

Accord relatif au développement du dialogue social et la valorisation de l'engagement syndical

Entre les soussignées

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Vincent FRUGIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano ;

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe Orano suivantes :

- CFDT représentée par Jean-Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX
- CGT représentée par Eric LEMETAIS
- FO représentée par Cédric NOYER *Po Fabrice MAYIEU*
- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

VF *FM*
JPB *107*
1

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES	6
ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD.....	6
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION.....	6
TITRE 2 – PRINCIPES DIRECTEURS DU DIALOGUE SOCIAL	6
ARTICLE 3 – LES ENGAGEMENTS CONJOINTS ET RECIPROQUES DES PARTIES.....	6
<i>ARTICLE 3.1 – ENGAGEMENTS CONJOINTS</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 3.2 – ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION.....</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 3.3 – ENGAGEMENTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES</i>	<i>7</i>
<i>ARTICLE 3.4 – EXERCICE DU DROIT DE GREVE.....</i>	<i>7</i>
ARTICLE 4 – LES LIEUX D’ECHANGES ET DE DIALOGUE AU SEIN DU GROUPE.....	7
<i>ARTICLE 4.1 – AU NIVEAU DU GROUPE ORANO</i>	<i>7</i>
Article 4.1.1 – Instances	8
Article 4.1.2 – Rencontres régulières avec la Direction Générale.....	8
Article 4.1.3 – Lieux complémentaires de dialogue.....	8
<i>ARTICLE 4.2 – AU NIVEAU DES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS DU GROUPE</i>	<i>8</i>
Article 4.2.1 – Instances	8
Article 4.2.2 – Lieux complémentaires de dialogue.....	9
ARTICLE 5 – L’ORGANISATION DES NEGOCIATIONS AU SEIN DU GROUPE	9
<i>ARTICLE 5.1 – NEGOCIATION OBLIGATOIRE.....</i>	<i>9</i>
Article 5.1.1 – Au niveau du groupe Orano	9
Article 5.1.2 – Au niveau des entreprises	10
<i>ARTICLE 5.2 – NEGOCIATION FACULTATIVE.....</i>	<i>11</i>
Article 5.2.1 – Articulation entre les négociations Groupe et locales.....	11
Article 5.2.2 – Accompagnement des projets de transformation.....	11
<i>ARTICLE 5.3 – MODALITES D’ORGANISATION DES NEGOCIATIONS.....</i>	<i>12</i>
ARTICLE 6 – L’INTEGRATION DES NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL DANS L’ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL	12
TITRE 3 – MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL.....	13
ARTICLE 7 - MOYENS ACCORDES AU COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE	13
<i>ARTICLE 7.1 – MOYENS DE FONCTIONNEMENT.....</i>	<i>13</i>
<i>ARTICLE 7.2 – LA SUBVENTION ACCORDEE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE</i>	<i>13</i>
Article 7.2.1 – Modalités d’attribution et d’utilisation de la subvention.....	13
Article 7.2.2 – Attestation d’utilisation conforme de la subvention.....	14
<i>ARTICLE 7.3 – CREDIT D’HEURES DE DELEGATION ALLOUE AUX COORDINATEURS SYNDICAUX GROUPE</i>	<i>14</i>
<i>ARTICLE 7.4 – CREDIT DE MISSIONS ALLOUE AUX COORDINATEURS SYNDICAUX GROUPE.....</i>	<i>14</i>
ARTICLE 8 – MISSIONS EFFECTUEES DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL GROUPE	15
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS COMMUNES A L’ENSEMBLE DES ENTITES DU GROUPE SUR LA GESTION DES HEURES DE DELEGATION.....	15

VF FN KM
JPB 2

ARTICLE 9.1 - PRINCIPES D'UTILISATION DES HEURES	15
ARTICLE 9.2 - CREDITS D'HEURES SPECIFIQUES.....	16
ARTICLE 10 – VERIFICATION DES COMPTES DES CSE ET CSEC DES ENTITES.....	16
ARTICLE 11 - LES MODALITES D'ATTRIBUTION D'UN LOCAL SYNDICAL AU SEIN DU GROUPE.....	16
ARTICLE 12 – LA COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	17
ARTICLE 12.1 – AFFICHAGES, PUBLICATIONS, TRACTS SYNDICAUX	17
ARTICLE 12.2 – REUNIONS D'INFORMATION DU PERSONNEL	17
ARTICLE 13 – SOCLE DE MOYENS INFORMATIQUES ET DIGITAUX MIS A LA DISPOSITION DES INSTANCES ET ORGANISATIONS SYNDICALES	18
ARTICLE 14 – COMMUNICATION DIGITALE DES INSTANCES ET ORGANISATIONS SYNDICALES	19
ARTICLE 14.1 – ADRESSES DE MESSAGERIE ELECTRONIQUE GENERIQUES	19
ARTICLE 14.2 – SITES INTRANET DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET INSTANCES.....	20
ARTICLE 14.3 – ESPACE DIGITAL DE STOCKAGE ET DE PARTAGE DES DOCUMENTS	21
ARTICLE 14.4 – PRISE EN COMPTE DES EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES	21
ARTICLE 15 – COMMUNICATION DIGITALE EXTERNE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	21
ARTICLE 16 – ORGANISATION DE REUNIONS DU PERSONNEL DIGITALES	21
TITRE 4 – VALORISATION DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	21
ARTICLE 17 – L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE MANDAT	22
ARTICLE 17.1 – L'ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT	22
ARTICLE 17.2 – LA FORMATION SOCLE DES SALARIES NOUVELLEMENT MANDATES	22
ARTICLE 18 – L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE EN COURS DE MANDAT	23
ARTICLE 18.1 – PRINCIPES DE GESTION DE CARRIERE	23
ARTICLE 18.2 – GESTION DE CARRIERE SPECIFIQUE AUX SALARIES MANDATES A TEMPS PLEIN	24
ARTICLE 18.3 – EVOLUTION SALARIALE.....	24
Article 18.3.1 – Règles applicables à tous les salariés mandatés.....	24
Article 18.3.2 – Règles applicables aux salariés titulaires de « mandats lourds »	25
Article 18.3.3 – Accompagnement salarial à la prise de responsabilité dans la représentation des salariés	25
ARTICLE 18.4 – DISPOSITIF DE VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES DANS LE CADRE DES MANDATS	25
ARTICLE 19 – L'ACCOMPAGNEMENT DE LA FIN DE MANDAT	26
ARTICLE 19.1 – L'ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT	26
ARTICLE 19.2 – LES EVOLUTIONS POSSIBLES APRES UNE FIN DE MANDAT	27
ARTICLE 20 – SENSIBILISATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL	28
TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES.....	29
ARTICLE 21 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD	29
ARTICLE 22 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....	29
ARTICLE 23 – CLAUSE DE SUIVI	29

ARTICLE 24 – REVISION ET DENONCIATION	29
ARTICLE 25 – PUBLICITE ET DEPOT.....	29
ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	31
ANNEXE 2 – MODALITES DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES AUPRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES OU REGIONALES	32
ANNEXE 3 – STANDARD D'UTILISATION DE LA MESSAGERIE D'ENTREPRISE A DES FINS DE COMMUNICATION SYNDICALE	34

FM

VF

ICH
45PB

Préambule

Plusieurs accords relatifs au développement du dialogue social ont été conclus successivement en 2010, 2014 puis 2017.

Chacun de ces accords a marqué une étape importante de l'histoire du Groupe et a contribué au développement d'une culture du dialogue social privilégiant une politique contractuelle dynamique au profit de l'ensemble des salariés du Groupe.

C'est ainsi, plus récemment, que les décisions stratégiques et managériales ayant conduit à la création du groupe Orano ont été accompagnées par la concertation et la négociation avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

A travers le présent accord, les parties entendent s'appuyer sur les fondations d'un dialogue social mature pour en développer encore la portée, à la lumière des enjeux actuels.

Plus précisément, il s'agit de moderniser le dispositif de dialogue social d'Orano en tenant compte des dimensions nouvelles suivantes :

- La transformation du cadre du dialogue social induite la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) ;
- L'enjeu corrélatif du développement et du renouvellement des compétences syndicales et de représentation du personnel ;
- Le développement de nouveaux modes de travail accéléré par la crise Covid-19 ;

Les nouvelles attributions et les nouveaux moyens donnés aux CSE en matière d'environnement au titre de la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « loi Climat et Résilience ».

Les objectifs généraux du présent accord, renforcés par ces nouveaux enjeux, demeurent de :

- Faire comprendre l'utilité du dialogue social à l'ensemble des salariés et du management et le promouvoir ;
- Inciter les salariés qui le souhaitent à prendre des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel au cours de leur carrière ;
- Concilier leur activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, mais également intégrer à part entière cet engagement dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

A ce titre, le présent accord constitue un accord de révision à l'accord Groupe relatif à l'exercice du droit syndical et au développement du dialogue social du 28 juillet 2017. Il est conclu dans le cadre de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Il modifie les dispositions de cet accord ayant le même objet.

1f
FV
JPB 5 KM

TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 1 – Objet de l'accord

Cet accord socle s'applique à toutes les sociétés du Groupe telles que définies dans son périmètre d'application, sous réserve de dispositions spécifiques plus favorables applicables.

A ce titre, il est expressément convenu entre les parties que les avantages, usages, engagements unilatéraux ou stipulations ayant la même finalité ou le même objet ne pourront se cumuler ; seuls les avantages ou engagements globalement plus favorables s'appliqueront.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés du groupe Orano en France.

Cet ensemble est constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50%.

La liste complète de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord, ainsi que l'adresse de leur siège social, figurent en annexe 1 à titre informatif.

TITRE 2 – PRINCIPES DIRECTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Article 3 – Les engagements conjoints et réciproques des parties

Article 3.1 – Engagements conjoints

En premier lieu, les parties s'engagent à :

- Pérenniser et renforcer les dynamiques de dialogue social en place ;
- Analyser et dialoguer sur les motivations, le contenu et les modalités de mise en œuvre des projets de transformation du Groupe en identifiant le plus en amont possible les impacts de ces projets sur les organisations, les emplois et les métiers, et en donnant de la visibilité à chaque salarié ;
- Rechercher prioritairement toute solution négociée dans le respect des dispositions légales relatives à la négociation ;
- Respecter et faire respecter les libertés et droits fondamentaux des personnes ;
- S'astreindre au respect mutuel en toutes circonstances ; en particulier, les parties reconnaissent que les divergences de position ne peuvent en aucun cas justifier des mises en cause des personnes ;
- Respecter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que l'ensemble des règles applicables dans l'Entreprise et le Groupe ;
- Encourager les pratiques, y compris en matière de relations sociales, qui s'inscrivent dans une démarche de développement durable, notamment par l'utilisation de moyens modernes de communication.

Article 3.2 – Engagements de la Direction

Quant à elle, la Direction s'engage plus particulièrement à :

- Garantir et faciliter le libre exercice du droit syndical et de tout mandat de représentation ;
- Fournir aux Organisations Syndicales les moyens leur permettant de mener leur mission dans de bonnes conditions ;

uf FN 101
SPB 6

- Veiller à la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de mandats de représentation ;
- Veiller à la conciliation entre l'exercice de mandats de représentation et la vie personnelle conformément à l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) du Groupe ;
- Assurer en toutes circonstances le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination des salariés titulaires de mandats ;
- Accompagner l'évolution professionnelle des salariés titulaires de mandats, notamment en reconnaissant les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de mandats de représentation ;
- Mettre en place les moyens adaptés pour un déploiement effectif des accords signés.

Article 3.3 – Engagements des Organisations Syndicales

De même, les Organisations Syndicales s'engagent plus particulièrement à :

- Promouvoir les principes de diversité et de parité dans leur fonctionnement ;
- Utiliser l'ensemble des moyens mis à disposition par la loi ou par dispositions conventionnelles conformément à leur objet syndical ou de représentation du personnel ;
- Avant l'échéance des mandats, accompagner les salariés titulaires de mandat(s) dans la préparation de leur évolution professionnelle en s'appuyant sur les dispositifs de développement et de gestion de carrière du Groupe.

Article 3.4 – Exercice du droit de grève

Les parties considèrent que le conflit social est une forme d'échec du dialogue social et conviennent qu'il leur appartient d'en éviter la survenue, en privilégiant la concertation et la négociation.

L'exercice du droit de grève demeure toutefois un droit fondamental et il est rappelé qu'il s'exerce dans le respect des principes suivants :

- Préservation du matériel et des installations :
 - A ce titre, les installations sont maintenues en sécurité dans des conditions permettant, le cas échéant, une reprise de la production dans des conditions normales de fonctionnement.
- Respect de la liberté de travail :
 - A ce titre, l'accès au site demeure possible pour les salariés de l'établissement non-grévistes et les salariés grévistes maintenus à leur poste de travail pour la sécurité, le cas échéant.
 - Il en va de même des salariés des entreprises extérieures dont l'activité se poursuit.
- Respect des personnes :
 - A ce titre, nul ne peut exercer de pression sur autrui, sa famille ou ses biens.

Il est par ailleurs convenu que dans l'hypothèse où la grève entraîne des conséquences économiques, organisationnelles ou sociales importantes, la Direction et les Organisations Syndicales se rencontrent à la simple demande de la partie la plus diligente pour définir, sans a priori, ensemble et en due connaissance de cause, les meilleures solutions à adopter de sorte à éviter toute conséquence dommageable.

Article 4 – Les lieux d'échanges et de dialogue au sein du Groupe

Article 4.1 – Au niveau du groupe Orano

VF F11 JPB 101

Article 4.1.1 – Instances

Au niveau du groupe Orano, le dialogue social repose sur des instances ou organes mis en place légalement ou conventionnellement.

A titre illustratif, à la date de signature du présent accord, il s'agit du Comité de Groupe, des Coordinateurs syndicaux Groupe, du CHSCT Groupe et de la Commission Nationale de Suivi et de Contrôle (CNSC) du Service de Prévention en Santé au Travail.

Les instances précitées sont des lieux privilégiés d'information, d'échange et de dialogue sur des sujets économiques et sociaux intéressant le Groupe et sa stratégie.

Article 4.1.2 – Rencontres régulières avec la Direction Générale

En vue de renforcer la concertation et le dialogue, la Direction organise chaque semestre, une rencontre entre le Directeur des Ressources Humaines d'Orano et chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe représentée par son Coordinateur syndical Groupe, accompagné au plus de trois salariés du Groupe (sauf accord préalable).

Cette rencontre a pour objet de traiter des questions ou des thématiques d'ordre national et général.

Elle a pour objectifs d'échanger sur :

- Les négociations en cours et à venir au niveau du Groupe, en particulier sur la liste des thèmes à aborder au cours de l'année ;
- Le dialogue social au sein du Groupe ;
- Les dispositions légales ou conventionnelles susceptibles d'être transcrites au niveau du Groupe ;
- L'actualité sociale et économique du Groupe. A cet effet, les Coordinateurs syndicaux Groupe peuvent transmettre des questions préalablement à la réunion dans un délai suffisant pour préparer les éléments de réponse. La Direction peut faire appel à des intervenants pour traiter certains sujets.

Article 4.1.3 – Lieux complémentaires de dialogue

Sans préjudice des prérogatives que la loi confère aux instances représentatives du personnel, la Direction Générale du Groupe pourra rencontrer, ponctuellement et en fonction des besoins, les Coordinateurs syndicaux Groupe et le Secrétaire du Comité de Groupe.

Ces rencontres auront vocation, sous le sceau de la confidentialité, à permettre un échange préalable dans un cadre restreint et informel sur les enjeux et les perspectives d'évolution des activités du Groupe, notamment lorsque les contraintes économiques, commerciales, légales et réglementaires de confidentialité ne permettent pas une information immédiate des instances au sein du Groupe.

Selon la nature du ou des sujets abordés, il pourra être demandé la signature préalable d'un engagement de confidentialité.

Article 4.2 – Au niveau des entreprises et établissements du Groupe

Article 4.2.1 – Instances

VF FM KM
JPB

Chaque entité du groupe Orano dispose de la possibilité de définir, par la négociation, l'organisation du dialogue social la mieux adaptée à sa réalité opérationnelle.

Il est en particulier recherché une cohérence entre la définition de l'établissement distinct pour la mise en place des CSE et les lieux de prise de décisions et de pilotage d'activité, ce afin d'accroître la pertinence du dialogue social au sein des instances mises en place.

En tout état de cause, la proximité des représentants des salariés avec le collectif de travail doit être recherchée et encouragée. Cela peut notamment prendre la forme, par voie conventionnelle, de la mise en place de représentants de proximité.

Article 4.2.2 – Lieux complémentaires de dialogue

Sans préjudice des prérogatives que la loi confère aux Instances représentatives du personnel, des lieux complémentaires d'information et d'échanges peuvent être mis en place par la Direction ou créés par voie conventionnelle au niveau des entreprises ou des établissements, pour tenir compte des réalités opérationnelles et du contexte dans lequel évolue chaque entité ; à titre d'exemple :

- Réunion exceptionnelle des Comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement pour partager la vision « business », les perspectives économiques et le contexte dans lequel évolue l'entreprise ou l'établissement et qui peuvent dépasser son propre cadre.

Article 5 – L'organisation des négociations au sein du Groupe

Les parties reconnaissent que la négociation doit s'exercer au niveau le plus approprié en fonction des problématiques rencontrées.

C'est ainsi que l'organisation suivante de la négociation est mise en place dans le cadre de l'article L.2232-33 du Code du travail.

Article 5.1 – Négociation obligatoire

Article 5.1.1 – Au niveau du groupe Orano

5.1.1.1 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Les parties conviennent de conduire la négociation obligatoire sur les thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie au travail prévue à l'article L.2242-1 du Code du travail au niveau du Groupe à travers la négociation de deux accords distincts.

En effet, ces deux thématiques font l'objet d'une politique définie et pilotée au niveau du Groupe, identique pour toutes entités.

Ainsi, l'accord Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aborde notamment les sujets suivants :

- La mixité dans les recrutements, l'emploi et la mobilité ;
- L'égalité des chances dans les parcours professionnels et l'accès aux postes à responsabilité ;
- L'égalité d'accès à la formation ;
- Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de promotion ;
- La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles ;
- La facilitation de la bonne conciliation entre activité professionnelle, la vie personnelle et la parentalité.

vf FM KM
JPB 9

Par ailleurs, l'accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail traite notamment :

- De la prévention des risques professionnels, notamment risques psycho-sociaux, situations de harcèlement de toute nature et de toute forme de discrimination et des situations de pénibilité ;
- De l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- De l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- De l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
- Du principe et des modalités de concertation sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 ;
- Des aménagements de fin de carrière.

Ces deux accords sont négociés pour une durée pluriannuelle définie dans chacun de ces accords entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

De même, leurs modalités de déploiement local, dans les entreprises et établissements du Groupe sont définies entre les négociateurs.

Article 5.1.1.2 - Gestion des emplois, des parcours professionnels et des compétences

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail, les parties conviennent d'engager tous les 3 ans une négociation sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et des compétences au niveau du Groupe.

Cet accord Groupe aborde notamment les sujets suivants :

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, intégrant les enjeux de la transition écologique ;
- La formation et les possibilités d'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- Les outils de développement et de reconnaissance des compétences (VAE, bilan de compétences) ;
- La gestion et la valorisation de l'expertise ;
- Les modalités de transmission des savoirs et des compétences dont l'alternance et les stages.

Un accord Groupe distinct aborde la mobilité au sein d'Orano dans le cadre d'une négociation spécifique.

Ces accords de Groupe peuvent être complétés par des négociations d'entreprise ou d'établissement, en fonction des problématiques spécifiques rencontrées.

Enfin, la question de la formation et du développement professionnel des salariés exerçant des responsabilités syndicales est traitée dans le présent accord Groupe.

Article 5.1.1.3 – Participation aux résultats

Dans le cadre de l'article L.2242-1 du Code du travail, le partage de la valeur ajoutée au sein du groupe Orano s'effectue en partie au travers d'un accord relatif à la participation négocié au niveau du Groupe.

Article 5.1.2 – Au niveau des entreprises

✓f FH 104
JPB

La négociation obligatoire au niveau des entreprises du Groupe porte sur les salaires dans le cadre de l'article L.2242-1 du Code du travail.

Cette négociation tient notamment compte des paramètres suivants : contexte économique, possibilités de l'entreprise au regard de ses enjeux de financement et de développement, contraintes de marché, intérêt des salariés, enjeux liés aux compétences.

Article 5.2 – Négociation facultative

Le dialogue social est au cœur de la politique RH du groupe Orano. Il s'exprime notamment par une dynamique de contractualisation soutenue et encouragée à tous les niveaux de l'organisation du Groupe.

Article 5.2.1 – Articulation entre les négociations Groupe et locales

Lorsqu'une négociation est engagée au niveau du Groupe et ne relève pas de la négociation obligatoire, l'accord négocié précise la portée de l'accord pour les entités du Groupe comme suit :

- **Accord Groupe dit « accord autoporteur »**
 - L'accord Groupe définit une politique RH commune à toutes les entités du Groupe et se substitue aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre du Groupe et ayant le même objet. Il est conclu conformément à l'article L 2253-5 du Code du travail.
- **Accord Groupe dit « accord socle »**
 - L'accord Groupe définit un socle de garanties applicable à tous les salariés du Groupe. La négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement est possible afin d'améliorer ces garanties ou de les adapter au contexte et aux enjeux de l'entité concernée. L'accord Groupe peut définir des thématiques spécifiques et limitées sur lesquelles les entités peuvent négocier.
- **Accord Groupe dit « accord cadre »**
 - La négociation locale est obligatoire car l'accord de Groupe subordonne son application à de telles négociations.

Article 5.2.2 – Accompagnement des projets de transformation

Le groupe Orano, à tous les niveaux de son organisation, cherche sans cesse à s'adapter pour répondre au mieux aux enjeux de marché et saisir de nouvelles opportunités de développement.

Dans ce contexte, le dialogue social permet d'accompagner les décisions stratégiques et managériales.

Lorsqu'elles entraînent des changements importants pour les salariés, le dialogue social doit permettre aux salariés de s'approprier les changements envisagés.

Dans ce cadre, la négociation d'accords spécifiques d'accompagnement des projets de transformation est encouragée au sein du groupe Orano.

JRB

VF FM KM

Ces accords peuvent concerner tant la méthode de dialogue social à mettre en œuvre en appui du projet que l'accompagnement des évolutions conventionnelles induites par le projet concerné.

A toutes fins utiles, il est rappelé que l'engagement des Organisations Syndicales représentatives à ce type d'accord ne vaut pas acceptation de leur part ni des motifs des transformations envisagées ni de leurs modalités. Les Organisations Syndicales conviennent néanmoins de la nécessité d'en reconnaître et accompagner les incidences.

Article 5.3 – Modalités d'organisation des négociations

Afin de renforcer la qualité du dialogue et de se donner les moyens d'aboutir à un accord, les parties conviennent des modalités suivantes pour l'ensemble des entités du Groupe :

- La Direction s'engage à communiquer le plus en amont possible, un calendrier prévisionnel de l'agenda social précisant les dates de négociations (avec dates de début et fin envisagées) ;
- Lorsque la négociation porte sur un thème complexe nécessitant un renforcement des connaissances et compétences des acteurs, les parties pourront définir ensemble un plan d'accompagnement spécifique et approprié (partage d'un bilan préalable à la négociation, formations, groupes de travail, sensibilisation, crédits d'heures, missions, experts, etc.) leur permettant d'assurer le bon déroulement de la négociation.

Par ailleurs, pour les négociations organisées au niveau du Groupe :

- La délégation de chaque Organisation Syndicale représentative est composée de 5 salariés du Groupe (y compris le Coordinateur Syndical Groupe ou son représentant) ;
- De même, la délégation de la Direction conduite par le DRH Groupe ou son représentant peut être composée de 5 personnes maximum.

Dans la mesure du possible, dans un souci de cohérence des débats et d'efficacité du dialogue, il est recommandé que chacune des parties établisse une délégation stable pour la durée de chaque négociation.

Article 6 – L'intégration des nouveaux modes de travail dans l'organisation du dialogue social

Forts des enseignements de plusieurs mois des mesures de télétravail prises dans le cadre de la gestion de la crise pandémique Covid-19, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe ont, à travers un accord conclu en 2021, défini les conditions de la généralisation et de l'accélération du télétravail au sein du Groupe.

Ainsi, le télétravail est, à la date de signature du présent accord, pleinement intégré aux modes de fonctionnement du Groupe.

En cohérence avec l'évolution des modes de travail observés, les parties conviennent de généraliser, dans toutes les entités du Groupe, l'organisation des réunions d'instances et de négociation en format « hybride », c'est-à-dire selon une organisation mêlant participants en présentiel et en distanciel.

Ainsi, chaque participant dispose, s'il le souhaite, de la possibilité de participer à la réunion concernée à distance via les outils mis à disposition par la Direction (ex : Skype). Le cas échéant, l'Organisation Syndicale en avise la Direction au moins une semaine avant la réunion concernée.

Par exception, sur initiative de la Direction, les réunions d'instances ou de négociation traitant de sujets confidentiels ne pourront se dérouler en format « hybride » et se dérouleront en présentiel uniquement.

SPB
VF
Fn
KH

Il en est de même de l'intégralité des réunions du Comité de Groupe qui se déroulent en présentiel uniquement.

Les moyens informatiques mis à dispositions des salariés titulaires de mandats en appui de cette évolution sont définis dans le titre 3 du présent accord.

Enfin, les parties reconnaissent que la prise en compte des nouveaux modes de travail dans l'organisation du dialogue social est de nature à :

- Faciliter l'articulation entre activité de représentation, activité professionnelle et vie personnelle ;
- Fluidifier les échanges et l'organisation du dialogue social de manière générale ;
- Contribuer à la réduction des émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail, en cohérence avec la politique d'engagement RSE d'Orano qui vise notamment à tendre vers la neutralité carbone.

TITRE 3 – MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

Article 7 - Moyens accordés au Coordinateur Syndical Groupe

Chaque Coordinateur Syndical Groupe est doté d'un crédit d'heures de délégation correspondant à un temps plein.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe, désigné par une Organisation Syndicale représentative dans le Groupe, bénéficie de moyens spécifiques dans son établissement de rattachement, pour exercer les attributions telles que définies dans l'accord relatif à la création d'un Coordinateur Syndical Groupe Orano.

Article 7.1 – Moyens de fonctionnement

Chaque Coordinateur Syndical Groupe disposera, dans son établissement de rattachement, des équipements suivants :

- Bureau individuel équipé du mobilier de bureau (bureau, armoire fermant à clé, chaises, ...) ;
- Moyens informatiques et téléphoniques visés à l'article 13 ci-dessous.

La papeterie courante (articles et fournitures de bureau) est assurée par l'établissement dans les conditions standard des services administratifs, y compris l'édition ou l'envoi de documents en nombre.

Le Coordinateur Syndical Groupe utilise les divers équipements cités ci-dessus exclusivement pour remplir sa mission dans le cadre de son mandat.

Article 7.2 – La subvention accordée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe

Article 7.2.1 – Modalités d'attribution et d'utilisation de la subvention

Afin de permettre aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe d'exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles, il est attribué à chacune d'entre elles une subvention annuelle.

Cette subvention est gérée par le Coordinateur Syndical Groupe.

JPR
VF
FN
JCM

Elle a pour objet de financer l'activité de coordination au niveau du Groupe à travers par exemple le recours à des conseils externes, l'organisation de rencontres ou d'événements entre les sections syndicales du Groupe, l'organisation d'actions de formation ou encore l'achat de matériel de propagande syndicale (« goodies », édition de tracts...).

Cette subvention est composée d'un socle fixe de 10 000 euros, complété d'un montant calculé proportionnellement à la représentativité de l'Organisation Syndicale au niveau du Groupe appréciée sur le cycle électoral dans les conditions légales, et ce, dans les conditions suivantes : à partir du seuil de 10% de suffrages recueillis en sa faveur au niveau du Groupe, chaque Organisation Syndicale se verra accorder une somme de 700 euros par point (%) supplémentaire de suffrages exprimés en sa faveur au niveau du Groupe.

Cette subvention sera versée chaque année dans le courant du mois de janvier.

Article 7.2.2 – Attestation d'utilisation conforme de la subvention

De convention expresse entre les parties, la subvention versée dans le cadre de l'article 7.2.1 donne lieu une fois par an à une vérification afin d'attester l'utilisation conforme à son objet.

Pour procéder à cette vérification, il est convenu que les Coordinateurs Syndicaux Groupe choisissent entre deux modalités :

- Soit une présentation de l'ensemble des justificatifs à la Direction ;
- Soit une attestation établie par un cabinet d'expertise comptable, dont le coût, après accord de la Direction sur le montant de la prestation, est pris en charge par le Groupe.

L'accomplissement de l'une ou l'autre de ces formalités doit être réalisée obligatoirement sous peine de suspension du versement de la subvention allouée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Article 7.3 – Crédit d'heures de délégation alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe

Le Coordinateur Syndical Groupe dispose d'un crédit d'heures supplémentaire correspondant à 1,75 équivalent temps plein qu'il peut attribuer à d'autres salariés du Groupe.

Cette attribution peut se faire sous la forme de temps complet, mi-temps ou quart temps, dans la limite de 6 bénéficiaires au total par Organisation syndicale.

Par principe, les mi-temps et quarts temps ne peuvent être attribués qu'à des salariés déjà titulaires d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndical au sein du Groupe.

Par exception, ces attributions peuvent se faire au bénéfice d'un salarié ne disposant d'aucun mandat de représentation du personnel ou syndical dans l'hypothèse où l'Organisation syndicale concernée n'est pas représentative dans l'établissement d'appartenance du salarié bénéficiaire.

Enfin, à hauteur d'un temps complet maximum (soit un temps complet, soit deux mi-temps) l'attribution peut se faire sous la forme de mise à disposition auprès d'Organisations Syndicales nationales, régionales, fédérales ou confédérales dans les conditions précisées en annexe 2.

Dans ce cas de figure, le mi-temps peut être attribué à un salarié ne disposant pas d'autre mandat de représentation du personnel ou syndical au sein du Groupe.

Article 7.4 – Crédit de missions alloué aux Coordinateurs Syndicaux Groupe

FM
JPB
JH
14

Il est attribué à chaque Coordinateur Syndical Groupe un contingent annuel de 70 missions d'une journée de travail, pouvant être fractionnée en demi-journée de travail, qu'il peut attribuer à des salariés du Groupe.

A partir du seuil de 10% de suffrages recueillis en sa faveur au niveau du Groupe, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe se verra accorder, en sus du contingent annuel de 70 missions, un nombre de missions supplémentaires par année civile à raison de deux jours de mission par point (%) supplémentaire de suffrages exprimés en sa faveur au niveau du Groupe.

La représentativité est appréciée sur le cycle électoral dans les conditions légales

Une mission s'entend d'une autorisation d'absence d'une journée, hors temps de déplacement le cas échéant.

Elle implique une possibilité de prise en charge des frais liés aux déplacements considérés dans le respect du barème applicable au sein de la filiale de premier rang à laquelle appartient (directement ou par filiale interposée) le salarié bénéficiaire, dès lors que cela lui est plus favorable.

Ces missions ont vocation à faciliter les travaux et la coordination entre les différentes entités du groupe Orano.

Le Coordinateur Syndical informe la Direction des Affaires Sociales de l'attribution des missions, préalablement à leur mise en œuvre. La Direction des Affaires Sociales informe l'entité concernée.

Les missions du contingent annuel non utilisées au cours de l'année pourront être utilisés jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Article 8 – Missions effectuées dans le cadre du dialogue social Groupe

Dans la planification des réunions dont elle a l'initiative, la Direction du Groupe veille aux horaires et jours retenus afin de limiter les incidences des déplacements éventuellement induits sur la vie familiale et personnelle des salariés concernés.

Ainsi, dans la mesure du possible, les réunions d'instance et de négociation sont regroupées sur une ou plusieurs journées de travail, afin de limiter la récurrence des déplacements.

Enfin, les salariés amenés à se déplacer pour participer à des réunions d'instances, de négociations, ou encore de réunions organisées à l'initiative de la Direction au niveau du Groupe, bénéficient, des barèmes de remboursement des frais de déplacement applicable à la filiale de premier rang (directement ou par filiale interposée) à laquelle leur société appartient, dès lors que cela leur est plus favorable.

Article 9 – Dispositions communes à l'ensemble des entités du Groupe sur la gestion des heures de délégation

Article 9.1 - Principes d'utilisation des heures

Afin de permettre au manager d'organiser le travail et d'assurer ainsi la bonne marche du service, le salarié utilisant les heures de délégation dont il dispose au titre de son ou ses mandats en informe préalablement sa hiérarchie, sauf situation d'urgence.

Dans le cas où le salarié n'a pu procéder à cette information préalablement à son départ en délégation, il le fait a posteriori.

VF
JPB
FM
KH

Cette information peut être donnée au manager par tout moyen existant au sein de l'établissement ou de l'entreprise d'appartenance du salarié concerné et devra notamment préciser :

- La nature du mandat exercé ;
- L'heure de départ du poste de travail ;
- L'heure prévisible de retour au poste de travail.

Il est à ce titre rappelé que les moyens d'information mis en place ne visent pas à contrôler l'activité des salariés titulaires de mandats.

Ils permettent aux salariés d'exercer totalement leurs prérogatives et à la Direction d'assurer le bon fonctionnement du service. Le manager doit en effet veiller à organiser l'activité du service en tenant compte des mandats de représentation exercés.

En outre, cela facilite la bonne gestion administrative des heures de délégation qui peut également être facilitée par la mise en place d'outil digitaux de déclaration d'utilisation des heures de délégation. Dans ce cadre, il est rappelé que :

- Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;
- Le temps passé en réunion organisée à l'initiative de l'employeur ainsi que les déplacements associés ne sont pas déduits du crédit d'heures de délégation.

Article 9.2 - Crédits d'heures spécifiques

Il est convenu de porter le crédit d'heures de délégation minimum des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux d'entreprises multisites à CSE unique de l'ensemble des entreprises du Groupe à 40 heures par mois au total.

Par ailleurs, les Responsables de Sections Syndicales dûment désignés bénéficient d'un crédit mensuel de 8 heures de délégation.

Ces crédits d'heures de délégation peuvent être augmentés par voie de négociation locale, notamment pour tenir compte du nombre d'implantations géographiques et des effectifs.

Article 10 – Vérification des comptes des CSE et CSEC des entités

Dans un souci de transparence, les parties s'accordent à considérer que la vérification des comptes des différents Comités sociaux et économiques d'établissement et centraux est souhaitable.

Cette vérification s'accomplit dans le cadre des dispositions légales.

Toutefois, lorsque cette vérification n'est pas rendue obligatoire par les dispositions légales, le Comité peut décider d'avoir recours à un cabinet d'expertise comptable, dont le coût est pris en charge par l'entreprise à hauteur de 50%.

Article 11 - Les modalités d'attribution d'un local syndical au sein du Groupe

Les parties mettent en place des dispositions spécifiques qui améliorent le dispositif légal.

Lorsque l'effectif est inférieur à 200 salariés, il est au moins attribué un local commun aux Sections Syndicales constituées dans l'entité (entreprise ou établissement).

VF FM KM
JPB

Lorsque l'effectif de l'entité (entreprise ou établissement) est supérieur à 200 salariés, il est attribué un local propre à chaque Section Syndicale constituée par une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entité (entreprise ou établissement), sauf impossibilité matérielle.

Chaque local est équipé du mobilier usuel, entretenu et renouvelé, de meubles de rangement fermant à clef, ainsi que de moyens d'information et de communication.

Par ailleurs, les Directions locales veillent, en concertation avec les Organisations Syndicales, à ce que les locaux attribués soient conformes aux règles d'hygiène et de sécurité et répondent dans la mesure du possible à leurs besoins.

En outre, les Sections Syndicales peuvent, avec l'accord de la Direction, utiliser les salles de réunion de l'entité en fonction des disponibilités.

De même, les Délégués Syndicaux centraux peuvent accéder à un espace de travail individuel sur leur établissement d'appartenance qui leur permet de s'isoler au besoin. L'accès à cet espace doit également permettre la confidentialité des échanges.

Enfin, il est rappelé qu'est également attribué un local à chaque Comité Social et Economique.

Article 12 – La communication des Organisations Syndicales

Article 12.1 – Affichages, publications, tracts syndicaux

Le présent accord garantit la liberté de communication des Organisations Syndicales, notamment la liberté d'affichage et de diffusion des publications et des tracts syndicaux conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux pré-retraites et aux salariés intervenant à l'extérieur de l'entreprise sur de longues périodes, tout particulièrement les salariés travaillant chez les clients du groupe, afin qu'ils puissent être informés des communications des Organisations Syndicales.

Sur demande des Organisations Syndicales, une communication pourra être faite, notamment par la DRH, auprès de ces salariés, pour qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, transmettre leur adresse postale ou leur adresse électronique aux Organisations Syndicales et/ou au CSE, afin de recevoir les informations syndicales et/ou du Comité par courrier ou e-mail. Cette communication pourra par exemple être réalisée lors du circuit de départ pour les salariés concernés par une pré-retraite.

Article 12.2 – Réunions d'information du personnel

Après accord de la Direction de l'établissement sur les modalités d'organisation (notamment date, heure et lieu), une réunion du personnel pourra être organisée par une ou plusieurs sections syndicales pour informer les salariés de questions professionnelles d'intérêt général.

La ou les sections syndicales formulent leur demande d'organisation de la réunion, en précisant date et heure, auprès de la Direction, dans un délai raisonnable qui, sauf cas d'urgence, ne peut être inférieur à 48 heures.

Une telle réunion se tient en principe en dehors des heures de travail des participants.

vf FM
JTB 17 K7

Toutefois, après accord de la Direction et dans la limite de deux heures par an, la réunion pourra être tenue pendant les heures de travail des participants, sous réserve de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Dans ce cas, chaque salarié participant effectivement à la réunion bénéficiera du maintien de sa rémunération, dans la limite de deux heures par an. Par ailleurs, chaque salarié désirant participer à une réunion ayant lieu pendant ses heures de travail devra en informer son responsable hiérarchique, si possible 48 heures à l'avance.

En fonction des disponibilités, la Direction de l'établissement met à disposition une salle appropriée au nombre de participants.

Ces stipulations ne se cumulent pas avec des avantages, stipulations, usages ou engagements unilatéraux ayant le même objet et existant dans les entités du Groupe.

De même, elles ne se substituent pas aux stipulations issues des accords locaux, usages et engagements plus favorables.

Article 13 – Socle de moyens informatiques et digitaux mis à la disposition des instances et Organisations Syndicales

Un socle de moyens informatiques est mis en place au niveau du Groupe comme suit.

Ce socle s'applique sous réserve des restrictions mises en place au sein de certaines Entreprises pour des raisons de sécurité.

Par ailleurs, les entités du groupe Orano disposent de la possibilité d'améliorer par voie d'accord les moyens des instances et mandats locaux.

Instances et mandats Groupe

	Coordinateur Syndical Groupe	Secrétaire et Secrétaire Adjoint CHSCT Groupe	Secrétaire et Secrétaire Adjoint Comité de Groupe	Président de la CNSC	Salarié ayant des mandats lourds au niveau du Groupe*
Smartphone	OUI	OUI pour le Secrétaire	OUI pour le Secrétaire	OUI	OUI
PC portable	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Connexion VPN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Adresse générique sur le réseau Orano	OUI	NON	OUI pour le Secrétaire	NON	NON

* Salariés dont le temps consacré aux missions représentatives est habituellement supérieur à 50% de leur durée effective de travail et qui cumulent deux mandats de représentation parmi les mandats au niveau du Groupe suivants : Comité de Groupe, CHSCT Groupe, salariés bénéficiaires d'un crédit d'heures supplémentaires accordé au Coordinateur Syndical Groupe.

✓ FM KM
SPB

Instances et mandats locaux

	Délégué Syndical Central et Délégué Syndical d'entreprise multi-site à CSE unique	Délégué Syndical	Local CSE	Membre du CSE	Représentant syndical au CSE	Section syndicale représentative ou non
Smartphone	OUI	NON	NON	NON	NON	NON
PC portable	OUI	OUI	OUI avec "pack confort" ou PC fixe	OUI pour les titulaires ou les suppléants remplaçant de manière pérenne un titulaire	OUI	OUI avec "pack confort" ou PC fixe + PC portable supplémentaire
Connexion VPN	OUI	OUI	NON		OUI	NON
Adresse générique sur le réseau Orano	OUI	OUI	OUI	NON	OUI (en tant que section syndicale)	OUI

Par ailleurs l'ensemble des utilisateurs précités ont accès aux systèmes d'impression mis en place par le Groupe.

Pour des raisons de confidentialité, les salariés mandatés équipés d'un PC portable peuvent solliciter l'obtention d'un casque audio équipé d'un micro aux standards Orano.

Par principe, le cumul des mandats n'entraîne pas un cumul de moyens matériels. De même, lorsque le salarié est doté des moyens décrits ci-dessus au titre de son activité professionnelle, il n'y a pas de cumul de moyens matériels possible. En conséquence, la dotation individuelle est limitée à un seul équipement, au choix du salarié titulaire de mandat.

Par ailleurs, l'utilisation des moyens doit s'effectuer dans le respect des règles applicables à l'ensemble des salariés, notamment la charte informatique, sous la réserve des droits accordés aux salariés titulaires mandats par la loi ou les accords collectifs.

Pour finir, toute disparition ou tout dommage non lié à une utilisation conforme, entraînera son remplacement aux frais par l'Organisation Syndicale ou l'Instance Représentative concernée.

Article 14 – Communication digitale des instances et Organisations Syndicales

Article 14.1 – Adresses de messagerie électronique génériques

La mise en place des adresses de messagerie électronique génériques répond à deux objectifs :

- Permettre à chaque salarié de s'adresser par voie électronique à l'Organisation Syndicale de son choix ou au Comité Social et Economique ;
- Faciliter la communication des instances et Organisations Syndicales.

Ainsi, les envois en nombre de messages électroniques aux salariés par les instances et les Organisations Syndicales s'effectuent exclusivement à partir de ces adresses.

Pour ces communications adressées par les Organisations Syndicales par voie électronique, les règles suivantes doivent strictement s'appliquer :

- Le contenu de l'e-mail doit être strictement conforme au standard défini en annexe 3 ;
- L'adresse de messagerie mise à disposition ne peut être utilisée pour l'envoi direct de tracts (en pièce jointe), ni servir de forum de discussion ;

VF FM KH
JP 2 19

- La fréquence des courriers électroniques, si elle n'est pas limitée en nombre, doit rester raisonnable.

Toute utilisation non conforme au standard défini ou abusive entraînera une suspension de la messagerie électronique générique pour une durée d'un mois.

Si après cette suspension l'utilisation litigieuse est poursuivie ou répétée, une nouvelle suspension sera mise en œuvre pour une durée de 3 mois.

En cas de nouvelle récidive dans les 12 mois qui suivent, une fermeture définitive pour la durée du cycle électoral sera prononcée par la DRH.

Chaque utilisation non conforme fera l'objet d'un échange spécifique avec le Coordinateur de l'Organisation Syndicale concernée afin de notifier clairement les manquements constatés et de clarifier les éventuels désaccords.

Les possibilités et limites à l'utilisation de la messagerie d'entreprise à des fins de communications syndicales fixées par le présent accord visent, conformément à l'article L. 2142-6 du Code du Travail, à :

- Garantir une utilisation compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise (pour ce qui est des pièces jointes notamment) ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser ces messages (pour ce qui est du contenu de l'e-mail et du lien renvoyant vers la communication).

Article 14.2 – Sites intranet des Organisations Syndicales et instances

Afin de permettre à chaque section syndicale et CSE de communiquer par voie électronique et digitale dans le respect des règles précitées un site intranet est mis à sa disposition sur le réseau Orano.

De même, un site intranet est mis à la disposition de chaque Organisation Syndicale au niveau du Groupe.

Pour chaque site intranet, il est désigné un administrateur et un administrateur suppléant.

Par ailleurs, deux contributeurs de site sont désignés par établissement. Ces derniers sont chargés du suivi et de la mise à jour du site intranet sur le périmètre de leur établissement.

Les administrateurs du site intranet et les contributeurs veillent à la bonne utilisation du site et sont les correspondants de la Direction.

Les contributeurs de sites peuvent participer à une formation interne qui a notamment pour objet de présenter le logiciel de création et d'édition de site Intranet utilisé par le Groupe.

Les règles applicables en matière de confidentialité liée à l'exercice du dialogue social et au fonctionnement des instances et en matière d'affichage s'appliquent aux sites intranet.

Il est notamment rappelé que chaque site doit respecter les dispositions légales, notamment relatives à la presse, la propriété intellectuelle et le droit à l'image, dans le respect de la protection des personnes physiques et morales.

Il est rappelé en outre que le logo et la marque sont la propriété du Groupe et ne peuvent donc en aucun cas être utilisés ni modifiés sans l'accord de la Direction, conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle.

Toute utilisation non conforme aux règles précitées ou abusive entraînera une suspension des accès en modification du site intranet pour une durée d'un mois.

Si après cette suspension l'utilisation litigieuse est poursuivie ou répétée, une nouvelle suspension sera mise en œuvre pour une durée de 3 mois.

FM
wf JPB KM
20

En cas de nouvelle récurrence dans les 12 mois qui suivent, une fermeture définitive pour la durée du cycle électoral sera prononcée par la DRH.

Chaque utilisation non conforme fera l'objet d'un échange spécifique avec le Coordinateur de l'Organisation Syndicale concernée afin de notifier clairement les manquements constatés et de clarifier les éventuels désaccords.

Enfin, le Groupe s'engage à ne pas rechercher l'identification d'un salarié consultant le site d'une Organisation Syndicale ou d'un CSE, conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article 14.3 – Espace digital de stockage et de partage des documents

Afin de limiter l'impact des impressions papier sur l'environnement, chaque section syndicale qui en fait la demande peut bénéficier de la mise en place d'un espace digital de stockage et partage des documents sur le réseau Orano (ex : espace sur réseau dit « ATLAS », SharePoint, TEAMS...)

Seuls les salariés mandatés appartenant à l'Organisation syndicale concernée ont accès à cet espace.

Article 14.4 – Prise en compte des évolutions technologiques

Dans le cas où une Organisation Syndicale souhaiterait utiliser, sur le réseau Orano, un outil n'étant pas prévu par les standards Groupe, il pourra être proposé d'en faire une évaluation technique et d'opportunité par la Direction des Systèmes d'Information et la Direction des Ressources Humaines avant son éventuelle utilisation.

Tout nouvel outil introduit au profit des Organisations Syndicales fera l'objet d'une communication de la Direction à destination des Organisations Syndicales et des entités du Groupe.

Article 15 – Communication digitale externe des Organisations Syndicales

Il est entendu que la diffusion d'informations sur des sites internet, réseaux sociaux ou applications extérieures au réseau du Groupe reste soumise au respect de la confidentialité et des règles de diffusion des informations partagées dans le cadre des instances ou négociations.

Afin de faciliter l'application de ce principe et de veiller à la protection des informations et de la propriété intellectuelle du groupe Orano, il est convenu entre les parties que les sites internet et applications des Organisations Syndicales devront comporter des espaces réservés aux salariés du Groupe pour les informations à caractère restreint (à date, classifications à partir d'OPI1).

Article 16 – Organisation de réunions du personnel digitales

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 12.2 du présent accord, il est convenu que les réunions du personnel pouvant être organisées à l'initiative des Organisations Syndicales et après accord de la Direction puissent se tenir en distanciel via les outils digitaux mis à disposition (ex : Skype).

Dans cette hypothèse, les règles décrites à l'article 12.2 s'appliquent pleinement.

TITRE 4 – VALORISATION DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

VF
FD
JPB
21

Les parties conviennent que la limitation et l'encadrement du nombre de mandats successifs en vigueur depuis 2017 est susceptible d'impliquer un renouvellement plus fréquent de l'effectif des salariés disposant d'un mandat. Cela amène à envisager une approche plus dynamique de leur carrière et à favoriser l'expression de nouvelles vocations syndicales.

A travers le présent accord, les parties réaffirment que l'engagement dans des mandats de représentation enrichit les parcours professionnels des salariés. Elles se donnent les moyens d'en reconnaître la contribution au développement social d'Orano et de valoriser les compétences acquises ou aptitudes révélées dans le cadre de ces expériences.

Article 17 – L'accompagnement à la prise de mandat

Article 17.1 – L'entretien de prise de mandat

Tout salarié qui occupe pour la première fois un mandat de représentation au sein de l'entreprise ou du Groupe se voit proposer un entretien de prise de mandat, à l'initiative de la Direction des ressources humaines dans le trimestre qui suit au plus tard.

Cet entretien réunit le salarié concerné, son représentant RH et son manager direct.

Le salarié peut se faire accompagner d'un salarié mandaté du Groupe plus expérimenté. Dans ce cas, il en informe préalablement son représentant RH.

L'objectif de l'entretien de prise de mandat est de déterminer conjointement des modes de fonctionnement de nature à faciliter la conciliation entre l'activité opérationnelle du salarié et l'exercice de son ou ses mandats.

Il est ainsi notamment abordé :

- Le temps théorique moyen qui sera consacré à l'activité opérationnelle compte tenu des heures de délégation dont dispose le salarié et du temps qu'il entend passer en réunion organisée à l'initiative de la Direction ou encore en mission syndicale ;
- Les modes de fonctionnement mis en place entre le manager et le salarié pour permettre à chacun d'organiser l'activité dont il a la charge, dans la mesure du possible de manière anticipée ;
- Les éventuelles adaptations organisationnelles qui s'avèreraient nécessaires au sein de l'équipe d'appartenance du salarié.

L'entretien de prise de mandat est formalisé et archivé sur l'outil informatique de gestion des entretiens managériaux et RH (à date, OPUS).

Un nouvel entretien est réalisé en cas de changement de manager direct, notamment en cas de mobilité.

Par ailleurs, en cas d'accroissement important du temps consacré à l'exercice de ses mandats, le salarié concerné peut solliciter un entretien spécifique.

Article 17.2 – La formation socle des salariés nouvellement mandatés

En complément des dispositions prévues par le Code du travail, les parties conviennent de prévoir la mise en œuvre d'un plan socle d'accompagnement à la prise de mandat dans les conditions suivantes :

FM
JCH
SPB
JF

Mandat concerné	Plan de développement des compétences	Conditions de réalisation	Délai de mise en œuvre
Coordinateur Syndical Groupe désigné pour la première fois	<u>Formations assurées par l'Ecole du management :</u> - Finance pour les non financiers - Négociation raisonnée - Management transverse	- Formations réalisées sur le temps de travail selon les modalités en vigueur au sein du Groupe	Durant les 2 ans suivant la prise de mandat
Membre ou représentant syndical du Comité de Groupe	- Formation à la finance pour les non financiers - Sensibilisation à l'environnement et la stratégie du groupe Orano - Sensibilisation sur le fonctionnement du Comité de Groupe	- Formations réalisées sur le temps de travail selon les modalités en vigueur au sein du Groupe	Dans l'année suivant le renouvellement de l'instance
Membre ou représentant syndical du CHSCT Groupe	- Sensibilisation à l'environnement et la stratégie du groupe Orano	- Formations réalisées sur le temps de travail selon les modalités en vigueur au sein du Groupe	Dans l'année suivant le renouvellement de l'instance

Ces formations sont proposées aux salariés concernés à l'initiative des ressources humaines.

Lorsque des accords locaux prévoient des dispositions plus favorables ayant le même objet, ils s'appliquent pleinement.

Ces formations peuvent être complétées par des actions de développement complémentaires en cours de mandat organisées par la Direction de son initiative ou à la demande des OS, par exemple dans le cadre des commissions de suivi mises en place par les accords Groupe lorsque des thématiques techniques et/ou complexes sont abordées.

Article 18 – L'évolution professionnelle en cours de mandat

Article 18.1 – Principes de gestion de carrière

La carrière des salariés titulaires de mandat(s) de représentation des salariés est régie selon les principes suivants :

- **Non-discrimination** : aucun salarié ne doit être empêché d'occuper un emploi correspondant à ses compétences, d'accéder à une formation ou une opportunité professionnelle (mobilité, promotion) pour la seule raison de son engagement dans la représentation du personnel.
- **Egalité de traitement** : les salariés mandatés, exceptés ceux visés à l'article 18.2 ci-dessous, bénéficient d'un entretien annuel et d'un entretien de développement professionnel dans les mêmes conditions que les autres salariés.
En outre, tous les salariés mandatés peuvent bénéficier d'un bilan professionnel enrichi¹ dans les mêmes conditions que les autres salariés.

¹ Dispositif prévu par l'accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano du 30 avril 2020

✓f FM JPB 23 KM

- **Neutralisation des effets de l'engagement dans la représentation dans l'évaluation de la performance individuelle :**
 - Pour l'évaluation de la performance individuelle, il n'est pas tenu compte des activités liées à l'exercice des mandats.
Exceptés les salariés visés à l'article 18.2 ci-dessous, seule l'activité opérationnelle est prise en considération, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.
 - De même, ces salariés se voient fixer des objectifs individuels tenant compte de leur temps de présence théorique au sein de leur équipe d'appartenance, tel que défini dans l'entretien de prise de mandat.
- **Maintien du rattachement au poste opérationnel occupé avant la prise de mandat(s)**
 - Les salariés mandatés conservent par principe leur poste de travail, leur emploi de rattachement, la classification et leur rattachement organisationnel et hiérarchique durant toute la durée de leur(s) mandat(s), y compris les salariés dont l'exercice des mandats occupe 100% de leur temps de travail effectif.
 - Par souci de simplification, cette dernière catégorie de salariés peut se voir proposer un rattachement administratif (gestion des temps, validation des congés...) au service RH. Dans ce cadre, les salariés mandatés à temps plein qui relèvent d'un régime posté, se verront proposer un changement de régime de travail en horaire normal. Ce changement de régime de travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail prévoyant notamment le maintien des avantages liés au régime posté.

Article 18.2 – Gestion de carrière spécifique aux salariés mandatés à temps plein

Les salariés mandatés qui consacrent 100% de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) de représentation du personnel (heures de délégation, réunions organisées par la Direction, missions) bénéficient d'un entretien annuel spécifique.

Cet entretien est conduit par un responsable RH et/ou relations sociales au niveau adapté (entreprise/établissement/Groupe).

L'objectif de cet entretien est de valoriser les compétences et aptitudes mises en œuvre par les salariés concernés et de travailler à leur développement.

Cet entretien constitue également un moyen de préparer et d'anticiper le projet professionnel envisagé par le salarié.

Il est formalisé et archivé sur l'outil informatique de gestion des entretiens managériaux et RH (à date, OPUS).

Article 18.3 – Evolution salariale

Article 18.3.1 – Règles applicables à tous les salariés mandatés

Chaque Direction doit veiller à ce que les principes de non-discrimination syndicale et d'égalité de traitement s'appliquent pleinement dans les décisions salariales afférentes aux salariés titulaires de mandat(s).

Ce principe impose de ne pas tenir compte négativement des mandats détenus par le salarié dans les décisions salariales.

En d'autres termes, l'absence de mesures individuelles doit pouvoir être, comme pour tous les autres salariés, justifiable par des considérations objectives non liées aux mandats.

VF FM JPB KM

Article 18.3.2 – Règles applicables aux salariés titulaires de « mandats lourds »

Les salariés titulaires de mandats dits lourds concernent les salariés :

- Soit dont les crédits d'heures découlant de mandats internes à l'Entreprise ou au Groupe dépassent sur l'année 30% de leur durée effective de travail ;
- Soit dont l'exercice de mandats externes (sous réserve d'en avoir informé l'Entreprise), s'ajoutant aux mandats internes tels que définis à l'alinéa précédent, porte le temps consacré aux mandats (crédits d'heures, réunions, déplacements) à plus de 50% de la durée effective du travail.

Pour l'évaluation du temps consacré aux mandats tel que précédemment mentionné, les heures de délégation, les heures passées en réunions ou en déplacement durant l'exercice précédant la campagne salariale sont à prendre en compte.

Chaque salarié concerné se verra attribuer annuellement au minimum une augmentation individuelle (AI) de salaire égale au budget d'AI défini dans l'accord salarial de sa société d'appartenance (ou à défaut la décision unilatérale).

Cette mesure ne constitue qu'un minimum. Ainsi, il est possible d'attribuer une AI supérieure au budget, sur proposition du manager compte tenu de la performance de l'année passée et/ou sur proposition RH au titre du travail accompli dans le cadre des mandats.

Article 18.3.3 – Accompagnement salarial à la prise de responsabilité dans la représentation des salariés

Par ailleurs, s'agissant des budgets dédiés à l'accompagnement des promotions et mobilités, les évolutions significatives de mandats (exemple : première élection en tant que secrétaire de CSE, nomination en tant que Délégué Syndical Central, etc.) devront être analysées.

Elles pourront être considérées comme des promotions dans des conditions identiques à la gestion des promotions et mobilités pour les autres salariés.

Article 18.4 – Dispositif de valorisation des compétences acquises dans le cadre des mandats

Au même titre que l'ensemble des salariés du Groupe, les salariés titulaires de mandats sont susceptibles de bénéficier, avec l'accompagnement de leur manager de la fonction RH, des dispositifs Groupe de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou encore le bilan de compétences.

En outre, afin de valoriser l'engagement des salariés dans la représentation des salariés, les parties conviennent de la mise en œuvre d'un dispositif de certification spécifique supplémentaire.

Ainsi, elles prévoient de permettre aux salariés mandatés qui le souhaitent d'objectiver et mettre en lumière les compétences acquises et aptitudes révélées dans le cadre de leurs mandats à travers leur certification prévue par l'article L. 6112-4 du Code du Travail.

A la date de conclusion du présent accord l'accompagnement à cette certification est assuré par l'Afpa (agence nationale pour la formation professionnelle pour adultes).

Les salariés concernés bénéficient de cette certification dans les conditions suivantes :

- **Prise en charge :**
 - Participation aux actions organisées par l'organisme de formation sur le temps de travail ;

J P B

FM

VF

25

ICM

- Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques venant compléter la mobilisation par le salarié de son Compte Personnel de Formation (CPF), conformément, à date, aux dispositions concernant les formations dites de « catégorie 2 » de l'accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano du 30 avril 2020 ;
 - Prise en charge par l'employeur des frais de logistique associés (déplacement, repas, nuitées...) dans la limite des barèmes en vigueur de chaque société.
- **Eligibilité :**
 - Au minimum, 2 années, continues ou non, d'exercice de mandats de représentation sont requises.
 - L'accès au processus de certification n'est par ailleurs possible qu'à raison d'une fois tous les 4 ans pour chaque salarié concerné.
 - **Initiative de la démarche :**
 - La certification peut être demandée par le salarié concerné ou proposée par la fonction RH, par exemple en appui de la mise en œuvre d'un projet professionnel exprimé par le salarié et cohérent avec les besoins du Groupe.
 - **Validation de la démarche :**
 - Le salarié mandaté qui en fait la demande ne peut se voir refuser l'accès au dispositif de certification mais peut, par exemple pour des raisons de continuité d'activité au sein de son service d'appartenance, se voir reporter sa mise en œuvre, sans que ce report ne puisse excéder une année.

Pour finir, la certification obtenue peut constituer un atout pour évoluer au sein de l'entreprise ou du Groupe. Dans le cadre d'une telle évolution, elle peut donner lieu à une évolution salariale. Pour autant, l'obtention d'une certification n'ouvre pas droit en soi à une évolution salariale ou professionnelle automatique.

Article 19 – L'accompagnement de la fin de mandat

Article 19.1 – L'entretien de fin de mandat

Dorénavant limitée dans le temps, l'activité de représentation n'est plus qu'une étape de la carrière professionnelle et doit pouvoir s'insérer positivement dans le cadre du parcours de carrière du salarié.

A cette fin, un entretien spécifique dit « de fin de mandat » est proposé à l'initiative de la fonction ressources humaines au salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation au plus tard dans un délai de deux mois suivant le terme effectif de ses mandats.

L'organisation de cet entretien peut être anticipé à l'initiative du salarié, avant le terme de ses mandats.

Cet entretien réunit le salarié concerné, son représentant RH et son manager direct.

Le salarié peut se faire accompagner d'un salarié mandaté du Groupe plus expérimenté. Dans ce cas, il en informe préalablement son représentant RH.

L'objectif de cet entretien est de partager un bilan objectif des compétences acquises et aptitudes révélées au cours du ou des mandat(s) et de préparer le retour complet du salarié sur son poste de travail ou la mise en œuvre d'une nouvelle orientation professionnelle.

JPB

VF FM KM



L'entretien de fin de mandat est formalisé et archivé sur l'outil informatique de gestion des entretiens managériaux et RH (à date, OPUS).

Afin de décliner les orientations prises durant cet entretien, un plan de développement individuel pourra être défini, comportant tout ou partie des actions de développement existant au sein du Groupe, et notamment :

- Bilan Professionnel Enrichi² ;
- Bilan de compétences, réalisé par un organisme extérieur spécialisé choisi d'un commun accord avec la Direction et financé par l'Entreprise ;
- Actions de formation, pour remettre à niveau, si nécessaire, les connaissances techniques du salarié, afin de faciliter son retour sur son poste de travail, ou de préparer une mobilité professionnelle envisagée au cours des entretiens annuels ou lors du bilan de compétences.

Article 19.2 – Les évolutions possibles après une fin de mandat

Différentes orientations peuvent être retenues pour accompagner une reprise d'activité opérationnelle complète après une période d'exercice de mandat(s) :

- **Maintien au poste de travail**
 - C'est la solution qui s'impose, sauf souhait du salarié d'envisager une mobilité professionnelle, en cohérence avec les besoins de l'entreprise ainsi que les compétences et aptitudes du salarié concerné ;
 - Le contenu et le périmètre du poste sont réadaptés pour tenir compte du retour à une activité opérationnelle complète.
- **Changement de poste en lien avec les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du ou des mandat(s)**
 - A la demande du salarié, des postes disponibles, tenant compte des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre de l'exercice des mandats et dans le cadre des expériences professionnelles passées pourront être recherchés et proposés au salarié.
 - La recherche de poste s'effectuera au sein de l'établissement du salarié. En fonction de ses souhaits de mobilité, elle pourra également s'effectuer au sein d'autres établissements ou entreprises du Groupe, au sein du même bassin d'emploi ou en dehors.
 - Dans l'hypothèse où aucun poste ne serait disponible ou susceptible de convenir aux parties, des missions temporaires pourraient être confiées dans les mêmes conditions, avec l'accord du salarié.
- **Missions temporaires en lien avec les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du ou des mandat(s)**
 - Avec l'accord du salarié, une ou plusieurs missions temporaires peuvent lui être confiées par la Direction au sein de son établissement d'appartenance ou au sein d'une autre entité du Groupe, en tenant compte de ses souhaits de mobilité.
 - Par nature ponctuelles, elles ne donnent pas forcément lieu à un formalisme particulier (avenant au contrat de travail ou autres...).
 - Elles ont vocation à favoriser à terme une mobilité définitive.

² Dispositif prévu par l'accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano du 30 avril 2020

JF FN
JPB 27 101

- **Mobilité volontaire externe sécurisée**

- Les salariés concernés peuvent bénéficier du dispositif de mobilité volontaire externe sécurisée prévu par l'article L.1222-15 du Code du Travail pour réaliser un travail salarié auprès de leur Fédération ou Organisation Syndicale d'appartenance.
- La durée de la période de mobilité volontaire externe sécurisée est fixée en concertation entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines.
- La demande du salarié doit être formalisée et adressée à la Direction des Ressources Humaines avant la date de départ souhaitée. Le salarié devra préciser dans sa demande, la nature de son projet ainsi que la durée et la période de mobilité souhaitée.
- A compter de la réception de la demande, la Direction des Ressources Humaines dispose d'un délai maximum de 30 jours pour accepter ou refuser la demande, notamment au regard des dates souhaitées compte tenu de l'activité opérationnelle du salarié et de l'organisation de son équipe.
- La période de mobilité volontaire externe sécurisée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise notamment l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité externe sécurisée.

Article 20 – Sensibilisation du collectif de travail

La sensibilisation du collectif de travail, et en particulier des managers, au rôle des représentants du personnel et aux enjeux des relations sociales contribue au développement du dialogue social à tous les niveaux de l'organisation et permet de valoriser la contribution des représentants des salariés au fonctionnement du Groupe.

A ce titre, les moyens visant à promouvoir le dialogue social suivants sont mis en œuvre :

- Déploiement d'actions de formation et d'outils de sensibilisation internes sur le fonctionnement des instances et sur le rôle des Organisations Syndicales à destination des salariés et managers, notamment lors des élections professionnelles ;
- Mise en œuvre d'un module relations sociales dans le programme de formation des managers au niveau du Groupe ;
- Mise à disposition des salariés d'un espace dialogue social sur l'intranet Groupe afin d'informer les salariés sur les principes du dialogue social et sur les actualités au niveau du Groupe. A ce titre, il contient des liens permettant d'accéder à la page des Organisations Syndicales sur l'intranet Groupe ;
- Mise à disposition des salariés d'un espace dialogue social sur les sites intranet des établissements dans les mêmes conditions ;
- Possibilité pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de leur établissement, une fois tous les 2 ans, de tenir dans chaque Etablissement un forum d'information (stand) pour présenter ses activités.
 - Les modalités de ce forum (lieu, date, plage horaire, matériel) sont fixées par accord avec le chef d'Etablissement. Aucun forum ne pourra être organisé les 12 mois qui précèdent le 1er tour des élections professionnelles dans l'établissement, ni entre les deux tours éventuels.

VF FN
JTB 12M

TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Article 21 – Entrée en vigueur, durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Article 22 – 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 représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Article 23 – 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 une Organisation Syndicale signataire.

Article 24 – Révision et dénonciation

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

Il peut également être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 25 – Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) 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.

vt Fn
JPB 29 109

Fait à Chatillon, le 19 septembre 2022 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

Vincent FRUGIER en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Groupe :

- CFDT

représentée par

Jean-Pierre BARA



- CFE-CGC

représentée par

Laurent CHEROUX

- CGT

représentée par

Eric LEMETAIS

- FO

représentée par

Cédric NOYER

Po Fduiz MANIFU



- UNSA/SPAEN

représentée par

Kaddour MISSERGHINI



ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
Orano	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Chimie-Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 ROUTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano DS - Démantèlement et Services	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Diagnostic Amiante	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
CERIS GROUP	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
CERIS Ingénierie	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
Elix	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
INEVO GROUP	8 IMPASSE AUX PRELES 69270 SAINT-ROMAIN-AU-MONT-D'OR
INEVO Process Support	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
INEVO Technologies	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
Orano Nuclear Packages & Services	23 PLACE WICLOW 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES
STSI (Société de Transports Spéciaux Industriels)	12-14 RUE GAYLUSSAC ZI 95500 GONESSE

For
JF JPB 109

ANNEXE 2 – MODALITES DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES AUPRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES OU REGIONALES

Les salariés, membres d'Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et ayant au moins trois ans d'ancienneté, peuvent formuler une demande de mise à disposition en vue d'exercer des fonctions de permanent syndical auprès d'Organisations Syndicales nationales ou régionales, fédérales ou confédérales.

La demande du salarié, accompagnée d'une lettre de confirmation de son Organisation Syndicale, est présentée par le Coordinateur Syndical Groupe. Cette demande est examinée par la DRH Groupe. La décision de la Direction est portée à la connaissance du salarié et de son Organisation Syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de refus de la mise à disposition, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

L'Entreprise prend en charge la mise à disposition d'un salarié à plein temps (ou deux salariés à mi-temps) par Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe à hauteur de 100% de la rémunération versée, y compris les cotisations patronales. La mise à disposition fait l'objet d'une convention entre l'Entreprise d'appartenance et l'Organisation Syndicale concernée. Elle s'effectue à temps plein ou à mi-temps et pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans avec possibilité d'extension pouvant aller jusqu'à 6 ans.

La mise à disposition sera formalisée :

1/ entre le salarié et son entité d'appartenance par la signature d'un avenant au contrat de travail. Il est ici précisé que le salarié mis à disposition demeure salarié de son entité d'appartenance qui continue de lui verser sa rémunération, telle que définie ci-après, et de lui remettre son bulletin de salaire.

Sa rémunération comprend le salaire de base, le cas échéant le 13e mois, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, les tickets-restaurants. Elle exclut toutes sujétions de postes liées par exemple à la pénibilité, aux horaires (travail de nuit, jours fériés, heures supplémentaires, travail posté, etc.).

Pendant la période de mise à disposition, aucun frais de déplacement ou de mission au titre de son activité au sein de l'Organisation Syndicale ne sera pris en charge par l'entité d'appartenance. Les dispositions conventionnelles qui lui seront applicables demeurent celles de la société d'origine. De même, les droits à congés du salarié mis à disposition restent ceux en usage dans sa société d'origine. Le salarié continue de bénéficier des régimes de prévoyance et de frais de santé, ainsi que des accords d'intéressement et de participation en vigueur dans l'Entreprise d'appartenance.

2/ entre l'entité d'appartenance et l'Organisation Syndicale par une convention de mise à disposition, qui précise les modalités pratiques de la mise à disposition et au terme de laquelle, au-delà d'un salarié par Organisation Syndicale pris en charge par l'Entreprise, l'Organisation Syndicale s'engage à prendre en charge, par refacturation, 100% de la rémunération versée au salarié, y compris les cotisations sociales patronales, à l'exclusion de tous frais de gestion.

Dans les six mois précédant le terme de la période de mise à disposition, le salarié doit formaliser sa demande de renouvellement ou de réintégration en respectant un délai de prévenance de 3 mois. Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent ou un emploi équivalent dans sa société d'origine ou avec l'accord du salarié dans une autre société du Groupe.

VF FN KOI
583

Pour ce faire, un entretien de carrière est réalisé avec le DRH de son entité d'origine. Il peut, à cette occasion, se voir proposer, comme à tout représentant du personnel du Groupe, une formation pour faciliter sa réintégration à son poste d'origine voire un bilan de compétences. A titre de permanent syndical, il pourra prétendre au processus d'accompagnement de fin de mandat.

Son salaire et sa classification seront examinés par la DRH en fonction de son nouveau poste.

VF F11
JPB KH

ANNEXE 3 – STANDARD D'UTILISATION DE LA MESSAGERIE D'ENTREPRISE A DES FINS DE COMMUNICATION SYNDICALE

Les e-mails de communication syndicale sont à envoyer via les adresses de messagerie génériques mises à disposition.

Ils sont à envoyer avec la classification OPI0 sans marquage : DIFFUSION NORMALE / UNRESTRICTED.

Afin de garantir la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser les messages syndicaux, les messages envoyés ne peuvent comporter de revendications. Ils doivent accompagner et ou expliquer la nature des documents adressés et accessibles par un ou des liens.

Le volume de texte qui accompagne chaque lien hypertexte est limité à 30 mots. Ainsi, en présence de plusieurs liens hypertextes, la limite est multipliée par le nombre de liens. Ces liens peuvent être disposés librement dans l'ensemble du message ainsi constitué.

De : G-ORN-CSG-XXX <g-orn-csg-XXX@orano.group>

Envoyé : lundi 25 avril 2022 13:15

À : ZZ-ORN-GLOBAL-MAILS-SYNDICAUX <zz-orn-global@orano.local>

Objet : [Organisation Syndicale] – [périmètre] – [objets du mail]

L'objet doit mentionner obligatoirement le nom de l'organisation syndicale, le périmètre de l'envoi (site, société, Groupe, ...) et l'objet du message

Texte texte texte **texte** texte texte texte texte **texte** texte texte texte lien hypertexte1 texte texte texte
texte texte texte texte texte texte texte texte texte **texte** texte texte texte.

texte texte texte texte lien hypertexte2 texte texte texte texte texte texte texte texte
texte texte **texte** texte texte texte. Texte texte **texte** **texte** texte texte texte

[Intitulé lien 3](#)

[Intitulé lien 4](#)

Prénom Nom

[Mandat] [Organisation syndicale] [entité]

Tel : +33 (0)x xx xx xx xx

Mob : +33 (0)x xx xx xx xx

- Corps de police 11, avec possibilité de mettre en exergue certaines informations jusqu'au corps 16
- Les polices de caractères, les accentuations (gras, souligné, surligné, ...) sont libres ainsi que les couleurs utilisées.
- Les liens hypertextes peuvent être placés librement, y compris dans le corps du message. Leur nombre n'est pas limité.



- La signature est libre, elle doit préciser obligatoirement l'organisation syndicale et le périmètre (site, société, Groupe, ...) concerné.
- Corps de la police 11

- Chaque envoi peut comporter un logo, placé librement.
- Ce logo devra être au format .jpg et d'une surface maximum de 20cm2
- Cette iconographie ne peut comporter de revendications et ne peut être une photo.

Handwritten notes: *FM*, *KH*, *JPB*