

**PROJET D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE  
TRAVAIL ET DE DEPLACEMENT SUR LES SITES  
PARISIENS**

**AREVA, représentée par Marianne NAUD,**

**D'UNE PART,**

**Et**

**Les organisations syndicales désignées ci-dessous :**

- CFDT, représentée par Monsieur Jean-François MARTINEZ
- CGT, représentée par Monsieur Alain ROUMIER
- CFTC, représentée par Monsieur Jean-Marc SERRE
- FO, représentée par Monsieur Didier ROCH
- CFE-CGC, représentée par Monsieur Guy BRUNO
- SPAEN/UNSA, représenté par Jean-Antoine VERUNI

**D'AUTRE PART,**

**PREAMBULE :**

La croissance des activités, le nombre de recrutements conduisent le Groupe à accroître ses implantations. AREVA a choisi de développer celles-ci à Paris et à proximité, sur la Défense et Colombes. Ces trois sites sont reliés entre eux par la ligne A du RER, le métro ou le réseau SNCF depuis la gare St Lazare, ce qui permet une fluidité de circulation.

Toutefois, les conditions de travail et de déplacement sur les sites parisiens présentent des spécificités en raison des temps de trajets, des contraintes particulières qu'il est souhaitable de prendre en compte dans la mesure du possible pour une meilleure conciliation de la vie privée et familiale avec la vie au travail.

Ainsi, dans le cadre des engagements déjà pris par le Groupe, notamment au regard de la charte sur la parentalité, AREVA fait bénéficier ses salariés de crèches, de conciergeries, de salles de sport sur ces trois sites, ainsi qu'un système de navettes reliant le site de Perspective Défense.

Il est convenu de poursuivre la mise en place de moyens au service des salariés pour favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie privée, faciliter leurs déplacements tout en intégrant nos engagements de développement durable et de réduction d'émission de CO2.

## **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 - Les Sociétés du Groupe concernées**

- Le présent accord engage les sociétés du Groupe suivantes :

AREVA  
AREVA BIO ENERGIES  
AREVA FINANCE/GESTION  
AREVA NC SA  
AREVA T&D SA  
AREVA NP SAS  
CEZUS  
EURODIF SA

### **Article 2 - Salariés concernés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié de l'une des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord décrit à l'article 1 ;
- avoir son lieu habituel de travail sur l'un des 3 sites suivants (ci-après « Sites Parisiens »):
  - 33 rue La Fayette, 75009 Paris ;
  - Tour AREVA, 1 place Jean Millier, 92400 Courbevoie ;
  - Perspective Défense, 1 à 5 rue Georges Pompidou, 92700 Colombes
- être mensuel ou cadre jusqu'à la position 3C incluse de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ;
- avoir 6 mois d'ancienneté révolus.

Il est entendu que les salariés en mission sur l'un des Sites Parisiens ne sont pas concernés par le présent accord.

## **CHAPITRE 2 : MESURES PROPOSEES**

### **ARTICLE 3 - Mesures d'aide aux services à la personne**

Les parties reconnaissent que le travail sur les Sites Parisiens entraîne des contraintes particulières dans la gestion de la vie personnelle et familiale, entre autres relatives aux gardes d'enfants,

Afin de répondre à ces difficultés, la Direction met en place crèches, conciergeries, salles de sports pour permettre aux salariés de faciliter l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Pour améliorer le dispositif déjà existant, la Direction décide de participer au financement de CESU (*chèque emploi service universel*) permettant de rémunérer des services à la personne (garde d'enfant, aide à la dépendance, ménage, repassage, cours à domicile, courses, aide au transport pour personne ayant des difficultés...) selon les conditions et modalités suivantes.

Le système est fondé sur le volontariat, et le cofinancement employeur / salarié. Le CESU sera calculé de façon suivante :

par an :

	Participation de l'employeur	Participation du salarié
Sans enfant : <b>300 €</b>	50% (150 €)	50% (150 €)
1 enfant* : <b>300 €</b>	60% (180 €)	40% (120 €)
2 enfants* : <b>400 €</b>	70% (280 €)	30% (120 €)
3 enfants et plus*, ou salarié en situation de handicap ; ou 1 enfant en situation de handicap ; ou 1 personne dépendante à charge** : <b>500€.</b>	80% (400 €)	20% (100 €)

\* Il s'agit des enfants fiscalement à charge de 12 ans ou moins. Une attestation sur l'honneur sera remise à cet effet à la DRH

\*\* Il s'agit d'une personne dépendante fiscalement à charge. Une attestation sur l'honneur sera remise à cet effet à la DRH

Cet avantage ne se cumule pas avec un autre type d'avantage familial financé par l'employeur au titre de la politique familiale ayant le même objet. En revanche, il peut se cumuler avec des avantages financés par le CE.

Il est rappelé que ce type d'avantage est exonéré de cotisations sociales dans la limite d'un plafond annuel actuellement de 1 830 euros par bénéficiaire et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel actuellement de 1 830 euros par foyer fiscal.

#### **ARTICLE 4 - Favoriser le travail ponctuel à domicile ou en horaires décalés en cas de circonstances exceptionnelles**

Les parties conviennent qu'en raison de certaines situations exceptionnelles :

- (i) il peut être particulièrement difficile de se rendre sur son lieu de travail par les transports en commun ou par un moyen de transport personnel ;
- (ii) se rendre sur son lieu habituel de travail n'est pas forcément opportun compte tenu de contraintes professionnelles (mission ; déplacement...).

Afin de prendre en compte ces problématiques, particulièrement sensibles sur les Sites Parisiens, il est convenu d'organiser la possibilité d'autoriser de manière exceptionnelle et ponctuelle le travail à domicile ou en horaires décalés selon les conditions et modalités suivantes :

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

*Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.*

- Le travail à domicile ou en horaire décalé revêt un caractère strictement volontaire. Le salarié doit formaliser et justifier sa demande aux termes d'un formulaire prévu à cet effet au sein de chaque entité concernée.
- La demande du salarié doit être justifiée par des éléments objectifs tels que :
  - (i) des circonstances subies et extérieures à la vie de la Société et du salarié qui rendent particulièrement difficiles de se rendre sur son lieu de travail (perturbations dans les transports ; intempéries annoncées...)
  - (ii) des contraintes professionnelles, types mission ou déplacement, pour lesquelles se rendre sur le lieu habituel de travail n'est pas forcément opportun.
- Ces modalités particulières de travail doivent être autorisées expressément et préalablement par le supérieur hiérarchique et validée par les Ressources Humaines. Ainsi, le responsable hiérarchique peut accepter ou refuser cette demande par exemple en raison d'obligations liées à l'activité du salarié ou du service. Il est convenu que si un choix doit être fait au sein d'un même service entre plusieurs salariés, il sera dans la mesure du possible privilégié celui/ceux qui ont un temps de trajet plus important.
- En tout état de cause, ces modalités particulières de travail seront ponctuelles et limitées à 1 jour par semaine sauf circonstance exceptionnelle.

Il est rappelé que le salarié qui travaillera de manière ponctuelle à domicile :

- sera couvert, comme un salarié en mission, par les règles relatives aux accidents du travail ;
- devra respecter les horaires de travail habituels applicable selon son statut. Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heure, aucune heure supplémentaire ne sera demandée / autorisée.
- devra respecter les règles internes à la Société (règlement intérieur, charte des valeurs, utilisation de l'Internet, de la messagerie électronique, du téléphone...).

#### **ARTICLE 5 - Favoriser et accompagner le covoiturage**

Dans certaines circonstances ou situations les salariés utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

Le covoiturage pourrait être une solution utile pour répondre à ces circonstances ou situations particulières tout en répondant aux valeurs du Groupe relatives au Développement Durable et au Progrès Continu.

Il est convenu de mettre en place sur l'Intranet des Sites Parisiens un espace dédié au covoiturage permettant à ceux qui le souhaitent, via un logiciel adapté, de pouvoir entrer en contact avec des salariés intéressés par le covoiturage habitant dans la même commune.

## ARTICLE 6 - Participation aux frais de transport

La Direction participera à certains des frais de transport du salarié pour répondre à la problématique de la contrainte de l'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail.

6.1 Sera considéré comme contraint d'utiliser son véhicule personnel, le salarié qui :

- soit, en prenant sa voiture, raccourcit son temps de trajet de façon significative, par rapport aux transports en commun, d'au moins 30 minutes par trajet\*,
- soit, doit opérer trois changements de lignes ou de types de transports (RATP, SNCF) pour se rendre sur son lieu de travail,
- soit, doit utiliser son véhicule personnel pour déposer son enfant en crèche, à la garderie ou chez la nourrice,

Pour ces trois cas, la direction :

- soit, participera aux frais de transport à hauteur du financement qui aurait été versé au salarié, selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en cas de prise en charge des titres d'abonnement aux transports en commun (Carte Orange ou Abonnement « Intégrale »).

L'avantage représenté par cette prise en charge est exonéré de cotisations sociales, dans la limite des frais réellement engagés par les salariés concernés, mais est en revanche soumis à l'impôt sur le revenu.

- soit, prendra en charge 50% d'un abonnement péage.

L'avantage représenté par cette prise en charge est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

\* L'estimation de la diminution du temps de trajet s'effectuera dans le cadre d'un examen conjoint entre le salarié et son responsable RH.

6.2 Pour le salarié qui se voit contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à une gare SNCF ou RATP, la Direction prendra en charge à hauteur de 300€ maximum et sur justificatif, 50% de l'abonnement au parking aux abords de gare SNCF ou station RATP à proximité du domicile du salarié.

L'avantage représenté par cette prise en charge est soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec d'éventuels avantages de même nature qui seraient appliqués suite à des négociations nationales, de branche ou à des dispositions légales ou réglementaires.

MS  
JAV  
R.D.

JAV  
R.D.

## **ARTICLE 7 - Aide au déménagement pour se rapprocher de son lieu de travail**

Bien qu'ils ne relèvent pas de la mobilité géographique, afin d'accompagner les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté, qui souhaiteraient déménager et ainsi se rapprocher de leur lieu de travail, la Direction prendra en charge les frais de déménagement dans les conditions suivantes :

- la prise en charge d'1 déménagement dans une période de deux ans suivant leur prise de fonction sur le lieu de travail considéré, permettant aux salariés de réduire leur temps de trajet domicile-lieu de travail de 30 minutes par trajet. L'estimation de la diminution du temps de trajet s'effectuera dans le cadre d'un examen conjoint entre le salarié et son responsable RH.

Cette mesure s'appliquera aux personnes qui ont changé de lieu de travail à compter du 1er juillet 2008 dans le périmètre des sites parisiens.

- les frais de déménagement seront pris en charge sur présentation de 3 devis. Le moins disant sera retenu.

Cet avantage sera soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

## **ARTICLE 8 - Mesures spécifiques en cas de changement de lieu de travail sur l'un des Sites Parisiens**

En cas de changement de lieu de travail inter Sites Parisiens, l'employeur prendra en charge l'éventuel surcoût annuel du titre d'abonnement aux transports en commun (Carte Orange ou Abonnement « Intégrale ») à hauteur de 100 % pendant 12 mois courant à compter du changement effectif de leur lieu de travail.

Cette mesure s'appliquera aux personnes qui ont changé de lieu de travail à compter du 1er juillet 2008 dans le périmètre des sites parisiens.

Cet avantage est exonéré de cotisations sociales, dans la limite des frais réellement engagés par les salariés concernés et sous réserve de la remise d'une attestation sur l'honneur à leur DRH, mais est en revanche soumis à l'impôt sur le revenu.

## **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 9 – Durée et date d'effet de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il prendra donc fin automatiquement et cessera de plein droit de produire effet au terme de cette période.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, et le cas échéant selon les dispositions prévues aux articles 7 et 8.

### **ARTICLE 10 - Révision de l'accord**

Le présent accord, pendant la durée de son application, pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'un des signataires notifiée par LRAR auprès des autres signataires au moins trois mois avant le terme de l'accord. Le cas échéant, tout accord portant révision sera conclu conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.


Dans les 3 mois précédant l'expiration de l'accord, une rencontre entre les parties sera organisée afin de procéder à un bilan de l'accord et à un échange de vue sur les suites à lui donner.

#### **ARTICLE 11 - Dépôt légal**


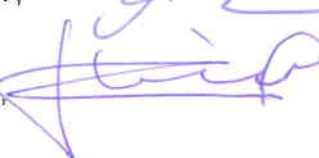




Conformément aux dispositions du Code du Travail, le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

Fait à Paris, le 13 octobre 2008

#### **Pour la Direction du Groupe AREVA,**



#### **Pour les organisations syndicales,**

CFDT,   
CGT,  J. MASDEBAIL  
CFE-CGC, G BRUNO   
FO, ROCH AUBIN   
CFTC, SERRE Jean-Pierre   
SPAEN/UNSA, 

**TRAVAIL PONCTUEL A DOMICILE OU EN HORAIRES DECALES EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES**

**FORMULAIRE DE DEMANDE ET D'AUTORISATION**

Ce formulaire sert à formaliser une demande et une autorisation de travail ponctuel à domicile ou en horaires décalés en cas de circonstances exceptionnelles définies dans l'accord collectif du \_\_\_\_\_. Il est rappelé que en cas de travail ponctuel à domicile, le salarié s'engage à :

- respecter les horaires de travail habituels applicable selon son statut. Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heure, aucune heure supplémentaire ne sera demandée / autorisée.
- respecter les règles internes à la Société (règlement intérieur, charte des valeurs, utilisation de l'Internet, de la messagerie électronique, du téléphone, obligation de confidentialité...).

**DATE DE LA DEMANDE** \_\_\_\_\_

Nom

Service :

Fonctions :

Semaine n°:

Travail ponctuel à domicile, le \_\_\_\_\_

Horaires décalés, le \_\_\_\_\_

**MOTIF**

Nom & visa du salarié	Accord du Responsable hiérarchique N+1	Accord des Ressources Humaines

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures: JAV, RO, and another signature*