%	148 jours
60%	129 jours	60%	121,5 jours	60%	124,5 jours	60%	127 jours
50%	107,5 jours	50%	101,5 jours	50%	104 jours	50%	106 jours

* applicable avant la signature du présent accord

BS

h s
CN Wa