

COGEMA
ACCORD RELATIF AUX SALAIRES DES
FORMATIONS LOCALES DE SECURITE (FLS)
EN REGIME 24 HEURES

PREAMBULE

La sécurité dans les établissements COGEMA de La Hague, Marcoule et Pierrelatte est assurée par des unités dénommées Formation Locale de Sécurité (FLS) dont les principales missions recouvrent :

- la lutte contre l'incendie,
- la protection physique des sites et le gardiennage (protection et contrôle des personnes et des biens, y compris des matières nucléaires),
- les premiers secours.

Une grande partie du personnel de la FLS travaille actuellement sous la forme d'un régime de travail particulier dit "24x48" conduisant à effectuer 81 à 83 postes de travail par an d'une durée de 24h45mn.

La durée de chaque poste comprend une période de repos couché dans des locaux aménagés, et la prise d'un repas, indemnisées à hauteur de 4h30 par application d'un barème forfaitaire.

Depuis le vote de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, un différend est apparu entre les organisations syndicales et la Direction de COGEMA sur la nature de la période de repos couché qui, selon les organisations syndicales, devrait dorénavant être considéré comme du temps de travail effectif dans le calcul de la durée du travail de ces salariés.

Afin de résoudre ce différend, la Direction de COGEMA a réuni les organisations syndicales le 31 mars 1999 en proposant de modifier leur régime de travail en créant un régime d'équivalence.

La mise en place de ce régime s'accompagnait d'une réduction de la durée du travail de cinq postes par an, d'un maintien de la rémunération, d'une douzaine d'embauches et de la modification de la prise de poste qui aurait été fixée à midi.

Les organisations syndicales ont exprimé leur désaccord sur cette proposition, en particulier sur la création d'un régime d'équivalence.

PH-L
GC

YJ SN JU PH

Cette proposition est devenue sans objet suite au vote de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail qui interdit la création d'un régime d'équivalence par un accord d'entreprise.

Compte tenu de l'évolution législative en la matière, la Direction de COGEMA a proposé au cours d'une réunion le 28 décembre, l'architecture générale d'un nouveau projet prenant en compte les suggestions des organisations syndicales et les souhaits exprimés par les salariés notamment le maintien de la prise de poste le matin et l'aménagement du régime actuel en conservant une organisation du temps de travail sous la forme de postes de 24 heures.

Au cours de trois réunions, tenues les 24 février, le 21 mars et 17 avril, certains aspects du projet, notamment les aspects concernant la rémunération, la reconversion, et un système de départ anticipé ont été précisés.

La Direction de COGEMA et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en place par voie d'accord les dispositions ci-dessous.

1. PERIMETRE DE L'ACCORD

1.1 Cadre juridique

Le présent accord tient compte de :

- la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,
- la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il annule et remplace tout accord ou partie d'accord existant au niveau de l'entreprise ou des établissements portant sur la durée du travail et l'organisation du temps de travail à la FLS.

1.2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société qui disposent d'un service FLS.

Ces dispositions concernent exclusivement le personnel de la FLS travaillant en régime de travail 24 heures.

2. REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES FLS EN REGIME 24 H

2.1 Durée du poste

La durée du poste de travail d'un salarié en régime 24 heures est fixée à 24 heures 30 minutes. Cette durée comprend le temps consacré aux repas, les périodes d'inactivité et les pauses légales d'une durée de 20 minutes toutes les 6 heures.

2.2 Réduction du nombre annuel de postes travaillés

Le nombre de postes moyen à effectuer dans le cadre d'une année est fixé à 67,7 (au lieu de 81 à 83 actuellement). Ce nombre est obtenu après déduction de l'ensemble des congés, du fractionnement et des jours de repos (RTT).

[Signature]
FH-L
GC

[Signature] SN JU PHT

Cette durée du travail, supérieure à la durée légale, permet par le paiement d'heures supplémentaires le maintien de la rémunération antérieure.

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail sera définie au niveau de chaque établissement en fonction de ses missions et de ses contraintes particulières. Toutefois, il est indispensable de fixer des principes communs permettant de concilier la baisse importante de la durée de travail et la nécessité de maintenir une efficacité suffisante dans le cadre d'une nouvelle organisation du temps de travail.

Ces principes généraux sont les suivants :

3.1. Organisation du temps de travail par cycle

Le temps de travail sera organisé sous forme de cycle déterminé au niveau de chaque établissement.

A titre indicatif, un cycle de 4 semaines correspondra à six gardes effectuées et au positionnement d'une RTT par cycle.

En tout état de cause, les RTT devront être positionnées à l'intérieur de chaque cycle de manière à ce que la réduction du temps de travail se réalise sur chaque cycle.

3.2. Ajustement des effectifs présents aux besoins définis localement

Les effectifs présents devront correspondre aux besoins de service selon les périodes (jour, nuit, week-end, jours fériés.).

3.3. Horaire du début du poste

L'horaire de début du poste n'est pas modifié par le changement de l'organisation.

4. CONGES PAYES ET POSTES DE RTT

4.1. Congés payés et fractionnement

Afin de tenir compte de la réduction du temps de travail, le nombre de postes de congés est fixé à 10 postes par an (correspondant à 26 jours ouvrés de congés payés au fractionnement et à la fête locale).

4.2. Congés supplémentaires

Les jours de congés d'ancienneté et pour événements familiaux se décomptent sur la base d'un tiers de poste pour un jour.

Ces congés supplémentaires éventuels viennent en déduction des 67,7 postes annuels.

4.3. Postes de RTT

Les postes de RTT (au nombre de 13,6) sont intégrés dans les cycles de travail.

GC 59 JU P_{HT}

5. EMPLOI

5.1. Embauches en contrat à durée indéterminée

Compte tenu des modifications d'organisation à effectuer, les recrutements nécessaires seront définis au niveau de chaque établissement.

Ces embauches s'effectuent en horaire normal, en horaire normal décalé avec une durée de poste pouvant aller jusqu'à 12 heures par jour, en 2x8 ou en régime 24 heures.

5.2. Période transitoire

Lors du changement d'organisation, il pourra être nécessaire d'embaucher par ailleurs des salariés sous la forme de contrats à durée déterminée.

Ces salariés pourront se porter candidats pour une embauche définitive et bénéficieront d'une priorité par rapport à d'autres candidatures extérieures au groupe.

6. REMUNERATION

6.1. Principes

La réduction de la durée du travail des salariés en 24 heures s'effectuera sans baisse de la rémunération actuelle, hors versements liés à des remboursements de frais (paniers, points de transports) dont le nombre sera adapté à la nouvelle durée du travail.

Dans ce cadre, la structure de la rémunération sera modifiée et sera dorénavant composée des éléments suivants qui se substituent intégralement à la structure existante :

- salaire de base (pour une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures),
- heures supplémentaires (sur la base de 1,58 heure par semaine),
- prime d'ancienneté (s'il y a lieu),
- 13^{ème} mois,
- forfait régime 24 heures,

S'y ajoute pour l'encadrement, une prime de Chef de Groupe ou de Chef de Brigade qui se substitue aux éléments actuels de salaire propres à ces catégories.

La structure de la rémunération étant un élément essentiel du contrat de travail, un avenant sera proposé à chaque salarié concerné.

6.2. Salaire de base

Le salaire de base actuel sera revalorisé de :

- 800 F pour les agents de sécurité et les Chefs de Groupe,
- 1 000 F pour les Chefs de Brigade.

Le salaire de base correspond à une durée de travail de 35 heures.

[Signature]

PH-L

GC SA JU PR

6.3. Heures supplémentaires

Le forfait d'heures supplémentaires comprend une majoration de 25 % par application anticipée du taux prévu à partir du 1^{er} janvier 2001.

6.4. Prime de poste du régime 24 heures

La nouvelle prime de poste du régime 24 heures est fixée à 2 855 F par mois. Elle évoluera en fonction des augmentations générales de salaire et des mesures individuelles au travers d'un coefficient individuel. Ce coefficient individuel est augmenté au 1^{er} janvier de chaque année, du taux de promotion moyen attribué à cette date au personnel mensuel si le salarié a travaillé en poste au cours de l'exercice précédent.

La prime de poste compense notamment les jours fériés travaillés.

6.5. Primes spécifiques à l'encadrement

La prime Chef de Groupe est fixée à 750 F par mois.

La prime Chef de Brigade est fixée à 2 530 F par mois.

Ces primes évoluent selon les mêmes règles que la prime de poste.

7. RECONVERSION DES SALARIES FLS A 40 ANS

Le changement de métier à 40 ans avait été mis en place notamment pour faciliter le recrutement de jeunes et disposer ainsi en permanence de personnel apte physiquement à exercer la fonction de pompiers.

Cette disposition est revue pour rendre possible un allongement de carrière sous réserve que la condition physique des intéressés permette leur maintien dans le métier.

A titre expérimental jusqu'au 30 juin 2003, la reconversion du personnel FLS âgé de 38 à 42 ans s'effectuera sur volontariat.

Durant cette période, des groupes de travail constitués au niveau des établissements seront chargés d'une étude sur les filières de reconversion et les évolutions possibles dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les moyens d'incitation à la mobilité (formation...).

Les conclusions des groupes de travail seront présentées à la Commission Emploi-Formation de chaque Etablissement.

Un test destiné à vérifier l'aptitude physique du personnel sera mis en place.

Pour le personnel actuellement à l'effectif, ce test concernera les salariés dont le contrat à la date du présent accord comporte une clause de reconversion à 40 ans. Il sera passé lorsque ce personnel atteindra l'âge de 42 ans.

Ce test prévu selon une périodicité à définir aura pour but de vérifier la possibilité de continuer à exercer ce métier au-delà de l'âge de 42 ans. Si le résultat de celui-ci s'avère négatif, COGEMA s'engage à assurer la reconversion du personnel concerné par priorité dans l'Etablissement ou à défaut dans l'Entreprise.

PH-L

GS

D

SN

JU

PHT

8. CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Les salariés travaillant ou ayant travaillé à la FLS en régime 24 heures bénéficient d'une anticipation par rapport à l'âge de liquidation de la retraite à condition d'avoir travaillé un minimum de cinq ans dans ce régime. La durée de l'anticipation se calcule en jours calendaires, selon un barème progressif (1) en fonction de la durée totale du temps passé en régime 24 heures :

0 à 10 ans	12 jours par an
10 à 15 ans	15 jours par an
15 à 20 ans	18 jours par an
20 à 25 ans	21 jours par an
25 ans et plus	24 jours par an

(1) Ce barème, initialement uniforme, a été amélioré pour tenir compte du fait que l'ensemble des organisations syndicales ont exprimé l'intention de signer le présent accord.

Pendant la durée de l'anticipation, le bénéficiaire perçoit une indemnité à caractère de salaire égale à 100 % de la rémunération versée au cours de ses douze derniers mois d'activité hors remboursements de frais et éléments de salaire exceptionnels. Il pourra choisir d'allonger sa période d'anticipation ce qui aura pour conséquence de réduire son indemnisation à due concurrence. L'anticipation est conservée en cas de changement de régime de travail.

En cas de cumul avec des droits à préretraite services continus/travaux pénibles, l'anticipation acquise au titre du régime 24 heures augmentera la durée de préretraite services continus/travaux pénibles selon la formule ci-après :

$$PRS = \frac{A \times (65 - LR)}{5}$$

dans laquelle :

PRS = durée de préretraite supplémentaire
 A = anticipation acquise au titre du régime 24 heures à la FLS
 LR = âge de liquidation de la retraite.

En tout état de cause, l'anticipation acquise ne pourra avoir pour effet d'entraîner un départ avant l'âge de 55 ans.

9. CLAUSE DE SAUVEGARDE

Dans le cas où des dispositions d'ordre législatif, conventionnel ou réglementaire auraient pour conséquence de rendre inapplicable une ou plusieurs dispositions de l'accord, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais afin de réviser l'accord pour le rendre conforme aux nouveaux textes.

10. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

PH-L

GC

SN JU P45

11. DATE D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2000.

Toutefois, la mise en place définitive de ce nouveau régime de travail en matière d'organisation pourra s'effectuer de manière progressive. Cette période transitoire ne pourra excéder un an.

12. COMMISSION DE SUIVI

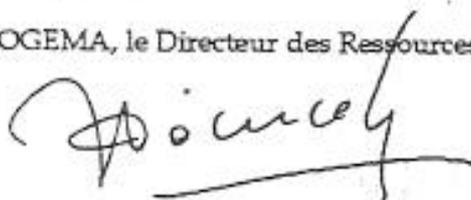
Une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire se réunira chaque année.

13. FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy, le 22.06.00

Pour COGEMA, le Directeur des Ressources Humaines



Signé : J.-P. COURCELLE

Pour la CFDT

P. TANGUY



Pour la CFE/CGC, G. CHUPIN



Pour la CGT/FO

Y. PERROTTE



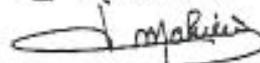
Pour la CFTC

PH. LEFRANCOIS



Pour la CGT

S. RAHIB



Pour le SPAEN

J. UGHETTO



