



ACCORD SUR L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ETABLISSEMENT AREVA NC MELOX

Entre la société AREVA NC SA, Etablissement MELOX, représentée par son Directeur,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives soussignées représentées par leurs délégués syndicaux,

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre du projet de fusion de MELOX SA dans AREVA NC SA, les Organisations syndicales représentatives soussignées et la Direction de Mélox se sont rencontrées afin de mettre en adéquation les actuels horaires, cycles et durées annuelles du travail des régimes de travail en place sur le site de Mélox avec l'accord d'Entreprise, ci-après désigné « accord central », relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au sein de la société AREVA NC, signé le 15 juin 2000, et désormais applicable sur l'établissement.

Le présent accord définit donc les modalités pratiques d'application de cet accord central, par catégories de personnel et définit le nombre de jours de travail désormais dû par chaque salarié en fonction de son régime de travail, et par voie de conséquence, le nombre de « Jours de Réduction du Temps de Travail » dits « JRTT » dont il pourra bénéficier.

E-L
JPB
Re
Jm

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement de MELOX, présents à la date de signature de l'accord et aux futurs embauchés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.

Les cadres dirigeants sont exclus du champ d'application du présent accord.

ARTICLE 2 – PRINCIPES GENERAUX

2.1 Caractère collectif du présent accord

L'accord d'établissement a pour objet principal de définir les régimes actuels de travail dans le cadre de l'application de l'accord 35h AREVA NC SA du 15 juin 2000. Dans cet esprit, les horaires qui sont définis gardent un caractère collectif général.

Ainsi, l'ensemble des salariés de l'Etablissement est soumis à l'horaire collectif du régime de travail dont il ressort à la seule exclusion des cadres relevant de l'article 4 ci-après.

Néanmoins, en dérogation à la règle de l'horaire collectif, des horaires individualisés pourront être actés dans le respect de la réglementation en vigueur.

Enfin, en fonction des spécificités de service, des adaptations pourront être nécessaires. Elles feront alors l'objet d'une définition d'horaires spécifiques pour lesquels le Comité d'Etablissement sera consulté. Il en est de même des organisations collectives futures dont la création n'est pas prévue pour le moment mais dont la nécessité pourrait apparaître dans le cadre de l'évolution industrielle de l'Etablissement.

2.2 Période de référence annuelle

La période de référence annuelle concernant la gestion du temps de travail et le décompte des JRTT est l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

2.3 Organisation du travail à la semaine ou en cycle

Les différents horaires décrits ci-après font apparaître un recours fréquent à la notion de cycle de travail.

Les, les cycles devront respecter la règle de la répétitivité de l'organisation du travail d'un cycle à l'autre.

Lorsqu'un cycle prévoit des semaines d'amplitude inégale incluant des jours de repos de manière périodique, ces jours n'ont pas la qualité de JRTT mais de jour de repos dans le cycle.

2.4 Mode de calcul des JRTT

Pour chaque régime de travail, il est fixé une durée de travail journalière de référence. En cas de durées journalières inégales, par exemple pour le travail posté, la durée journalière de référence est la moyenne pondérée sur le cycle.

En référence à l'accord central, le quotient entre la durée annuelle du travail exprimée en heures, et cette durée journalière de référence, donne le nombre de jours de travail que doivent les salariés dans le régime considéré.

Le régime de travail donne par ailleurs un nombre potentiel de journées de travail. Lorsque ce nombre est supérieur au nombre de jours dû par le salarié, la différence constitue le nombre de JRTT alloués au régime de travail considéré.

Les JRTT pourront être posés par journée entière ou par demi-journée.

Les salariés pourront également poser leur JRTT en heures, dans la limite maximum de 3 JRTT par année civile pour les salariés postés (2X8, 5X8 ou 7X8) ou dans la limite de 1 JRTT par année civile pour les salariés à la journée.

Ces JRTT correspondent aux jours cités dans les articles 3.5 et 4.6 de l'accord central AREVA NC SA.

2.5 Répartition des JRTT

Le principe fixé dans l'accord central AREVA NC SA est une fixation des JRTT en partie par l'employeur et en partie par le salarié.

Les principes retenus dans le présent accord sont les suivants :

4 JRTT maximum fixés par l'employeur (JRTT Direction); les autres JRTT sont positionnés par les salariés et validés par la hiérarchie en fonction des impératifs de service, conformément aux pratiques en place sur l'établissement.

Les dates retenues pour les JRTT Direction du personnel à la journée seront communiquées au plus tard en audience des délégués du personnel de décembre de l'année précédente. A titre exceptionnel, deux de ces JRTT Direction pourront être accolés.

Les JRTT Direction ne pourront être modifiés ultérieurement qu'en cas de situation exceptionnelle et avec accord du comité d'établissement qui serait alors consulté à cet effet.

Pour les salariés postés en service continu, l'ensemble des JRTT est à l'initiative du salarié après validation de la hiérarchie, conformément aux pratiques en place sur l'établissement.

2.6 Enregistrement du temps de travail

Le décompte du temps de travail des salariés en horaire variable est effectué par pointage sur le logiciel de gestion des temps et des activités.

En ce qui concerne les autres salariés mensuels (ETAM) postés ou non, ainsi que les cadres postés, le pointage sur le logiciel de gestion des temps et des activités permet par défaut, d'enregistrer l'horaire théorique de travail.

En ce qui concerne les cadres au forfait Jour, le pointage sur le logiciel de gestion des temps et des activités permet de décompter le nombre de journées travaillées, ceci afin de gérer leur forfait de jours.

E-L
SPB RC
du

ARTICLE 3 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les données suivantes arrêtées dans l'accord central AREVA NC SA doivent être prises en compte dans les différentes formes d'organisation qui sont mises en place.

La référence annuelle correspondant à 35 heures en moyenne est de 1 596 heures par an (journée de solidarité comprise).

3.1 Personnel mensuel en horaire normal (HN et HVA)

Organisation du travail :

En application de l'accord central AREVA NC SA, la durée annuelle du travail est fixée à 1 582h heures par an (journée de solidarité comprise), correspondant à 34,7 centièmes hebdomadaires.

L'organisation de base est de 5 jours de 7,60 centièmes par semaine, soit 38h. Ainsi, le nombre annuel de jour de travail est de 208 jours (1582h / 7,60 par jour).

Une note précisant les horaires de travail journaliers est affichée en permanence dans les locaux de l'Etablissement, conformément à la réglementation en vigueur.

Le calcul théorique retenu est le suivant :

52,18 semaines x 5 jours = 260,9 jours de travail potentiels desquels on déduit 35 jours (25 jours de congés payés, 1 jour de fractionnement collectif, 8 jours fériés tombant sur un jour ouvré, 1 jour Entreprise)
→ 260,90 jours - 35 jours = 225,90 jours

En comparant ce résultat aux 208 jours, ceci dégage 17,8 jours de JRTT en moyenne, arrondis à 18 jours.

Le nombre de JRTT est recalculé tous les ans et est communiqué à chaque fin d'année en fonction du calendrier n+1.

Ces JRTT seront répartis chaque année civile de la manière indiquée à l'article 2.5.

3.2 Personnel en horaire discontinu 2x8

Organisation du travail :

L'organisation de base sur un cycle est de 4 semaines de 18 postes de 8h50 centièmes.

Une note précisant les horaires de travail journaliers est affichée en permanence dans les locaux de l'Etablissement, conformément à la réglementation en vigueur.

Le nombre de postes dus par le salarié : 1568h (horaire cible) / 8,5 = 184,47 postes.

Le calcul théorique retenu est le suivant :

E-L
JPD
RC
oul

52,18 semaines / 4 = 13,045 cycles x 18 postes = 234,81 jours de travail potentiels desquels on déduit 37 jours (25 jours de congés payés + 1 jour de fractionnement collectif + 2 jours de congés 2x8 + 8 jours fériés tombant sur un jour ouvré + 1 jour Entreprise)

→ 234,81 jours – 37 jours = 197,81 jours

En comparant ce résultat aux 184,47 postes, ceci dégage 13,34 JRTT, arrondis à 13,5 JRTT

Le nombre de JRTT est recalculé tous les ans et est effectué à chaque fin d'année en fonction du calendrier n+1.

Ces JRTT seront répartis chaque année civile de la manière indiquée à l'article 2.4.

3.3 Personnel en horaire continu 3x8 - 5 Equipes (5x8)

L'organisation de base sur un cycle est de 10 semaines de 42 postes de 8h50 centièmes h
Le nombre de postes dus par le salarié : 1532h (horaire cible) / 8,5h = 180,23 postes.

Une note précisant les horaires de travail journaliers est affichée en permanence dans les locaux de l'Etablissement, conformément à la réglementation en vigueur.

Le calcul théorique est le suivant :

52,18 semaines / 10 = 5,22 cycles x 42 postes = 219,16 jours de travail potentiels desquels on déduit 34 jours (25 jours de congés payés + 1 jour de fractionnement collectif + 6 jours de congés 5x8 + 1 jour Entreprise + 1, forfait compensateur (9h))

→ 219,16 jours – 34 jours = 185,15 jours

En comparant ce résultat à 180,23 postes, ceci dégage : 4,82 JRTT, arrondis à 5 JRTT.

Ces JRTT seront répartis chaque année civile de la manière indiquée à l'article 2.4.

3.4 Personnel en horaire 3x8 - 7 Equipes (7x8)

L'organisation de base sur un cycle est de 14 semaines de 60 postes de 8h50 centièmes (10 semaines en régime 5x8 et 4 semaines en régime 2x8)

Le nombre de postes dus par le salarié : 1542,3 h (horaire cible) / 8,5h = 181,4 postes.

Les modalités d'utilisation et de recours au 3X8 – 7 équipes seront définies par accord ou note de Direction.

Une note précisant les horaires de travail journaliers est affichée en permanence dans les locaux de l'Etablissement, conformément à la réglementation en vigueur.

Le calcul théorique est le suivant :

52,18 semaines / 14 = 3,73 cycles x 60 postes = 223,63 jours de travail potentiels desquels on déduit 34 jours (25 jours de congés payés + 2 jours fériés + 1 jour de fractionnement collectif + 5 jours de congés 7x8 + 1 jour Entreprise)

→ 223,63 jours – 34 jours = 189,63 jours.

En comparant ce résultat 181,4 postes, ceci dégage : 8,2 JRTT, arrondis à 8 JRTT.

Ces JRTT seront répartis chaque année civile de la manière indiquée à l'article 2.4.

3.5 Personnel mensuel au forfait

Le personnel mensuel rémunéré au forfait heures bénéficie du même nombre de JRTT que le personnel mensuel en horaire normal.

Le forfait est calculé sur un nombre d'heures hebdomadaires dépassant l'horaire de référence qui peut être au nombre de 1, 2 ou 3 heures.

Le cas échéant, si le forfait annuel d'heures supplémentaires est atteint, les heures sont ensuite systématiquement récupérées.

ARTICLE 4 – INGENIEURS ET CADRES

4.1 Ingénieurs et Cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes (ISE)

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions et des responsabilités nécessitent leur présence à l'horaire collectif d'embauche et de débauche des personnels mensuels qu'ils encadrent ou accompagnent

Ces cadres sont donc liés à l'horaire collectif sans pouvoir bénéficier de l'autonomie horaire des cadres visés au paragraphe suivant.

Ces cadres sont en régime 3X8 7 équipes dont l'organisation du temps de travail est décrite à l'article précédent.

4.2 Ingénieurs et Cadres soumis à une convention de forfait annuel en jours

Du fait de leur statut de cadre autonome, les Ingénieurs et Cadres disposent d'une liberté d'organisation de leur emploi du temps et de leur journée de travail.

En effet, la nature de leurs fonctions et leurs missions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, raison pour laquelle leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

C'est pourquoi au regard des responsabilités qu'ils exercent et de leur degré d'autonomie, leur durée de travail est gérée en fonction du nombre de jours travaillés, nombre limité à 203 jours par an, congés individuels non déduits et journée de solidarité incluse.

Le calcul théorique est le suivant :

365 jours calendaires – 104 jours de week-end (samedis et dimanches) – 8 jours fériés tombant sur un jour férié – 25 jours de congés payés – 1 jour de fractionnement collectif – 1 jour Entreprise = 226 jours

→ 226 jours – 203 jours = 23 jours de repos (JRTT) en moyenne

Le nombre de JRTT est recalculé tous les ans et est effectué à chaque fin d'année en fonction du calendrier n+1.

Ces JRTT seront répartis chaque année civile de la manière indiquée à l'article 2.4.

E.L
JPB

RC
SM

Le temps de travail de ces salariés est donc décompté en jours.
Ils doivent impérativement bénéficier du repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux jours de travail et du repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Afin de veiller au respect de la durée du repos quotidien et hebdomadaire des cadres au forfait jours, la hiérarchie apporte une attention particulière à leur durée de repos au travers d'un suivi régulier de la charge et de l'organisation du travail, en vue d'assurer une bonne répartition du travail dans le temps et une amplitude de travail raisonnable

De manière plus générale et afin de garantir au mieux la protection et la sécurité au travail des cadres au forfait jours, les principes suivants sont définis :

- Sauf exception, aucune réunion ne devra débuter avant 7h45 du matin ni se terminer dans la mesure du possible après 18h30.
- La durée hebdomadaire maximale des cadres sera assurée dans le cadre d'une amplitude de travail raisonnable.

Les responsables hiérarchiques veilleront à mettre en place des organisations et des modes de fonctionnement compatibles avec ces objectifs

A l'occasion de l'entretien annuel, un point sera fait entre le cadre et son responsable sur la réalité et l'adéquation entre son temps de travail et sa charge de travail, ainsi que sur les respects des dispositions ci-dessus.

Ainsi, seront notamment évoqués lors de cet entretien, l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération de l'intéressé.

ARTICLE 5 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément à l'article 4.2.5.2 du dispositif conventionnel AREVA NC SA du 6 mars 2012, il est acté au niveau de l'Etablissement :

Les heures supplémentaires effectuées par le personnel mensuel au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont récupérées par principe. A la demande du salarié (exprimée au plus tard dans le mois suivant l'exécution de ces heures), elles peuvent être payées.

Lorsque l'heure supplémentaire est récupérée, la majoration associée est également récupérée. Lorsque l'heure supplémentaire est payée, la majoration associée est également payée.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION

6.1 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

6.2 Révision de l'accord

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

E.L.
SPB ac
dnc

6.3 Dénonciation de l'accord

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer dans les conditions légales de l'article L.2261-9 du code du travail.

ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT LEGAL

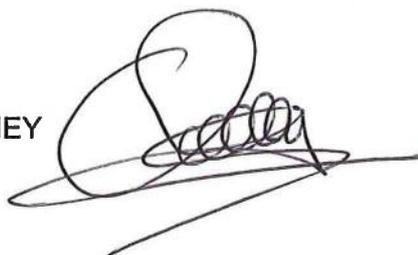
Le présent accord sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, préalablement au dépôt.

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

Il fera également l'objet d'une communication auprès de chaque établissement compris dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Marcoule en 2 exemplaires originaux, le 8/01/14

Pour AREVA NC Etablissement MELOX, Jean marc LIGNEY



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

La CFDT, Jean pierre BARA



La CFE-CGC, thierry BUGEA

La CGT, Eric LEMETAIS



L'UNSA/SPAEN, rené CHEMOUNI

