



Centre nucléaire de production d'électricité  
de Belleville-sur-Loire - EDF



Tore Supra - CEA Cadarache

# Accord collectif interentreprises pour les salariés du nucléaire intervenant sur ou pour les Installations Nucléaires de Base en France

## Projet CGT 2014



La Hague - AREVA



Laboratoire Bure - ANDRA



*Travail en tenue "Murua" - AREVA*

**J**e suis heureuse de vous présenter, au nom de la Fédération Mines-Energie CGT, ce projet d'accord collectif interentreprises. Il s'adresse à tous les salariés et toutes les salariées travaillant sur des sites ou pour des sites comportant des installations nucléaires, quelle que soit l'entreprise qui les emploie.

Ce projet est une construction collective. Il est l'expression revendicative de nombreuses années de luttes et d'actions des salariés de la sous-traitance sur les sites nucléaires avec la CGT, afin qu'ils soient traités avec les mêmes droits que les agents des donneurs d'ordres (ANDRA, AREVA, CEA, EDF,...). Il résulte de rencontres, d'échanges, et d'expériences communes entre les militants et représentants de la CGT, issus des entreprises qui interviennent sur les installations nucléaires, donneuses d'ordre, sous-traitantes, filiales, issus de statuts ou de conventions collectives différentes.

Cet accord collectif interentreprises proposé par la FNME-CGT se veut être un outil de partage et de conquête entre les salariés travaillant dans ce secteur et soumis aux mêmes conditions de travail, par-delà la diversité de leurs métiers.

Même s'il est très complet et ambitieux, ce que nous avons intitulé « accord collectif » n'est pas un produit fini. C'est un cahier revendicatif proposé au débat et à l'enrichissement de toutes celles et de tous ceux qui font partie de cette même communauté de travail et qui contribuent à la réussite d'un même projet : le bon fonctionnement des installations nucléaires, la sécurité des populations et des travailleurs, et la préservation de l'environnement.

La structuration industrielle de la filière nucléaire et la stratégie des grands groupes, qu'ils soient donneurs d'ordre ou sous-traitants, conduisent à ce que les salariés travaillant dans ce secteur n'aient pas tous les mêmes droits au travail. Les pressions financières de tous ordres mettent les salariés en concurrence et dégradent considérablement les conditions de travail, dans un secteur où l'environnement de travail est déjà en soi difficile et très contraint, où les savoir-faire à mettre en œuvre sont très pointus.

Pour faire reconnaître leur travail et leurs qualifications, améliorer leurs conditions et leur santé au travail, gagner des droits syndicaux et d'intervention, il est nécessaire que les salariés puissent se rencontrer, se rassembler et agir ensemble.

La FNME-CGT est disponible pour cela. Elle vous propose de vous engager dans une conquête collective pour gagner de nouveaux droits.

*Virginie Gensel-Imbrecht*  
*Secrétaire Générale de la FNME-CGT*



# Table des matières

## Préambule

p 7

## Titre I - Cadre juridique de l'Accord Interentreprises

p 9 à 12

Article 1 - Textes applicables dans l'industrie du nucléaire et hiérarchie des textes

Article 2 - Champ d'application

Article 3 - Durée

Article 4 - Annexes

Article 5 - Révision

Article 6 - Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation

Article 7 - Rencontre annuelle avec les organisations syndicales

Article 8 - Dénonciation de l'Accord

Article 9 - Dépôt – Publicité

## Titre II - Organisation du temps de travail

p 13 à 15

Article 10 - Durée du temps de travail

Article 11 - Mode de travail

Article 12 - Horaires de travail et heures supplémentaires

Article 13 - Repos

Article 14 - Transport du personnel

## Titre III - Rémunération

p 17 à 22

Article 15 - Salaires mensuels minima

Article 16 - Déroulement de carrière salarial

Article 17 - Reconnaissance de la formation initiale

Article 18 - Reconnaissance de spécificité du nucléaire

Article 19 - Majoration d'ancienneté nucléaire

Article 20 - Garantie annuelle dite de "13<sup>e</sup> mois"

Article 21 - Indemnité de travail en service continu

Article 22 - Indemnisation du travail d'astreinte

Article 23 - Indemnisation du travail en heures supplémentaires

Article 24 - Indemnisation du travail en grand déplacement

Article 25 - Indemnité de panier

Article 26 - Participation du donneur d'ordre ou de l'employeur aux repas

Article 27 - Participation du donneur d'ordre ou de l'employeur aux vêtements de travail

## Titre IV - Congés et jours fériés

p 23-24

Article 28 - Jours fériés

Article 29 - Congés payés annuels

Article 30 - Congés spéciaux d'ordre familial

## Titre V – Gestion de l'emploi, formation professionnelle et postulation interentreprises

p 27 à 31

Article 31 - Sécurité de l'emploi

Article 32 - Autorisation d'accès aux sites nucléaires

Article 33 - Mesures disciplinaires

Article 34 - Responsabilité des donneurs d'ordre pour garantir le dispositif « sécurité professionnelle et d'emploi des travailleurs du nucléaire »

Article 35 - Bureau des Compétences du Nucléaire

Article 36 - Postes à pouvoir en interne dans le nucléaire

Article 37 - Postes à pourvoir dans le nucléaire

**Article 38** - Affectation temporaire hors nucléaire - Déroulement de carrière

**Article 39** - Affectation sur un autre site nucléaire

**Article 40** - Coordination en matière de formation professionnelle

**Article 41** - Financement de la formation professionnelle

## **Titre VI - Logement**

**p 33-35**

**Article 42** - Politique de logement

**Article 43** - Optimisation énergétique des logements

**Article 44** - Facture énergétique

## **Titre VII - Protection sociale**

**p 36-39**

**Article 45** - Retraite

**Article 46** - Complémentaire santé

**Article 47** - Prévoyance

**Article 48** - Exposition des salariés

**Article 49** - Suivi médical

**Article 50** - Arrêt maladie

## **Titre VIII - Relations collectives, exercice du droit syndical et représentation du personnel**

**p 40 à 45**

**Article 51** - Comité Interentreprises du Nucléaire

**Article 52** - Comité National des CHSCT de site nucléaire

**Article 53** - Droit syndical

**Article 54** - Règles de représentation

**Article 55** - Représentation du personnel sur les sites

**Article 56** - Délégués du Personnel de site nucléaire

**Article 57** - Délégués Syndicaux de site nucléaire

**Article 58** - CHSCT de site nucléaire

**Article 59** - Comité Inter-Établissement de site nucléaire

**Article 60** - Représentation du personnel en grand déplacement

**Article 61** - Moyens de fonctionnement des instances locales et nationales

**Article 62** - Œuvres sociales

---

## **Annexes**

### **Annexe I: annexes pérennes**

**p 46-47**

**Chapitre I:** Liste des sites nucléaires de l'Accord

**Chapitre II:** Définition des ayants droit

### **Annexe II: annexes révisables**

**p 48 à 62**

**Chapitre III:** Grilles de translation des classifications

**Chapitre IV:** Grille des salaires mensuels bruts de base

**Chapitre V:** Indemnité kilométrique

**Chapitre VI:** Indemnité de panier

**Chapitre VII:** Indemnité d'astreinte

**Chapitre VIII:** Indemnité de grand déplacement

**Chapitre IX:** Valeur du ticket restaurant

**Chapitre X:** Aide au logement



*Manifestation des salariés prestataires du nucléaire - EDF Saint-Denis 2012*

Le rôle essentiel de l'industrie nucléaire dans notre pays n'est plus à démontrer, notamment en termes de politique énergétique, dans le cadre d'un service public au bénéfice de l'intérêt général.

Le choix de produire l'électricité pour assurer la satisfaction des besoins des populations à partir du nucléaire n'est pas anodin, notamment à une période où les contraintes liées à la diminution des réserves en énergie fossile (pétrole, gaz et le charbon dans une moindre mesure) se font jour, ainsi que l'urgence à maîtriser le réchauffement climatique lié aux rejets carbonés.

Si l'énergie nucléaire semble incontournable pour encore plusieurs décennies, dans le cadre de production d'électricité au sein d'un « mix » énergétique (hydraulique, éolien, solaire, fossile...), la catastrophe naturelle au Japon ayant conduit à l'accident de Fukushima montre que sa conception et son exploitation doivent être irréprochables pour assurer la sûreté de l'environnement et des populations, ainsi que la sécurité des travailleurs et intervenants qui sont les premiers impactés en cas d'incidents ou d'accidents.

Si la sûreté nucléaire dépend pour une part de l'état des installations, elle est aussi conditionnée par les conditions de vie et de travail des salariés qui en assurent : recherche, étude, exploitation, maintenance, gestion et démantèlement.

La sous-traitance dans l'industrie nucléaire interpelle, depuis plusieurs années, les organisations syndicales, les autorités de contrôle, les médias, les institutions politiques, les associations et les exploitants. Les événements survenus sur le site nucléaire de Fukushima au Japon en mars 2011 ont renforcé cette attention.

Au-delà des problématiques d'organisation du travail que génère cette sous-traitance, il apparaît que ces salariés, venant de sociétés aux activités et aux métiers très divers, sont ceux qui subissent le plus les inconvénients et les risques professionnels spécifiques liés à cette industrie. Pourtant ils disposent de garanties sociales très disparates ne répondant pas aux contraintes des conditions de vie et de travail auxquels ils sont exposés et qui interrogent non seulement les salariés des exploitants mais aussi l'opinion publique.

L'industrie nucléaire pour faire face à ses défis doit impérativement assurer une excellence au travers des objectifs de sûreté, qualité, fiabilité, tout en maintenant sa confiance envers les populations, en sachant s'adapter aux évolutions réglementaires et techniques, tout en relançant l'attractivité de ses métiers.

En parallèle à la réinternalisation des activités, pour celles encore actuellement sous-traitées dans l'industrie nucléaire, les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord adoptent les mesures suivantes qui, d'une part, tiennent compte des nécessités opérationnelles et de production ainsi que des missions de service public et, d'autre part, apportent à l'ensemble des personnels intervenant sur les installations des industries du nucléaire, la contrepartie de leur effort par :

- l'harmonisation des grilles de rémunération et leur évolution ;
- l'ajustement des divers éléments de la rémunération en contrepartie des contraintes opérationnelles et de production ;
- l'organisation du temps de travail dans le respect des réalités légales, opérationnelles et de production ;
- une politique de déroulement de carrière et de sécurité d'emploi ;
- un effort important en matière de formation professionnelle afin d'assurer l'adaptation permanente des salariés aux technologies nouvelles et aux métiers de l'industrie du nucléaire et à la protection des risques professionnels ;
- les garanties liées à la mobilité interentreprises dans l'industrie du nucléaire ;
- la mise au point de structures et de modalités de concertation permanente entre les Directions des entreprises et les organisations syndicales représentatives ;
- un système de reconnaissance des pénibilités et invalidités, de retraite anticipée à taux plein et une obligation de prévoyance avec taux minimum ;
- un suivi médical harmonisé et de haut niveau pour tous ;
- une protection renforcée des salariés aux risques professionnels (avec par exemple l'adaptation des matériels et la robotisation des activités les plus contraignantes : Pose et dépose des tapes ou araignées dans les générateurs de vapeur, calorifugeage, décontamination...);
- la reconnaissance du travail des salariés du nucléaire, effectué en très grande partie pour l'énergie, avec optimisation énergétique du logement et prise en charge de leurs factures d'électricité ;
- le droit spécifique au repos en fonction des contraintes (service continu, astreinte, grand déplacement...);
- l'objectif de transformation en CDI des "contrats précaires" : CDD, Intérim, CDI-C, et des contrats de stage de longue durée et à l'issue de toutes les formations en apprentissage ou en alternance.



Laboratoire de Bure - Alvéole - ANDRA

# Cadre juridique de l'Accord Interentreprises

## Article 1: Textes applicables dans l'industrie du nucléaire et hiérarchie des textes

Il est rappelé que les textes législatifs et réglementaires (notamment codifiés dans le Code du Travail français) s'appliquent à toutes les entreprises ayant des activités dans l'industrie du nucléaire en France.

Les textes statutaires ou conventionnels de branche, les accords d'entreprise ou les usages reconnus dans certaines entreprises prévalent sur chaque disposition des articles du présent Accord quand ils sont plus favorables aux salariés (pour chaque disposition et non en termes de globalité). Exception : L'article 44 de l'accord ne concerne pas les agents au statut des Industries Électriques et Gazières qui ont des dispositions spécifiques en la matière de tarif énergie.

L'Accord ne reproduit pas ces textes qui, comme ceux de Droit international ou communautaire, constituent des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

Ce présent Accord constitue un socle minimum pour l'ensemble des entreprises relevant des dispositions de l'Article 2, sauf dérogation prévue par la loi ou expressément prévue par l'Accord lui-même.

Cet Accord est négocié entre les organisations syndicales représentatives nationales et les employeurs des donneurs d'ordre du nucléaire en France, dont la liste figure en Annexe I Chapitre I. Les donneurs d'ordre incluront dans leurs appels d'offres toutes les mesures matérielles et financières nécessaires à la pleine application de l'Accord par leurs entreprises sous-traitantes (de premier rang, voire des suivants). Ainsi en aucun cas l'application des mesures de cet accord ne devra se faire au détriment des autres salariés de l'entreprise sous-traitante n'intervenant pas dans le nucléaire.

## Article 2: Champ d'application

Le présent Accord s'applique à tous les salariés (ou travailleurs) intervenant pour le nucléaire, qu'ils soient ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs, chercheurs, etc. :

- A temps plein ou temps partiel dont au moins 50 % de l'activité professionnelle s'exercent sur des sites nucléaires (voir liste en Annexe I Chapitre I) ou à des travaux sous rayonnements ionisants, ou nécessitant au moins une des aptitudes ou certifications ou habilitations spécifiques : DATR, radioprotection ou prévention des risques, nucléaire (qualité, sûreté, etc.).
- Exerçant moins de 50 % de leur activité professionnelle telle que définie ci-dessus, ils bénéficient au prorata des acquis du présent Accord.
- Des donneurs d'ordre, des entreprises (agences, succursales, établissements) cotraitantes et sous-traitantes, titulaires de marchés annuels ou pluriannuels, nécessitant une affectation de personnel administratif ou technique pour des prestations nécessaires au fonctionnement des sites nucléaires. Par exemple : mettant en œuvre ou utilisant des installations et équipements sur (ou pour) au moins un des sites nucléaires définis en Annexe I Chapitre I.
- Le présent Accord s'applique également à tous les travailleurs (Intérimaires, CDD, CDI-C, Apprentis, Détachés, En portage salarial, Auto-entrepreneurs, Indépendants ou Autres). Les parties signataires réaffirment que, **dans le nucléaire, le travail salarié en CDI ou statutaire avec sécurité d'emploi doit être la règle**, et tout sera mis en œuvre par les employeurs pour transformer les emplois en CDD, Intérim, CDI-C, apprentis (au terme de leur formation), stagiaires de longue durée, en portage, détachés, travailleurs (indépendants, auto-entrepreneurs ou autres) en emplois salariés statutaires ou CDI avec sécurité d'emploi.

## Article 3: Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter du jour de la signature.

## Article 4: Annexes

Les annexes font partie intégrante de l'Accord.

Les annexes dites "annexes pérennes" (Annexe I - Chapitre I à II) comportent des informations complémentaires non évolutives (sauf création de nouvelles INB).

Les annexes dites "annexes révisables" (Annexe II - Chapitre III à X) comportent des informations complémentaires périodiquement évolutives.

## Article 5: Révision

Le présent Accord peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou plusieurs parties signataires, conformément à l'Article L2261-7 du Code du Travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires du présent Accord et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Les négociations doivent commencer dans les 30 jours suivant la réception de la lettre de demande de révision.

Les dispositions, dont la modification est demandée, restent en vigueur jusqu'à la date d'application des éventuelles nouvelles dispositions adoptées dans les conditions légales suite à cette demande.

Aucune nouvelle demande de révision ne peut être introduite moins de 6 mois après l'entrée en vigueur d'une révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut toutefois faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en harmonie de l'Accord avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel, qui serait plus favorable pour les salariés, vis-à-vis des mesures de l'Accord.

## Article 6: Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation

Il est constitué une Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation du présent Accord composée d'un membre de chacune des organisations syndicales signataires et de six membres nommés par les organisations syndicales au prorata de leur représentativité (Article 54 de l'Accord) et d'un nombre au plus égal de représentants des donneurs d'ordre. Les Représentants Syndicaux Centraux du Nucléaire et leurs Suppléants signataires ou non de l'accord (Article 54 de l'Accord) seront invités de droit aux réunions de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, et disposeront de toutes les informations utiles et nécessaires.

Toute demande d'interprétation de l'une des clauses de cet Accord qui n'aura pu être réglée au sein de l'entreprise sera soumise par la partie signataire la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation.

Le secrétariat permanent de la Commission est assuré par deux des membres, l'un désigné par l'organisation syndicale la plus représentative (Article 54 de l'Accord) et l'autre par les donneurs d'ordre.

La Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs à partir de la date de la requête. Cette requête doit être écrite et exposer clairement la nature du litige ; elle est transmise par le secrétariat permanent à l'ensemble des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ par le secrétariat permanent de la Commission ; il est signé par un représentant de chaque organisation syndicale présente et un représentant de chaque donneur d'ordre et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception sans délai à toutes les parties signataires de cet Accord. Cet Accord ne sera applicable que si aucune des parties signataires de ce présent Accord, mais non signataire du procès-verbal de conciliation, ne formule d'opposition dans un délai de huit jours francs à compter de sa réception.

Si les membres de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé par le secrétariat permanent de la Commission et signé par un représentant de chaque organisation syndicale présente et un représentant de chaque donneur d'ordre de ladite Commission.

Les conclusions de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation n'empêchent pas les recours devant les instances juridiques compétentes.

## Article 7: Rencontre annuelle avec les organisations syndicales

Les signataires du présent Accord et les 6 membres désignés par les organisations syndicales au prorata de leur représentativité (Article 54 de l'Accord) se réuniront au mois de janvier de chaque année pour faire le point sur son application et négocier les évolutions pour l'année en cours des "annexes révisables" définies à l'Article 4.

La première mise en application de cette rencontre annuelle se fera au mois de janvier qui suivra la signature de l'Accord.

Les Représentants Syndicaux Centraux du Nucléaire et leurs Suppléants signataires ou non de l'Accord (Article 54 de l'Accord) seront invités de droit aux Rencontres annuelles avec les organisations syndicales et disposeront de toutes les informations utiles et nécessaires.

## **Article 8: Dénonciation de l'Accord**

Le présent Accord peut être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions de l'Article L2261-9 du Code du Travail.

## **Article 9: Dépôt – Publicité**

Le présent Accord sera adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Chaque entreprise (donneur d'ordre et sous-traitant) remettra une lettre précisant son engagement formel à appliquer le présent Accord ainsi qu'un exemplaire du présent Accord à :

- ses Délégués Syndicaux, ses Délégués du Personnel ainsi qu'aux membres de son Comité d'Entreprise ou d'Établissements et des CHSCT,
- chaque salarié concerné et en particulier à chaque nouvel arrivant.



IRFU - CEA

# Organisation du temps de travail

## **Article 10: Durée du temps de travail**

La durée du temps de travail hebdomadaire est de 35 heures par semaine, l'ensemble des salariés travaillant de manière régulière sur un même site en discontinu doivent pouvoir bénéficier des mêmes horaires de début et de fin de travail (horaire collectif de référence) aux fins de pouvoir utiliser les transports collectifs mis à disposition par le site. Si différents horaires de travail hebdomadaire existent sur un même site (5x7h et 5x8h par exemple), des jours RTT (réduction du temps de travail) permettront le respect des 35 heures.

Dans le cas où la durée légale du travail serait amenée à diminuer, la durée de 35 heures devrait être diminuée en conséquence avec maintien de la rémunération mensuelle et annuelle.

## **Article 11: Mode de travail**

Pour assurer la continuité du service public ou la continuité du travail nécessaire pour assurer la sûreté et/ou la sécurité des sites, il est nécessaire de recourir à divers modes d'exercice du travail :

- Travail en service continu (3x8 heures à l'année).
- Travail en service discontinu (hors samedi, dimanche et jours fériés) dans la plage de l'horaire collectif de référence.
- Travail en service discontinu avec astreinte. L'astreinte étant utilisée pour du travail non planifié afin d'intervenir en dehors de l'horaire collectif de référence (heure de repas méridien, le soir, la nuit, tôt le matin, les samedis, dimanches et jours fériés). Ces interventions d'astreinte se font en heures supplémentaires. La durée d'astreinte est hebdomadaire et ne peut intervenir plus d'une fois sur une période de 4 semaines. Le temps du trajet aller et retour (forfaitisé à 1 heure minimum) est considéré comme du temps d'intervention et, à ce titre, rémunéré comme tel.

Le travail en service continu ou en astreinte sera effectué par des salariés sur la base du volontariat (postulation suite à appel à candidature sur un emploi comportant cette disposition, par exemple).

## **Article 12: Horaires de travail et heures supplémentaires**

Les horaires de travail sont arrêtés par le directeur du site, après accord, de la ou des organisations syndicales représentant la majorité du personnel concerné (Élection au Comité Inter-établissement de Site Nucléaire, défini à l'Article 59 du présent Accord).

### **12.1: Recours aux heures supplémentaires**

Hormis les situations de sauvetage des installations, Plan d'Urgence Interne a minima (PUI), les heures supplémentaires hors astreinte seront effectuées par des salariés volontaires. Le recours aux heures supplémentaires ne pourra pas conduire les salariés à travailler plus de 10 heures quotidiennes, avec un respect minimal de 11 heures de repos consécutif au domicile (ou lieu d'hébergement en cas de grands déplacements) à l'amont et à l'aval de ces 10 heures.

## **Article 13: Repos**

Les repos hebdomadaires sont accordés à jour fixe (samedi et dimanche) pour les modes de travail, autres que continu.

Les repos hebdomadaires des salariés affectés pour le mode de travail continu sont fixés à l'année aux fins d'assurer l'équité par les compensations utiles.

**13.1:** Pour les salariés en grand déplacement, tel que défini à l'Article 24 de l'Accord, et aux fins de respecter leur vie privée, le repos hebdomadaire (samedi et dimanche) au lieu habituel de résidence sera la règle prioritaire.

Néanmoins, si pour des raisons professionnelles exceptionnelles et sur la base du volontariat (voir le 13.6), l'éloignement du salarié de son lieu habituel de résidence pouvait l'empêcher d'y être un samedi et/ou un dimanche (ce samedi et ce dimanche restant repos hors du lieu habituel de résidence, et ouvrant le droit à l'indemnité de grand déplacement), ce repos hebdomadaire à son lieu habituel de résidence serait compensé comme suit (toutes les heures habituelles non travaillées générées par le dispositif seront rémunérées normalement conformément à l'Accord) :

**13.2:** Le samedi et le dimanche suivant, plus 48 heures compensatrices pour un samedi et/ou un dimanche passé hors du lieu habituel de résidence, plus 24 heures de majoration compensatrices (pour un samedi et/ou un dimanche passé hors du lieu habituel de résidence) plus 12 heures (équi-

valent a minima au vendredi soir et lundi matin d'un repos hebdomadaire normal au domicile), pour permettre au salarié d'être à son lieu habituel de résidence (soit 132 heures consécutives dont un samedi et un dimanche), plus le délai de route.

**13.3:** De la même manière, il y aura un retour minimum consécutif au lieu de résidence habituel du salarié le samedi et le dimanche suivant plus 96 heures (équivalent à deux samedis et/ou dimanches passés hors du lieu habituel de résidence du salarié) plus 2 x 24 heures de majoration compensatrice (pour deux samedis et/ou dimanches passés hors du lieu habituel de résidence du salarié), plus 12 heures, plus le délai de route, pour deux samedis et/ou dimanches consécutifs éloignés du domicile. Dans ce cas il est préconisé que ce repos au lieu habituel de résidence comprenne deux samedis et dimanches consécutifs (soit 252 heures consécutives), sinon le salarié bénéficiera de la disposition 13.2 pour le repos hebdomadaire suivant.

**13.4:** Il y aura donc un retour minimum consécutif au lieu habituel de résidence du salarié le samedi et le dimanche suivant plus 144 heures (équivalent à trois samedis et/ou dimanches), plus 3 x 24 heures de majoration compensatrice, plus 12 heures, plus le délai de route, pour trois samedis et dimanches consécutifs éloignés du domicile. Dans ce cas nous préconisons que ce repos au lieu habituel de résidence comprenne deux samedis et dimanches consécutifs (soit 324 heures consécutives), sinon le salarié bénéficiera de la disposition 13.2 pour le repos hebdomadaire suivant.

**13.5:** Aucun salarié en grand déplacement ne pourra être privé d'un retour à son lieu habituel de résidence, plus de trois samedis et dimanches consécutifs.

**13.6:** Dans tous les cas, les salariés concernés devront être volontaires, pour ne pas bénéficier du droit au retour à leur lieu habituel de résidence pour chaque repos hebdomadaire.

## Article 14: Transport du personnel

Tous les salariés relevant du champ de l'application de l'accord peuvent utiliser les moyens de transport collectifs ou individuels mis à disposition sur les sites nucléaires, ou peuvent utiliser leur véhicule personnel. Ils bénéficient alors d'une indemnité kilométrique pour un aller/retour domicile travail journalier. Le montant de l'indemnité kilométrique figure en Annexe II Chapitre V.



Ratelier à Dosimètre - CEA



*Soutien du personnel et des élus locaux pour la reprise des salariés sous-traitants, avec la CGT - CNPE Cruas (février 2008)*

# Rémunération

## Article 15: Salaires mensuels minima

Une grille des salaires mensuels minima annexée au présent Accord (Annexe II Chapitre IV) détermine les salaires mensuels bruts de base minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés à temps plein en fonction de leur classification professionnelle.

Le salaire mensuel brut de base s'entend comme étant le salaire annuel hors : primes, indemnités, majorations, reconnaissances, heures supplémentaires et garantie du 13<sup>e</sup> mois, etc. divisé par 12.

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure au mois, son montant est calculé *pro rata temporis*. Il en va notamment ainsi lorsque le salarié n'a pas relevé du champ d'application du présent Accord durant un mois complet ou y est entré ou en est sorti en cours de mois, ou encore en cas de modification de classification intervenant au cours du mois. De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine *pro rata temporis*.

Aucun salarié relevant du champ d'application du présent Accord ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur à celui figurant sur cette grille pour sa catégorie professionnelle (positions, niveaux, échelons).

Cette grille a été établie par référence aux classifications figurant dans les accords nationaux de la Métallurgie.

Pour les salariés n'en relevant pas, il est fait application de grilles de translation des classifications.

Les entreprises dont les personnels ne relèvent d'aucune Convention Collective, d'une Convention Collective non visée ou dont la grille est incomplète doivent proposer aux signataires du présent Accord une grille de translation dans un délai de trois mois qui suit la date à laquelle cet Accord leur est applicable.

Cette grille de translation sera établie par référence aux critères d'évaluation des postes définis par la Métallurgie.

A défaut de produire cette grille, les entreprises concernées devront appliquer la grille des salaires minima (Annexe II – Chapitre IV).

Pour l'application du présent Accord, le salaire mensuel minima est toujours exprimé en brut de base, c'est-à-dire avant tout accessoire du salaire et tout prélèvement de charges sociales et assimilées.

Les salaires minima de référence du présent Accord définis évolueront selon les résultats des négociations annuelles, tel que le précise l'Article 7, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée. Cette évolution sera au minimum équivalente à celle de l'augmentation du coût de la vie (Indice Insee).

## Article 16: Déroulement de carrière salarial

Chaque salarié relevant du champ de l'application de l'accord devra à minimum, pour une carrière professionnelle de 30 années dans le nucléaire, voir son salaire mensuel (tel que défini à l'Article 15 de l'Accord) et majoré de l'ancienneté nucléaire (Article 19 de l'Accord) doubler en Euros constants, entre le début et la fin de sa carrière professionnelle, sur la base de sa formation initiale (Article 17 de l'Accord).

L'atteinte de cet objectif se fera par une évolution de carrière harmonieuse qui sera vérifiée lors de l'entretien annuel du salarié avec sa hiérarchie.

Une fois par an, le comité Inter-établissement de Site Nucléaire (Article 59 de l'Accord) ou à défaut le Comité Inter-entreprises du Nucléaire (Article 51 de l'Accord) sera informé de la situation concernant l'évolution de carrière des salariés, et fera part de ses préconisations pour atteindre cet objectif de doublement de la rémunération.

## Article 17: Reconnaissance de la formation initiale

Les salariés relevant du champ de l'application de l'Accord seront recrutés sur des minimums en fonction de leur formation initiale (Niveau de diplôme), tel que défini ci-après :

- **Niveau VI (inférieur aux CAP, BEP, etc.)** : coefficient 170 (ouvriers ou ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,
- **Niveau V (CAP, BEP, etc.)** : coefficient 215 (ouvriers ou ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,
- **Niveau IV (BAC, BAC pro, BP, etc.)** : coefficient 240 (ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,

- **Niveau III (Bac+2, BTS, DUT, etc.)** : coefficient 285 (ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,
- **Niveau II (Bac+3, Licence, etc.)** : coefficient 335 (ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,
- **Niveau II (Bac+4, Maîtrise, etc.)** : coefficient 365 (ETAM) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord,
- **Niveau I (Bac+5, Ingénieur, etc.)** : coefficient 108 (Ingénieurs et Cadres) de la grille en Annexe II Chapitre IV de l'Accord.

L'expérience professionnelle sera aussi prise à minimum en compte lors du recrutement, par rapport à la formation initiale :

- Niveau VI avec 4 années d'expérience : Niveau V
- Niveau V avec 6 années d'expérience : Niveau IV
- Niveau IV avec 10 années d'expérience : Niveau III
- Niveau III avec 10 années d'expérience : Niveau II
- Niveau II avec 10 années d'expérience : Niveau I

Pour une ancienneté plus importante, ces niveaux se cumuleront a minima sur 2 niveaux, exemples : Niveau VI avec 10 ans d'expérience donnera Niveau IV ; ou bien Niveau III avec 20 années d'expérience donnera le Niveau I.

Au moment de la mise en œuvre de l'Accord, tous les salariés relevant du champ de l'application de l'Accord qui en fonction de leur formation initiale et/ou de leur expérience professionnelle seraient classés à un niveau inférieur à cet Article 17 de l'Accord, seront reclassés en conséquence, tel que défini ci-avant (exemples : Niveau VI avec 4 années d'expérience cela donnera Niveau V ; ou bien Niveau VI avec 10 ans d'expérience donnera Niveau IV ; ou bien Niveau III avec 20 années d'expérience donnera le Niveau I).

## Article 18: Reconnaissance de spécificité du nucléaire

Il est attribué à tous les salariés relevant du champ d'application du présent Accord, une Reconnaissance Nucléaire (RN) mensuellement y compris durant les congés payés.

Cette RN est égale à 25 % du salaire mensuel brut de base (Article 15 de l'Accord), elle est appliquée également sur chacun des éléments suivants :

- Heures supplémentaires et complémentaires,
- Majoration d'ancienneté,
- Paiement des indemnités d'astreinte et service continu,
- Garantie du 13<sup>e</sup> mois.

Cette Reconnaissance Nucléaire est soumise aux cotisations sociales et prise en compte, par exemple, pour le calcul du niveau de pension de la retraite.

## Article 19: Majoration d'ancienneté nucléaire

Il est institué une majoration d'« ancienneté nucléaire » calculée en pourcentage du salaire mensuel brut de base (Article 15 de l'Accord). Ce pourcentage dépend de l'ancienneté cumulée en une ou plusieurs périodes du salarié, dans une ou plusieurs entreprises sur ou pour des sites nucléaires tel que défini au Titre 1-Article 2 de l'Accord.

Le calcul se fait à partir de l'ancienneté nucléaire connue au jour de l'entrée en vigueur du présent Accord (c'est-à-dire celle cumulée en une ou plusieurs périodes antérieures).

Les sociétés appliquant déjà un régime de majoration ou prime d'ancienneté dont les montants seraient inférieurs à ceux résultant de l'application du régime défini ci-dessus et précisé ci-dessous, s'aligneront sur celui-ci :

- |                     |         |          |           |
|---------------------|---------|----------|-----------|
| • 1 an d'ancienneté | : +6 %, | • 17 ans | : +22 %   |
| • 2 ans             | : +7 %  | • 21 ans | : +26 %   |
| • 4,5 ans           | : +9 %  | • 25 ans | : +30 %   |
| • 7,5 ans           | : +12 % | • 30 ans | : +31,5 % |
| • 10,5 ans          | : +15 % | • 34 ans | : +33 %   |
| • 13,5 ans          | : +18 % |          |           |

Le montant de la majoration d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul pour le paiement des heures supplémentaires.

L'ancienneté pour le nucléaire sert uniquement au calcul de cette majoration, à l'exclusion de tout autre usage, et ne modifie en rien l'ancienneté acquise par le salarié dans son entreprise.

Cette majoration d'ancienneté du nucléaire est soumise à cotisations sociales et prise en compte, par exemple, pour le calcul du niveau de pension de la retraite.

## **Article 20 : Garantie annuelle dite de "13<sup>e</sup> mois"**

Il est institué au profit des salariés une garantie annuelle dite de "13<sup>e</sup> mois" destinée à leur faire bénéficier d'un complément de rémunération au moins égal au montant du salaire brut de base du mois de janvier de l'année concernée majoré de la Reconnaissance Nucléaire (RN) de 25 % (Article 18 de l'Accord) et de la majoration d'ancienneté nucléaire (Article 19 de l'Accord).

Cette garantie et la périodicité de versement peuvent varier selon les entreprises.

Si ce 13<sup>e</sup> mois n'existe pas dans l'entreprise, ou si son montant est inférieur au minimum, la garantie doit s'appliquer.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, la garantie de 13<sup>e</sup> mois est calculée *au prorata temporis* sur le dernier mois complet travaillé.

La garantie annuelle dite de « 13<sup>e</sup> mois » est soumise aux cotisations sociales et prise en compte, par exemple, pour le calcul du niveau de pension de la retraite.

## **Article 21 : Indemnité de travail en service continu**

Cette indemnité compense globalement et forfaitairement l'ensemble des contraintes résultant du travail en service continu.

Les heures de travail de quart effectuées en roulement sont majorées par application au salaire horaire des intéressés des taux ci-dessous, qui tiennent compte pour chacun d'eux des contraintes particulières :

- **10 %** : heures de jour (6 h -20 h) en semaine,
- **40 %** : heures de jour (6 h -20 h) de samedi,
- **40 %** : heures de jour (20 h - 6 h) en semaine,
- **50 %** : heures de dimanche et de jours fériés (nuit et jour).

### **Compensation de perte de l'indemnité de service continu :**

Si le salarié a travaillé au moins 12 mois, en service continu, et qu'il ne peut continuer cette activité suite à la mutation dans un autre emploi ou pour raison de santé ou pour raison personnelle, une compensation est effectuée par le versement d'un capital.

Ce capital est égal, pour une durée d'exercice de 5 années de service continu, au total des indemnités correspondantes calculées sur les bases d'un cycle théorique de roulement couvrant 12 mois de plein exercice de service continu.

Pour une durée inférieure à 5 ans, le montant du capital est déterminé *au prorata temporis* pour 1/5 soit :

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| • <b>Moins d'un an</b> : néant, | • <b>De 3 à 4 ans</b> : 3/5,       |
| • <b>De 1 à 2 ans</b> : 1/5,    | • <b>De 4 à 5 ans</b> : 4/5,       |
| • <b>De 2 à 3 ans</b> : 2/5,    | • <b>5 ans et plus</b> : totalité. |

Lorsque le nouveau poste comporte l'attribution d'une indemnité analogue (astreinte par exemple), il en est tenu compte dans le calcul du capital.

Le capital est versé en une seule fois après la sortie effective du travail en service continu.

Si le salarié le souhaite, le versement pourra être effectué de deux autres manières :

- En deux versements, un de 80 % du montant du capital après la sortie effective du travail en service continu, le second égal à 20 % du capital un an après.
- Ou par le versement de douze indemnités mensuelles égales à 1/12 des 80 %, puis de douze autres indemnités mensuelles égales au 1/12 des 25 % du montant du capital.

## Jours fériés et service continu

Les salariés au repos un jour férié bénéficient d'un jour supplémentaire au taux normal sans majoration.

Les salariés travaillant un jour férié pour les heures de jour ont leur salaire normal x 1,75 et de nuit leur salaire normal x 2,25 et bénéficient d'un repos compensateur supplémentaire égal au nombre d'heures travaillées ce jour-là.

## Heures supplémentaires et service continu

Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées par les salariés en service continu sont identiques à ceux des autres salariés et se cumulent avec l'indemnité de service continu (voir exemple de majoration jour férié).

## Indemnité de panier

Chaque salarié en service continu bénéficie pendant sa période de roulement d'une indemnité de panier (voir Annexe II Chapitre VI).

## Article 22: Indemnisation du travail d'astreinte

Toute période de 24 heures entamée ouvre droit à une indemnité journalière complète calculée comme suit :

- **Journée de semaine** = 24 h x taux horaire x 15 %
- **Week-end/jour férié/jour de pont** : (20 h-6 h) = 10 h x taux horaire x 18 %  
(6 h -20 h) = 14 h x taux horaire x 25 %
- **Taux horaire minimum pour** : Exécution, Maîtrise, Cadres (et taux maximum) (Voir Annexe II Chapitre VII).

Les heures de week-end couvrent du vendredi soir au terme normal de la journée de travail jusqu'au lundi matin au début normal de la journée de travail (il en est de même pour les jours fériés et ponts).

## Indemnité de perte d'astreinte (idem à l'Article 21) :

Si le salarié a travaillé au moins 12 mois, en étant soumis régulièrement à un régime de travail avec astreinte, et qu'il ne peut continuer cette activité suite à la mutation dans un autre emploi ou pour raison de santé ou pour raison personnelle, une compensation est effectuée par le versement d'un capital.

Pour cinq années et plus de travail en astreinte, un capital équivalent au montant des indemnités horaires d'astreinte des douze derniers mois sera versé et il sera calculé au *pro rata temporis* pour des périodes de 1 à 5 ans de travail en astreinte.

Les modalités de versement seront similaires à celles de l'indemnité de perte du service continu.

## Article 23: Indemnisation du travail en heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Elles sont comptabilisées pour tout travail effectué en dehors de l'horaire collectif de référence ou habituel (heure de repas, le soir, la nuit, tôt le matin, les samedis, dimanches et jours fériés).

Elles sont majorées aux taux définis ci-dessous :

- **Heures de jour en semaine** : 50 %
- **Heures de jour dimanche et jours fériés** : 100 %
- **Heures de nuit en semaine** : 100 % (20 h-6 h)
- **Heures de nuit dimanche et jours fériés** : 200 % (20 h-6 h).

Ces heures supplémentaires ouvrent droit aux repos compensateurs légaux et conventionnels.

Cette comptabilisation et indemnisation concernent tous les salariés qu'ils soient d'Exécution, Maîtrise ou Cadres.

## Article 24: Indemnisation du travail en grand déplacement

Tout salarié relevant du champ de l'application de l'Accord, dont l'éloignement ne lui permet pas,

compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, de regagner dans un temps décent et respectueux de sa vie privée (au maximum 2 heures aller/retour) le lieu de résidence qu'il a déclaré lors de son recrutement et qui figure sur son bulletin initial d'embauche, est réputé en grand déplacement.

Tout salarié travaillant dans ce cadre à plus de 50 km de son domicile, s'il ne dispose pas de transport en commun, bénéficie du régime d'indemnisation de grand déplacement.

Est considéré comme transport en commun un moyen de transport public (train ou car) ou véhicule mis à disposition par l'employeur.

Les salariés travaillant à plus de 50 km de leur domicile et rentrant tous les soirs à leur domicile avec le véhicule de leur entreprise ne bénéficient pas de l'indemnité de grand déplacement, mais sont considérés en heures supplémentaires et rémunérés comme tel.

Les salariés en grand déplacement devant se rendre par leurs propres moyens de leur lieu d'hébergement à celui de leur travail bénéficient alors d'une indemnité kilométrique pour un aller/retour, selon la même Annexe II Chapitre V que l'Article 14.

L'indemnité de grand déplacement vise à couvrir les frais liés à l'hébergement, à la restauration, aux moyens de rester en contact avec la famille et au minimum de droit à la détente, son montant est défini à l'Annexe 2 Chapitre VIII.

### **Sortie du travail en grand déplacement :**

Un salarié désirant arrêter de travailler en grands déplacements devra être sur un emploi « sédentarisé » relevant du champ d'application de l'Accord, dans les six mois.

### **Article 25: Indemnité de panier**

Pour chaque période de travail posté, le salarié a droit à une indemnité de panier.

Les salariés en service discontinu ou d'astreinte, étant amenés à travailler entre 22 h 00 et 5 h 00, bénéficient de l'indemnité de panier.

### **Article 26: Participation du donneur d'ordre ou de l'employeur aux repas**

Sur chaque site nucléaire, son responsable met à la disposition pour l'ensemble des salariés y intervenant une restauration collective dans le respect des textes en vigueur.

Le responsable du site nucléaire participe au financement des repas, afin qu'un repas complet (entrée, plat de résistance, fromage, dessert et boisson) soit mis à disposition des salariés pour un maximum d'un tiers de leur taux horaire brut (hors majoration).

Pour les autres salariés intervenant hors site nucléaire, ils bénéficient par leur employeur de l'attribution d'un titre restaurant ou d'indemnités paniers, pour toute période quotidienne travaillée, dans les conditions suivantes :

- **Valeur faciale minimum du titre :** voir Annexe II Chapitres VI et IX
- **Participation de l'employeur :** maximum du % autorisé par la limite du plafond d'exonération.

### **Article 27: Participation du donneur d'ordre ou de l'employeur aux vêtements de travail**

Pour toute activité nécessitant le port de vêtements de travail pour des raisons de propreté classique ou radiologique, ou de protection individuelle ou collective, ces vêtements seront mis à disposition et entretenus par les responsables des sites nucléaires, ou à défaut par les employeurs.

# Congés et jours fériés

## **Article 28: Jours fériés**

Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier et son lendemain si cette fête tombe un dimanche,
- Lundi de Pâques,
- 1<sup>er</sup> mai,
- 8 mai,
- Jeudi de l'Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- La Toussaint,
- 11 novembre,
- Noël et son lendemain si le jour de Noël tombe un dimanche,
- Les fêtes nationales, non énumérées ci-dessus, mais déclarées comme telles par le gouvernement,
- Le jour de la fête locale ou le mardi de Pâques (au choix du salarié).

Les salariés qui seraient sollicités un jour férié devront être prévenus au moins 5 jours à l'avance (sauf pour les opérations nécessaires à une remise immédiate de la disponibilité d'une installation ou de sauvetage de celle-ci) et choisis à tour de rôle.

## **Article 29: Congés payés annuels**

L'ensemble des salariés relevant du champ d'application du présent Accord bénéficient de 32 jours ouvrés de congés payés par année complète d'activité, qu'ils acquièrent à raison de 2,67 jours de congés annuels par mois.

Pour les salariés en congés payés au moment des RTT employeur ou pont, les jours correspondants ne seront pas décomptés au titre des congés.

Les salariés peuvent bénéficier d'un droit à congés de 3 semaines consécutives du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août et/ou pendant la ou les périodes de congés scolaires de leurs enfants ou ceux de leur conjoint ou concubin.

Les employeurs devront assurer à l'année un suivi de la consommation des droits à congés de leurs salariés.

Les salariés originaires de la Corse, des territoires d'outremer ou de l'étranger pourront grouper leurs congés annuels en considération de l'importance du voyage qu'ils auraient à effectuer.

## **Article 30: Congés spéciaux d'ordre familial**

Des congés spéciaux dits d'ordre familial (Annexe I – Chapitre II) sont accordés dans les cas suivants :

- **Mariage ou Pacs du salarié** : 6 jours ouvrés,
- **Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié** : 2 jours ouvrés,
- **Naissance ou adoption d'un enfant du salarié** : 4 jours ouvrés suite à la naissance et 11 jours calendaires à l'initiative du salarié,
- **Décès du conjoint ou concubin** : 6 jours ouvrables,
- **Décès d'un enfant, du père ou de la mère** : 4 jours ouvrables,
- **Décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant ou concernant le conjoint ou concubin : d'un frère, d'une sœur, d'un parent** : 3 jours ouvrables.

Les délais de déplacement découlant éventuellement de ces circonstances s'ajouteront à ces congés.



*Centre nucléaire de production d'électricité de Chinon - EDF*



AREVA

**Gestion  
de l'emploi,  
formation  
professionnelle  
et postulation  
interentreprises**

## **Article 31 : Sécurité de l'emploi**

Au-delà des connaissances générales propres à chaque métier du nucléaire, la spécificité des contraintes liées à la sûreté impérative des installations et/ou la sécurité des salariés y intervenant pour l'assurer nécessite un fort investissement personnel et collectif en termes de formation (culture sûreté/qualité, radioprotection, sécurité classique, connaissance en profondeur des installations, etc.) avec une mise en œuvre en situation réelle qui se doit d'être continue et pérenne dans le temps pour l'atteinte de ces objectifs.

Par ailleurs, l'exposition d'un grand nombre de ces salariés aux risques spécifiques et potentiellement pathogènes (exposition aux CMR notamment les rayonnements ionisants ; aux bruits/chaleur/hauteur/poussières/vapeurs/asphyxie/incendie en milieu nucléaire/travaux en lieu confiné ; travail en 3x8 h ou de nuit d'astreinte ; charge psychique et physique) nécessite un suivi médical "à vie" et des possibilités de reclassement dans des emplois moins contraignants ou sédentaires jusqu'à l'âge de départ à la retraite à taux plein.

Pour ce faire, les salariés rentrant dans le champ de l'application de cet Accord bénéficieront d'une "sécurité professionnelle et d'emploi de travailleur du nucléaire".

## **Article 32 : Autorisation d'accès aux sites nucléaires**

Les salariés rentrant dans le champ de l'application de l'accord bénéficient d'un accès permanent aux sites nucléaires, qui ne pourra être remis en cause qu'en cas de condamnation à de graves délits portant atteinte aux biens et aux personnes, après avis favorable majoritaire du Comité Inter-établissement de Site Nucléaire pour un emploi local ou sinon du Comité Interentreprises du Nucléaire. Dans ce Comité le salarié pourra présenter sa défense avec l'aide d'un salarié relevant du champ de l'application de l'accord.

## **Article 33 : Mesures disciplinaires**

Aucun salarié relevant du champ de l'application de l'accord ne pourra se voir appliquer une des mesures disciplinaire suivante : mise à pied avec retenue de salaire, déclassement, perte de salaire, mutation sur un autre site, licenciement, sans l'avis favorable majoritaire du Comité Inter-établissement de Site Nucléaire dont il dépend (Article 59 de L'Accord) ou à défaut du Comité Interentreprises du Nucléaire (Article 51 de L'Accord). Lors de la consultation de ce Comité le salarié pourra présenter sa défense et se faire assister avec un salarié relevant du champ de l'application de l'accord.

## **Article 34 : Responsabilité des donneurs d'ordre pour garantir le dispositif « sécurité professionnelle et d'emploi des travailleurs du nucléaire »**

Ce sont les donneurs d'ordre du nucléaire (AREVA, CEA, ANDRA, EDF...) qui décident d'externaliser ou non une partie de leurs propres activités.

A ce titre, ils sont responsables de l'ensemble des emplois qu'ils génèrent à l'interne comme à l'externe (sous-traitance ou prestation d'activité).

En conséquence, ils sont les garants du fonctionnement pérenne du dispositif "sécurité professionnelle et d'emploi des travailleurs du nucléaire" :

- 1) En cas de réinternalisation d'une activité sous-traitée, le donneur d'ordre fera une proposition de recrutement en interne à chacun des salariés de l'entreprise sous-traitante concernée par cette perte d'activité (CDI, CDD, intérimaire, CDI-C, Apprentis, Travailleurs). Cette reprise s'effectuera a minima avec maintien de l'ancienneté, maintien de la rémunération horaire et globale, maintien de la classification, et sur le même périmètre géographique. Si l'ancienneté des salariés concernés dans le nucléaire est supérieure aux dispositions de période "d'essai" ou stage probatoire prévues réglementairement chez les donneurs d'ordre, l'embauche se fera sans période d'essai ou au *prorata temporis*.
- 2) En cas de perte de marché par une entreprise sous-traitante suite à un renouvellement, la nouvelle entreprise retenue fera une proposition de recrutement en interne à chacun des salariés de l'entreprise sous-traitante concernée par cette perte d'activité (CDI, CDD, intérimaire). Cette reprise s'effectuera a minima avec maintien des acquis individuels : Ancienneté, rémunération horaire et globale, classification, même périmètre géographique et sans période d'essai.

- 3) En cas de défaillance en cours d'exécution d'un marché d'une entreprise sous-traitante ne lui permettant plus d'assurer celui-ci, de maintenir l'emploi ou d'assurer les salaires, l'entreprise qui sera appelée à le remplacer l'effectuera dans les conditions de reprise du personnel concerné définies aux paragraphes 1 et 2 de l'Article 34 et pourvoira aux salaires, in fine le donneur d'ordre sera le garant du bon déroulement de cette opération.
- 4) En cas de défaillance d'un donneur d'ordre ne lui permettant plus de maintenir l'emploi vis-à-vis de ses propres salariés ou de ses sous-traitants, les autres donneurs d'ordre devront garantir le dispositif "sécurité professionnelle et d'emploi des travailleurs du nucléaire" en :
- faisant une proposition d'emploi en interne aux salariés du donneur d'ordre devant perdre leur emploi avec a minima maintien de l'ancienneté, maintien de la rémunération horaire et globale, maintien de la classification et en favorisant un même périmètre géographique et ce, sans période d'essai ;
  - faisant une proposition d'emploi en interne (voire chez un de ses sous-traitants) aux salariés de la sous-traitance devant perdre leur emploi suite à la défaillance d'un donneur d'ordre dans les modalités prévues aux paragraphes 1 et 2 de l'Article 34.
- 5) Tout salarié relevant du champ d'application de cet Accord, qui ne pourrait continuer à exercer son emploi actuel pour raison médicale, devra se voir proposer par son employeur un emploi adapté à ses possibilités avec maintien de sa rémunération horaire et de base et sur le même lieu géographique. Dans son nouvel emploi, il continuera à bénéficier des mesures d'application du présent Accord.

Si cette incapacité (totale ou partielle) résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il bénéficiera d'un maintien global de son salaire et rémunération calculé à temps plein jusqu'à sa mise à la retraite, tout en prenant en compte ce qui aurait dû être son évolution normale de carrière, s'il n'avait pas eu d'accident du travail ou de maladie professionnelle durant cette période. Il bénéficiera des mesures d'application du présent Accord.

Au cas où cette incapacité professionnelle serait totale et non reconnue d'origine professionnelle (AT ou MP), le salarié bénéficiera d'un maintien total de son salaire horaire et de base calculé à temps plein pendant 3 ans, puis ensuite de 75 % de ce dernier jusqu'à la reprise possible d'un nouvel emploi ou de sa mise à la retraite.

Si l'employeur sous-traitant ou prestataire ne peut assurer cette disposition dans le temps, le salarié se verra proposer un emploi (sur le même périmètre géographique) et sera intégré aux effectifs du donneur d'ordre pour lequel il travaillait ou était mis à disposition au moment de la déclaration de l'incapacité professionnelle totale ou partielle.

**Nota:** le maintien des rémunérations, classification et ancienneté se fera en application du Titre III et de ses Annexes.

## **Article 35: Bureau des Compétences du Nucléaire**

Il est créé une structure commune à l'ensemble des employeurs du nucléaire : le Bureau des Compétences du Nucléaire (BCN).

Cette structure au service des entreprises du nucléaire a pour but de les aider dans la mise en œuvre de leur politique de recrutement et de gestion des compétences du personnel (formation commune, mobilité interentreprises, les instances régionales, etc.). Elle travaillera sous les orientations et le contrôle de la Commission Formation du Comité Interentreprises du Nucléaire définie à l'Article 51.

Le BCN est plus particulièrement chargé de :

- recueillir auprès des sociétés du nucléaire les informations relatives aux ouvertures de postes et aux candidatures associées pour en assurer la diffusion sur l'ensemble des sites ;
- aider les entreprises à rechercher sur le marché de l'emploi, du personnel en adéquation avec le profil du poste ;
- faciliter le gréement des postes à pourvoir dans le nucléaire ;
- anticiper les besoins par filières métiers et niveau de qualification ;
- assurer l'interface entre les entreprises et les instances régionales concernant l'éducation, la formation et l'emploi ;
- préparer et mettre en œuvre, en liaison avec la Commission Formation du Comité Interentreprises du Nucléaire (CIEN, voir Article 51) et les responsables formations des différentes

sociétés, un plan pluriannuel des formations communes au personnel du nucléaire “Plan de Formation du Nucléaire” dont il présentera, tous les ans, un bilan au CIEN ;

- négocier, pour le compte des entreprises intéressées, les contrats de formation avec les organismes spécialisés.

Pour les entreprises qui le souhaitent, le BCN peut également :

- analyser les compétences des postulants locaux et proposer aux responsables RH concernés des candidatures pour les postes à pourvoir ;
- assister les entreprises pour le développement des compétences du personnel de recrutement et notamment :
  - détecter et analyser le potentiel des salariés en relation avec les services RH de chaque entreprise ;
  - analyser les métiers, les évolutions de structure et les nouvelles activités, l'émergence de nouvelles technologies ;
  - définir, en relation avec les services RH et les salariés concernés, des postes cibles ;
  - proposer une stratégie et un plan de formation spécifique pour atteindre le poste cible ;
- préparer les dossiers nécessaires à l'obtention d'aides financières publiques et communautaires ;
- aider les entreprises qui le souhaitent à l'obtention d'aides financières publiques et communautaires ;

Pour permettre au BCN de mener à bien ses missions, les entreprises du nucléaire s'engagent à lui fournir :

- une fois par an (à la fin du troisième trimestre) un projet du plan de formation pour préparer le Plan de Formation du Nucléaire ;
- la mise à jour semestrielle de la cartographie des métiers du nucléaire ;
- les fiches descriptives des postes dès qu'ils sont ouverts, pour diffusion sur les sites ;
- une fois par an, la liste des sujets de stages de fin d'étude qui sont proposés aux étudiants ;
- l'annonce des postes pourvus.

## **Article 36: Postes à pourvoir en interne dans le nucléaire**

Dans le but de répondre aux besoins et favoriser les déroulements de carrière des salariés du nucléaire dans les meilleures conditions, les entreprises relevant du présent Accord s'engagent à appliquer les dispositions ci-dessous.

## **Article 37: Postes à pourvoir dans le nucléaire**

En cas de vacance ou de création de poste ouvert en externe par une entreprise, celle-ci s'efforcera de retenir en priorité, à qualification, adéquation et aptitude égale, la candidature des personnes qui sont salariées des entreprises relevant du champ d'application du présent Accord.

Le salarié qui change de société dans le nucléaire bénéficie du statut en vigueur chez son nouvel employeur. Il peut être soumis, chez son nouvel employeur, à une période d'essai dont la durée est définie en fonction de sa classification professionnelle. Ce salarié dispose pendant toute sa période d'essai d'un droit à réintégration chez son précédent employeur, sauf si son départ résulte d'un licenciement ; ce droit à réintégration nécessite un accord des deux entreprises concernées préalable à la mobilité.

Des informations susceptibles de faciliter ou d'accompagner le changement de poste d'une société à une autre peuvent être mises en œuvre. Le Bureau des Compétences du Nucléaire fait toutes propositions utiles à cet effet.

Tout poste à pourvoir entraînant un changement géographique de lieu de travail nécessitant un déménagement du salarié conduira celui-ci à percevoir une indemnité équivalente à trois mois de salaire (avec sa majoration) et une prise en charge des frais de déménagement par l'employeur (ou le nouvel employeur).

## **Article 38: Affectation temporaire hors nucléaire – Déroulement de carrière**

Dans le cadre du déroulement de sa carrière, un salarié relevant du champ d'application du présent Accord peut être affecté temporairement hors du nucléaire, soit pour suivre un cursus de for-

mation, soit pour occuper un poste en vue de son perfectionnement ou pour pourvoir un poste pour lequel la compétence n'existe pas sur place. Dans ce cadre, il relèvera toujours de l'application de l'Accord pour une période pouvant aller jusqu'à 3 ans maximum.

A son retour dans le nucléaire, le salarié retrouve un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait avant son départ.

Aucun salarié ne pourra être affecté hors du nucléaire, même momentanément par son employeur, sans son accord express. Cet accord sera à renouveler tous les six mois par le salarié. En cas de désaccord, le salarié continue à travailler dans le nucléaire, ou il y est réaffecté.

## **Article 39 : Affectation sur un autre site nucléaire**

Sauf pour les salariés en grands déplacements, la mutation ou l'affectation sur un autre site nucléaire pourra se faire seulement sur la base du volontariat du salarié relevant du champ de l'application de l'Accord.

Dans ce cas le déménagement sera pris en compte, tel que prévu à l'Article 37.

## **Article 40 : Coordination en matière de formation professionnelle**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à coordonner leurs besoins et leurs moyens en matière de formation.

Elles affirment leur volonté de développer la formation permanente réalisée au bénéfice de leurs salariés en organisant des actions de formation communes au personnel du nucléaire, assurant la cohérence entre la potentialité des salariés et les emplois.

Elles chargent le Bureau des Compétences du Nucléaire, en liaison avec la commission formation professionnelle et déroulement de carrière du Comité Inter-Entreprises (voir Article 51) de préparer et de mettre en œuvre le plan annuel des formations communes (Plan de Formation Nucléaire).

## **Article 41 : Financement de la formation professionnelle**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à consacrer, à l'intérieur de leur temps de formation (soit 10 % des heures travaillées annuelles), au moins 3 % de ces mêmes heures travaillées par leurs salariés relevant du présent Accord, à des formations communes permettant :

- l'adaptation ou le perfectionnement du salarié à l'emploi qu'il occupe,
- le développement des compétences du salarié sur tout le champ du nucléaire, voire de l'énergie,
- la postulation aux postes à pourvoir dans le nucléaire.

Elles s'engagent à réexaminer chaque année le niveau de temps de formation (et le budget nécessaire) pour les formations communes afin de pouvoir satisfaire correctement les besoins identifiés.

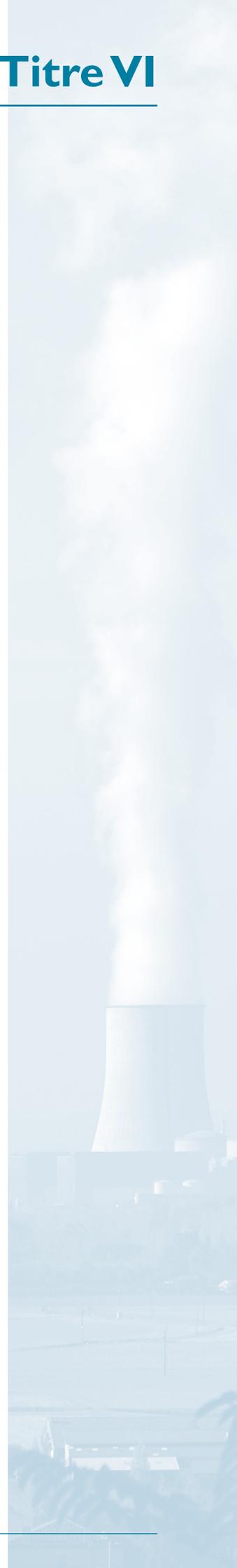
Les formations obligatoires, telles que les formations sûreté, sécurité, sauvegarde ou habilitations diverses, ne sont pas prises en compte dans ces formations communes.

Dans le cadre de la présentation annuelle des actions de formation à leur Comité d'Entreprise/Établissement ou à défaut aux Délégués du Personnel, les entreprises distingueront les actions de formation spécifiques à l'entreprise et les actions communes au regard de l'assiette de 3 % des heures annuelles travaillées rentrant dans le cadre de l'Article 41.



*Véhicule Laboratoire Environnement - CEA Fontenay-aux-Roses*

# Logement



## **Article 42: Politique de logement**

Pour les salariés du nucléaire, pouvoir se loger de manière digne et salubre est un des impératifs nécessaires pour leur repos et leur épanouissement, afin de pouvoir ensuite assurer au travail leurs responsabilités liées à la sûreté et à la sécurité, dans les meilleures conditions de sérénité possible.

Pour ce faire, les employeurs mettront à la disposition des salariés concernés par l'application de l'accord des logements et annexes dont le loyer ne pourra pas excéder 15 % du salaire mensuel minima (voir Article 15).

Si les salariés souhaitent néanmoins se loger par leurs propres moyens (en respectant les impératifs d'éloignement lié à leurs fonctions), ils bénéficieront du versement d'une prime mensuelle d'aide au logement, fixée en Annexe II Chapitre X et qui ne peut être supérieure au prix du loyer.

Cette prime sera maintenue (ou étendue aux locataires de logements écrêtés à 15 % mentionnés ci-dessus) en cas d'accession à la propriété du logement principal et sera diminuée au prorata des augmentations de salaire liées aux promotions en termes de niveau de rémunération de base ou/et d'ancienneté, ou bien en cas de remboursement définitif des prêts d'accession à cette propriété (prêt employeur, prêt 1 %, prêt bancaire).

En tout état de cause, la prime mensuelle ne pourra être supérieure aux remboursements de la mensualité de la totalité des prêts d'accession à cette propriété.

## **Article 43: Optimisation énergétique des logements**

L'activité industrielle du nucléaire en France a principalement pour but de produire de l'électricité, d'une manière qui contribue peu aux émissions de gaz à effet de serre. Les salariés travaillant à ce processus se trouvent en première ligne dans le combat pour la maîtrise du changement climatique. A ce titre, ils doivent être ambassadeurs d'une gestion responsable de l'énergie. Leur habitation principale doit faire l'objet d'un diagnostic énergétique dans un délai de 2 ans à compter de la signature du présent accord. Ce diagnostic sera actualisé régulièrement, au plus tard tous les 10 ans.

Les employeurs prendront à leur charge le coût de ces diagnostics énergétiques. Ils financeront les dépenses de rénovation énergétique de la résidence principale. Ils financeront les dépenses de rénovation énergétique de la résidence principale, une fois tous les dix ans par salarié si le logement leur appartient (ou si l'employeur en est le bailleur) et sous conditions spécifiques si le salarié est locataire. Un suivi annuel de la facture énergétique sera réalisé pour s'assurer a posteriori du respect de ce critère.

Lorsqu'ils seront à la retraite, s'ils ont travaillé au moins 15 ans dans le nucléaire, les salariés (ou leur conjoint/concubin en cas de décès) continueront à bénéficier de ces dispositions.

## **Article 44: Facture énergétique**

Cet article 44 de l'accord ne concerne pas les agents au statut des Industries Électriques et Gazières qui disposent de dispositions spécifiques en la matière de tarif énergie.

L'activité industrielle du nucléaire en France a principalement pour but de produire de l'électricité, il est logique que les salariés travaillant à ce processus bénéficient d'un juste retour de cette électricité qu'ils participent à produire.

En conséquence, les employeurs rembourseront les factures d'électricité des salariés concernés par l'application de cet Accord pour leur résidence principale.

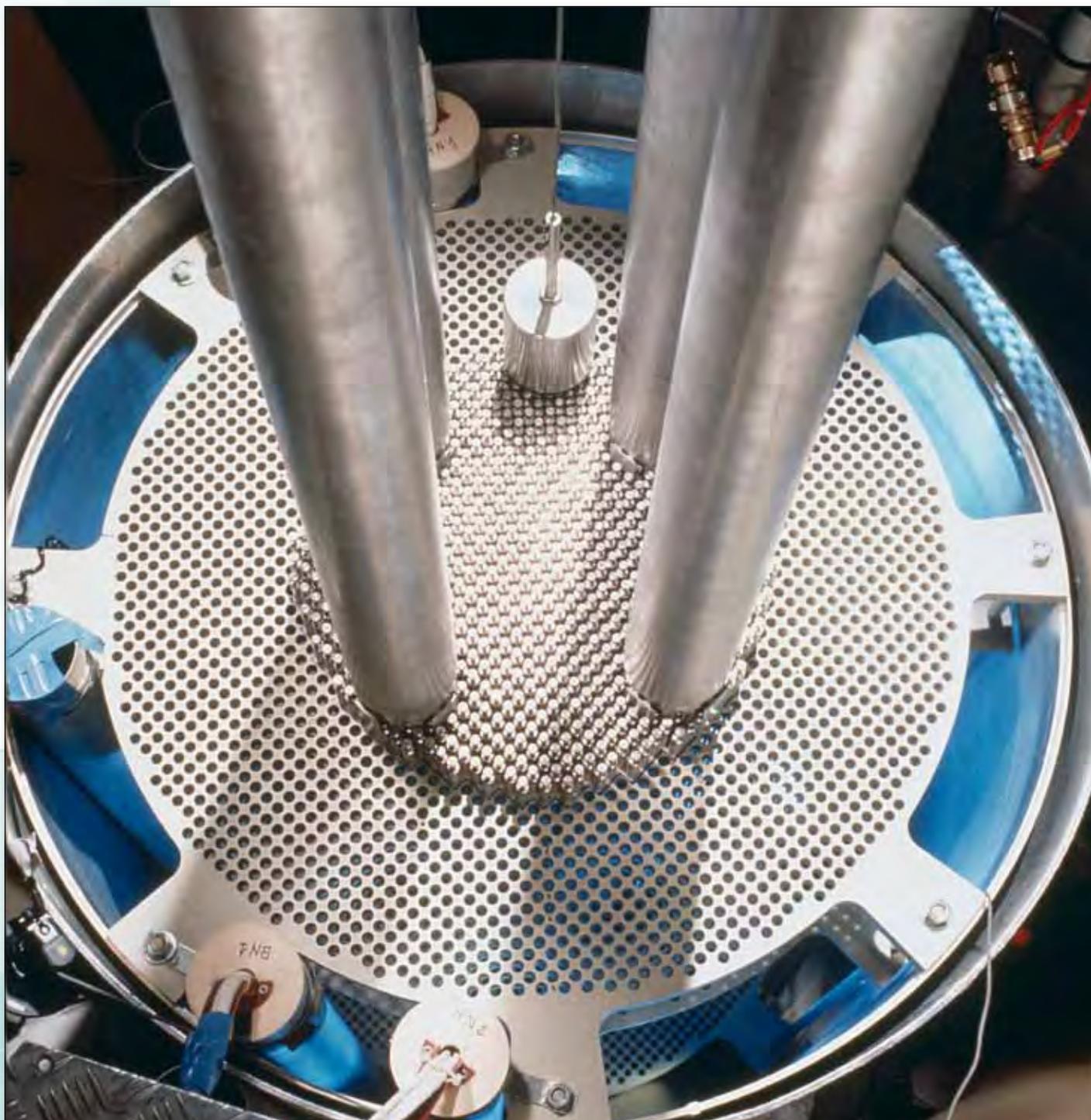
Lorsqu'ils seront à la retraite, s'ils ont travaillé au moins 15 ans dans le nucléaire, les salariés (ou leur conjoint/concubin en cas de décès) continueront à bénéficier du remboursement de leurs factures d'électricité par les employeurs donneurs d'ordre pour leurs salariés et ceux qu'ils emploieront comme sous-traitants.

Ces remboursements devront être effectués sous les 15 jours après présentation de la facture à l'employeur (ou le donneur d'ordre) pour le salarié (ou le retraité).



*Intervention groupe turbo-alternateur - EDF*

# Titre VII



Réacteur expérimental EOLE - CEA Cadarache

# Protection sociale

## Article 45: Retraite

Les salariés relevant du champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier d'un arrêt de leur travail avec maintien de leur salaire dès 55 ans, pour une carrière effective dans le nucléaire de 30 années, avant leur départ effectif à la retraite à l'âge légal, au vue de la pénibilité spécifique de leur travail.

Pour ce faire, il sera octroyé annuellement 52 jours (soit 364 heures) pour un salarié à temps plein compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail en vigueur à la date de la signature du présent Accord (35 heures hebdomadaires, 7 heures par jour). Ce nombre est calculé de manière proportionnelle lorsque le temps de travail est inférieur.

Ces jours sont bloqués jusqu'à la date où le salarié a au moins 55 ans dans un dispositif de "compte épargne jours retraite du nucléaire".

Le salarié pourra utiliser le bénéfice "compte épargne jours retraite du nucléaire" à partir du moment où il aura atteint un âge (a minimum 55 ans) lui permettant de pouvoir les "poser" afin de bénéficier d'un congé de travail ininterrompu avec maintien intégral de la rémunération (Titre III de l'accord) du salaire jusqu'à sa mise en retraite effective avant 62 ans (sauf s'il n'a pas atteint le nombre d'annuités requises pour partir à la retraite effective à taux plein, dans ce cas cet âge pourra être repoussé d'autant par le salarié).

Toutes les années passées antérieurement dans le nucléaire pour chaque salarié donneront de manière rétroactive le droit au versement de ces 52 jours par an.

Si, au moment du départ à la retraite, il restait encore des jours dans le "compte épargne jours retraite du nucléaire" du salarié, ces jours seront supprimés. Exception : Dans les 5 ans après la mise en œuvre de l'accord, les salariés qui n'auraient pas pu utiliser ces jours entre 55 et 62 ans pourront les utiliser en tant que congé de travail ininterrompu avec maintien du salaire jusqu'à leur mise en retraite effective avant 67 ans (sauf s'il n'a pas atteint le nombre d'annuités requises pour partir à la retraite effective à taux plein, dans ce cas cet âge pourra être repoussé d'autant par le salarié).

Le "compte épargne jours retraite du nucléaire" est rattaché au salarié et le suit tout au long de sa carrière.

Au moment de l'utilisation de ce "compte épargne jours retraite du nucléaire" par les salariés de la sous-traitance, ceux-ci sont rattachés administrativement à l'entreprise donneuse d'ordre pour laquelle ils ont travaillé le plus longtemps.

## Article 46: Complémentaire santé

Chaque entreprise prendra une mutuelle complémentaire santé afin de permettre le remboursement à 100 % des prestations médicales du salarié et de sa famille dont l'optique, le dentaire et l'orthodontie. Elle sera financée a minima à 70 % par l'employeur et a maxima à 30 % par le salarié.

Un dispositif sera mis en œuvre pour assurer la continuité de cette complémentaire pendant la retraite du salarié, notamment en assurant la pérennité du système par les entreprises donneuses d'ordre.

## Article 47: Prévoyance

Les entreprises s'engagent à donner la possibilité à tous leurs salariés relevant du présent Accord d'opter pour une prévoyance : décès, invalidité, incapacité, rentes de conjoint et d'éducation, avec une garantie décès équivalente à 5 ans de salaire de base du salarié. Cette prévoyance sera financée a minima à 80 % par l'employeur et a maxima à 20 % par le salarié.

## Article 48: Exposition des salariés

A titre de précaution sur l'exposition des salariés du nucléaire aux faibles doses, les salariés relevant de l'application du champ de l'Accord devront être exposés à un minimum de risques possibles. Ils ne pourront pas être exposés à un cumul annuel de dose supérieur à 10 mSv. De la même manière, ils ne pourront pas être exposés à un cumul maximal de carrière supérieur à 300 mSv.

En cas de dépassement de ces cumuls de doses, ils bénéficient des mesures prévues au paragraphe 5 de l'Article 34 avec maintien de la rémunération globale.

Tout dépassement de la dose annuelle ou de carrière sera reconnu en accident de travail, ainsi que toute contamination externe et interne.

Toute reconnaissance de maladie professionnelle liée aux rayonnements ionisants, aux contaminations par radioéléments ou processus de travail lié au nucléaire, ouvrira de facto droit à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et aux indemnisations afférentes par le donneur d'ordre où le salarié a été le plus exposé en termes de débit de dose jusqu'alors, ou a défaut, de présence sur ses installations.

## Article 49: Suivi médical

L'ensemble des salariés du nucléaire doivent avoir un suivi médical particulier et une traçabilité sans faille de leurs expositions, notamment aux CMR dont les rayonnements ionisants.

Pour ce faire, les salariés du nucléaire DATR seront obligatoirement suivis par les médecins des services médicaux et de santé au travail des sites nucléaires (INB), car ils sont les plus pertinents sur toutes les situations spécifiques de la réalité du travail et de leurs postes, ainsi que de leurs expositions aux risques.

C'est le service médical et de santé au travail où intervient le plus souvent le salarié (ou le plus proche de son domicile) qui gèrera le dossier médical du salarié et garantira son archivage et sa traçabilité.

Chaque salarié bénéficiera a minima d'une visite médicale annuelle et a minima pour tout semestre où il a été exposé aux CMR dont les rayonnements ionisants.

Tout salarié à la retraite ou en « congé préretraite du nucléaire » bénéficiera d'une visite annuelle spécifique « post-professionnelle ».

Pour toute période sans interruption passée sur un site nucléaire, le responsable de l'INB doit, via son service médical et de santé au travail, faire un point zéro à la radioactivité du salarié (anthropogammamétrie) à son arrivée et de même à son départ aux fins de mesurer, site par site, les risques liés aux expositions et contaminations.

## Article 50: Arrêt maladie

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie bénéficiera du maintien de sa rémunération sans délais de carence et ce, pendant une année. Ensuite, il bénéficiera des dispositions du Titre V Article 34-5.



## Titre VIII



*Manifestation des salariés prestataires du nucléaire - EDF Saint-Denis 2012*

**Relations  
collectives,  
exercice du droit  
syndical et  
représentation  
du personnel**

## **Article 51 : Comité Interentreprises du Nucléaire**

Il est institué, entre les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord, un Comité Interentreprises du Nucléaire conformément à l'Article R 2323-28 et suivants du Code du Travail. Ce comité, qui ne se substitue pas aux Comités d'Entreprise ou d'Établissement existant au sein des différentes entreprises (donneurs d'ordre et sous-traitants), a vocation à examiner la situation générale du nucléaire au niveau économique, social et du personnel au moins une fois par trimestre.

Il est a minima composé d'autant de membres représentants du personnel titulaire qu'il y a de Comité Inter-Établissement de site nucléaire (Article 59 de l'Accord). En fonction de sa représentativité nationale (Article 54 de l'Accord), chaque organisation syndicale désigne ses titulaires et autant de suppléants en respectant la répartition des salariés sous-traitant et donneurs d'ordre. Ils devront être prioritairement membres titulaires ou suppléants d'un Comité Inter-Établissement de Site Nucléaire.

Le Comité Interentreprises du Nucléaire définit son propre Règlement Intérieur dans lequel il fixe ses conditions de fonctionnement et les commissions qu'il juge utile de constituer pour mener à bien sa mission, en sus des quatre commissions obligatoires suivantes :

- Formation professionnelle et déroulement de carrière ;
- Information et aide au logement ;
- Économique et sociale ;
- Égalité professionnelle.

Le Comité sera présidé par un employeur majeur des donneurs d'ordre du nucléaire.

Il est institué un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures pour chaque membre titulaire et suppléant et de 400 heures pour le secrétaire. Le secrétaire du CIEN sera élu par et parmi ses membres représentants du personnel.

Chaque représentant syndical central titulaire et suppléant (Article 54) est invité de droit aux réunions du Comité Interentreprises du Nucléaire.

## **Article 52 : Comité National des CHSCT de site nucléaire**

Il est institué un Comité National des CHSCT de site nucléaire qui ne se substitue pas à des instances équivalentes d'entreprises ou d'établissements existant au sein des différentes entreprises. Il a vocation à examiner et coordonner la situation générale du nucléaire en termes d'hygiène, de sécurité et conditions de travail, au moins une fois par trimestre.

Il est a minima composé d'autant de membres représentants du personnel qu'il y a de CHSCT de Site Nucléaire (Article 58 de l'Accord). En fonction de sa représentativité nationale (Article 54 de l'Accord), chaque organisation syndicale désigne ses membres en respectant la répartition des salariés sous-traitants et donneurs d'ordre. Ils devront être prioritairement membres d'un CHSCT de Site Nucléaire.

Le Comité sera présidé par un employeur majeur des donneurs d'ordre du nucléaire.

Il est institué un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures pour chaque membre titulaire et suppléant et de 400 heures pour le secrétaire. Le secrétaire du Comité National des CHSCT de site nucléaire sera élu par et parmi ses membres représentants du personnel.

Chaque représentant syndical central titulaire et suppléant (Article 54) est invité de droit aux réunions du Comité National des CHSCT de site nucléaire.

## **Article 53 : Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République française et par les dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord prendront toutes les dispositions pour que les locaux syndicaux et les panneaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales soient en bon état d'utilisation sur chaque site du nucléaire.

Chaque salarié dispose d'un crédit de 12 heures par an, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte du site pendant le temps de travail, par dérogation à l'Article L.2142-10 du Code du Travail.

Pour la préparation de ces réunions, le Délégué Syndical titulaire de chaque entreprise ou établissement dispose d'un crédit annuel supplémentaire de 6 heures de délégation.

Toute demande d'organisation d'assemblée générale dans l'enceinte d'un site sera adressée aux donneurs d'ordre par les « délégués syndicaux de site nucléaire » représentants des organisations syndicales (Article 57 de l'Accord).

Tout salarié souhaitant participer à une assemblée générale organisée par une ou plusieurs organisations syndicales et se déroulant pendant son temps de travail devra prévenir sa hiérarchie.

Les représentants des organisations syndicales pourront bénéficier d'autorisation d'absence pour participer aux réunions statutaires de leur organisation lorsque celles-ci se tiendront durant le temps de travail.

Des dispositions pratiques seront prises au sein de chaque entreprise pour permettre aux délégations syndicales de préparer et assister aux réunions de négociation sur convocation des donneurs d'ordre.

## **Article 54: Règles de représentation**

Aux fins de déterminer la représentation syndicale sur le champ de l'application de l'Accord, et procéder au renouvellement du mandat des membres du personnel dans les divers Comités Nationaux et de Site du Titre VIII de l'Accord (Articles : 51, 52, 58, 59), il sera organisé tous les trois ans une élection qui dégagera l'importance de chaque organisation syndicale au sein de ces Comités.

Cette élection aura lieu avec un scrutin de liste à un tour le même jour, à deux collèges (un ouvrier/employé, un maîtrise/cadre) pour l'élection des membres titulaires aux Comités Inter-Établissements de Sites Nucléaires (Article 59 de l'Accord), par application de la règle proportionnelle au quotient. Chaque liste sera présentée par les organisations syndicales représentatives (ayant eu au moins 10 % des voix exprimées au précédent scrutin pour un site nucléaire, ou ayant eu au moins 10 % des voix exprimées au national suite à la somme des résultats sur tous les sites nucléaires).

Toute organisation syndicale, ayant eu la majorité des voix exprimées sur un site nucléaire (ou au national) aura la majorité des sièges de chaque Comité concernés, par rajout de siège si nécessaire. Le secrétariat des Comités concernés lui reviendra de droit.

Les membres des divers Comités sont élus pour trois ans, mais ils perdent leurs mandats et doivent être remplacés par l'organisation syndicale qui les avaient désignés lorsque :

- Les membres sont mutés hors du ressort du Comité considéré ou absents plus de 6 mois,
- Les membres décédés,
- Les membres partis à la retraite, démissionnaires ou exclus du nucléaire,
- Les membres démissionnaires de leur mandat ou défaillant,
- Les membres dont le remplacement est demandé par l'organisation syndicale à laquelle appartenait le salarié lors de sa désignation en tant que membre.

Chacune des organisations syndicales représentatives sur un site nucléaire (Article 54 de l'Accord) procède, à la désignation, auprès des donneurs d'ordre, d'un Représentant Syndical de Site Nucléaire ainsi que d'un Suppléant qui bénéficieront chacun d'un crédit mensuel de 40 heures de délégation. L'un deux sera salarié de la sous-traitance. Ils seront invités de droit aux réunions du Comité Inter-Établissement de Site Nucléaire et du CHSCT de Site Nucléaire.

Au niveau national, chaque organisation syndicale représentative (Article 54 de l'Accord) entrant dans le champ d'application de cet Accord procède à la désignation auprès des donneurs d'ordre d'un Représentant Syndical Central pour le Nucléaire, ainsi que d'un Suppléant. L'un deux sera salarié de la sous-traitance. Ils bénéficient chacun d'un crédit d'heures de 1 500 heures annuelles et des remboursements leurs déplacements mensuels pour se rendre sur les sites nucléaires ou tout autre déplacement rentrant dans le cadre de l'exercice de leurs mandats syndicaux, en plus des réunions du Comité Inter-Établissement du Nucléaire et du Comité National des CHSCT du Nucléaire ou de négociation prévues dans l'Accord.

## **Article 55: Représentation du personnel sur les sites**

## **Article 56: Délégués du Personnel de site nucléaire**

Toute entreprise intervenant sur un site nucléaire dans le cadre d'un marché annuel ou pluriannuel, avec au moins 6 salariés, procédera à des élections de "DP de site nucléaire" similairement à ce que prévoient les articles L2312-5 et 6 du code du travail.

En cas de renouvellement de marché, avec changement d'entreprise, les DP de site nucléaire conserveront leurs mandats jusqu'à la tenue de nouvelles élections.

Les DP de site nucléaire ne se substituent pas aux DP d'entreprises ou d'établissements existant au sein des différentes entreprises.

Au cas où des entreprises interviennent avec moins de 6 salariés, elles se rassembleront pour atteindre ce seuil et procéder à des élections.

## **Article 57: Délégués Syndicaux de site nucléaire**

Dans toute entreprise intervenant sur un site nucléaire, avec au moins 11 salariés, les organisations syndicales représentatives pourront y nommer un des salariés intervenant comme délégué syndical. Il devra être représentatif dans les élections IRP de son entreprise ou dans les élections des "DP de personnel de site nucléaire" concernés.

Les délégués syndicaux de site nucléaire ne se substituent pas aux DS d'entreprises ou d'établissements existant au sein des différentes entreprises. Ils ont pour vocation à représenter l'organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés intervenant sur le chantier du site nucléaire.

En cas de renouvellement de marché, avec changement d'entreprise, les délégués syndicaux de site nucléaire conservent leurs mandats jusqu'à la perte de leur représentativité ou de démandatement par leur organisation syndicale.

## **Article 58: CHSCT de site nucléaire**

Sur chaque site nucléaire sera créé un CHSCT de site nucléaire qui ne se substitue pas aux CHSCT d'entreprises ou d'établissement existant au sein des différentes entreprises (donneurs d'ordre et sous-traitants).

Dans le cadre de la prévention des risques, notamment en termes de santé pour les travailleurs et la population, le CHSCT de site nucléaire a vocation à examiner les conditions d'hygiène, sécurité et conditions de travail du site nucléaire et à faire remonter tous les éléments nécessaires au bon fonctionnement du Comité National des CHSCT des Sites Nucléaires (Article 52 de l'Accord).

Il se réunira au moins une fois par trimestre et à l'amont de chaque grosse intervention (arrêt de tranche par exemple) ou à la demande de son président ou de deux membres représentants du personnel. Il invitera les secrétaires des CHSCT de toutes les entreprises (donneurs d'ordre et sous-traitants) intervenant au moment de la réunion sur le site nucléaire.

Il sera présidé par le responsable du site nucléaire (INB).

Les représentants du personnel seront désignés par les organisations syndicales représentatives du Site Nucléaire (Article 54 de l'Accord). Les organisations syndicales veilleront à présenter des candidats représentatifs de la répartition des salariés sous-traitants et donneurs d'ordre intervenant sur le site nucléaire. La composition et les moyens du CHSCT de Site Nucléaire seront équivalents à un CHSCT "bonifié" loi TSN.

En cas de renouvellement de marché, avec changement d'entreprise, les membres du CHSCT de Site Nucléaire concerné conserveront leurs mandats jusqu'à la tenue de nouvelles élections.

Chaque représentant syndical de site nucléaire titulaire et suppléant est invité de droit aux réunions du CHSCT de Site Nucléaire.

## **Article 59: Comité Inter-Établissement de site nucléaire**

Sur chaque site nucléaire sera créé un Comité Inter-Établissement de site nucléaire qui ne se substitue pas aux Comités d'entreprises ou d'établissements existant au sein des différentes entreprises (donneurs d'ordre et sous-traitants) et aura vocation à examiner chaque mois la situation générale du site nucléaire au niveau économique, social et du personnel et à faire remonter tous les éléments nécessaires au bon fonctionnement du Comité Inter-Entreprises figurant à l'Article 51 de l'Accord.

Le président de ce comité sera le responsable du site nucléaire (INB).

Les représentants du personnel seront désignés par les organisations syndicales représentatives du Site Nucléaire (Article 54 de l'Accord). Une liste des représentants titulaires sera soumise au vote des salariés concernés (donneurs d'ordre et sous-traitants) par les organisations syndicales représen-

tatives. Les organisations syndicales veilleront à présenter des candidats représentatifs de la répartition des salariés sous-traitants et donneurs d'ordre intervenant sur le site nucléaire.

En cas de renouvellement de marché, avec changement d'entreprise, les membres du Comité Inter-Établissement du site nucléaire concerné conserveront leurs mandats jusqu'à la tenue de nouvelles élections.

Chaque représentant syndical de site nucléaire titulaire et suppléant est invité de droit aux réunions du Comité Inter-Établissement de site nucléaire.

## **Article 60 : Représentation du personnel en grand déplacement permanent**

Pour les salariés des donneurs d'ordre travaillant principalement en grands déplacements, leur unité (ou établissement) sera considéré comme un site nucléaire (les agences de maintenance EDF, par exemple) et disposera des spécifications prévues aux Articles 55 à 59.

Pour les salariés de la sous-traitance dont l'entreprise travaille majoritairement en grands déplacements, ils seront rattachés à une unité du donneur d'ordre travaillant aussi en grands déplacements pour lesquels ils interviennent et dont le métier est le plus proche de leurs caractéristiques techniques.

## **Article 61 : Moyens de fonctionnement des Instances locales et nationales de Sites Nucléaire**

Les instances locales et nationales de site nucléaire (Articles 6 et 7 et Articles 51 à 60 de l'Accord) disposeront des moyens de fonctionnements nécessaires qui seront fournis par les établissements et/ou entreprises des donneurs d'ordre concernés :

- Locaux et moyens matériels (informatique et téléphonique, individuelle et collective),
- Temps nécessaire à la mission des membres,
- Frais nécessaires à la mission des membres (déplacement...).

## **Article 62 : Activités sociales**

Pour les salariés concernés par le champ d'application de l'Accord, les entreprises consacreront 1 % a minima de leur chiffre d'affaires au financement des activités sociales.

Pour les entreprises de la sous-traitance, le 1 % a minima sera déterminé sur la base des montants versés par les donneurs d'ordre du nucléaire au titre de l'ensemble des prestations. Cette somme ne pourra être inférieure à 3 % de la masse salariale des salariés concernés par le champ d'application de l'Accord.

Dans un souci d'efficacité pour permettre aux salariés du nucléaire de disposer d'un haut niveau d'activités sociales, les Comités d'Établissement des entreprises sous-traitantes devront chercher les coopérations nécessaires avec les organismes concernés par la gestion des activités sociales des salariés des donneurs d'ordre afin de leur permettre une équivalence de droit.

## Chapitre I

### Liste des sites nucléaires de l'Accord

Liste des sites comprend des INB à prendre en compte pour le champ d'application géographique de l'Accord collectif Interentreprises pour les salariés du nucléaire intervenant sur ou pour des Installations Nucléaires de Base en France :

#### EDF

- CNPE de Fessenheim
  - CNPE de Bugey
  - CNPE de Dampierre
  - CNPE de Gravelines
  - CNPE de Tricastin
  - CNPE de Blayais
  - CNPE de Saint-Laurent-des-Eaux
  - CNPE de Chinon
  - CNPE de Cruas-Meysses
  - CNPE de Paluel
  - CNPE de Saint-Alban
  - CNPE de Flamanville 1-2
  - CNPE de Flamanville 3
- CNPE de Cattenom
  - CNPE de Nogent
  - CNPE de Belleville
  - CNPE de Penly
  - CNPE de Golfech
  - CNPE de Chooz B
  - CNPE de Civaux
  - Chooz A
  - Brenillis
  - Marcoule (Phénix)
  - Creys-Malville (super Phénix)
  - Socradei-Centraco
  - Siège direction du parc nucléaire

#### CEA et AREVA

- Centre de Cadarache
  - Centre du Cesta
  - Centre Dam Île-de-France
  - Centre de Fontenay-aux-Roses
  - Centre de Gramat
  - Centre de Grenoble
  - Centre du Ripault
  - Centre de Saclay
  - Centre de Valduc
  - Centre de Valrhô, site de Marcoule
- Institut National des Sciences et Techniques Nucléaire (INSTN)
  - Tricastin, Comurhex
  - Tricastin, Atelier TU 5
  - Tricastin, George Besse et annexe
  - Tricastin, Socatri
  - Tricastin, Eurodif
  - Romans, FBFC
  - Marcoule, Melox
  - La Hague

#### ANDRA

- Centre de stockage de la Manche
  - CSFMA
- Laboratoire de Bure

#### Autres

- BCOT (Bollène)
  - SOMANU (Maubeuge)
  - Ganil (Caen)
  - Institut Laue-Langevin (Grenoble)
  - Dagneux (Ionosos)
  - Pouzauges (Ionosos)
  - Sablé-sur-Sarthe (Ionosos)
- ITER
  - ASN
  - IRSN
  - CTS-BIO
  - Marseille (Gammaster)
  - Chuslan (Gammaster)

## Chapitre II

# Définition des ayants droit

Les ayants droit du salarié sont :

- Son conjoint (sur présentation d'une copie du livret de famille), son concubin (sur présentation du certificat de concubinage délivré par la mairie) ou son partenaire lié par un PACS (sur présentation d'une attestation d'engagement dans les liens d'un pacte civil de solidarité).
- Ses enfants à charge :  
Sont considérés comme enfant à charge, sous réserve de ne pas avoir de déclaration de revenus distincte de celle qui sert de base à l'imposition du salarié en tant que contribuable, les enfants reconnus à charge au sens de l'impôt sur le revenu et répondant aux conditions suivantes :
  - Agés de moins de 21 ans ;
  - Agés de moins de 25 ans, s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
  - Sous les mêmes conditions, les enfants recueillis par lui à son propre foyer et vivant sous le même toit (fournir soit une copie de la délégation parentale fournie par le Tribunal de Grand Instance, soit une copie d'attribution du versement des allocations familiales délivrées par la CAF ainsi qu'un justificatif d'état civil et le certificat de scolarité) ;
  - Les volontaires des armées de terre et de l'air ainsi que les engagés initiaux des trois armées pendant la première année ;
  - Les enfants handicapés, infirmes ou en maladie chronique reconnus par la législation.



# Annexe II

---



*Centre nucléaire de production d'électricité de Bugey - EDF*

## Chapitre III

## Grilles de translation des classifications

## Convention collective nationale de la chimie

## 1 - Ingénieurs et cadres

Convention de la métallurgie				Convention collective nationale de la chimie
Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	Coefficient de base
<b>I</b>		âgé de 21 ans	60	350
		âgé de 22 ans	68	
		âgé de 23 ans	76	
		exp 1 an	84	
		exp 2 ans	92	
		exp 3 ans	100	
		exp 4 ans	108	
<b>II</b>		exp<3 ans	100	400/460
		exp>3 ans	108	
		exp>6 ans	114	
		exp>9 ans	120	
		exp>12 ans	125	
		exp>15 ans	130	
		exp>18 ans	135	
<b>III</b>	A		135	550
	A+		170	
	B		180	
	B+		210	
	C		240	

## 2 - Personnel ETAM

Convention de la métallurgie			Convention collective nationale de la chimie
Niveau	Échelon	Coefficient	Coefficient de base
<b>II</b>	1	170	150
	2	180	155
	3	190	160
<b>III</b>	1	215	175
	2	225	190
	3	240	205
<b>IV</b>	1	255	225/235
	2	270	250
	3	285	275
<b>V</b>	1	305	300
	2	335	325
	3	365	365
	3 sup	395	

## Annexe II

---



Contrôle des mains sous gants - CEA

## Convention du CEA

### 1 - Ingénieurs et cadres

Convention de la métallurgie				Convention du CEA			
Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	Niveau de qualification	Coefficient		
<b>I</b>		âgé de 21 ans	60	<b>E1</b>			
		âgé de 22 ans	68				
		âgé de 23 ans	76				
				exp 1 an	84		350
				exp 2 ans	92	<b>E2</b>	
				exp 3 ans	100		
				exp 4 ans	108		
		exp<3 ans	100				
<b>II</b>		exp>3 ans	108				
		exp>6 ans	114	<b>E3</b>	510		
		exp>9 ans	120				
		exp>12 ans	125	<b>E4</b>	570		
		exp>15 ans	130				
		exp>18 ans	135	<b>E5</b>	610		
<b>III</b>	A		135	<b>E6</b>	710		
	A+		170				
	B		180	<b>E7</b>	750		
	B+		210				
	C		240				

### 2 - Personnel ETAM

Convention de la métallurgie			Convention du CEA	
Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de qualification	Coefficient
<b>II</b>	1	170	<b>3</b>	220
	2	180	<b>4</b>	230
	3	190	<b>5</b>	240
<b>III</b>	1	215	<b>6</b>	245
	2	225	<b>7</b>	255
	3	240	<b>8</b>	260
<b>IV</b>	1	255	<b>9</b>	265
	2	270	<b>10</b>	270
	3	285	<b>11</b>	290
<b>V</b>	1	305	<b>12</b>	300
	2	335	<b>13</b>	330
	3	365	<b>14</b>	400
	3 sup	395	<b>15</b>	450

### 3 - Personnel ouvriers

Convention de la métallurgie			Convention du CEA	
Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de qualification	Coefficient
<b>II</b>	1	170	<b>1-2-3</b>	200 à 220
	2	180	<b>4</b>	230
	3	190	<b>5</b>	240
<b>III</b>	1	215	<b>6</b>	245
	2	225	<b>7</b>	255

## Annexe II



Opérations en boîte à gants - CEA

## Statut des IEG

## 1 - Ingénieurs et cadres

Convention de la métallurgie				Convention IEG 1982		
Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	GF mini	NR	Coefficient
<b>I</b>		âgé de 21 ans	60	<b>12</b>		
		âgé de 22 ans	68			
		âgé de 23 ans	76			
		exp 1 an	84			
		exp 2 ans	92			
		exp 3 ans	100			
		exp 4 ans	108			
<b>II</b>		exp<3 ans	100		160	
		exp>3 ans	108		180	
		exp>6 ans	114	<b>13</b>	190	
		exp>9 ans	120		200	
		exp>12 ans	125	<b>14</b>	210	
		exp>15 ans	130		220	
		exp>18 ans	135	<b>15</b>	230	
	135	230				
<b>III</b>	A		170	<b>16</b>	250	
	A+		180		270	
	B		210	<b>19</b>	310	
	B+		240		350	
	C					

## 2 - Personnel ETAM

Convention de la métallurgie			Convention IEG 1982		
Niveau	Échelon	Coefficient	GF mini	NR	Coefficient
<b>II</b>	1	170	<b>3</b>	30	
	2	180	<b>4</b>	40	
	3	190			
<b>III</b>	1	215	<b>5</b>	50	
	2	225	<b>6</b>	60	
	3	240	<b>7</b>	60	
<b>IV</b>	1	255	<b>8</b>	80	
	2	270	<b>9</b>	100	
	3	285			
<b>V</b>	1	305	<b>10</b>	120	
	2	335		<b>11</b>	140

## 3 - Personnel ouvriers

Convention de la métallurgie			Convention IEG 1982		
Niveau	Échelon	Coefficient	GF mini	NR	Coefficient
<b>II</b>	1	170	<b>3</b>	30	
	2	180	<b>4</b>	40	
	3	190			
<b>III</b>	1	215	<b>5</b>	50	
	2	225	<b>6</b>	60	

## Annexe II

---



*Habillage tenues "Murua"*

## Convention collective SYNTEC

### 1 - Ingénieurs et cadres

Convention de la métallurgie				Convention collective SYNTEC		
Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	Classification	Indice	
<b>I</b>		âgé de 21 ans	60	<b>1,1</b>	245	60/65
		âgé de 22 ans	68			
		âgé de 23 ans	76			
		exp 1 an	84			
		exp 2 ans	92			
		exp 3 ans	100		259	
		exp 4 ans	108			
<b>II</b>		exp<3 ans	100	<b>2,1</b>	273	
		exp>3 ans	108		300	
		exp>6 ans	114	<b>2,2</b>	354	
		exp>9 ans	120	<b>2,3</b>	409	
		exp>12 ans	125			
		exp>15 ans	130			
		exp>18 ans	135			
<b>III</b>	A		135	<b>3,1</b>	463	
	A+		170			
	B		180	<b>3,2</b>	572	
	B+		210			
	C		240			
				<b>3,3</b>	735	

### 2 - Personnel ETAM

Convention de la métallurgie			Convention collective SYNTEC	
Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de qualification	Coefficient
<b>II</b>	1	170	<b>1.3.2</b>	175
	2	180	<b>1.4.1</b>	179
	3	190	<b>1.4.2</b>	184
<b>III</b>	1	215	<b>2.1</b>	195
	2	225		
	3	240	<b>2.2</b>	211
<b>IV</b>	1	255	<b>2.3</b>	231
	2	270		
	3	285	<b>3.1</b>	251
<b>V</b>	1	305	<b>3.2</b>	274
	2	335	<b>3.3</b>	296
	3	365		
	3 sup	395		

## Annexe II

---



*Maintenance sur site nucléaire.*

## Convention Travaux Publics

### 1 - Ingénieurs et cadres

Convention de la métallurgie				Convention Bâtiment-TP	
Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	Niveau	
<b>I</b>		âgé de 21 ans	60	<b>A1</b>	
		âgé de 22 ans	68		
		âgé de 23 ans	76		
		exp 1 an	84		
		exp 2 ans	92		
		exp 3 ans	100		
		exp 4 ans	108		
<b>II</b>		exp<3 ans	100	<b>A2</b>	
		exp>3 ans	108		
		exp>6 ans	114		
		exp>9 ans	120		
		exp>12 ans	125		
		exp>15 ans	130		
		exp>18 ans	135		
<b>III</b>	A		135	<b>B1 et B4</b>	
	A+		170		
	B		180		
	B+		210		
	C		240		
				<b>C1</b>	
				<b>C2</b>	

### 2 - Personnel ETAM

Convention de la métallurgie			Convention Bâtiment-TP	
Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau	
<b>II</b>	1	170	<b>A</b>	
	2	180		
	3	190		
<b>III</b>	1	215	<b>B</b>	
	2	225		
	3	240		
<b>IV</b>	1	255	<b>C</b>	
	2	270		
	3	285		
<b>V</b>	1	305	<b>D</b>	
	2	335		
	3	365		
	3 sup	395		
			<b>E</b>	
			<b>F</b>	
			<b>G</b>	
			<b>H</b>	

### 3 - Personnel ouvriers

Convention de la métallurgie			Convention Bâtiment-TP	
Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau	Coefficient
<b>I</b>	3	155	<b>N1P1</b>	100
<b>II</b>	1 à 3	170 à 190	<b>N1P2</b>	110
<b>III</b>	1 et 2	215 et 225	<b>N2P1</b>	125
	3	240	<b>N2P2</b>	140
<b>IV</b>	1 et 2	255 et 270	<b>N3P1</b>	150
	3	285	<b>N3P2</b>	165
<b>V</b>	1	305	<b>N4</b>	180

## Annexe II

---



*Centre nucléaire de production d'électricité de Chooz - EDF*

## Convention nationale des entreprises de prévention et sécurité

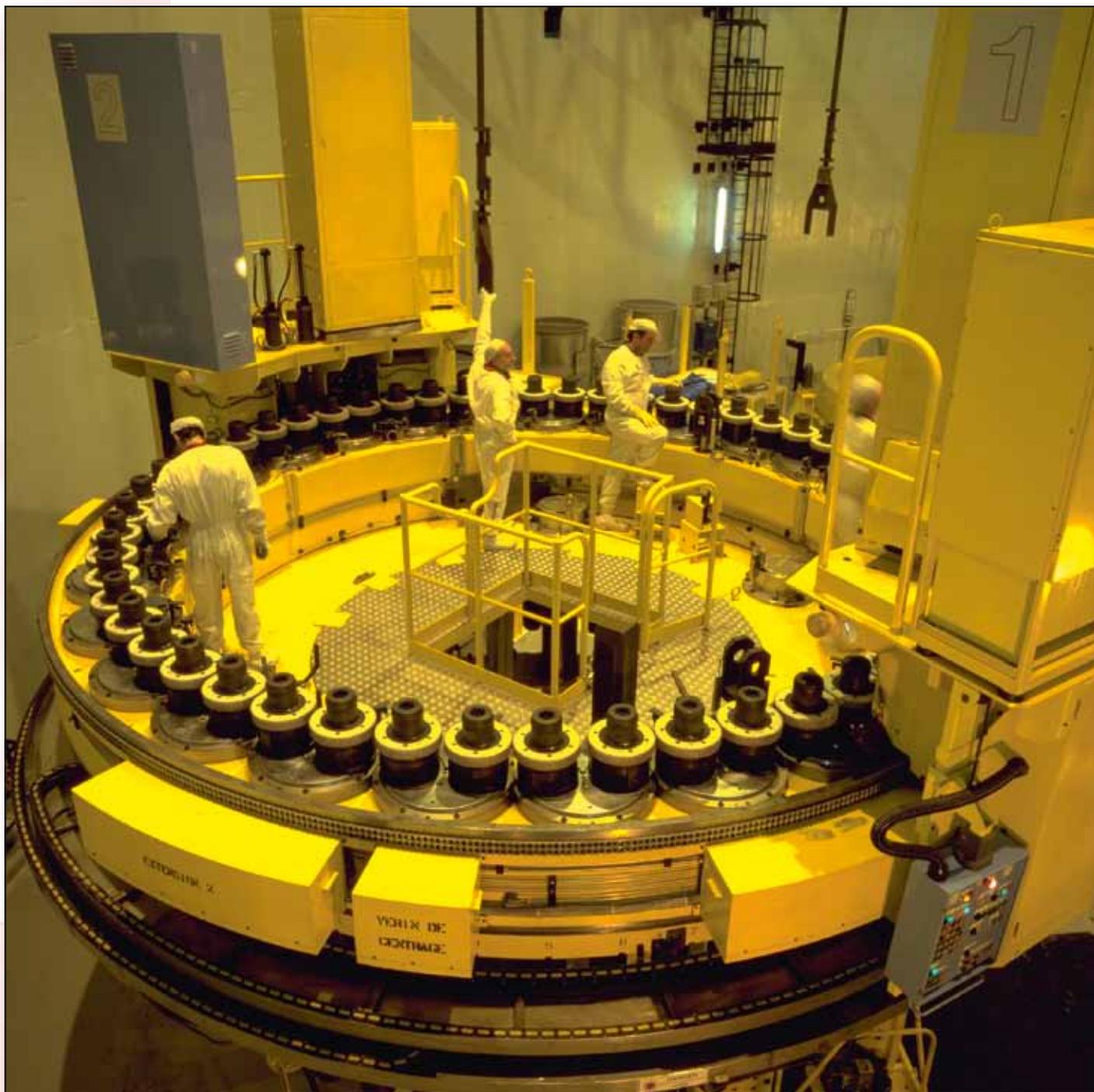
### Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens

Convention de la métallurgie			Convention des entreprises de prévention et sécurité	
Niveau	Échelon	Coefficient	Classification	Indice
<b>II</b>	1	170		
	2	180	<b>II-2</b>	120
	3	190	<b>III-1</b>	130
<b>III</b>	1	215	<b>III-2</b>	140
	2	225	<b>III-3</b>	150
	3	240	<b>IV-1</b>	160
<b>IV</b>	1	255	<b>IV-2</b>	175
	2	270	<b>IV-3</b>	190
	3	285	<b>V-1</b>	210
<b>V</b>	1	305	<b>V-2</b>	230
	2	335		
	3	365		
	3 sup	395		



Maintenance centrale nucléaire - EDF

## Annexe II



*MSDG - Machine à serrer et desserrer les goujons des réacteurs EDF.*

## Chapitre IV

# Grilles des salaires mensuels bruts de base minima

La grille devient ainsi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Grille 2014

Niveau	Échelon	Expérience	Coefficient	Minima applicable à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 (en €)
--------	---------	------------	-------------	--

## 1 - Ingénieurs et cadres

<b>III</b>	C		240	5 703,22 €
	B+		210	4 990,32 €
	B		180	4 277,42 €
	A+		170	3 962,17 €
	A		135	3 320,98 €
<b>II</b>		exp>18 ans	135	3 320,98 €
		exp>15 ans	130	3 199,05 €
		exp>12 ans	125	3 077,14 €
		exp>9 ans	120	2 955,23 €
		exp>6 ans	114	2 810,01 €
		exp>3 ans	108	2 665,86 €
		exp<3 ans	100	2 477,98 €
<b>I</b>		exp 4 ans	108	2 665,86 €
		exp 3 ans	100	2 477,98 €
		exp 2 ans	92	2 293,56 €
		exp 1 ans	89	2 109,15 €
		âgé de 23 ans	76	1 924,73 €
		âgé de 22 ans	68	1 740,08 €
		âgé de 21 ans	60	1 561,60 €

## 2 - Personnel ouvriers-ETAM

<b>V</b>	3 sup		395	2 710,28 €
	3		365	2 513,01 €
	2		335	2 318,96 €
	1		305	2 124,91 €
<b>IV</b>	3		285	1 995,60 €
	2		270	1 899,66 €
	1		255	1 802,44 €
<b>III</b>	3		240	1 708,60 €
	2		225	1 615,75 €
	1		215	1 543,85 €
<b>II</b>	3		190	1 494,04 €
	2		180	1 494,04 €
	1		170	1 494,04 €
<b>I</b>	3		155	1 494,04 €
	2		145	1 494,04 €
	1		140	1 494,04 €

## Chapitre V

### Indemnité kilométrique

Le montant est défini en fonction de la puissance fiscale du véhicule, sur la base minimum du régime des impôts.

---

## Chapitre VI

### Indemnité a minima de panier

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 8,7 €

---

## Chapitre VII

### Indemnité d'astreinte

Taux horaire minimum applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014:  
Ouvriers: 11,11 € - Etam: 13,64 € - Ingénieurs/cadres: 16,7 €  
Taux horaire maximum applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 24,2 €

---

## Chapitre VIII

### Indemnité a minima de grand déplacement

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 126,3 €

---

## Chapitre IX

### Valeur a minima du ticket restaurant

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 8,9 €

---

## Chapitre X

### Aide a minima au logement

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 353,5 € + 50,5 € par enfant à charge  
L'actualisation de cette aide est faite au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et ne pourra pas être inférieure à l'évolution du coût de la construction.



# Bulletin d'adhésion

Bulletin d'adhésion à télécharger sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

Vous avez décidé de vous syndiquer à la Cgt. Bienvenue parmi nous.

Ce bulletin à télécharger peut, bien entendu, être reproduit pour vos collègues de travail. Vous pouvez nous l'adresser soit par courrier (de préférence), soit par télécopie, à l'adresse suivante :

La Cgt  
espace Qualité de Vie syndicale  
Case 5-1 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex  
téléphone : 01 48 18 84 72 - fax : 01 48 51 51 80  
courriel : viesyndicale@cgt.fr.

*Les informations demandées sont strictement destinées à la Cgt, confidentielles, et visent à répondre au mieux à votre demande en vous mettant en relation avec l'organisation Cgt la plus proche qui prendra contact avec vous. Si vous souhaitez créer un syndicat avec vos collègues dans votre entreprise, n'oubliez pas de cocher la case correspondante.*

Les champs précédés d'une \* sont obligatoires.

## Votre demande

Vous syndiquer personnellement

Créer un syndicat dans l'entreprise

## Etat civil

Civilité \*  Madame

Mademoiselle

Monsieur

Nom \* ..... Prénom \* .....

Année de naissance .....

## Votre adresse

Rue \* .....

Code postal \* ..... Ville \* .....

Téléphone \* ..... Portable .....

Courriel .....

## Votre situation professionnelle

Précisez une des trois options

en activité

au chômage

à la retraite

Catégorie professionnelle (1) .....

## Votre entreprise

Nom \* .....

Rue \* .....

Code postal \* ..... Ville \* .....

Code Naf ou Ape (2) .....

Téléphone ..... Poste .....

Courriel .....

(1) Ingénieur ou cadre, technicien ou agent de maîtrise, ouvrier, employé.

(2) Renseignement figurant sur la fiche de paie. Les éléments communiqués sur votre entreprise nous serviront à orienter votre adhésion vers l'organisation Cgt la plus à même de vous aider.

