

**Accord relatif à l'accompagnement de l'organisation des essais
NCPF au sein d'Orano Recyclage La Hague**

Entre les soussignées

L'établissement Orano Recyclage la Hague représenté par son Directeur, Pascal Aubret,

Ci-après désigné « la Direction »,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'Etablissement

- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- La CGT,
- FO,
- SUD,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

D'autre part,

Ensemble désignées « les Parties »,

PA A.B SA
PP ORS
1 SB

SOMMAIRE

PREAMBULE..... 3

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET SALARIES CONCERNES..... 4

TITRE 2 : ORGANISATION DES DETACHEMENTS..... 4

ARTICLE 2.1 – DETACHEMENTS SUR LES ESSAIS EN EAU T2 ET R2 4

ARTICLE 2.2 – DETACHEMENTS SUR LES ESSAIS ACIDE T2 ET R2..... 4

ARTICLE 2.3 – PROCESSUS DE SELECTION DES SALARIES T2 ET R2 DETACHES SUR LES ESSAIS 5

ARTICLE 2.4 – MISE EN PLACE D'EQUIPES MIROIRS ENTRE LES ATELIERS R2, T2 ET T3 5

TITRE 3 : CONDITIONS DE DETACHEMENT 6

ARTICLE 3.1 – DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES DETACHEMENTS..... 6

ARTICLE 3.1.1 – MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE 6

ARTICLE 3.1.2 – MAINTIEN DES FORFAITS HEURES SUPPLEMENTAIRES 6

ARTICLE 3.1.3 – MAINTIEN DES ELEMENTS DE REMUNERATION FORFAITAIRE 6

ARTICLE 3.1.4 – MAINTIEN DES FORFAITS INCOMMODITES 7

ARTICLE 3.1.5 – MAINTIEN DES ELEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION 7

ARTICLE 3.2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DETACHEMENTS DANS LE CADRE DE LA REALISATION DES ESSAIS EN EAU ET DES ESSAIS ACIDE SUR LE PROJET NCPF..... 7

ARTICLE 3.2.1 – MISE EN PLACE DE PRIMES DE RELEVES ET PRISE EN CHARGE DES TRANSPORTS 7

ARTICLE 3.2.2 – GESTION DES CONGES 7

ARTICLE 3.2.3 – RETOUR SUR LE POSTE D'ORIGINE ET GESTION DE LA MOBILITE..... 8

TITRE 4 : AUTRES ACTIONS DE CAPITALISATION DES COMPETENCES..... 8

ARTICLE 4.1 – MISE EN PLACE DE « VIS-MA-VIE » SUR LES ESSAIS NCPF..... 8

ARTICLE 4.2 – CAPITALISATION SUR LES COMPETENCES DES SALARIES DETACHES SUR NCPF 8

ARTICLE 4.3 – PARTAGE D'EXPERIENCES DANS LE CADRE DES EQUIPES MIROIRS 8

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES..... 9

ARTICLE 5.1 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD 9

ARTICLE 5.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS..... 9

ARTICLE 5.3 – CLAUSE DE SUIVI 9

ARTICLE 5.4 - REVISION 9

ARTICLE 5.5 - PUBLICITE ET DEPOT 9

A. B. on
 CB
 PP 2 800

Préambule

Les usines UP3 et UP2-800 sur le site de la Hague comprennent six évaporateurs assurant la concentration des produits de fission issus du traitement des combustibles usés sur les ateliers R2 et T2. Ces équipements, conçus pour une durée de vie de trente ans, ont été mis en service entre 1989 et 1994.

Or, des examens de ces évaporateurs ont montré une corrosion plus importante et plus rapide que prévu à la conception.

A la lumière de ces résultats et des prescriptions de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), Orano Recyclage la Hague a décidé de remplacer ces équipements et a déposé une demande de modification portant sur la construction des unités comprenant de nouveaux évaporateurs concentrateurs de produits de fission auprès de l'ASN, qui a autorisé l'engagement des travaux.

Les chantiers NCPF (Nouvelles Capacités Évaporatoires des Produits de Fission) visant pour Orano Recyclage à disposer de nouvelles capacités évaporatoires des produits de fission s'inscrivent pleinement dans la démarche pérennité engagée par le site.

La poursuite des travaux engagés sur ces chantiers implique selon le calendrier prévisionnel arrêté à date :

- Sur l'usine UP3 (atelier T2) : la réalisation d'essais en eau sur les nouvelles capacités évaporatoires à compter du dernier trimestre 2021, suivie de plusieurs mois de travaux et essais dits « acide » en vue d'une mise en actif au 1^{er} trimestre 2023 ;
- Sur l'usine UP2-800 (atelier R2) : la réalisation d'essais en eau sur les nouvelles capacités évaporatoires à compter du 1^{er} trimestre 2023, suivie de plusieurs mois de travaux et essais dits « acide » en vue d'une mise en actif au 1^{er} trimestre 2024.

Le projet NCPF est un chantier pérennité majeur pour l'établissement. Il représente un investissement de 700 millions d'euros et mobilise de nombreuses entreprises prestataires et plusieurs centaines de salariés d'Orano y compris des salariés de notre établissement dont les compétences sont nécessaires au bon déroulement des essais et au fonctionnement futur des évaporateurs.

Le bon déroulement des essais NCPF conditionne en partie :

- Le démarrage des nouveaux évaporateurs avant la fin de vie des évaporateurs existants ;
- L'optimisation des périodes d'arrêt usine pour raccorder les nouveaux évaporateurs à la production.

Parallèlement à ce projet, la Direction de l'établissement a engagé des travaux de préparation et de construction du projet Convergence. Ce projet porte une ambition industrielle pour l'établissement : anticiper les besoins futurs de l'activité recyclage. C'est un projet qui représente un investissement global de près de 100 millions d'euros, dont la finalisation est envisagée à horizon 2026.

Le projet Convergence induit lui-même un projet d'évolution de l'organisation d'exploitation qui consiste à repenser le schéma industriel de l'établissement en mutualisant la quasi-totalité des salles de conduite sur un même plateau, dont les ateliers R2, T2, T3 à horizon 2024.

Cela implique un nécessaire développement de la polyvalence au sein de ces ateliers afin de permettre aux salariés d'appréhender, le plus en amont possible, le fonctionnement et les spécificités de chaque atelier.

Ces deux projets (NCPF et Convergence) contribuent à un même objectif : construire l'usine de demain pour répondre aux enjeux des activités de notre établissement.

A.B
82
PP
3
CB
SB

Dans ce cadre, le présent accord vise les objectifs suivants :

- Définir les conditions de détachement des salariés de l'établissement sur les essais du projet NCPF afin de donner aux intéressés de la visibilité ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés détachés sur les essais ;
- Capitaliser sur les essais NCPF pour favoriser la montée en compétences du collectif de travail en :
 - Permettant aux salariés de développer leur connaissance des nouveaux évaporateurs dès la phase d'essais ;
 - Anticipant le développement de la polyvalence sur les ateliers R2, T2 et T3.

TITRE 1 : Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés de l'établissement Orano Recyclage la Hague.

TITRE 2 : Organisation des détachements

Article 2.1 – Détachements sur les essais en eau T2 et R2

Sur chacun des ateliers R2 et T2, la participation des salariés de l'établissement aux essais en eau de chacun des ateliers R2 et T2 s'effectue sous la forme d'une mise à disposition vers la société Orano Projets.

Cette mise à disposition est formalisée par la signature d'une convention de mise à disposition. Elle repose sur le volontariat du salarié.

A titre informatif :

- Les salariés concernés sont intégrés au sein d'équipes mises en place spécifiquement pour la réalisation des essais en régime de travail 5*8 ou horaire normal ;
- A date, seraient concernés :
 - 6 salariés de l'atelier T2 pour une durée d'environ 6 mois du 4^{ème} trimestre 2021 au 2^{ème} trimestre 2022 (6 salariés en régime 5*8) ;
 - 6 salariés de l'atelier R2 pour une durée d'environ 6 mois du 1^{er} trimestre 2023 au 3^{ème} trimestre 2023 (6 salariés en régime 5*8) ;
 - 2 salariés de la Direction des Grands Projets pour une durée d'environ 14 mois du 3^{ème} trimestre 2021 au 3^{ème} trimestre 2022 (2 salariés en régime HN).

Les durées indiquées ne comprennent pas les périodes de formation.

Les données ci-dessus pourraient être amenées à évoluer en fonction des besoins du projet.

Article 2.2 – Détachements sur les essais acide T2 et R2

Sur chacun des ateliers R2 et T2, la participation des salariés de l'établissement aux essais acide s'effectue sous la forme de détachements internes à l'établissement.

Ce détachement ne donne pas lieu à un formalisme particulier mais repose sur le volontariat du salarié.

A titre informatif :

- Les salariés concernés sont intégrés au sein de 5 équipes mises en place spécifiquement pour la réalisation des essais en régime de travail 5*8.

A.B
PT
CB
PP 4 SB

- A date, seraient concernés :
 - 15 salariés de l'atelier T2 pour une durée d'environ 6 mois du 3^{ème} trimestre 2022 au 1^{er} trimestre 2023 (15 salariés en régime 5*8) ;
 - 15 salariés de l'atelier R2 pour une durée d'environ 6 mois du 3^{ème} trimestre 2023 au 1^{er} trimestre 2024 (15 salariés en régime 5*8).

Les durées indiquées ne comprennent pas les périodes de formation.

Les données ci-dessus pourraient être amenées à évoluer en fonction des besoins du projet.

Article 2.3 – Processus de sélection des salariés T2 et R2 détachés sur les essais

Les salariés ayant vocation à contribuer à la réalisation des essais NCPF sont sélectionnés par leur manager, en lien avec le projet, sur la base de plusieurs critères :

- Des compétences techniques objectivées notamment par les compétences, l'expérience et la connaissance des installations et l'implication sur des sujets techniques au quotidien ;
- Une volonté et une capacité à contribuer au développement des compétences de l'atelier ;
- La motivation et l'engagement du salarié concerné pour sa participation aux essais.

La participation aux essais est proposée aux salariés concernés et, à la suite de leur acceptation, communiquée au reste de l'équipe d'origine.

Article 2.4 – Mise en place d'équipes miroirs entre les ateliers R2, T2 et T3

Durant les deux phases d'essais de chaque atelier T2 et R2, 6 salariés devraient être détachés sur le projet NCPF pour les essais en eau puis 15 salariés pour les essais acide.

Pour les essais en eau, leur remplacement s'effectue de la manière détaillée ci-dessous, compte tenu des périodes d'arrêt d'exploitation :

- Pour T2, 6 remplacements sont effectués de la manière suivante :
 - 2 salariés de R2 dans le cadre d'un détachement interne ;
 - 2 salariés de T3 dans le cadre d'un détachement interne ;
 - 2 salariés en CDD recrutés par anticipation pour leur permettre d'être opérationnels dès la prise d'effet des détachements.

Les salariés des ateliers R2 et T3 détachés sur T2 sont eux-mêmes remplacés par des CDD au sein de leur équipe d'origine, également recrutés par anticipation.

- Pour R2, 6 remplacements sont effectués de la manière suivante :
 - 2 salariés de T2 dans le cadre d'un détachement interne ;
 - 2 salariés de T3 dans le cadre d'un détachement interne ;
 - 2 salariés en CDD recrutés par anticipation pour leur permettre d'être opérationnels dès la prise d'effet des détachements.

Les salariés des ateliers T2 et T3 détachés sur R2 sont eux-mêmes remplacés par des CDD au sein de leur équipe d'origine, également recrutés par anticipation.

Pour les essais acide, le même schéma est reproduit.

Les détachements s'effectuent sous forme « d'équipes miroirs », c'est-à-dire, avec un changement d'atelier mais sans changement d'équipe d'appartenance telle que prévue dans le régime de travail (équipe 1, 2, 3, 4 ou 5).

A.B.SL
MA CB
RP 5 SB

Cette organisation vise à mettre à profit la période des essais NCPF pour développer la montée en compétences des équipes de manière anticipée dans le cadre du projet Convergence.

Dans l'hypothèse où une évolution du planning des essais impacterait cette organisation en « équipes miroirs », des renforts pourraient être mis en place au sein des équipes de manière à maintenir l'effectif prévu.

TITRE 3 : Conditions de détachement

Article 3.1 – Dispositions applicables à tous les détachements

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à tous les salariés détachés au titre des articles 2.1, 2.2 et 2.4 du présent accord, pour la durée de leur détachement, y compris les périodes de formation associées.

La notion de « poste d'origine » renvoie au poste occupé avant détachement.

La notion de « poste d'accueil » renvoie au poste occupé durant le détachement.

Pour tenir compte de l'éventualité d'une modification des régimes de travail retenus pour le grèvement des équipes affectées à la réalisation des essais sur le projet NCPF (ex : postes en HN supplémentaires), ce qui pourrait entraîner des changements de régimes de travail entre le poste d'origine et le poste d'accueil, certains des articles qui suivent intègrent les dispositions qui s'appliqueraient alors.

Article 3.1.1 – Maintien du salaire de base

Le salaire de base, le 13^{ème} mois, le complément de salaire posté, la prime d'ancienneté sont maintenus.

Le salaire de base n'est pas recalculé en fonction de l'horaire du poste d'accueil.

Article 3.1.2 – Maintien des forfaits heures supplémentaires

Compte tenu des besoins du projet, les éventuels forfaits heures supplémentaires dont bénéficient certains salariés détachés sont maintenus.

Article 3.1.3 – Maintien des éléments de rémunération forfaitaire

Les éléments forfaitaires de rémunération suivants donnent lieu au versement d'une prime de compensation pour les salariés qui en bénéficiaient sur leur poste d'origine sans que leur poste d'accueil dans le cadre de leur détachement y soit éligible :

- Primes de poste ;
- Forfait récupération jours fériés (rétabli à la valeur nominale de 8,21%) ;
- Prime de responsabilité ;
- Forfait relève ;
- Prime demi-ripage.

La prime de compensation ainsi mise en place est versée mensuellement pour le temps durant lequel le salarié concerné est détaché.

Article 3.1.4 – Maintien des forfaits inconvénients

Les forfaits inconvénients éventuellement détenus au titre du poste d'origine sont maintenus et inclus dans la prime de compensation précédemment visée.

Dans l'hypothèse où le montant du forfait inconvénients du poste d'accueil est supérieur à celui du poste d'origine, le différentiel est compensé sous forme de supplément temporaire d'inconvénients.

Il est entendu que cette rémunération supplémentaire temporaire n'ouvre pas droit au dispositif dégressif prévu dans l'accord relatif à la mobilité interne du 19 avril 2013.

Article 3.1.5 – Maintien des éléments variables de rémunération

Les éléments variables de rémunération suivants donnent lieu au versement d'une prime de compensation pour les salariés qui en bénéficiaient sur leur poste d'origine sans que leur poste d'accueil dans le cadre de leur détachement y soit éligible :

- Relèves Chef de Quart (« RCQ ») ;
- Primes de transport.

Pour apprécier les éléments variables de rémunération concernés :

- Il est pris en compte les montants versés sur le poste d'origine les 12 derniers mois précédant le changement de situation (sauf nomination en cours d'année) ;
- Les périodes d'absence liées à de la maladie d'au moins 15 jours consécutifs ou à des congés liés à l'enfant (paternité, adoption, parental) sont neutralisées (y compris lorsque cela implique par exemple un remplacement du chef de quart par son adjoint).

La prime de compensation ainsi mise en place est versée mensuellement pour le temps durant lequel le salarié concerné est détaché. Elle est cotisable et imposable.

Article 3.2 – Dispositions spécifiques aux détachements dans le cadre de la réalisation des essais en eau et des essais acide sur le projet NCPF

Ces dispositions s'appliquent spécifiquement aux salariés détachés au titre des articles 2.1 et 2.2 du présent accord, pour la durée de leur détachement.

Article 3.2.1 – Mise en place de primes de relèves et prise en charge des transports

Les salariés de T2 et R2 détachés réalisent des relèves de 24 minutes durant leur détachement pour la réalisation des essais en eau et des essais acide.

Ces relèves génèrent des heures supplémentaires et donnent lieu à une indemnisation des transports.

Cette disposition particulière a vocation à permettre une souplesse dans la gestion des activités d'essais qui nécessitent la réalisation de relèves entre équipes.

Article 3.2.2 – Gestion des congés

Les congés du salarié concerné sont gérés opérationnellement par le manager du poste d'accueil, au regard de l'organisation des activités concernées.

Dans l'hypothèse où des congés ne pourraient être suffisamment pris durant les périodes d'essai, il sera porté une attention particulière à la prise de congés du salarié concerné à l'issue des essais.

PP — A.R.S.L.
CB
PP 7 SB

Article 3.2.3 – Retour sur le poste d’origine et gestion de la mobilité

Par principe, les salariés détachés sur les essais NCPF conservent leur poste d’origine à leur retour de détachement.

Il est tenu compte de leur engagement volontaire dans la réalisation des essais NCPF dans le cadre de l’évaluation de leur performance pour l’année considérée. De même, cette expérience pourra être valorisée dans le cadre de parcours de carrière et souhaits de mobilité futurs.

Dans l’hypothèse où le salarié a formulé un souhait de mobilité avant sa période de détachement et qu’un poste correspondant à ses souhaits et ses compétences se libère durant son détachement, sa candidature sera prise en compte au même titre que toutes les autres candidatures, le détachement sur les essais ne pouvant en soi constituer un motif de refus de mobilité.

En cas de validation de la candidature du salarié détaché pour le poste souhaité, la date de prise d’effet de la mobilité pourra être définie en fonction de la fin du détachement.

TITRE 4 : Autres actions de capitalisation des compétences

Article 4.1 – Mise en place de « vis-ma-vie » sur les essais NCPF

La période des essais sur les nouvelles capacités évaporatoires des produits de fission doit constituer une opportunité pour tous les salariés de R2 et T2 d’appréhender les nouveaux évaporateurs sur lesquels ils seront amenés à travailler.

A ce titre, il est convenu de mettre en place, en fonction de l’activité, « des vis-ma-vie » sur des durées courtes pouvant varier de quelques heures à un poste entier, entre des salariés expérimentés détachés sur le projet NCPF et des salariés des ateliers R2 et T2 (y compris salariés de T3 éventuellement détachés sur ces ateliers dans le cadre des équipes miroirs).

Dans ce cadre, les salariés non détachés suivent, en qualité d’observateurs, les salariés détachés.

Cela s’effectue dans le cadre de binômes dont l’organisation est à la main du chef de quart. Il est tenu compte des impératifs d’activité d’exploitation et des activités nécessaires à la réalisation des essais pour cet exercice. La continuité d’activité primant en tout état de cause sur la mise en place de ces binômes.

Article 4.2 – Capitalisation sur les compétences des salariés détachés sur NCPF

Les salariés détachés sur les essais NCPF acquerront en avance de phase par rapport aux autres salariés de leur équipe d’origine une connaissance des nouveaux évaporateurs et des compétences associées.

A ce titre, ces salariés seront prioritairement sollicités pour accompagner les salariés de leur équipe d’origine dans leur formation lors de la mise en service des nouveaux évaporateurs.

Article 4.3 – Partage d’expériences dans le cadre des équipes miroirs

Les salariés détachés dans le cadre des équipes miroirs mises en place entre les ateliers R2, T2 et T3 pourront, sur la base du volontariat, partager leur retour d’expérience suite à leur détachement dans le cadre des réunions chef de quart et auprès de leur équipe d’origine.

A.B. SL
MA CB
PP 8 SB

TITRE 5 : Dispositions finales

Article 5.1 - Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 et cessera de produire tout effet jusqu'à la fin de la réalisation des essais acide sur les ateliers T2 et R2 et la mise en service active.

Article 5.2 - Clause de rendez-vous

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires.

Article 5.3 – Clause de suivi

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les Organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires.

Dans l'hypothèse où l'organisation des essais impliquerait des détachements avec changement de régime de travail non prévus à la date de signature (ex : 5*8 vers HN), les parties conviennent de se réunir afin d'adapter les dispositions du présent accord s'agissant du CAFIC. Le cas échéant, cela pourra prendre la forme d'un avenant de révision du présent accord.

Article 5.4 - Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités légales applicables du Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 5.5 - Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

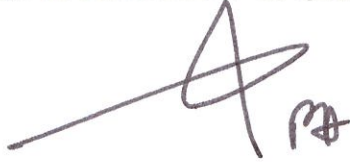
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Enfin, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.



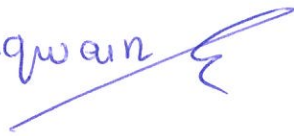

A.B
SL
CB
9
SB
AP

Fait à la Hague, en 7 exemplaires originaux, le 16 juillet 2021,

Pour Orano Recyclage la Hague, Pascal AUBRET en qualité de Directeur,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'Orano Recyclage la Hague,

- la CFDT représentée par A. BAUDRY-

- la CFE-CGC représentée par P. PIN

- la CGT représentée par C. BOSQUAN

- FO représentée par S. LECONTE

- SUD représenté par S. BERTRAND
