

**Accord sur les conditions de travail des intervenants**

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 1/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVD  
GG

# 1 Préambule

---

L'ambition d'IB-F est d'être reconnue comme le leader incontesté du service à la chaudière nucléaire et de ses systèmes de sûreté sur nos marchés.

Le maintien de cette position de leader suppose notamment de pérenniser notre capacité à délivrer les services et les prestations sur site dans le respect des standards de sécurité et de sûreté, avec une qualité irréprochable et dans des délais conformes aux engagements pris, tout en prenant en compte un contexte sociétal où les attentes vis-à-vis du travail évoluent, notamment dans la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

Cette ambition s'inscrit dans un contexte d'entreprise en pleine évolution caractérisé notamment par :

- des plans de charge plus évolutifs,
- une concurrence de plus en plus soutenue,
- des exigences d'amélioration continue des standards de travail sur site de la part de nos clients,
- des exigences de performance économique de la part de nos clients,
- un renouvellement de génération et donc des compétences qu'il nous faut garantir et former.

Tous ces éléments ont conduit la Direction et les Organisations Syndicales à engager une négociation sur le renforcement de l'attractivité des métiers de service intégrant des objectifs d'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée tout en préservant la compétitivité de l'entreprise. Cette démarche doit permettre de répondre à l'évolution des modalités opérationnelles de nos activités de services avec la mise en place de la modulation.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité reconnaître les conditions de travail spécifiques des intervenants, en négociant des mesures améliorant significativement leur qualité de vie et également en améliorant leur rémunération par la mise en place de mesures financières, comme la prime intervenant, qui ont pour vocation d'accompagner la mise en œuvre de la modulation.

Parce qu'il était important pour la Direction de valoriser un statut spécifique, elle a fait le choix de réunir l'ensemble des dispositifs applicables aux intervenants dans un seul et même accord défini ci-dessous.

Cet accord est conclu dans un contexte de fort recrutement dont l'objectif est de renforcer et de stabiliser la population des intervenants ainsi que leurs compétences.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 2/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVD  
GG

# Sommaire

1	Préambule .....	2
2	Champ d'application .....	5
2.1	Salariés bénéficiaires : les intervenants .....	5
2.2	Interventions visées .....	5
3	Durée du travail .....	6
3.1	Collaborateurs .....	6
3.1.1	Temps de travail effectif (TTE) .....	6
3.1.2	Temps de travail non effectif (TTNE) .....	6
3.1.3	Temps de voyage en début et fin de mission .....	6
3.1.4	Durées du travail en vigueur .....	7
3.1.5	Modalité d'attribution et d'utilisation des JRS .....	7
3.1.6	Organisation du travail .....	8
3.1.7	Majoration des heures pour conditions de travail spécifique .....	10
3.2	Ingénieurs et Cadres .....	10
3.2.1	Forfaits Jours .....	10
3.2.2	ACO .....	11
3.2.3	Travail du week end et Jours fériés .....	11
3.2.4	Travail de nuit .....	12
3.3	Dispositions communes .....	12
3.3.1	Congés payés .....	12
3.3.2	Recueil des souhaits des intervenants .....	12
3.3.3	Garanties périodiques apportées aux intervenants .....	13
3.3.4	Congé Maintenance .....	13
3.3.5	Prise de congés de tout type pendant une mission .....	13
3.3.6	Astreintes .....	13
3.3.7	Temps de Travail Intermittent .....	14
3.3.8	Délai de prévenance de changement des débuts et / ou d'affectation de missions (départ domicile fiscal) .....	16
3.3.9	CETI .....	17
3.3.10	Alimentation et période d'alimentation du CET et du CETI .....	18
3.3.11	Transferts des savoirs et des compétences .....	19
3.3.12	Dispositions diverses .....	20

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 3/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		



 FD PVP  
 GG

4	Eléments de rémunération.....	21
4.1	Prime Intervenant.....	21
4.2	Prime d'éloignement .....	21
4.3	Indemnité de Conditions de Travail Chantier (CTC).....	21
4.3.1	Définition.....	21
4.3.2	Conditions d'application .....	22
4.3.3	Barème de la CTC .....	22
4.4	Prime de poste.....	22
4.5	Primes de masque .....	22
4.6	Prime de pénibilité.....	22
4.7	Prime de très grande chaleur .....	23
4.8	Forfait Base chaude .....	23
5	Conditions de déplacement .....	24
5.1	Définition d'un déplacement.....	24
5.1.1	Petit déplacement .....	24
5.1.2	Grand déplacement.....	24
5.2	Point de départ mission.....	24
5.3	Retour domicile weekend lors de missions en France.....	24
5.4	Retour domicile Export.....	25
5.4.1	Europe hors France .....	25
5.4.2	Hors Europe.....	25
6	Dispositions diverses .....	26
6.1	Régime des primes et indemnités .....	26
6.2	Commission de suivi .....	26
6.3	Accord de révision.....	26
6.4	Date d'entrée en vigueur, durée .....	26
6.5	Dénonciation et révision de l'accord.....	26
6.6	Dépôt de l'accord .....	27
7	Annexes .....	28
7.1	Annexe 1 : Barème 2018 des primes (montant brut) .....	29
7.2	Annexe 2 : Recueil des souhaits .....	30
7.3	Annexe 3 : Avenant contrat de travail intermittent 80% .....	31
7.4	Annexe 4 : Avenant contrat de travail intermittent 90% .....	33
7.5	Annexe 5 : Annexe Avenant contrat de travail intermittent .....	35
7.6	Annexe 6 : Liste des accords et engagements unilatéraux visés en 6.3.....	36

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 4/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		



 FD PVP  
 GG

## 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement Chalon-Sully désignés en 2.1, qu'ils soient collaborateurs ou ingénieurs et cadres, ayant un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

### 2.1 Salariés bénéficiaires : les intervenants

Est considéré comme intervenant le salarié qui remplit les conditions cumulatives suivantes :

- être rattaché administrativement à l'Etablissement Chalon - Sully
- ne pas avoir une affectation permanente (bureau ou poste attribué) sur cet établissement
- avoir une activité qui consiste à réaliser des interventions pour la Base Installée France principalement sur les sites des clients en France et à l'Export.

Par extension, les salariés de l'Etablissement de Chalon-Sully appelés à effectuer ou à participer ponctuellement à des interventions sur chantier bénéficient des dispositions du présent accord à l'exception des articles 3.1.5 ; 3.1.6.2.1 au 3.1.6.2.3.3 ; 3.3.2 ; 3.3.3 ; 3.3.7 ; 4.1.

### 2.2 Interventions visées

Les interventions visées, dont la durée initiale minimum est égale à au moins un jour (ou 24 heures) et est inférieure à 6 mois sont :

- Les interventions sur les chantiers de maintenance nucléaire ;
- Les interventions sur les chantiers de constructions neuves ;
- Les interventions pour réaliser des opérations de production, d'assemblage, de montage ou de contrôle ;
- Les missions sur des sites où est présente la Base Installée France.

Il est rappelé que les interventions sur les chantiers nucléaires à l'export font partie intégrante du métier d'intervenant.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 5/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

## 3 Durée du travail

### 3.1 Collaborateurs

#### 3.1.1 Temps de travail effectif (TTE)

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Outre les heures au poste de travail pouvant être expressément assimilées par la réglementation, sont considérés comme du temps de travail effectif : l'intervention en cas d'astreinte y compris le temps de trajet, les périodes de formation, les heures de visite médicale, les heures de délégation.

Afin d'établir le temps de travail effectif permettant de déterminer les seuils réglementaires de la législation du travail, il est convenu, dans le respect des textes en vigueur sur la notion de travail effectif de maintenir l'usage de la déduction forfaitaire d'une heure de présence par jour au titre du travail non effectif (TTNE), comprenant notamment les procédures sur site et temps d'accès aux zones de travail.

#### 3.1.2 Temps de travail non effectif (TTNE)

Le temps de travail non effectif concerne certains temps qui donnent lieu à rémunération sur la base du taux horaire, mais qui ne sont pas pris en considération pour le calcul du temps de travail, et en particulier pour le décompte des heures supplémentaires, ou le respect des durées maximales de travail.

#### 3.1.3 Temps de voyage en début et fin de mission

Les voyages effectués par le salarié pour se rendre à son lieu de travail depuis son domicile fiscal et en revenir sont considérés comme du temps de travail non effectif.

Effectuées en semaine (lundi au samedi), les heures sont valorisées :

Soit au travers du salaire de base si le TTE venait à être inférieur à 37,65h ; dans ce cas ces heures de voyages complètent d'abord cet horaire hebdomadaire à hauteur de 37,65h,

Soit en complément du salaire de base :

- Pour le reliquat des heures de voyage au-delà de 37,65h dans le cas  $TTE < 37,65h$ ,
- Pour la totalité des heures de voyages dans le cas  $TTE > 37,65h$ .

Ces heures de voyage valorisées en complément du salaire de base sont payées au taux normal.

Les heures de voyage effectuées le dimanche (y compris jour férié coïncidant avec un dimanche) sont payées avec une majoration de 100%. Pour les heures de voyage les jours fériés, une majoration de 100% est payée, les heures étant valorisées selon les dispositifs des heures de voyage semaine (comparaison avec 37,65h).

Le temps de voyage tient compte du nombre d'heures de voyage prédéterminé comprenant des temps de pause (pause de 15 minutes toutes les deux heures ainsi qu'une pause repas de 45 minutes toutes les 4,5 heures), dans le cas de l'utilisation d'une voiture particulière (personnelle ou location ou VLD) pour chaque site qui figure dans la fiche individuelle des forfaits kilométriques et temps de voyages calculés à partir de « Via Michelin, option le plus rapide », favorisant le réseau autoroutier.

La hiérarchie devra tenir compte du temps de travail effectif à effectuer sur site et des temps de voyage afin de respecter les impératifs de sécurité du personnel ainsi que les plafonds journaliers et hebdomadaires légaux.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 6/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 # FP PVO  
GG

### 3.1.4 Durées du travail en vigueur

La durée moyenne de travail hebdomadaire sur l'année est fixée à 35h pour le personnel à temps plein, ce qui correspond à 1596 heures de travail annuel.

Cet horaire moyen est réalisé à travers trois mesures :

- La fixation de l'horaire hebdomadaire de travail à 37,65h, impliquant un horaire journalier de 7,53h,
- L'attribution de 15 jours de réduction du temps de travail par an (JRS),
- L'attribution d'un seizième JRS affecté à la Journée de Solidarité.

En ce qui concerne les TTI la durée annuelle du travail est la suivante :

- 80% : 1277 heures annuelles travaillées et 12 JRS attribués
- 90% : 1436 heures annuelles travaillées et 13, 5 jours de JRS

#### 3.1.4.1 Dépassement de la durée maximale quotidienne du travail

Les interventions sur site, notamment celles réalisées dans le cadre de la maintenance non programmée, peuvent nécessiter dans certaines circonstances (aléas techniques, conditions d'urgence concernant la sûreté des installations ou des personnes, activités fortuites ...), le dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures de temps de travail effectif. Conformément à la réglementation en vigueur, cette durée pourra être portée à 12 heures par jour afin de pouvoir faire face à des situations d'accroissement d'activité et/ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

#### 3.1.4.2 Dérogation au temps de repos quotidien minimum

Les interventions sur site, sont notamment caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service auprès du client, soit pour terminer des opérations complexes, soit pour réparer des accidents survenus aux matériels ou aux installations.

Bien que la programmation indicative des travaux définie par le client prévoit un temps de repos quotidien supérieur au minimum légal, les aléas de réalisation des interventions peuvent conduire, dans certaines circonstances, à caractère temporaire et fortuit avéré, des salariés à devoir reprendre leur travail moins de 11 heures après l'avoir quitté.

Il pourra être dérogé, conformément à la réglementation en vigueur, à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures sans être en deçà de 9 heures, pour faire face aux surcroûts d'activité et aux travaux urgents de sécurité.

Dans ces cas la hiérarchie/encadrement veillera à organiser les horaires des personnes concernées pour qu'elles bénéficient, si possible dès le jour suivant, d'un repos quotidien porté à 24 heures minimum sur 48 heures.

### 3.1.5 Modalité d'attribution et d'utilisation des JRS

Les jours de réduction du temps de travail prévus à l'article 3.1.4 ne sont pas soumis aux dispositions des articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux congés annuels. Ils sont rémunérés sur la base du maintien du salaire.

Les 15 jours de réduction du temps de travail (base temps plein) sont utilisés de la façon suivante :

- 8 jours (7.5 pour les TTI à 90%, 7 pour les TTI à 80%) à disposition des salariés, en accord avec la hiérarchie ;
- 7 jours (6 pour les TTI à 90%, 5 pour les TTI à 80%) seront fixés par la hiérarchie au cours du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année en tenant en compte dans la mesure du possible des souhaits de l'intéressé sur ladite période. Dans le cas où il resterait des jours au 30 juin de l'année en cours ceux-ci seraient remis à disposition des salariés.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 7/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		



- Les JRS sont pris par journée ou demi-journée, éventuellement accolées à d'autres types de congés.
- Les JRS devront être soldés au 31 décembre de l'année en cours ou épargnés dans le CET selon les modalités en vigueur dans l'Etablissement.

### 3.1.6 Organisation du travail

#### 3.1.6.1 Variation du temps de travail hebdomadaire

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, l'horaire affiché pour chaque chantier est adapté aux spécificités et contraintes des différentes interventions de maintenance.

Le nombre de jours travaillés, sur une semaine donnée, pourra varier entre 0 et 6 jours.

En cas de travail de 6 jours consécutifs (A l'exception du travail de type 6 jours travaillés et 3 jours de repos), le 6<sup>ème</sup> jour travaillé ouvre droit à ½ journée dite « JR » que la mission soit en France ou à l'Export. Ces JR seront suivis au travers d'un compteur. Les JR sont à la disposition des salariés en accord avec la hiérarchie, ils devront être soldés au 31 décembre de l'année en cours ou épargnés dans le CET et/ ou le CETI selon les modalités en vigueur dans l'Etablissement.

Il est admis que les 37,65h hebdomadaires de TTE requises pourront s'organiser indifféremment sur cette période (du mardi au samedi par exemple), et qu'une journée de travail pourra être inférieure à 7,53h TTE, si l'organisation de l'activité le justifie ou le permet.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire habituel. Néanmoins, conformément à l'article L 3132-12 du Code du Travail ce jour de repos hebdomadaire pourra être donné, par roulement et par anticipation un autre jour que le dimanche.

#### 3.1.6.2 Décompte du temps de travail sur l'année sous forme de modulation du temps de travail

##### 3.1.6.2.1 Principes

En application des articles L 3121-41 et suivants du Code du Travail la modulation du temps de travail permet d'aménager le temps de travail sur une période de référence égale à l'année, autorisant ainsi le décompte des heures supplémentaires à l'issue de cette période.

Cet aménagement du temps de travail s'applique aux intervenants en CDI à temps plein et en Temps de Travail Intermittent (TTI).

##### 3.1.6.2.2 Période de référence

La période de référence est égale à 12 mois, le décompte du temps de travail commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Pour tenir compte de la mise en œuvre de l'accord au cours de l'année 2018, la modulation se réalisera pour cette année, à titre transitoire et exceptionnel, au plus tard dans les quatre mois de la signature de l'accord et ce jusqu'au 31 décembre 2018.

##### 3.1.6.2.3 Régime et rémunération des heures

L'horaire de travail des salariés augmente ou diminue d'une semaine sur l'autre, par rapport à l'horaire hebdomadaire de référence de 37,65h, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d'une période de référence égale à 12 mois.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 8/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVD  
GG

### 3.1.6.2.3.1 Pendant la période de référence

Le salaire de base versé mensuellement continuera à être calculé sur la base d'un horaire théorique de 37,65h hebdomadaire soit 151,67 heures mensuelles référence temps plein.

Il est mis en place deux compteurs :

- **Le compteur de la modulation** (Compteur 1) qui reflète la variation des heures en fonction des périodes hautes et des périodes basses selon les modalités suivantes :
  - Les heures effectuées au-delà de 37,65h, dans la limite de 45,65h lors des périodes hautes, incrémentent ce compteur, qui variera tous les mois, elles n'ont pas la nature d'heures supplémentaires car celles-ci sont calculées en fin d'année.
  - Les heures non effectuées en deçà de 37,65h décrémentent ce compteur, ce sont celles définies entre deux missions ou entre des absences (congrés, maladie,...) ou entre une absence et une mission ou entre une mission et une absence.
- **Le compteur de suivi des heures en période haute** (Compteur 2) : Toutes les heures effectuées au-delà de 37,65h, dans la limite de 45,65h lors des périodes hautes seront additionnées, sans y déduire les heures en période basse, afin de faire l'objet en fin de période d'une comparaison avec un seuil de référence fixé à 118h.

Enfin les heures travaillées au-delà de 45,65h par semaine n'entrent pas dans le compteur de la modulation, et sont payées au mois le mois avec la majoration en vigueur à 50%. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration du travail du dimanche.

### 3.1.6.2.3.2 Incidence sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de référence

Les journées d'absence autorisées (tout type de congés validés, arrêt maladie) sont comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire sur la période de décompte à hauteur de 7h53 par jour.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de la période annuelle de décompte du temps de travail prévu à l'article 3.1.6.2.2 du présent accord soit 1596 heures, le temps de travail sera proratisé.

### 3.1.6.2.3.3 A l'issue de la période de référence

Si, sur la période annuelle de décompte de l'horaire, l'horaire réel de travail du salarié excède l'horaire annuel de référence correspondant à 37,65h par semaine, ces heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, déductions faites des heures majorées déjà payées en cours d'année conformément à l'article 3.1.6.2.3.1 du présent accord.

Une comparaison est réalisée entre les deux compteurs décrits en 3.1.6.2.3.1 et le seuil de 118h :

- Si  $C1 > 0$  : les heures comptabilisées dans le compteur 1 feront l'objet à minima d'un paiement avec majorations de salaire pour heures supplémentaires.
- Quelle que soit la valeur de C1, si  $C2 > 118h$ , une comparaison sera faite entre le résultat (R) des heures comptabilisées dans le C2 – 118h et les heures comptabilisées dans le C1. Si ce résultat R est supérieur à C1 alors ce résultat fera l'objet d'un paiement avec majorations de salaire pour heures supplémentaires.
- En cas de compteur C1 négatif il n'y aura pas de régularisation sur la paie

Exemple 1 :  $C1 = 85$  et  $C2 = 200$

$C2 - 118h = 82$ . Ce résultat 82 est  $< C1$  => paiement des heures du C1 soit 85h, avec majoration de salaire pour heures supplémentaires à 25%.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 9/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

Exemple 2 : C1 = 60 et C2 = 200

C2 – 118h = 82. Ce résultat 82 est > à C1 => paiement de R soit 82h, avec majoration de salaire pour heures supplémentaires à 25%.

Exemple 3 : C1 = - 10 et C2 = 200

C2 – 118h = 82. Ce résultat 82 est > à C1 => paiement de R soit 82h, avec majoration de salaire pour heures supplémentaires à 25%.

Les compteurs sont remis à zéro à chaque changement de période de référence.

#### 3.1.6.2.3.4 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et pourra évoluer en fonction de la législation en vigueur.

### 3.1.7 Majoration des heures pour conditions de travail spécifique

#### 3.1.7.1 Travail du Dimanche (y compris jour férié coïncidant avec un dimanche)

Les heures effectuées le Dimanche sont toutes rémunérées avec une majoration à 100%. Les heures travaillées le Dimanche sont comptabilisées dans le calcul des heures de la semaine. Les heures travaillées comprises entre 37,65h et 45,65h incrémentent en plus les compteurs 1 (C1) et 2 (C2), les heures travaillées au-delà de 45,65h ne font l'objet que d'une seule majoration à savoir celle du travail du dimanche.

#### 3.1.7.2 Travail des jours fériés ouvrables

Les heures travaillées un jour férié ouvrable jusqu'à 7,53h sont comprises dans le salaire de base 37,65h et ouvrent droit à un paiement supplémentaire heure pour heure.

Les heures travaillées un jour férié ouvrable au-delà de 7,53h ouvrent droit à un paiement heure pour heure et à une majoration de 100%.

#### 3.1.7.3 Travail de nuit

Les heures de travail effectuées de nuit du lundi au samedi (de 21h à 6h) sont majorées à 25%.

## 3.2 Ingénieurs et Cadres

### 3.2.1 Forfaits Jours

#### 3.2.1.1 Organisation

La durée moyenne du travail sur l'année applicable aux ingénieurs et cadres (des Positions 1 à 3B), au sens de la convention collective de la Métallurgie, se définit comme suit :

Compte tenu des dispositions offertes par les articles L 3121-58 et suivants du Code du Travail, et afin de permettre à l'ensemble de ce personnel les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, ils bénéficient d'une réduction du temps de travail qui prend la forme d'une attribution de jours de

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 10/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

repos répartis sur l'année civile. Leur nombre est défini chaque année suivant le calcul figurant dans l'article 3.2.1.2.

Afin de faciliter la mise en œuvre et le suivi de cette réduction du temps de travail, il est fixé un nombre forfaitaire de jours travaillés sur l'année de 212 jours. Un suivi du nombre de jours travaillés sera fait par un relevé effectué à la fin de chaque mois.

Le forfait est proratisé en cas de TTI (170 jours pour un 80%, 191 jours pour un 90%).

En cas de dépassement annuel (dans la limite maximale définie par la législation en vigueur), les jours peuvent être rachetés, en accord avec le salarié, selon les modalités de majoration fixées par la législation en vigueur.

Les règles relatives à la durée minimale de repos entre deux cycles de travail (11 heures ramenée exceptionnellement à 9 heures dans nos activités de maintenance) ainsi que le repos hebdomadaire (24h+11h) sont applicables aux Ingénieurs et Cadres.

### 3.2.1.2 Jours de Repos Salarié (JRS)

Le nombre de jours de repos attribué chaque année civile résulte du calcul ci-après :

Jours calendaires annuels – Jours de repos hebdomadaire (samedi et dimanche) – Jours fériés tombant sur un jour ouvré – Jours de congés payés – 212 jours travaillés.

Ce calcul est à actualiser chaque année en fonction de la variation des différents paramètres.

Toutes les absences, hors CP et JRS (notamment les congés conventions pour ancienneté et évènements familiaux) sont assimilés à des jours travaillés.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres en TTI, les forfaits se traduisent par un nombre de jours de repos proportionnel à celui attribué au personnel en temps plein (arrondi au plus près).

Ces JRS ne sont pas soumis aux dispositions des articles L3141-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux congés annuels, ils sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Les JRS sont à disposition des salariés, en accord avec la hiérarchie. En tout état de cause les JRS devront être soldés au 31 décembre de l'année en cours ou épargnés dans le CET selon les modalités en vigueur dans l'Etablissement.

### 3.2.2 ACO

Lorsqu'un sixième jour est travaillé dans la semaine (ou un cinquième jour lorsque la semaine comporte un jour férié ouvré), il est comptabilisé comme un jour ou une demi-journée travaillé(e) et ouvre droit à récupération.

Ces jours sont suivis au travers d'un compteur. Ils sont à la disposition des salariés en accord avec la hiérarchie et devront être soldés au 31 décembre de l'année en cours ou épargnés dans le CET ou le CETI en cas de solde positif en fin d'année.

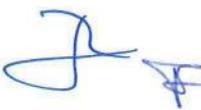
### 3.2.3 Travail du week end et Jours fériés

En cas de travail le week-end ou un jour férié il sera attribué une prime brute forfaitaire pour chaque jour travaillé dont le montant est fixé en annexe 1.

En cas de jour travaillé tombant sur un jour férié et un jour de weekend, une seule prime sera versée pour ce jour-là.

En cas de journée partielle de travail la prime est appliquée pour une durée de travail d'au moins une demi-journée.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 11/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVD  
GC

### 3.2.4 Travail de nuit

En cas de travail la nuit, équivalent à au moins une demi-journée, il sera attribué une prime brute forfaitaire dont le montant est fixée en annexe 1.

## 3.3 Dispositions communes

### 3.3.1 Congés payés

La période légale de prise des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (année N). Afin de mieux prendre en compte les besoins individuels en matière de congés et de les concilier avec les impératifs de service, cette période est étendue jusqu'au 31 mai (année N+1).

Il est rappelé, tant au personnel qu'aux responsables hiérarchiques :

- Que les droits à congés payés acquis au 31 mai (Année N) doivent être intégralement soldés au 31 mai de l'année N+1 ou épargnés en partie dans le CET selon les modalités en vigueur, et que les jours de repos (JRS) ne doivent pas se substituer aux congés payés ;
- Que l'article L 3141-16 du Code du Travail prévoit que l'employeur fixe l'ordre des départs en congés. Dans la pratique les départs sont fixés d'un commun accord entre chaque salarié et son responsable hiérarchique, afin de respecter au mieux les souhaits des salariés tout en tenant compte des contraintes de service ;
- Qu'une période de deux semaines continues de congés payés (10 jours ouvrés) doit impérativement être prise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année.

Les nécessités de service peuvent, dans certains cas exceptionnels, amener la hiérarchie à contraindre un salarié à un fractionnement non souhaité. Pour tenir compte de ces contraintes, le dispositif ci-après est mis en place conformément à l'article L 3141-19 du Code du Travail :

Il est accordé 2 jours de congés supplémentaires si le salarié n'a pas pu bénéficier de 2 semaines consécutives d'absence (toutes causes confondues) principalement comprises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année.

Cette attribution est faite à l'issue de la période sus indiquée, sur demande du salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne les intervenants ATAM définis en l'article 2.1, ceux-ci ont la possibilité de poser des congés pendant une période basse, après accord de son responsable hiérarchique.

### 3.3.2 Recueil des souhaits des intervenants

Afin de permettre, dans la mesure du possible, de répondre aux souhaits des salariés, chaque salarié intervenant pourra formuler ses desideratas pour une année donnée en terme de répartition entre travail siège et travail sur chantiers, travail le weekend, intervention à l'export et congés.

Il est rappelé que la fixation des congés doit faire l'objet d'échanges préalables entre le salarié et son responsable hiérarchique. Une fois cet échange réalisé, le salarié complète le formulaire « Recueil des souhaits de l'intervenant » décrit ci-dessous.

Un document appelé « Recueil des souhaits de l'intervenant » (annexe 2) sera envoyé au plus tard le 15 février de chaque année aux intervenants.

Les intervenants disposeront de trois semaines pour compléter le document et le retourner à leur responsable hiérarchique.

Le responsable hiérarchique s'engage à faire un retour aux intervenants qui auront exprimé leurs souhaits dans le délai précisé par écrit pour la fin du mois de mars.

Pour les intervenants qui n'auront pas renvoyé le formulaire renseigné dans les temps ou qui n'auront pas exprimé de choix sur la période de leurs congés principaux, leur responsable hiérarchique leur définira une période obligatoire de 10 jours ouvrés de congés payés consécutifs dans la période légale allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, en fonction de l'activité des sites.

Le document doit permettre aux intervenants de formuler leurs souhaits sur :

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 12/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD GG PVD

- Les 2 week-ends en « or » pendant lequel l'intervenant est assuré de ne pas travailler,
- Les dates de prise à minima de 10 jours ouvrés de congés payés principaux consécutifs dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre,
- Eventuellement une période de prise de congés autre que les congés principaux sur l'année en cours.

### 3.3.3 Garanties périodiques apportées aux intervenants

La Direction s'engage à ce que chaque intervenant à temps plein puisse bénéficier de son premier choix de prise de congé principal, d'une durée minimum de 15 jours ouvrés, au moins une fois tous les trois ans.

En ce qui concerne les salariés en temps de travail intermittent le droit est fixé à 10 jours ouvrés. Ce droit s'intègre dans l'obligation légale de prendre une durée minimum de deux semaines consécutives continues de congés payés (10 jours ouvrés) entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment en cas de nécessités de sécurité liées à nos activités de service), la ligne hiérarchique se réserve le droit de proposer à un intervenant de modifier ses dates de congés même dans le cadre de cette garantie périodique.

### 3.3.4 Congé Maintenance

Pour tenir compte des contraintes liées aux conditions particulières d'activité sur les chantiers de maintenance, les salariés bénéficient du Congé Maintenance (CMA).

Le CMA est attribué sur la base de 0.025 jour par jour ouvrant droit à la CTC (soit 1 jour de CMA pour 40 jours travaillés).

Le CMA couvre de façon forfaitaire les repos détente d'origine conventionnelle (Article 3.6 de l'Accord National de la Métallurgie du 26 février 1976 et Article 11.6 de la Convention Collective Nationale aux Ingénieurs et Cadres de la métallurgie).

Cette disposition commune aux collaborateurs et aux cadres se substitue au dispositif existant pour les cadres (DTM).

### 3.3.5 Prise de congés de tout type pendant une mission

Toute prise de congés/récupération de tout type (CPN, CPA, JRS, JR, CMA,...) interrompt la mission.

### 3.3.6 Astreintes

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise conformément à l'article L3121-9 du code du travail.

Elle couvre l'ensemble des interventions non prévisibles liées à l'activité, les périodes se situant en dehors des horaires habituels des salariés et en dehors de la journée de travail des cadres en forfait jours.

L'astreinte est susceptible de se dérouler les nuits de semaine, les jours et nuit des samedis et dimanche, les jours et nuits des jours fériés et jours de repos.

La période d'astreinte (hors durée d'intervention) n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Le montant de l'astreinte est défini en annexe 1.

La hiérarchie/encadrement organise les périodes d'astreinte en fonction des limitations en matière de durée du travail soit en dispensant le salarié de sa prestation de travail précédant ou suivant l'astreinte, soit en prévoyant une personne supplémentaire d'astreinte.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 13/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

J  
FD PVD  
GG

Pour respecter les périodes de repos journalier et hebdomadaire respectivement de 11h00 et 35 heures consécutives réduites exceptionnellement à 9h00 et 33h00 dans le cadre de la maintenance, la hiérarchie s'assure que l'organisation de l'astreinte répond à ces exigences soit en dispensant le salarié de sa prestation de travail précédant ou suivant l'astreinte, soit en prévoyant une personne supplémentaire d'astreinte. Dans le cas où l'intervention a pour effet de réduire le repos quotidien (11h consécutives) et/ou la durée du repos hebdomadaire (35 heures consécutives ( 24h + 11h)) ; les salariés concernés doivent alors bénéficier d'un repos intégral à compter de la fin de l'intervention, sauf dans le cas où ils auraient déjà bénéficié entièrement et de façon continue, de la durée du repos quotidien ou hebdomadaire, avant le début de l'intervention.

La prime d'astreinte est maintenue même si le salarié a travaillé durant tout ou partie de sa période d'astreinte.

Pour les cadres : toute intervention inférieure à une demi-journée correspondra à ½ journée travaillée.

### 3.3.7 Temps de Travail Intermittent

Le contrat de travail intermittent permet au salarié d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées sur une année civile. Peuvent y souscrire les intervenants, collaborateurs et cadres, disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis plus de trois mois.

#### 3.3.7.1 Dispositions communes

##### 3.3.7.1.1 Etablissement du contrat

Les avenants au contrat de travail au titre du Travail Intermittent (annexes 3 et 4) seront valables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Chaque avenant est établi à la demande du salarié, demande formulée par écrit avant le 15 novembre de l'année précédente. Cette demande est soumise à l'accord de la hiérarchie, en fonction de la charge prévisionnelle de la période concernée et des qualifications du salarié.

L'avenant est reconduit tacitement chaque année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties un mois avant son échéance. Dans le cas où les périodes d'inactivité différeraient d'une année sur l'autre, les nouvelles périodes seront formalisées sur une annexe à l'avenant (annexe 5).

##### 3.3.7.1.2 Temps travaillé

Deux temps d'activité sont possibles :

- Un temps d'activité de 80%, ce qui correspond à une inactivité de 50.5 jours.
- Un temps d'activité de 90%, ce qui correspond à une inactivité de 25.25 jours.

##### 3.3.7.1.3 Eléments de rémunération

Le salaire de base (ainsi que la prime d'ancienneté pour les collaborateurs), correspondant à 80% ou 90% du salaire temps plein, sont lissés sur 13 mois, versés selon la même périodicité que le personnel à temps plein.

Il est attribué une prime P (indemnité d'intermittence) correspondant à 25% du temps d'inactivité choisi.

- Cela correspond à l'équivalent de 85% du salaire (base + PA) annuel temps plein dans le cas du TTI à 80%
- Cela correspond à l'équivalent de 92.5% (base + PA) annuel temps plein dans le cas du TTI à 90%.

##### 3.3.7.1.4 Périodes d'inactivité

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 14/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVO  
GO

Les périodes d'inactivité sont déterminées d'un commun accord entre la hiérarchie et le salarié, en fonction des périodes prévisionnelles de sous-activité, et des desiderata de l'intéressé. L'accord mutuel sur ces dates est nécessaire pour valider l'acceptation de la demande du salarié.

Dans le cas de désaccord, le salarié poursuivra ou retrouvera son activité à temps plein.

Les parties devront s'entendre également sur les périodes de prise de congés afin de s'assurer de la disponibilité du salarié pendant les périodes où la charge prévue par l'unité sera particulièrement forte.

Les périodes d'inactivité ne se substituent pas, sauf accord du salarié, aux congés principaux légaux (soit du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

### **3.3.7.1.5 Durée des périodes**

- TTI à 80% : Le temps d'inactivité devra comporter au moins 10 semaines et 0.5 jour sur 3 périodes maximum, l'une d'au moins 4 semaines consécutives, les 2 autres d'au moins deux semaines consécutives.
- TTI à 90% : Le temps d'inactivité devra comporter au moins 5 semaines et 0.25 jour sur 3 périodes maximum, l'une d'au moins 2 semaines consécutives, les 2 autres d'au moins une semaine.

Le reliquat des jours d'inactivité se prendra en cours d'année, à l'initiative de la hiérarchie ou du salarié. Dans tous les cas il ne devra pas subsister de reliquat au 31 décembre.

### **3.3.7.1.6 Modification des périodes en cours d'année**

Les parties peuvent d'un commun accord modifier les périodes d'inactivité ainsi que leur durée en cours d'année. Le salarié, comme la hiérarchie, peuvent refuser ces modifications sans aucune conséquence sur le contrat en cours.

A l'initiative de la hiérarchie, en fonction notamment du préavis des demandes de modifications, les frais éventuellement engagés à perte pour le salarié sont remboursés en tout ou partie.

Dans tous les cas, une modification des périodes ou une proposition de rappel pendant une période d'inactivité ne pourra générer des jours d'inactivité complémentaires.

### **3.3.7.1.7 Suivi du compteur des jours d'inactivité**

Chaque hiérarchie est responsable du suivi du nombre de jours d'inactivité pris et restant à prendre. Les absences au titre de l'inactivité devront figurer sur les formulaires habituels de demande d'absence.

Le fait qu'un jour férié tombe en période d'inactivité n'impute pas le compteur des jours d'inactivité.

### **3.3.7.1.8 Congés principaux**

Le salarié en TTI 80% bénéficie de 20 jours ouvrés par an.

Le salarié en TTI 90% bénéficie de 22.5 jours ouvrés par an.

De la même manière, les congés acquis antérieurement au contrat de travail intermittent sont proratisés en termes de jours ouvrés. Inversement, au retour à temps plein, les droits de congés principaux acquis antérieurement sont majorés en proportion inverse.

Les congés principaux d'ancienneté ne sont pas proratisés

### **3.3.7.1.9 Garanties de salaire**

Les garanties de salaire habituelles en cas de maladie et d'accident s'appliquent dans les périodes travaillées ainsi que celles qui auraient dû être travaillées.

### **3.3.7.1.10 Contrats de travail en période d'inactivité**

Les salariés qui le désirent peuvent travailler pour un autre employeur pendant les périodes d'inactivité, sous réserve qu'il ne s'agisse pas de travaux sous rayonnements.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 15/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

J F FD PVO  
Q G

Au cas où le salarié exercerait, pendant la période du TTI, d'autres activités rémunérées pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ou pour son compte personnel, il s'oblige à respecter les textes en vigueur sur les cumuls d'activité et les durées maximales de travail. Il s'engage également à fournir à la Société toutes les indications nécessaires pour éviter à celle-ci des charges indues, notamment en ce qui concerne les cotisations sociales.

### **3.3.7.2 Dispositions particulières ATAM**

#### **3.3.7.2.1 Taux horaire**

Le taux horaire, servant notamment au calcul des heures supplémentaires reste le même qu'en temps plein.

#### **3.3.7.2.2 Durée annuelle du travail**

Compte tenu de la durée du travail pour le personnel à temps plein (article 3.1.1.1 du présent accord) la durée annuelle pour un contrat à 80% correspond à 1277 heures et 1436 heures pour un contrat à 90%.

Cet horaire moyen est réalisé à travers deux mesures :

- La fixation de l'horaire hebdomadaire de travail à 37,65h, impliquant un horaire journalier à 7,53h
- L'attribution de jours de repos par an.

### **3.3.8 Délai de prévenance de changement des débuts et / ou d'affectation de missions (départ domicile fiscal)**

#### **3.3.8.1 Délai de prévenance**

La Direction s'engage à informer les intervenants le plus en amont possible de leur affectation (début et lieu de mission) et au minimum dans un délai de 3 jours ouvrables (délais entre l'information du changement des débuts et/ ou d'affectation de missions et le jour de voyage pour se rendre sur le lieu de la mission).

Compte tenu des activités de services, caractérisées par des changements de planning, et dans le cadre de grand déplacement, les intervenants peuvent être néanmoins informés par l'entreprise de leur affectation et/ou d'un changement (début et lieu de mission) dans un délai inférieur 3 jours ouvrables.

#### **3.3.8.2 Contreparties associées au délai de prévenance**

En cas de non-respect du délai de prévenance de 3 jours ouvrables, dans le cadre d'un grand déplacement, les salariés concernés bénéficieront d'une prime brute forfaitaire dont le montant est fixé en annexe 1.

Cette prime ne se déclenche qu'une fois quel que soit le nombre de modifications de l'affectation jusqu'au départ effectif en mission.

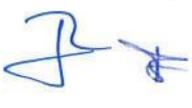
Au cas où le délai de prévenance serait inférieur à 1 jour calendaire, dans le cadre d'un grand déplacement, les salariés concernés bénéficieront d'une prime brute forfaitaire dont le montant est fixé en annexe 1, sans cumul des deux primes visées par le présent article.

#### **3.3.8.3 Modalités de communication des affectations et des changements d'affectation**

La communication se réalisera oralement par la hiérarchie et ou le planificateur et le non-respect du délai de prévenance sera suivi par le siège. Ces modalités pourront évoluer en fonction des évolutions technologiques des systèmes d'information mise en œuvre au sein de la société.

Les salariés peuvent être joignables par téléphone afin de faciliter la communication de leur affectation.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 16/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GO

### 3.3.9 CETI

Ce dispositif permet d'aménager les périodes de fin de carrière en intervention.

#### 3.3.9.1 Champ d'application et bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés en CDI de l'établissement de Chalon/Sully ayant exercé des fonctions d'intervenant au sens de l'article 2.1 du présent accord, ayant au moins un an d'ancienneté et ayant ouvert un compte épargne temps dans le cadre de l'accord d'entreprise CET en vigueur.

Il s'applique aussi au personnel de siège réalisant des missions d'intervenant.

#### 3.3.9.2 Conditions d'alimentation d'un Compte Epargne Temps Intervenants

Après avoir préalablement ouvert un CET dans le cadre des dispositions applicables au sein de l'Entreprise relatives au CET, chaque salarié souhaitant bénéficier des dispositions du présent chapitre devra alors ouvrir un CETI.

Le CETI est alimenté par des CMA et, spécifiquement pour les salariés intervenants au sens de la définition de l'article 2.1 du présent accord, également par les JR, ACO et CPA.

Le nombre de jours épargnés dans le CETI annuellement ne peut dépasser 6 jours.

Le cumul des jours placés annuellement dans le CET et dans le CETI ne peuvent pas être supérieurs au plafond maximum de jours pouvant être épargnés tel que fixées par l'accord CET en vigueur au sein de l'Entreprise.

#### 3.3.9.3 Utilisation du CETI

Les jours épargnés sur le CETI sont utilisés en temps et uniquement dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité précédant immédiatement le départ à la retraite.

L'épargne constituée par le salarié sur le CETI sera bloquée jusqu'à son départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de non utilisation de ces jours épargnés en temps du fait de la rupture individuelle du contrat de travail, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, seule la part d'épargne volontaire du salarié fera l'objet d'une monétisation. Ces jours monétisés ne généreront pas d'abondement.

Cette monétisation sera calculée sur la base de la rémunération perçue lors du départ.

Le salarié qui souhaite utiliser son CETI, doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ en cessation anticipée d'activité, en indiquant la date de départ à la retraite choisie justifiée par un relevé de carrière actualisé par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

L'employeur dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour en étudier la conformité, et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité. L'absence de toute forme de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les parties signeront un avenant au contrat avant le départ, formalisant ainsi leurs engagements réciproques.

#### 3.3.9.4 Abondement à l'utilisation en fin de carrière des jours épargnés sur le CETI

L'abondement spécifique au CETI est généré lorsque le salarié justifie d'une durée minimale de 5 ans d'activité continue ou discontinue en tant qu'intervenant sur chantier.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 17/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		



L'abondement des jours épargnés ne sera effectivement crédité sur le CETI qu'au moment de son utilisation dans le cadre de la cessation anticipée d'activité en fin de carrière précédant immédiatement le départ à la retraite.

Cet abondement spécifique au CETI ne pourra pas se cumuler avec l'abondement prévu pour le Congé Fin de Carrière (CFC) de l'accord CET en vigueur au sein de l'Entreprise.

### 3.3.9.5 Validation des années d'activité en intervention servant de calcul à l'abondement

Pour valider une année d'activité au titre du présent chapitre, en tant qu'intervenant sur chantiers le salarié devra avoir acquis 2 jours de CMA (congé maintenance), dans l'année civile considérée.

En cas d'année incomplète pour cause de prise de fonction d'intervenant sur chantier ou de prise de fonction sédentaire en cours d'année, ce seuil de 2 jours sera calculé au prorata temporis.

Les années ainsi définies servent au calcul des droits prévus à l'article 3.3.9.6.

### 3.3.9.6 Calcul de l'abondement

Le calcul de l'abondement est effectué selon les règles suivantes :

- Jusqu'à 5 ans d'activité en tant qu'intervenant sur chantier, le salarié bénéficie de l'abondement des jours utilisés dans le cadre du Congé Fin de Carrière prévu par l'accord CET en vigueur au sein de l'Entreprise,
- Au-delà de 5 ans d'activité révolus, l'abondement des jours utilisés sera de 4% par année passée en tant qu'intervenant sur chantier,
- A compter de 25 ans d'activité en tant qu'intervenant sur chantier, l'abondement des jours utilisés sera de 100%.
- Tableau à titre d'exemple :

Nombre d'années d'activité en tant qu'intervenant sur chantier	Abondement des jours épargné sur le CETI pour une utilisation en fin de carrière
5 et moins	Application de l'abondement de l'accord NP SAS
6	24%
7	28%
...	
25 et plus	100%

### 3.3.9.7 Situation et rémunération pendant le congé

Le salarié utilisant son CETI dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité précédant immédiatement le départ à la retraite est régit selon les dispositions de l'accord CET en vigueur au sein de l'Entreprise.

## 3.3.10 Alimentation et période d'alimentation du CET et du CETI

### 3.3.10.1 Alimentation du CET de l'Entreprise

En complément des dispositions sur le Compte Epargne Temps de l'Entreprise le compteur peut être alimenté par les JR, ACO.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 18/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

FD PVD  
GG

### 3.3.10.2 Périodes d'alimentation du CET de l'Entreprise et du CETI

Que ce soit dans le cadre du CET de l'Entreprise ou dans le cadre du CETI, seuls peuvent être épargnés les jours acquis et à prendre dans la période considérée, hors jours en cours d'acquisition. Par dérogation à l'accord CET de l'Entreprise en vigueur, il est convenu 2 périodes d'alimentation exclusives du CET de l'Entreprise et du CETI :

- La première période en juin de l'année n+1 pour les congés payés et les congés d'ancienneté de l'année n,
- La deuxième période en janvier de l'année n+1 pour les JRS, CMA, JR, ACO et récupérations diverses de l'année n.

Au cours de ces deux périodes, selon le type de jours épargnés, le salarié doit informer l'administration du personnel du nombre de jours qu'il épargne au moyen d'un formulaire spécifique créé à cet effet.

Les jours non pris à la fin de la période d'utilisation et non épargnés sont perdus à l'exception de ceux qui constituent des récupérations.

Les modalités relatives à la possibilité d'épargne du 13ème mois prévues par l'accord CET en vigueur de l'Entreprise demeurent inchangées.

### 3.3.11 Transferts des savoirs et des compétences

Ce chapitre permet d'organiser les dispositifs du transfert des savoirs et d'expérience et d'éventuelles modalités de maintien de rémunération.

#### 3.3.11.1 Modalités de transfert des savoirs et d'expérience

De manière générale, le transfert de savoir et d'expérience pour être pleinement efficace doit s'appuyer sur une démarche préalable convenue entre le salarié et son responsable hiérarchique dans le cadre de la politique générale d'IB-F. Ces dispositions peuvent s'appliquer avant une cessation anticipée de fin de carrière.

Le salarié devra obligatoirement :

- faire preuve de volontariat,
- avoir formalisé ce projet de façon explicite dans son entretien annuel,
- avoir formalisé les modalités pratiques lors de l'entretien d'expérience réalisé avec son hiérarchique,
- suivre un parcours de formation adapté à cette mission de transfert de savoir et d'expérience.

Le salarié recevra de la direction IB-F une lettre de mission comprenant le programme détaillé et les objectifs de transfert de savoir.

La lettre de mission pourra couvrir une durée allant de 1 à 3 ans déterminée entre le salarié et son responsable hiérarchique. Pour une durée pluriannuelle, chaque année une évaluation des résultats de la mission sera effectuée et la lettre de mission sera actualisée et adaptée.

#### 3.3.11.2 Dispositif relatif au maintien de rémunération dans le cadre de missions de transfert de savoir et d'expérience

En complément des dispositions prévues par l'accord en vigueur sur le CET de l'Entreprise, une compensation financière sera versée au salarié intervenant sur chantier qui viendrait à perdre des éléments de rémunération liés à son absence de travail sur chantier pour cause de transfert de savoir.

La rémunération liée aux conditions d'intervention sera maintenue ainsi :

- 1<sup>ère</sup> année : maintien à 100% des éléments de rémunération qu'il aurait perçu s'il avait exercé sa fonction d'intervenant à temps plein.
- 2<sup>ème</sup> année : maintien à 75% des éléments de rémunération qu'il aurait perçu s'il avait exercé sa fonction d'intervenant à temps plein.
- 3<sup>ème</sup> année : maintien à 50% des éléments de rémunération qu'il aurait perçu s'il avait exercé sa fonction d'intervenant à temps plein.

Le maintien porte sur les éléments de rémunération perçus à l'exclusion de toutes les sommes versées ayant le caractère d'indemnités (ex : IJD) ou de remboursement de frais.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 19/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		



L'assiette est calculée sur la base de la moyenne de rémunération brute perçue au cours des 24 derniers mois précédant le démarrage effectif de la mission de transfert des savoirs et d'expérience.

### 3.3.11.3 Abondement à l'utilisation en fin de carrière

Les dispositions du présent Chapitre ouvrent droit au bénéfice des modalités prévues de l'accord en vigueur sur le CET de l'Entreprise relatif aux missions de transfert de compétences et de savoir-faire.

En outre, chaque salarié disposant d'un CETI bénéficiera de l'abondement définis à l'article 3.3.9.6 du présent accord et d'un abondement supplémentaire de 10% de son CETI valorisé.

L'abondement des jours épargnés dans ce cadre ne sera effectivement crédité sur le CETI qu'au moment de son utilisation dans le cadre de la cessation anticipée d'activité en fin de carrière précédant immédiatement le départ à la retraite.

### 3.3.12 Dispositions diverses

Le CETI est régi par les mêmes dispositions que celles prévues dans l'accord CET en vigueur au sein de l'Entreprise en termes de mutation, de départ, de décès, de transfert et de garanties des droits ainsi que de régime fiscal et social.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 20/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

J  
FD  
PVD  
GG

## 4 Eléments de rémunération

### 4.1 Prime Intervenant

Une prime annuelle visant à reconnaître les spécificités du métier d'intervenant définit conformément à l'article 2.1 du présent accord d'un montant brut forfaitaire de 1000 euros (base temps plein) sera versée mensuellement à tous les intervenants en CDI.

Le montant de cette prime (base temps plein) est porté en fonction de l'ancienneté dans le statut d'intervenant :

- > 5 ans et ≤ à 10 ans : 2000 € bruts annuels
- Au-delà de 10 ans : 2500 € bruts annuels.

La revalorisation se réalise dans le mois suivant la date anniversaire d'ancienneté dans le métier d'intervenant du salarié.

Par ailleurs, en cas de mutation d'un salarié de Framatome et de ses filiales vers l'Etablissement de Chalon/ Sully sur un poste d'intervenant conformément à l'article 2.1 du présent accord, ses années d'activité en tant qu'intervenant seront prises en compte pour le calcul de la prime Intervenant. Pour en bénéficier le salarié devra produire les bulletins de paie justifiant de ces années d'intervention.

### 4.2 Prime d'éloignement

La prime d'éloignement est versée pour les missions des intervenants dès lors que la distance entre le lieu d'intervention et le domicile fiscal est supérieure ou égale à 50 kilomètre aller.

Elle est attribuée du 1<sup>er</sup> jour au dernier jour (voyage inclus) et pour chaque jour de repos sur site sans retour effectif au domicile hors congés interrompant la mission.

Afin de tenir compte des contraintes spécifiques liées à une mission à l'export, un coefficient multiplicateur est appliqué à la prime d'éloignement selon les modalités suivantes :

- Mission en Europe (Hors France) : 3
- Mission Hors Europe : 7

Le montant calendaire de cette prime est fixé en annexe 1.

### 4.3 Indemnité de Conditions de Travail Chantier (CTC)

La prime CTC est versée aux ATAM et aux Ingénieurs et Cadres, elle se substitue dans son principe et dans ses modalités à la CPC qui est supprimée.

#### 4.3.1 Définition

La prime est versée dans le cadre des missions définies dans l'article 2.2 du présent accord.

Une prime de Condition de Travail de Chantier (CTC) s'ajoutant à la rémunération de base est versée pour couvrir les contraintes de chantier de maintenance nucléaire ou autres, notamment :

- Les conditions de travail en atelier ou chantier.
- Les temps de trajets locaux quotidiens (hébergement / chantier),
- Les temps éventuels d'installation en début de mission.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 21/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVB  
GG

### 4.3.2 Conditions d'application

Elle est attribuée les jours travaillés à partir d'une demi-journée de travail.

Cette prime n'est pas attribuée pour les travaux sur les bases chaudes de Framatome et de ses filiales, pour les missions sur les sites où est présent IB-F (Chalon, Lyon, Jeumont,...), pendant les stages de formation, pour les réunions ou colloque, les visites médicales.

Le versement de cette prime déclenche le compteur CMA (Congé Maintenance) tel que défini dans l'article 3.3.4 du présent accord.

Le versement de la CTC interdit l'attribution d'une indemnité d'astreinte « 24 heures » (à la différence d'une astreinte de nuit) pour une même journée, que celle-ci ait été intégralement ou partiellement travaillée. Si par exemple un salarié intervient de façon programmée le matin et qu'il était mis d'astreinte l'après-midi, la CTC versée au titre du travail programmé du matin couvrirait également la mise en astreinte de l'après-midi.

### 4.3.3 Barème de la CTC

Le montant de cette prime varie en fonction du jour auquel elle s'applique (lundi au vendredi, samedi ; dimanche et jour férié).

Les montants sont définis en annexe 1.

## 4.4 Prime de poste

Une prime de poste est attribuée pour tout poste effectué en horaires 2 cycles par jour ou en horaires 3 cycles par jour, impliquant une relève quelque que soit le lieu de travail.

Les éventuelles majorations pour travail le dimanche, jour férié, nuit ne sont pas comptabilisées dans cette prime, et viennent en sus.

Le montant calendaire de cette prime est défini en annexe 1.

## 4.5 Primes de masque

Les primes liées à des conditions de travail nécessitant le port d'un masque (Ventilé ou Confiné) sont payées à raison d'une prime maximum par jour.

Le montant de ces primes est défini en annexe 1.

## 4.6 Prime de pénibilité

Sur validation de la hiérarchie, des interventions particulières réalisées dans le cadre des opérations suivantes génèrent l'attribution d'une prime de pénibilité qui en couvre les contraintes (confinement, température...):

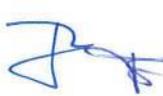
- Mise en service du pont polaire (MSPP),
- Soudage ou meulage de tuyauteries en température (STT),
- Interventions en fond de piscine CP0 (IFP),
- Déplacement des microphones RGL sur le couvercle cuve (MCC),
- Travaux en capacité hors port de masque c'est-à-dire zone confinée avec un tampon de visite pour l'accès (TCH).

Elle devra être pointée dans le récapitulatif mensuel des heures en précisant le code objet de l'opération ci-dessus à laquelle elle se rapporte. Une prime "pénibilité" ne se rapportant pas à l'une des opérations mentionnées ci-dessus ne sera pas prise en compte par la paye.

Cette prime est payée à raison d'une prime maximum par jour. Elle n'est pas cumulable avec une prime de Très grande Chaleur.

Le montant de cette prime est défini en annexe 1.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 22/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVA  
GG

#### 4.7 Prime de très grande chaleur

Sur validation de la hiérarchie, les opérations exigeant une aptitude au travail en ambiance chaude très contraignante génèrent l'attribution d'une prime de très grande chaleur qui en couvre les contraintes. Cette prime est payée à raison d'une prime maximum par jour. Elle n'est pas cumulable avec une prime de Pénibilité.

Le montant de cette prime est défini en annexe 1.

#### 4.8 Forfait Base chaude

En cas de travail sur les bases chaudes de Framatome et de ses filiales versement de ce forfait.

Le montant de cette prime est défini en annexe 1.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 23/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

JR # FO PVD  
GG

## 5 Conditions de déplacement

### 5.1 Définition d'un déplacement

#### 5.1.1 Petit déplacement

L'Intervenant est en petit déplacement lorsqu'il exécute sa mission dans un lieu dont l'éloignement de son domicile fiscal est inférieur à 50 kilomètres Aller de distance calculé par « Via Michelin option le plus rapide ».

#### 5.1.2 Grand déplacement

L'Intervenant est en grand déplacement lorsqu'il exécute sa mission dans un lieu dont l'éloignement ou les conditions de sa mission l'empêchent de rejoindre chaque soir son domicile fiscal. Ce déplacement doit être supérieur ou égal à 50 kilomètres Aller calculé par « Via Michelin option le plus rapide » privilégiant le réseau autoroutier et de plus d'1h30 par transport en commun le conduisant à supporter à cette occasion des contraintes particulières et des frais supplémentaires (Références : Arrêté du 20 décembre 2002 et du 25 juillet 2005).

### 5.2 Point de départ mission

Le point de départ des missions est le domicile fiscal en France continentale sauf :

- en cas de déplacements de site à site pour le voyage aller,
- en cas de double mission, lorsque l'exécution d'une mission est suspendue par l'exécution d'une autre mission sur un autre lieu.

Pour les intervenants ayant leur domicile fiscal hors France continentale, leur point de départ mission sera réputé être l'aéroport de Roissy Charles de Gaulle.

### 5.3 Retour domicile weekend lors de missions en France

Un salarié a droit à un retour domicile week-end du Samedi au Dimanche par mois civil. Ce droit s'applique selon les modalités suivantes :

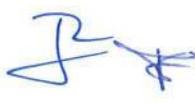
- Demande expresse du salarié à exercer son droit
- Paiement des heures de voyage pour les ATAM
- Prise en charge des frais liés au déplacement sur la base des grilles kilométriques et justificatifs
- Paiement des frais de maintien de chambre sur justificatif au réel

Dans le cas où l'intervenant n'utiliserait pas son droit notamment en raison de la distance domicile-mission, il bénéficiera d'un forfait détente dont le montant est calculé selon les modalités en vigueur (distance domicile-lieu de mission x 0.31 euros) sauf en cas de retour domicile inter mission comprenant un weekend.

Par ailleurs il n'y a pas de cumul sur un même mois avec

- le week-end en or

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 24/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVD  
GG

- deux jours de repos consécutifs fixés le week-end pour les salariés à moins de 200 kms domicile-lieu de mission
- lorsque l'intervenant a bénéficié d'une absence justifiée (ex : congés, maladie) attenante à un weekend à domicile.

Dans tous les cas, lors d'une mission sur chantier (ou plusieurs missions consécutives) n'ayant pas donné lieu à un retour domicile comprenant un weekend, d'une durée supérieure à quatre semaines et à condition que la fin de mission soit éloignée de plus d'une semaine, l'intervenant bénéficiera d'un forfait détente.

## 5.4 Retour domicile Export

### 5.4.1 Europe hors France

Lors d'une mission sur chantier d'une durée supérieure ou égale à 6 semaines et à condition que la fin de la mission soit éloignée de plus de 2 semaines, un voyage aller-retour entre le chantier et le domicile fiscal est pris en charge. Chaque période de 6 semaines donne droit à un retour domicile. Ce retour devra comprendre à minima un weekend à domicile, l'intervenant ayant le droit d'y accoler au moins un jour de congés (CPN, CPA, JRS, ...).

Le salarié peut renoncer à ce voyage, il lui sera alors attribué la prime compensatrice forfaitaire prévue ci-dessous.

En cas d'impossibilité pour des raisons d'organisation chantier d'un voyage aller-retour entre le chantier et le domicile fiscal, il sera attribué une prime compensatrice forfaitaire.

Le montant de cette prime est défini en annexe 1.

### 5.4.2 Hors Europe

Lors d'une mission sur chantier d'une durée supérieure ou égale à 6 semaines et à condition que la fin de la mission soit éloignée de plus de 2 semaines, un voyage aller-retour entre le chantier et le domicile fiscal est pris en charge soit pour le retour du salarié soit pour la visite de la personne de son choix. Chaque période de 6 semaines donne droit à un retour domicile.

Ce retour devra comprendre à minima un weekend à domicile, l'intervenant ayant le droit d'y accoler au moins deux jours de congés (CPN, CPA, JRS, ...).

Le salarié peut renoncer à ce voyage, il lui sera alors attribué la prime compensatrice forfaitaire prévue ci-dessous.

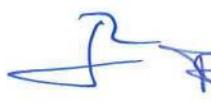
En cas d'évènement grave et imprévu, la hiérarchie mettra en œuvre les dispositions nécessaires au rapatriement du salarié.

En cas d'impossibilité pour des raisons d'organisation chantier d'un voyage aller-retour entre le chantier et le domicile fiscal, il sera attribué une prime compensatrice forfaitaire.

Le montant de cette prime est défini en annexe 1.

Toute mission ayant une durée inférieure à 8 semaines n'ouvrant pas droit au voyage retour domicile et qui serait prolongé au-delà de 8 semaines entraînera l'attribution de 2 jours de CMA ou le paiement d'un voyage aller-retour entre le chantier et le domicile pour la personne de son choix.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 25/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

## 6 Dispositions diverses

### 6.1 Régime des primes et indemnités

Il est admis le principe d'une revalorisation annuelle des primes et indemnités définies dans l'annexe 1 du présent accord.

Cette revalorisation s'effectue suivant le pourcentage des Augmentations générales issues des NAO FRAMATOME avec un minimum basé sur l'inflation hors tabac (indice INSEE).

Par ailleurs, compte tenu de la spécificité des primes associées au statut de l'intervenant, celles-ci n'entrent pas dans l'assiette de calcul servant à la comparaison avec les minima de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres des Industries des métaux dit de la Métallurgie.

### 6.2 Commission de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi qui aura en charge le suivi de l'application des différentes modalités de l'accord.

Cette commission sera composée de 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire, de représentants du management opérationnel et de représentants D.R.H.

2 réunions annuelles sont à programmer les deux premières années puis une réunion par an.

### 6.3 Accord de révision

Les dispositions de cet accord complètent, révisent et se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions ayant le même objet et le même champ d'application résultant :

- Des accords suivants : voir annexe 6
- Des engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'Etablissement de Chalon Sully : voir annexe 6.

### 6.4 Date d'entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tard dans les quatre mois suivants le jour de la signature.

A titre dérogatoire les coefficients multiplicateurs de la prime d'éloignement en ce qui concerne les missions à l'étranger seront calculés avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 6.5 Dénonciation et révision de l'accord

Les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer, conformément aux articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail. Il pourra également être révisé selon les modalités de l'article L 2261-7 et suivants du Code du Travail.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 26/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVO  
GO

## 6.6 Dépôt de l'accord

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

Il sera déposé à la diligence de la Direction auprès des autorités compétentes.

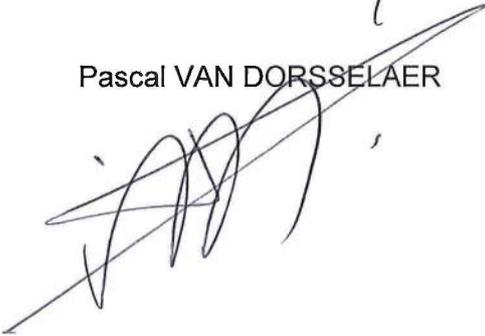
Le présent accord a été conclu à Chalon, le 28 juin 2018

### Pour la Direction

Geneviève GUENASSIA



Pascal VAN DORSSELAER



### Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CFE CGC

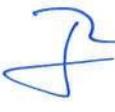
Philippe Dupret  


CGT

FO

C. FRASCULO  
  
F. DUGLEUX  


	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 27/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FP PVO  
FG

## 7 Annexes

---

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 28/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

JR FD GC PVD

## 7.1 Annexe 1 : Barème 2018 des primes (montant brut)

	Semaine	Samedi	Dimanche et férié	CHANTIER		SIEGES	
				50 km<	50 km≥	50 km<	50 km≥
CTC	37,06€	47,42€	81,02€	X	X		
Eloignement	12,76€				X		X
Prime de poste	11,09€			X	X	X	X
Forfait Base Chaude (FBC)	4,73€/demi-journée					X	X
Ventilé cartouche	17,27€			X	X	X	X
Confiné autonome	23,13€			X	X	X	X
Très Grande Chaleur (TGC)	34,64€			X	X	X	X
Pénibilité	8,70€			X	X	X	X
Délai de prévenance > à 1 jour et < à 3 jours	65€				X		X
Délai de prévenance ≤ à 1 jour	85€				X		X
Prime compensatrice Export Europe	300 €				X		
Prime compensatrice Export Hors Europe	500 €				X		
Travail de nuit (Ingénieurs et Cadres)	50 €			X	X		
Travail du weekend et jours fériés (Ingénieurs et Cadres)	100 €			X	X		

### Astreintes

	Nuit	Repos Semaine	Repos Samedi	Dimanche	Chantier	Siège
<b>Niv.2/3/4</b>	15.17 €	30.15 €	45.21 €	75.37 €	X	
<b>Niv.5.1/5.2</b>	17.17 €	34.12 €	51.29 €	85.41 €	X	
<b>Niv.5.3/5.4</b>	20.09 €	40.20 €	60.29 €	100.49 €	X	
<b>I.C</b>	23.45 €	46.90 €	99.54 €	139.42 €	X	

### Astreintes Siège, CEMO et CEDOS

	Semaine	Samedi	Dimanche et jour férié	Chantier	Siège
<b>Collaborateur</b>	20.10 €	30.26 €	56.31 €		X
<b>IC*</b>	29.63 €	64.48 €	90.34 €		X

\* En cas d'astreinte travaillée, la prime d'astreinte est remplacée par la CTC et éventuellement les primes associées au travail de nuit, du week-end et jour férié.

### Primes Intervenant

Prime intervenant	Montant annuel (base temps plein)
< à 5 ans	1 000€
Entre 5 et 10 ans	2 000€
> à 10 ans	2 500€

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 29/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

FD PVD  
GG

## 7.2 Annexe 2 : Recueil des souhaits

NOM : ..... Prénom : ..... Unité : .....

1) Réservation de 2 week-ends « en or » sur l'année pendant lesquels l'intervenant est assuré de ne pas travailler, s'il le souhaite :

Je ne serai pas disponible le week-end du ...../...../xxxx et le week-end du ...../...../xxxx.

2) Répartition d'activité entre semaine et week-end

Je souhaiterais ne pas travailler plus de ..... WE et pas moins de ..... WE.

3) Répartition d'activité entre siège et sites

Je souhaiterais travailler à ..... % sur site et à ..... % au siège.

4) Répartition d'activité entre missions en France et missions à l'export

Je souhaiterais répartir mon activité entre ..... % en France et ..... % à l'export.

5) Période de prise du congé principal (Soit 10 jours ouvrés **minimum** de congés consécutifs dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre)

Indiquer impérativement 3 périodes différentes, par ordre de préférence.

1<sup>er</sup> choix : Période du ...../...../20xx au ...../...../20xx soit ..... jours de congés payés.

2<sup>ème</sup> choix : Période du ...../...../20xx au ...../...../20xx soit ..... jours de congés payés.

3<sup>ème</sup> choix : Période du ...../...../20xx au ...../...../20xx soit ..... jours de congés payés.

Sans préférence dans la période légale

*TTI : N'étant pas éligible aux trois semaines consécutives, si vous souhaitez poser plus de 10 jours de congés payés, indiquer en observations les 10 jours à considérer comme « prioritaires ».*

6) Période de prise du congé en dehors des congés principaux (sous réserve du respect des 10 jours minimum de congés payés consécutifs dans la période légale)

Période du ...../...../20xx au ...../...../20xx soit ..... jours de congés payés.

Période du ...../...../20xx au ...../...../20xx soit ..... jours de congés payés.

Observations du salarié:		Date de dépôt & Visa :	
Observations de la hiérarchie:		Date & Visa :	

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 30/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
G-G

### 7.3 Annexe 3 : Avenant contrat de travail intermittent 80%

Titre Nom Prénom  
Adresse

N/Réf. :

#### AVENANT A VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL : TRAVAIL INTERMITTENT à 80%

##### ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société FRAMATOME, représentée par Titre, Nom, Prénom, fonction de l'Etablissement CHALON SULLY,

Et Titre Nom Prénom  
Demeurant Adresse

qui demande à bénéficier de l'application du Travail Intermittent (article 3.3.7 de l'accord du xx/xx/xxxx).

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

##### ARTICLE 1 - DUREE DU TRAVAIL – REPARTITION

Dans le cadre de son contrat à durée indéterminée, et à compter du 1<sup>er</sup> Janvier xxxx, le contractant occupera un emploi intermittent selon un horaire annuel réduit de 1277 heures (170 jours pour les ingénieurs et cadres) comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les périodes non travaillées seront réparties de la façon suivante :

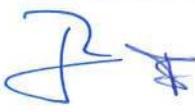
Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

ainsi que x jour à prendre en dehors de ces périodes.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 31/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

## **ARTICLE 2 – MODIFICATION DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Il pourra être demandé au contractant de modifier les périodes travaillées en cours de contrat dans les conditions définies par l'article 3.3.7.1.6 de l'accord du xx/xx/xxxx.

Dans le cas où les périodes non travaillées différeraient d'une année sur l'autre (à la suite d'une discussion entre le contractant et sa hiérarchie) une annexe à cet avenant fixera les nouvelles règles.

## **ARTICLE 3 – REMUNERATION**

Le contractant percevra mensuellement une rémunération de base brute correspondant à 80 % de son salaire à temps plein, à laquelle s'ajoutera la prime d'ancienneté également pro ratée.

Un treizième mois de même montant sera attribué au contractant pour une année complète d'activité, avec prorata en cas d'année incomplète.

Par ailleurs, la Société FRAMATOME versera au contractant une indemnité telle que définie dans l'accord du xx/xx/xxxx (art 3.3.7.1.3).

## **ARTICLE 4 – CONGES PAYES**

Les congés légaux et jours de repos salariés sont acquis selon les dispositions de l'accord du xx/xx/xxxx (art 3.3.7.18).

## **ARTICLE 5 – AUTRES ACTIVITES**

Au cas où le contractant exercerait, pendant la durée du présent contrat, d'autres activités rémunérées pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ou pour son compte personnel, il s'oblige à respecter les textes en vigueur sur les cumuls d'activités et à fournir à la Société FRAMATOME toutes les indications nécessaires pour éviter à celle-ci des charges indues, notamment en ce qui concerne les cotisations sociales. Le contractant s'engage également à ne pas exercer une autre activité pouvant l'exposer à des rayonnements ionisants.

Le contractant s'interdit de se livrer, pendant la durée du présent contrat, à un quelconque acte de concurrence directe ou indirecte au détriment de la Société FRAMATOME.

Cet avenant prend fin automatiquement le 31 décembre xxxx.

En cas de mutation dans un autre établissement, le retour à temps plein sera automatique, sauf si d'autres dispositions sont proposées par le nouvel établissement.

Fait en double exemplaire à CHALON/SAONE, le xx xx xxxx.

Signature (précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé").

Le contractant

Pour la Société FRAMATOME

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 32/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD P/D  
GG

## 7.4 Annexe 4 : Avenant contrat de travail intermittent 90%

Titre Nom Prénom  
Adresse

N/Réf. :

### AVENANT A VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL : TRAVAIL INTERMITTENT à 90%

#### ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société FRAMATOME, représentée par Titre, Nom, Prénom, fonction de l'Etablissement CHALON SULLY,

Et Titre Nom Prénom  
Demeurant Adresse

qui demande à bénéficier de l'application du Travail Intermittent (article 3.3.7 de l'accord du xx/xx/xxxx).

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### ARTICLE 1 - DUREE DU TRAVAIL – REPARTITION

Dans le cadre de son contrat à durée indéterminée, et à compter du 1<sup>er</sup> Janvier xxxx, le contractant occupera un emploi intermittent selon un horaire annuel réduit de 1436 heures (191 jours pour les ingénieurs et cadres) comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les périodes non travaillées seront réparties de la façon suivante :

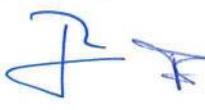
Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

Du xx xx xxxx au xx xx xxxx

ainsi que x jour à prendre en dehors de ces périodes.

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 33/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVB  
GG

## **ARTICLE 2 – MODIFICATION DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Il pourra être demandé au contractant de modifier les périodes travaillées en cours de contrat dans les conditions définies par l'article 3.3.7.1.6 de l'accord du xx/xx/xxxx.

Dans le cas où les périodes non travaillées différeraient d'une année sur l'autre (à la suite d'une discussion entre le contractant et sa hiérarchie) une annexe à cet avenant fixera les nouvelles périodes.

## **ARTICLE 3 – REMUNERATION**

Le contractant percevra mensuellement une rémunération de base brute correspondant à 90 % de son salaire à temps plein, à laquelle s'ajoutera la prime d'ancienneté également pro ratée.

Un treizième mois de même montant sera attribué au contractant pour une année complète d'activité, avec prorata en cas d'année incomplète.

Par ailleurs, la Société FRAMATOME versera au contractant une indemnité telle que définie dans l'accord du xx/xx/xxxx (art 3.3.7.1.3).

## **ARTICLE 4 – CONGES PAYES**

Les congés légaux et jours de repos salariés sont acquis selon les dispositions de l'accord du xx/xx/xxxx (art 3.3.7.18).

## **ARTICLE 5 – AUTRES ACTIVITES**

Au cas où le contractant exercerait, pendant la durée du présent contrat, d'autres activités rémunérées pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ou pour son compte personnel, il s'oblige à respecter les textes en vigueur sur les cumuls d'activités et à fournir à la Société FRAMATOME toutes les indications nécessaires pour éviter à celle-ci des charges indues, notamment en ce qui concerne les cotisations sociales. Le contractant s'engage également à ne pas exercer une autre activité pouvant l'exposer à des rayonnements ionisants.

Le contractant s'interdit de se livrer, pendant la durée du présent contrat, à un quelconque acte de concurrence directe ou indirecte au détriment de la Société FRAMATOME.

Cet avenant prend fin automatiquement le 31 décembre xxxx.

En cas de mutation dans un autre établissement, le retour à temps plein sera automatique, sauf si d'autres dispositions sont proposées par le nouvel établissement.

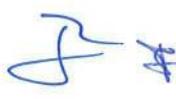
Fait en double exemplaire à CHALON/SAONE, le xx xx xxxx.

Signature (précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé").

Le contractant

Pour la Société FRAMATOME

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 34/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		

 FD PVO  
GC

## 7.5 Annexe 5 : Annexe Avenant contrat de travail intermittent

Titre Nom Prénom  
Adresse

N/Réf. :

### ANNEXE A L'AVENANT A VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL : TRAVAIL INTERMITTENT

#### ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société FRAMATOME, représentée par Titre, Nom, Prénom, fonction de l'Etablissement CHALON SULLY,

Et Titre Nom Prénom  
Demeurant Adresse

Bénéficiaire d'un contrat de travail intermittent à X%, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier xxxx, le contractant continuera à occuper un emploi intermittent pour une durée indéterminée selon les dispositions de l'avenant à son contrat de travail du xxxx.

Les périodes non travaillées seront les suivantes pour l'année xxxx :

du xxxx au xxxx

du xxxx au xxxx

ainsi que x jour à prendre en dehors de ces périodes.

Il pourra être demandé au contractant de modifier les périodes travaillées en cours de contrat dans les conditions définies par l'article x de l'accord du xxxx.

Fait en double exemplaire à CHALON/SAONE, le xx xx xxxx.

Signature (précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé").

Le contractant

Pour la Société FRAMATOME

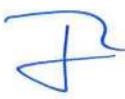
	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 35/36
ETABLISSEMENT CHALON SULLY		

 FD PVD  
GG

## 7.6 Annexe 6 : Liste des accords et engagements unilatéraux visés en 6.3

Accords	Date de signature
Accord sur l'aménagement du temps de travail	20 juin 2001
Accord sur l'établissement du Travail Intermittent	22 mai 2006
Avenant n° 2 portant révision de l'Accord d'Etablissement du 20 juin 2001 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail	14 juin 2007
Accord sur l'aménagement du temps de travail de l'année 2008 au sein de l'Etablissement de Chalon Services/SULLY sur Loire d'AREVA NP SAS	01 août 2008
Accord sur les règles relatives à l'organisation du travail sur chantiers	31 janvier 2011
Avenant n° 1 à l'accord sur les règles relatives à l'organisation du travail sur chantiers du 31 janvier 2011	22 octobre 2013
Accord CHALON/SULLY relatif à l'instauration d'un compteur spécifique C.E.T.I en vue de la fin de carrière des intervenants, à l'alimentation et aux périodes d'alimentation du C.E.T NP SAS et du C.E.T.I, aux dispositions relatives au transfert des savoirs	22 octobre 2013
Avenant n° 2 à l'accord sur les règles relatives à l'organisation du travail sur chantiers du 31 janvier 2011	04 juillet 2014
Engagements unilatéraux	Référence
Prime d'éloignement	IBH-F/2016.158
Règles de déplacement Missions en métropole et à l'export Intervenants collaborateurs	IBHC / 2011 059 révision 1
Règles de déplacement Missions en métropole et à l'export Intervenants ingénieurs et cadres	IBHC / 2011 060 révision 1

	Accord sur les conditions de travail des intervenants	Page : 36/36
<b>ETABLISSEMENT CHALON SULLY</b>		


 FD. PVO  
 & GC