

**Projet d'accord relatif à la reconnaissance du métier « Agent de sécurité » au sein d'Orano Recyclage La Hague**

**Entre,**

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

**D'une part,**

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement suivantes :

- CFDT représentée par Sébastien LEGOUIX
- CFE-CGC représentée par Patrick PIN 
- CGT représentée par Bosquain Catherine
- FO représentée par Anthony COUÉ 
- SUD représentée par Guillaume Lavaure 

**D'autre part,**

Ensemble dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit.

## SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PREAMBULE</b>   | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 1 : LA CLASSIFICATION</b>   | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 1.1 : NIVEAU MINIMUM D'EMBAUCHE POUR LES AGENTS DE SECURITE</b>               | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 1.2 : RECONNAISSANCE DE L'ASR2S</b>   | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 1.3 : MESURES SPECIFIQUES AUX AGENTS DE SECURITE</b>                          | <b>6</b>  |
| ARTICLE 1.3.1 : SALARIES DEJA PRESENTS AYANT UNE CLASSIFICATION INFERIEURE AU NIVEAU 3.1 | 6         |
| ARTICLE 1.3.2 : SALARIES DEJA PRESENTS AYANT UNE CLASSIFICATION AU NIVEAU 3.1            | 6         |
| <b>ARTICLE 1.4 : MESURES SPECIFIQUES AUX agents de securite FAISANT-FONCTION</b>         | <b>7</b>  |
| <b>ARTICLE 1.5 : MESURES SPECIFIQUES AUX CHEFs DE GROUPE</b>                             | <b>8</b>  |
| Article 1.6 : Mesures spécifiques aux chefs de brigade et aux chefs d'équipe 2X8         | 8         |
| Article 1.7 : Niveaux de classification applicables                                      | 9         |
| <b>ARTICLE 2 : LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION</b>  | <b>9</b>  |
| <b>ARTICLE 2.1 : MAINTIEN DES CCT1 ET CCT2</b>   | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 3 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LES PARCOURS DE FORMATION</b>         | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 3.1 : REDEFINITION DES PROGRAMMES DE FORMATION ET D'EXAMENS</b>               | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 3.2 : REVISION ET CREATION DES CCT</b>  | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 4 : LA VALORISATION DU METIER</b>   | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 4.1 : APPELLATIONS DES FONCTIONS</b>  | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 4.2 : CREATION D'UN NOUVEL INSIGNE</b>  | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 4.3 : CREATION D'UNE VIDEO DE PRESENTATION DU METIER</b>                      | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 4.4 : DEVELOPPEMENT DES VISITES ET PORTES OUVERTES</b>                        | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES</b>  | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 5.1 : CHAMP D'APPLICATION</b>   | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 5.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD</b>                              | <b>12</b> |

|  |    |
|--|----|
| ARTICLE 5.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS _____    | 13 |
| ARTICLE 5.4 : SUIVI DE L'ACCORD _____        | 13 |
| ARTICLE 5.5 : REVISION ET DENONCIATION _____ | 13 |
| ARTICLE 5.6 : PUBLICITE ET DEPOT _____       | 13 |

## PREAMBULE

A la suite de différentes demandes des Organisations syndicales présentes sur l'établissement de la Hague et des engagements pris par la Direction dans son courrier du 18 juin 2021, un processus de concertation a été engagé autour du thème de la reconnaissance et de la valorisation du métier d'agent de sécurité du secteur DSSEP PSM.

Outre cette concertation et indépendamment du présent accord, la Direction s'est engagée à la réalisation d'une nouvelle cotation des inconvénients du secteur PSM avant fin juin 2022 en tenant compte d'une part des modalités de cotation des inconvénients en vigueur au sein de l'établissement et d'autre part de la grille d'inconvénients applicable à la date de signature du présent accord sur le site et dans d'autres établissements du Groupe Orano.

Au-delà des inconvénients, les conditions de travail de cette population concernent aussi d'autres établissements d'Orano, ce sujet ne pourra donc pas être traité en local.

Pour rappel, le secteur PSM (Protection du Site et de la Matière) dont l'objectif est d'apporter une réponse complète et intégrée, aux exploitants et aux autorités en matière de Prévention, Prévision et Intervention pour la protection des populations, c'est-à-dire la protection des personnes, des biens et de l'environnement vis-à-vis des accidents industriels et naturels comme des actes de malveillance. Pour ce faire, le secteur PSM assure les missions suivantes :

- La prévention du risque d'incendie et de la malveillance ;
- L'intervention pour la limitation des conséquences en cas d'évènement (dont le secours à victime, la lutte contre l'incendie, la lutte contre la malveillance...) ;
- La maîtrise des flux entrant et sortant du site (dont la surveillance des flux...) ;
- Le suivi physique et la comptabilité matière.

La concertation réalisée s'est appuyée sur un état des lieux exhaustif du métier d'agent de sécurité, partagé avec les Organisations syndicales dans un premier temps, puis, avec les salariés du secteur dans un second temps.

C'est sur la base de cet état des lieux que les travaux paritaires ont été menés dans le cadre de la concertation autour de 4 axes visant à renforcer les leviers de reconnaissance et de valorisation du métier d'agent de sécurité :

- Les classifications ;
- Les perspectives d'évolution ;
- Le développement des compétences et parcours de formation ;
- La valorisation du métier vis-à-vis du collectif de travail.

La concertation a débuté le 4 octobre 2021 et s'est poursuivie jusqu'au 11 février 2022. A la suite des différentes réunions de travail et d'échanges, les parties ont convenu de formaliser le fruit de leurs travaux dans le présent accord.

Ainsi, cet accord vient notamment préciser les modalités d'application au sein de l'établissement des accords d'entreprise suivants :

- Accord sur les classifications du 30 juillet 1984 dans ses dispositions portant sur la filière XV (mis en cause par le transfert des activités recyclage d'Orano Cycle au sein d'Orano Recyclage au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et qui cessera de produire tout effet début avril 2022) ;
- Accord relatif aux modalités de reconversion des personnels FLS du 25 avril 2005 dans son article 4 portant sur la classification.

Il est entendu que le travail réalisé dans le cadre de la concertation sur les classifications et formalisé dans le présent accord a vocation à s'appliquer pour une durée déterminée, compte tenu de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la nouvelle convention collective de la Métallurgie conclue le 7 février 2022. A l'exception de ces dispositions, l'ensemble des autres dispositions est mis en place pour une durée indéterminée.

## ARTICLE 1 : LA CLASSIFICATION

### ARTICLE 1.1 : NIVEAU MINIMUM D'EMBAUCHE POUR LES AGENTS DE SECURITE

Afin de tenir compte des spécificités liées au métier d'agent de sécurité (notamment en termes de niveau de polyvalence) il est convenu d'embaucher les agents de sécurité au minimum au niveau de la classification de la branche de la Métallurgie 2.3.

A ce niveau de classification s'applique le salaire minimum d'embauche en vigueur au sein de l'établissement, nuancé par l'expérience et les diplômes (y compris titres professionnels et certificats de qualification professionnelle) éventuellement détenus par le salarié en lien avec le poste occupé.

### ARTICLE 1.2 : RECONNAISSANCE DE L'ASR2S

Les salariés nouvellement embauchés en qualité d'agent de sécurité bénéficient d'une formation interne certifiante d'agent de sécurité armé site sensible (ASR2S). A titre informatif, à la date de signature du présent accord, cette formation est d'une durée de 195 heures.

Les frais afférents à cette formation sont intégralement pris en charge par l'établissement (hors mobilisation du CPF du salarié). De même, elle est intégralement réalisée sur le temps de travail.

Après l'obtention du titre d'agent de sécurité armé site sensible, le salarié bénéficie d'une revalorisation de sa classification au niveau 3.1 de la convention collective. Ce changement s'accompagne d'une évolution salariale prévue au contrat de travail lors de l'embauche.

Des dispositions contractuelles spécifiques sont également prévues pour encadrer les modalités d'obtention du titre d'agent de sécurité armé site sensible au sein de l'établissement, cela pourra prendre la forme d'une clause de dédit-formation ne

pouvant excéder une durée de deux ans. Cette clause ne s'appliquerait qu'aux situations de démission, sans lien avec une situation de rapprochement de conjoint.

Lorsqu'un salarié nouvellement embauché dispose déjà de la formation ASR2S, celui-ci bénéficie au minimum d'un niveau de classification au niveau 3.1 de la convention collective, nuancé par l'expérience et les diplômes (y compris titres professionnels et certificats de qualification professionnelle) éventuellement détenus par le salarié en lien avec le poste occupé.

## ARTICLE 1.3 : MESURES SPECIFIQUES AUX AGENTS DE SECURITE

### ARTICLE 1.3.1 : SALARIES DEJA PRESENTS AYANT UNE CLASSIFICATION INFERIEURE AU NIVEAU 3.1

Compte tenu de la revalorisation de la classification minimum d'embauche en qualité d'agent de sécurité et afin de garantir une reconnaissance équitable de l'expérience, les parties conviennent d'accompagner les agents de sécurité de 2.1 à 2.3 présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord comme suit :

- Passage automatique au niveau 3.1 minimum ;
- Augmentation individuelle systématique d'un montant au moins égal à 390€ brut annuel pour accompagner ce changement. L'augmentation individuelle attribuée peut être supérieure à ce montant, compte tenu du positionnement salarial du salarié et de l'équité interne (au regard par exemple de l'expérience et de l'ancienneté).

Cette mesure sera appliquée lors de la campagne salariale 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### ARTICLE 1.3.2 : SALARIES DEJA PRESENTS AYANT UNE CLASSIFICATION AU NIVEAU 3.1

Avec le même objectif d'équité interne, il est convenu de porter une attention particulière à l'évolution de la classification des agents de sécurité de niveau 3.1 présents depuis plusieurs années au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, sur décision managériale et RH. Dans ces conditions, leur niveau de qualification pourra être portée au niveau 3.2 ou 3.3. Les salariés concernés par cette mesure sont les salariés qui démontrent un investissement particulier en raison d'une spécialisation ou de leur engagement dans le domaine de la formation dans les cas suivants :

- Relais TSI (formation interne) ;
- Moniteur de secourisme (formation qualifiante) ;
- Maitres-chiens ;
- Conducteurs FPT (Cod1) ;
- Responsables d'un groupe de formation ;
- Implication dans la formation des nouveaux arrivants.

Dans tous les cas, cette mesure se base sur la performance individuelle du salarié appréciée au regard des critères suivants qui trouvent leur source notamment dans les entretiens annuels professionnels :

- La tenue du poste ;
- L'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- Les moyens mis en œuvre pour la tenue du poste et l'atteinte des objectifs.

A toutes fins utiles, il est précisé que pour l'appréciation de la tenue du poste, il est en particulier tenu compte des compétences et de l'expérience du salarié.

Le cas échéant, cette mesure sera appliquée lors de la campagne salariale 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Sur la base de ces critères, en 2022, cette mesure concernera au moins 2/3 des effectifs 3.1 et 3 salariés au niveau 3.2 et 3.3 d'un montant au moins égal à 390€ brut annuel.

Pour les personnes qui ne bénéficient pas d'un avancement cette année, une attention particulière sera portée lors de la prochaine campagne.

En fonction des compétences et de la performance, les salariés titulaires d'une spécialité pourront être promus au niveau 4.1

#### ARTICLE 1.4 : MESURES SPECIFIQUES AUX AGENTS DE SECURITE FAISANT-FONCTION

Les salariés agents de sécurité faisant-fonction présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord occupant la fonction de chef de binôme (listier, chef de poste PPA2, adjoint chef PCS) bénéficient d'un réajustement de leur classification pour que celle-ci soit au minimum portée à 3.3.

Cette évolution peut s'accompagner d'une augmentation individuelle de salaire en fonction du positionnement salarial du salarié. Au moins 2/3 des effectifs faisant-fonction seront concernés par cette mesure en 2022 d'un montant au moins égal à 390€ brut annuel.

Pour les personnes qui ne bénéficient pas d'un avancement cette année, une attention particulière sera portée lors de la prochaine campagne.

Par ailleurs, en cohérence avec les revues salariales, pour les salariés faisant-fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent accord ayant déjà une classification de niveau 3.3 depuis plusieurs années, une attention particulière est apportée à leur positionnement, sur la base de leur performance individuelle appréciée au regard des critères suivants qui trouvent leur source notamment dans les entretiens annuels professionnels :

- La tenue du poste ;
- L'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- Les moyens mis en œuvre pour la tenue du poste et l'atteinte des objectifs.

A toutes fins utiles, il est précisé que pour l'appréciation de la tenue du poste, il est en particulier tenu compte des compétences et de l'expérience du salarié.

Le cas échéant, cette mesure sera appliquée lors de la campagne salariale 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022. De plus, les agents faisant-fonction pourront désormais évoluer à un niveau de classification 4.1 ou 4.2 sous réserve de remplir des conditions de performance et sur décision managériale et RH.

#### ARTICLE 1.5 : MESURES SPECIFIQUES AUX CHEFS DE GROUPE

Les salariés chef de groupe occupant des fonctions opérationnelles telles que chef de piquet, chef du PC Sécurité, chef de poste PPA2, et/ou chef d'équipe 2X8 présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord bénéficient d'un réajustement de leur classification avec un niveau minimum de classification portée à 4.3.

Cette mesure peut s'accompagner d'une augmentation individuelle selon le positionnement salarial du salarié. Sur la base de ces critères, en 2022, cette mesure concernera au moins 50% des chefs de groupe d'un montant au moins égal à 390€ brut annuel.

Par ailleurs, pour les salariés chefs de groupe au moment de l'entrée en vigueur du présent accord ayant déjà une classification de niveau 4.3 depuis plusieurs années, une attention particulière est apportée à leur positionnement, sur la base de leur performance individuelle appréciée au regard des critères suivants qui trouvent leur source notamment dans les entretiens annuels professionnels :

- La tenue du poste ;
- L'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- Les moyens mis en œuvre pour la tenue du poste et l'atteinte des objectifs.

A toutes fins utiles, il est précisé que pour l'appréciation de la tenue du poste, il est en particulier tenu compte des compétences et de l'expérience du salarié.

Cette mesure sera appliquée lors de la campagne salariale 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### ARTICLE 1.6 : MESURES SPECIFIQUES AUX CHEFS DE BRIGADE ET AUX CHEFS D'EQUIPE 2X8

Les salariés chefs de bridage et chefs d'équipes 2X8, assurant des fonctions managériales passeront, si tel n'est pas déjà le cas, dans la catégorie agents de maîtrise.

Cette mesure sera appliquée dès la signature de l'accord.

## ARTICLE 1.7 : NIVEAUX DE CLASSIFICATION APPLICABLES

En conséquence des articles précédents, les niveaux de classification sont définis comme suit compte tenu des emplois et fonctions opérationnelles occupées :

| Emploi occupé                      | Fonction opérationnelle pouvant être occupée                                  | Niveaux de classification |
|------------------------------------|---|---------------------------|
| Agent de sécurité                  | - Agent de sécurité   | Niveaux 2.3 à 4.1         |
| Agent de sécurité faisant-fonction | - Chef de binôme (listier, chef de poste PPA2, adjoint chef PCS)              | Niveaux 3.3 à 4.2         |
| Chef de groupe                     | - Chef de piquet<br>- Chef PCS<br>- Chef d'équipe 2X8<br>- Chef de poste PPA2 | Niveaux 4.3 à 5.2         |
| Chef de brigade                    | - Manager de la brigade<br>- Conseiller technique                             | Niveaux 5.1 à 5.3         |

## ARTICLE 2 : LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION

Au sein du secteur, il existe aujourd'hui plusieurs possibilités d'évolution et de formation. Ces évolutions sont accessibles en fonction du niveau de compétences des salariés.

Le schéma actuel d'évolution se déroule comme suit :

| Emploi occupé                      | Fonction opérationnelle pouvant être occupée                                  | Diplômes/certifications nécessaires pouvant être obtenus au sein de l'établissement |
|------------------------------------|---|---|
| Agent de sécurité                  | - Agent de sécurité   | ASR2S   |
| Agent de sécurité faisant-fonction | - Chef de binôme (listier, chef de poste PPA2, adjoint chef PCS)              | CCT 1 <sup>er</sup> degré (certificat de capacités techniques)                      |
| Chef de groupe                     | - Chef de piquet<br>- Chef PCS<br>- Chef d'équipe 2X8<br>- Chef de poste PPA2 | CCT 2 <sup>ème</sup> degré  |
| Chef de brigade                    | - Manager de la brigade<br>- Conseiller technique                             | CCT 2 <sup>ème</sup> degré  |

## ARTICLE 2.1 : MAINTIEN DES CCT1 ET CCT2

Convaincus de l'intérêt de conserver des CCT (Certificats de Capacités Techniques), il est convenu de faire évoluer les programmes de formation et les examens associés à ces CCT. Le détail de ces évolutions est évoqué dans les articles 3.1 et 3.2 du présent accord. Par ailleurs dès la réussite du CCT 1, les salariés pourront assurer la fonction de Chef de binôme

## ARTICLE 3 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LES PARCOURS DE FORMATION

### ARTICLE 3.1 : REDEFINITION DES PROGRAMMES DE FORMATION ET D'EXAMENS

Lors de la concertation ayant conduit à la conclusion du présent accord, il a été soulevé que certaines compétences sont insuffisamment intégrées aux parcours de formation (par exemple les compétences de listier dans le parcours de formation du faisant-fonction).

D'autre part, la formation actuelle est parfois datée ou incomplète, certaines formations et exigences des CCT ne sont plus en phase avec les besoins métier (menaces et risques actuels).

Forts de ces constats, il est convenu de la révision des programmes de formation et d'examens.

Dans ce cadre, les matrices de compétences et de formations associées seront revues. Des mises en situation seront réalisées rapidement après la réalisation de la formation pour ancrer davantage les savoirs faire acquis et valoriser les compétences.

A titre informatif, il sera tenu compte des aspects suivants dans les travaux à venir :

- 1) Etude du schéma global de formation et d'évolution associée ;
- 2) Liste des compétences clés et besoins de formations associés ;
- 3) Création de modules de formation manquants et / ou adaptation du contenu des modules de formation existants si besoin ;
- 4) Précisions sur le référentiel d'AE (Autorisations d'Exercer) avec l'introduction de niveaux de maîtrise des compétences via la réalisation de matrices de compétences.

En concertation avec la filière métier Groupe, un socle de compétences sera défini. Il pourra être complété par des modules complémentaires propres aux spécificités de l'établissement.

Les travaux à mener impliqueront également la contribution de représentants des différentes fonctions exercées au sein du secteur, de la fonction RH, du CSP Emploi-Formation et d'un manager du secteur.

Le contenu de ces travaux fera l'objet d'une présentation dans la commission de suivi de l'accord prévu à l'article 5.4 du présent accord.

## ARTICLE 3.2 : REVISION ET CREATION DES CCT

Afin de correspondre davantage aux besoins et aux évolutions opérationnelles intervenues, la structuration et les prérequis des CCT (certificats de capacités techniques) sont revus comme suit :

- **Pour le CCT 1** : être salarié en CDI, avoir suivi la formation de base complète et avoir une expérience significative (au moins 2 ans d'ancienneté dans toutes les AE) ;
- **Pour le CCT 2** : être titulaire du CCT 1 et avoir 3 ans d'ancienneté au poste de chef de binôme et nommé faisant-fonction.

A titre indicatif, le contenu des formations et la réalisation des examens pourront porter sur :

- **Contenu des formations :**
  - **Pour le CCT 1** : module chef de binôme et réglementation en incendie et protection physique, module sur les transmissions.
  - **Pour le CCT 2** : module chef de piquet et réglementation en incendie, protection physique et secours à personne, ainsi qu'un module sur la rédaction de rapports et messages de renseignements et une sensibilisation au rôle de chef de piquet.
- **Réalisation des examens :**
  - **Pour le CCT 1** : les examens seront réalisés sur une partie écrite (questionnaire) et d'une partie pratique (parcours sportif avec tir) ainsi que des mises en situation.
  - **Pour le CCT 2** : les examens seront réalisés sur une partie écrite (rapport d'intervention) et d'une partie pratique (parcours sportif avec tir) ainsi qu'une évaluation du commandement sur la base de cas concrets et d'une animation de séance de pédagogie.

Le contenu des formations et la réalisation des examens seront notamment revus au titre de l'article 3.1 du présent accord.

## ARTICLE 4 : LA VALORISATION DU METIER

Différentes actions ont été identifiées pour valoriser le métier d'agent de sécurité vis à vis du collectif de travail du site. En effet, ce dernier est parfois méconnu des salariés.

La concertation menée en amont de la négociation du présent accord a permis d'identifier certaines actions, celles-ci sont parfois déjà engagées ou en cours d'être réalisées. D'autres actions pourront venir compléter ces dispositions en fonction des besoins et de l'actualité.

### ARTICLE 4.1 : APPELLATIONS DES FONCTIONS

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance au métier de protection, le rendre davantage visible par les salariés, des réflexions sont actuellement menées au niveau du Groupe pour uniformiser les appellations de la filière (équipier de protection, faisant-

fonction...). L'objectif est de retrouver des intitulés de fonctions en lien direct avec les métiers exercés (exemple : changer « agent de sécurité » en « équipier de protection »).

#### ARTICLE 4.2 : CREATION D'UN NOUVEL INSIGNE

Un travail a été mené avec les salariés du secteur de manière collégiale pour créer ensemble le nouvel insigne. Une fois validé, cet insigne sera porté par les agents de sécurité.

#### ARTICLE 4.3 : CREATION D'UNE VIDEO DE PRESENTATION DU METIER

Pour développer l'attractivité du secteur à l'interne et à l'externe, une vidéo de présentation du métier d'agent de sécurité dans son rôle de protection physique a été réalisée.

D'autres vidéos seront réalisées afin de présenter l'ensemble des métiers exercés par le secteur DSSEP PSM (exemples : incendie, secours à victime, PC sécurité, exploitation).

#### ARTICLE 4.4 : DEVELOPPEMENT DES VISITES ET PORTES OUVERTES

Dans le cadre des immersions au sein des métiers support proposées dans les parcours managers de proximité, des visites seront organisées au sein du secteur DSSEP PSM.

Aussi, des portes ouvertes seront également organisées pour permettre aux salariés qui le souhaitent de pouvoir visiter ce secteur et aller à la rencontre des agents de sécurité.

Le format précis de ces visites et portes ouvertes est à définir.

En fonction des besoins en termes de recrutement, les agents de sécurité pourront, sur volontariat, participer à des forums ou animations permettant de présenter leur métier.

### ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES

#### ARTICLE 5.1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'établissement Orano Recyclage la Hague.

#### ARTICLE 5.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature et est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions portant sur la classification qui cesseront de produire tout effet le 31 décembre 2023.

En effet, ces dispositions seront impactées par le nouveau système de classification qui sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en application des dispositions impératives découlant de la convention collective de la Métallurgie signée le 7 février 2022.

### ARTICLE 5.3 : 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 5.4 : SUIVI DE L'ACCORD

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 représentatives.

De plus, pour accompagner la mise en œuvre effective du présent accord, il est mis en place une Commission de suivi composée de représentants de la Direction et de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire.

Cette Commission se réunit à l'initiative de la Direction une fois par an durant les 2 premières années civiles d'application de l'accord.

Il y sera partagé des données quantitatives et qualitatives permettant d'apprécier la mise en œuvre des mesures prévues. De même, les travaux engagés sur les dispositions prévues aux articles 3 et 4 feront l'objet d'un suivi particulier.

A cette occasion, les difficultés éventuelles dans l'application ou l'interprétation du présent accord pourront également être évoquées afin de définir des solutions à mettre en œuvre.

### ARTICLE 5.5 : REVISION ET DENONCIATION

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 selon les modalités prévues par le Code du travail pour ses dispositions à durée indéterminée.

### ARTICLE 5.6 : PUBLICITE ET DEPOT

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

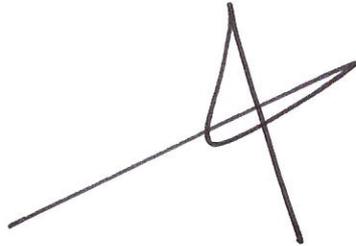
Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), 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.

Fait à Herqueville, le 6 avril 2022 en 7 exemplaires dont un exemplaire pour chaque signataire.

**Pour l'Etablissement Orano Recyclage la Hague,**



Pascal Aubret

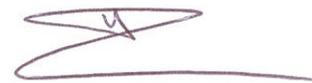
Directeur d'Etablissement

**Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement,**

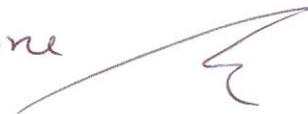
Pour le syndicat CFDT, Sébastien LEGOUIX



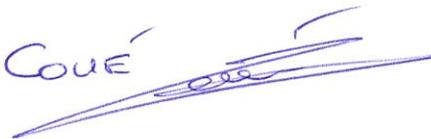
Pour le syndicat CFE-CGC, Patrick PIN



Pour le syndicat CGT, Bosquain Catherine



Pour le syndicat FO, Antony COUÉ



Pour le syndicat SUD, Guillaume Lavaufre

