

ACCORD SUR LE SECTEUR RADIOPROTECTION DE L'ETABLISSEMENT DE LA
HAGUE

Entre

- AREVA NC SA, Etablissement de LA HAGUE, représenté par Pascal AUBRET,

d'une part,

Et

- les **Organisations Syndicales** ci-après signataires représentées par leurs délégués syndicaux respectifs ou des personnes dûment mandatées,

d'autre part,

PREAMBULE

Les équipes radioprotection jouent un rôle essentiel dans la bonne marche quotidienne de l'usine. Indépendantes de la production, elles sont garantes du bon respect des règles de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants et donc de la santé et de la sécurité des salariés.

Pour répondre aux demandes de certaines organisations syndicales et poursuivre le travail engagé par la Direction depuis plusieurs mois pour améliorer l'attractivité du métier de radioprotectionniste, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont convenu du présent accord.

Celui-ci vise à donner de meilleures perspectives d'évolutions de carrière au sein de ce secteur, en donnant plus de visibilité sur les parcours de formation, en améliorant les conditions de formation et en mettant en œuvre un accompagnement personnalisé.

ARTICLE 1 – GREEMENT DES EFFECTIFS AU NOMINAL

La direction souhaite gérer les effectifs au nominal du secteur radioprotection dans toutes les équipes et pour l'ensemble des régimes de travail en tenant compte des contraintes d'embauche liées à la politique du groupe en matière de recrutement.

PA

PDA

MP

SG A.B

A.D

ARTICLE 2 – FORMATION PREMIER NIVEAU DE RADIOPROTECTION - PNR

ARTICLE 2.1 - ACCES A LA FORMATION PNR

Les parties conviennent d'accepter toutes les demandes d'inscription à la formation Premier Niveau de Radioprotection des salariés du secteur dans une limite de 5 formations PNR par an. Six salariés maximum pourront accéder à la remise à niveau préalable au passage des tests probatoires.

La sélection des candidatures à la formation se fera en fonction des résultats obtenus aux tests probatoires Premier Niveau de Radioprotection. Dans le cas où il y aurait plus de demandes que de formations possibles, le salarié n'ayant pas été retenu mais ayant obtenu la note minimale d'acceptation sera prioritaire l'année suivante pour cette même formation.

ARTICLE 2.2 - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Un accompagnement personnalisé de formation sera réalisé afin que l'ensemble des salariés du secteur atteigne au moins le Premier Niveau de Radioprotection :

- Chaque salarié sera accompagné d'un tuteur.
- Un parcours de formation, adapté au rythme d'acquisition de chaque salarié, sera mis en place pour une durée de 12 à 18 mois afin de préparer au mieux le Premier Niveau de Radioprotection, dans le cadre d'un compagnonnage.
- Il sera préconisé que le salarié ait au moins deux Autorisations d'Exercer (AE 1 et AE 2) afin de faciliter le déroulement de la formation.

Le salarié devra réussir le test probatoire pour suivre la formation PNR.

ARTICLE 2.3 - CONDITIONS DE LA FORMATION PNR

La formation se déroulera pendant 2 mois. Il est prévu, à ce titre, un maintien de la rémunération initiale du salarié (hors paniers et transports éventuels) et de ses congés.

En outre, le maintien des RTT selon le régime de travail initial est prévu, ainsi que la transformation des RTT cyclés en RTT libres. Le salarié sera, lors de la formation, en mission et bénéficiera du remboursement de ses frais de repas et de déplacement selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

La direction s'engage à garantir au salarié diplômé du PNR un niveau de classification au minimum égal à 3.1 dans l'année suivant l'obtention du diplôme.

ARTICLE 3 – FORMATION TECHNICIEN EN RADIOPROTECTION - TR

ARTICLE 3.1 - ACCES A LA FORMATION TR

Les parties conviennent que toutes les demandes d'inscription à la formation de Technicien en Radioprotection seront acceptées dans la limite de 5 formations TR par an.

La priorisation des candidatures pour la remise à niveau préalable au passage du test probatoire à la formation TR s'effectuera en fonction des souhaits formulés lors des EAP, des besoins et des compétences par secteur.

Toute nouvelle demande de la part d'un salarié ayant fait acte de candidature plusieurs fois, sera étudiée avec attention, le nouveau refus sera motivé par la hiérarchie. Six salariés maximum pourront accéder à la remise à niveau préalable au passage des tests probatoires.

A l'issue de cette remise à niveau, une priorisation des salariés s'effectuera en fonction des résultats obtenus aux tests probatoires Technicien en Radioprotection avec l'assurance pour le salarié non sélectionné, à cause du nombre restreint de formation, d'être prioritaire l'année suivante si ce dernier a obtenu la note minimale d'acceptation.

Il sera proposé au salarié la possibilité d'utiliser son Compte Personnel de Formation - CPF pour suivre la formation TR afin de parvenir à une solution de financement la plus optimisée possible. L'utilisation du CPF par plusieurs salariés pourra permettre d'accepter une inscription d'un 6^{ème} candidat.

En cas de refus d'utilisation du CPF, la formation sera financée sur le budget du plan de formation.

ARTICLE 3.2 - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Un accompagnement des salariés est prévu afin de maximiser leurs chances de réussite.

En amont de la formation TR, les salariés suivront, sur une année scolaire (un jour par semaine) une formation interne de remise à niveau en mathématiques, physique et chimie.

Le salarié devra réussir le test probatoire pour suivre la formation TR.

ARTICLE 3.3 - CONDITIONS DE LA FORMATION TR

La formation se déroulera pendant 6 mois dont 1 mois sera consacré à un stage en entreprise. Lors de cette formation, le salarié bénéficiera d'un maintien de sa rémunération initiale (hors paniers et transports éventuels) et de ses congés. Il aura également le maintien de ses RTT selon son régime de travail initial avec la transformation de ses RTT cyclés en RTT libres. Le salarié sera en mission et bénéficiera à ce titre du remboursement de ses frais de repas et de déplacement selon les règles en vigueur dans l'entreprise. Le salarié bénéficiera en outre du maintien de ses droits CAFC de l'année.

Le salarié en formation sera remplacé par un autre salarié en Contrat à Durée Déterminée. Dans la mesure du possible une période de recouvrement sera prévue.

ARTICLE 3.4 - PERSPECTIVES D'EVOLUTION APRES OBTENTION DU TR

A l'issue de cette formation, le salarié diplômé pourra évoluer vers un poste d'Adjoint Chef de Quart ou Adjoint Responsable d'Echelon en fonction des postes disponibles dans le secteur.

 La direction garanti au salarié diplômé du TR un niveau de classification au minimum égal à 3.2 dans l'année suivant l'obtention de son diplôme. A l'issue, la direction garanti au salarié, dont l'implication est reconnue, un passage au niveau 3.3 dans les 18 mois. Le refus sera motivé par la hiérarchie.

ARTICLE 4 – FORMATION TECHNICIEN SUPERIEUR EN RADIOPROTECTION - TSR

ARTICLE 4.1 - ACCES A LA FORMATION TSR

Cette formation permet d'accéder à un diplôme reconnu au niveau national.

La priorisation des candidatures pour la remise à niveau préalable au passage du test probatoire du TSR s'effectuera en fonction des souhaits formulés lors des EAP, des besoins et des compétences par secteur.

Après le passage des tests probatoires, les salariés seront sélectionnés en fonction des résultats obtenus aux tests probatoires TSR.

Il sera proposé au salarié la possibilité d'utiliser son Compte Personnel de Formation - CPF pour suivre la formation TSR, afin de parvenir à une solution de financement la plus optimisée possible. L'utilisation du CPF par plusieurs salariés pourra permettre d'accepter un candidat supplémentaire. La Validation des Acquis de l'Expérience – VAE est possible pour accéder à la formation.

ARTICLE 4.2 - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Afin de maximiser ses chances de réussite, le salarié bénéficiera d'un accompagnement interne d'une durée de 3 ou 4 mois pour une remise à niveau en mathématiques et en physique.

Le salarié devra réussir le test probatoire pour suivre la formation TSR.

ARTICLE 4.3 - CONDITIONS DE LA FORMATION TSR

La formation se déroulera sur une année scolaire. Pendant cette formation, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération initiale (hors paniers et transports éventuels) et de ses congés.

Ses RTT seront maintenues selon son régime de travail initial et ses RTT cyclés seront transformés en RTT libres.

Le salarié aura le droit à 1,5 jour d'autorisation d'absence avec solde (AAS) afin de lui permettre de s'installer en début de formation. En outre, lorsqu'une phase de formation se termine le jeudi soir, le salarié aura le droit à un jour d'AAS pour le vendredi.

En période de vacances scolaires, le salarié devra poser des congés si ce dernier n'est pas présent sur l'établissement.

Le salarié sera en mission et bénéficiera à ce titre d'un remboursement forfaitaire par jours calendaires au centre de formation correspondant aux « grands déplacements » selon le barème en vigueur dans l'entreprise (comprenant ses repas et son hébergement), incluant la veille et le lendemain de la phase de formation. Il bénéficiera également d'un remboursement d'un trajet A/R SNCF par mois.

Les parties conviennent que le remplacement du salarié en formation sera assuré par un salarié en Contrat à Durée Déterminée. Dans la mesure du possible une période de recouvrement sera prévue.

ARTICLE 4.4 - PERSPECTIVES D'EVOLUTION

A l'obtention du diplôme, le salarié titulaire du TSR verra la reconnaissance de son diplôme par le passage au niveau 4.1.

Conformément à la réglementation en vigueur dans la Convention Collective applicable à l'entreprise, il passera au niveau 4.2, 6 mois après et au niveau 4.3, 18 mois après.

Le salarié diplômé du TSR pourra en outre évoluer vers un poste d'Adjoint Responsable d'Echelon ou de Responsable d'Echelon en fonction des postes disponibles au moment de l'obtention du diplôme.

ARTICLE 5 – ALTERNANTS

Les parties conviennent de maintenir le fort niveau d'alternants dans ce secteur en vue d'alimenter un vivier pour de futurs recrutements sur le site ou le bassin d'emploi. A ce titre, les alternants bénéficieront d'une préparation à leur soutenance mais également de cours particuliers en interne en fonction des difficultés rencontrées et des motivations de l'alternant.

De plus, les alternants bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas d'ouverture de poste par rapport à des candidatures extérieures au groupe.

ARTICLE 6 – EVOLUTION DU POSTE DE TECHNICIEN SUPERIEUR HORAIRE NORMAL

La dénomination du poste de TSHN sera modifiée. En effet, les parties conviennent du remplacement du poste de TSHN par le poste d'Adjoint Responsable d'Echelon.

A ce titre, comme c'est le cas pour les Adjoints Chefs de Quart postés qui remplacent le Chef de Quart, l'Adjoint Responsable d'Echelon qui assurera les fonctions de Responsable d'Echelon bénéficiera du paiement d'une prime de transport et éventuellement d'heures supplémentaires si celles-ci sont nécessaires à la tenue du poste.

Lors de l'absence du Responsable d'Echelon, il est convenu que l'Adjoint Responsable d'Echelon assurera toutes les prérogatives de ce dernier.

A long terme, si le volume des heures supplémentaires devient trop important pour les Adjoints Responsables d'Echelon il serait envisagé un passage à un forfait heures supplémentaires. Cette mesure n'est pas nécessaire actuellement compte tenu du faible volume d'heures supplémentaires effectuées par les Adjoints Responsable d'Echelon.

La direction garantit aux salariés positionnés sur un Poste d'Adjoint Responsable d'Echelon dont l'implication est reconnue un niveau de classification au minimum égal à 4.1. Le refus sera motivé par la hiérarchie.

TA

PDA

MP

SG AB AD

ARTICLE 7 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'entreprise AREVA NC SA en son établissement de la Hague.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de sa signature, sous réserve de l'absence d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

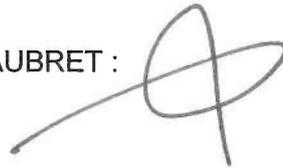
Le présent accord, pendant la durée de son application, pourra faire l'objet d'une révision. Tout accord portant révision sera conclu conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivants du Code du Travail.

ARTICE 9 – PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Fait à Herqueville, le **- 7 JUIN 2016**

Pour AREVA NC SA, Etablissement de La Hague, Pascal AUBRET :



Pour le syndicat CFDT,

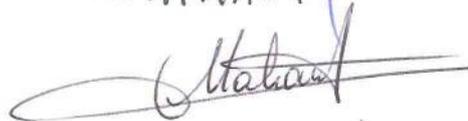
A. BAUDRY

Pour le syndicat CFE-CGC,

A. DUPONT

Pour le syndicat CGT,

P. MAHAUT



Pour le syndicat FO,

Pascal DIAZ ANILLO



Pour le syndicat UNSA/SPAEN,

Stéphanie GEORIS

