

Projet d'accord relatif à l'accompagnement du projet « Relançons Melox »

Entre les soussignées :

L'Etablissement Orano Recyclage MELOX

Représenté par Arnaud CAPDEPON, Directeur de l'établissement Orano Recyclage MELOX, dûment habilité aux fins des présentes

ci-après désigné « l'Etablissement »

d'une part,

Et,

Les Organisations syndicales représentatives soussignées

Représentées par un Délégué syndical de l'établissement

Ci-après désignées « les Organisations syndicales »

D'autre part.

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

Table des matières

Préambule	2
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 2 – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	2
ARTICLE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS ET DISPONIBILITE DES EQUIPES	3
Article 3.1 – Développement individuel	3
Article 3.2 – Ressources et recouvrement au poste	3
Article 3.3 – Accompagnement des mobilités et des détachements temporaires sur le projet Go Mox	4
Article 3.4 – Gestion des heures supplémentaires et des forfaits heures	6
ARTICLE 4 – GESTION DES COMPETENCES	8
ARTICLE 5 – RECONVERSION ET FINS DE CARRIERE	9
ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR	10

ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD.....	10
ARTICLE 8 - SUIVI DE L'ACCORD	11
ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD.....	11
ARTICLE 10 - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	11

Préambule

Le projet « Relançons Melox » a été lancé mi 2021 afin de faire face aux difficultés industrielles rencontrées par l'établissement de Melox.

La dynamique collective lancée en 2021 s'appuie sur 5 piliers :

- 1/ Qualité Produits et Rebuts : Retour à la voie humide et Projets Rebuts
- 2/ Maintenance : projet PPRM (Plan Pluriannuel de Remise en Etat des Machines)
- 3/ Projets stratégiques : projet Go Mox
- 4/ Compétences : création d'une Ecole des métiers
- 5/ Efficacité et excellence opérationnelle : démarche Kaizen,

Il est ainsi apparu nécessaire aux parties de se rencontrer afin d'accompagner les enjeux de l'établissement.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement Orano Recyclage Melox.

ARTICLE 2 – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Conscientes de l'importance des conditions de travail ainsi que du cadre de vie des équipes dans le contexte du projet « Relançons Melox », les parties ont convenu de la nécessité de mettre en place une Commission « Qualité de Vie au Travail » (QVT) afin de suivre les différentes actions ayant trait à l'environnement de travail des salariés.

Rôle de la Commission QVT

La Commission QVT s'inscrit pleinement en déclinaison de l'accord groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein du groupe Orano signé le 31 mars 2021.

Ainsi, la Commission a pour rôle de suivre l'avancement du plan d'actions QVT Melox 2021-2025. Les réunions de la Commission permettront également de pouvoir suivre l'avancement du projet de site lancé en 2022 et notamment les sujets liés à la restauration, aux parkings, vestiaires et aux bâtiments.

Il est entendu que cette commission, associée au CSE au même titre que les autres commissions, ne pourra en aucun cas se substituer à la CSSCT étant rappelé que cette dernière a reçu délégation des élus du CSE pour les questions ayant trait à la sécurité et aux conditions de travail. Ainsi, si l'avancement de réflexions sur les conditions de travail (ex : vestiaires, réfectoires, nouveau bâtiment, ...) peuvent être débattues en commission, une fois mûres ces dernières devront faire l'objet d'une présentation en CSSCT.

Fréquence de réunion

Afin de présenter le lancement du projet de site, une première réunion de la Commission s'est tenue le 27 janvier.

Les parties conviennent de la nécessité de tenir des réunions mensuelles de la Commission lors du premier trimestre 2022.

A compter du 2^{ème} trimestre 2022, les réunions de la Commission seront ensuite trimestrielles.

Composition de la Commission QVT

Le nombre total de membres de cette commission est égal au tiers du nombre total d'élus titulaires du Comité Social et Economique d'Etablissement, arrondi à l'entier supérieur sans pouvoir être inférieur à 5.

Les membres de la Commission sont désignés parmi les membres Titulaires ou Suppléants du CSE.

La désignation est effectuée, sur proposition de chaque Organisation syndicale, par le Comité Social et Economique.

Les sièges sont répartis au plus fort reste entre les Organisations Syndicales selon la même répartition que celle des sièges titulaires au Comité Social et Economique d'Etablissement.

En cas d'absence d'un membre de la Commission, son remplacement est assuré par le représentant syndical au Comité Social et Economique.

ARTICLE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS ET DISPONIBILITE DES EQUIPES

Les parties conviennent de l'importance de développer des parcours professionnels au sein de Melox tout en assurant la disponibilité au sein des équipes afin de répondre aux enjeux de production.

Article 3.1 – Développement individuel

Il est convenu que chaque salarié faisant partie des candidats « short listés » sur un poste mais non retenu sur ce poste, bénéficiera d'un entretien RH afin de faire le point sur sa candidature. Cet entretien sera l'occasion de revenir sur les raisons ayant motivé la non retenue de la candidature et de faire un point sur la carrière du salarié et de donner de la visibilité sur son parcours.

Les parties conviennent d'adapter au contexte de la préparation du projet Relançons Melox l'ordre de priorité de la réalisation des Bilans Professionnels Enrichis (BPE) mis en place par l'accord Groupe relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels du 30 avril 2020. Ainsi, les salariés ayant postulé sur un poste mais dont la mobilité n'a pas été actée compte tenu du besoin de maintien en compétences sur un secteur, se verront proposer un BPE de manière prioritaire par rapport aux autres salariés de l'établissement.

Article 3.2 – Ressources et recouvrement au poste

Recouvrement au poste

Afin d'assurer le maintien des compétences au sein des ateliers, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper le départ des salariés ayant une compétence critique pour Melox et nécessitant une période d'apprentissage importante ou jugée nécessaire par le management de la direction concernée.



Ainsi dans ce cas, le recrutement d'un renfort au sein du service concerné sera permis avant le départ effectif du salarié concerné afin de permettre l'intégration, la formation et la montée en compétences du nouvel arrivant (ce dernier provenant d'un recrutement externe ou d'une mobilité).

Représentant du personnel

Afin d'augmenter la disponibilité des ressources, en fonction des postes et des contraintes des secteurs, les salariés dont le temps consacré aux missions représentatives (heures de délégation + heures théoriques de réunions) correspond à 100% de la durée effective du travail, seront remplacés par des CDD, dès lors que les salariés concernés ne font pas déjà l'objet d'un remplacement structurel dans l'organisation.

Article 3.3 – Accompagnement des mobilités et des détachements temporaires sur le projet Go Mox

Afin de favoriser la mobilité dans l'Etablissement, il est convenu de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement financier qui permet de compenser des écarts de rémunération entre deux postes de travail, suite à une mobilité durable, et ce quelles que soient les raisons de la mobilité interne. Ce dispositif est piloté par le service RH et donne lieu à un entretien entre le service RH et le salarié concerné.

Le dispositif d'accompagnement décrit ci-dessous ne pourra être cumulé avec un autre dispositif s'apparentant à un biseau et se substitue notamment au dispositif de biseau prévu dans le dispositif conventionnel d'Orano Recyclage.

3.3.1 – Prime dégressive pour le personnel perdant le bénéfice d'un forfait d'heures supplémentaires (HS)

Les salariés ayant bénéficié d'un forfait heures supplémentaires équivalent durant un an et pour lesquels une mobilité ou un changement de situation entraînant la perte de ce forfait, bénéficient d'une prime dégressive.

Cette prime dégressive correspond à 3 mois à 100% de l'ancien forfait, 3 mois à 75%, 3 mois à 50% et 9 mois à 25%.

Si le salarié bénéficie d'un nouveau forfait heures supplémentaires équivalent alors que le biseau HS n'est pas terminé, la prime dégressive s'éteint.

Si le salarié bénéficie d'un forfait heures supplémentaires dans le cadre de son nouveau poste, ce forfait ne sera pas pris en compte pour calculer l'écart de rémunération (article 3.3.3 du présent accord).

Un décompte précisant le montant du biseau et les modalités de versement sera présenté au salarié préalablement à sa mobilité.

3.3.2 – Prime dégressive pour le personnel n'effectuant plus d'astreintes

Les salariés ayant effectué des astreintes durant au moins un an de manière continue bénéficient d'une prime dégressive basée sur la moyenne des astreintes des 12 derniers mois.

Cette prime correspond à 3 mois à 100% de la moyenne des 12 derniers mois, 3 mois à 75%, 3 mois à 50% et 9 mois à 25%.

Si le salarié effectue à nouveau des astreintes alors que le biseau astreinte n'est pas terminé, la prime dégressive s'éteint.

Si le salarié doit faire des astreintes dans le cadre de son nouveau poste, la prime d'astreinte ne sera pas prise en compte pour calculer l'écart de rémunération (article 3.3.3 du présent accord).

Un décompte précisant le montant du biseau et les modalités de versement sera présenté au salarié préalablement à sa mobilité.

3.3.3 – Prime dégressive en cas de changement durable de régime de travail

Il est entendu par changement durable, tout changement de régime de travail de plus de 3 mois. Pour toute période inférieure, la rémunération sera maintenue à 100%.

3.3.3.1 - Bénéficiaires :

Cette prime dégressive (biseau) s'applique dans le cas de mobilité interne durable

- D'un régime posté vers HN,
- D'un régime posté vers un autre régime posté,
- D'un régime HN vers HN.

Cette prime est versée à tous les salariés ayant travaillé pendant au moins un an dans le poste ou le régime de travail quitté.

3.3.3.2 - Principes :

Cette prime dégressive est versée lorsque les éléments de rémunération du régime d'accueil sont moins favorables que ceux du régime quitté, hors astreintes ou convention de forfait d'HS.

Un état des lieux comparatif sera fait entre le poste d'origine et le poste d'accueil, en comparant les éléments prévus à l'article 3.3.3.3 du présent accord.

L'écart résultant servira d'assiette de calcul au biseau.

Le biseau est calculé en fonction du barème de calcul qui figure en Annexe 1.

L'ancienneté retenue pour calcul du biseau correspond à l'ancienneté Orano Recyclage. Cette disposition s'applique sous réserve d'une ancienneté sur le poste ou le régime de travail quitté au moins égale à 4 ans. En deçà, c'est l'ancienneté sur le poste ou le régime de travail quitté qui est prise en compte.

3.3.3.3 Eléments pris en compte pour le calcul du biseau :

Les éléments pris en compte pour calculer l'écart de rémunération sont :

- le forfait prime de poste
- le forfait jour férié
- la prime de responsabilité
- le forfait inconvénients
- la prime de ripage
- la prise spécifique d'environnement de travail MELOX
- le forfait relève
- la prime paquetage protection physique MELOX
- la prime ESI.

3.3.3.4 Mobilité en cours de biseau

En cas de passage sur un nouveau poste en cours de biseau entraînant un nouvel écart de rémunération par rapport à la rémunération actuelle, un nouveau biseau sera calculé sur la base suivante :

- Calcul de l'écart entre la rémunération actuelle, biseau compris et la rémunération du futur poste
- Application du barème figurant en Annexe 1, avec prise en compte de l'ancienneté au même niveau que dans le biseau initial.

- Arrêt du biseau initial

En cas de mobilité sur un nouveau poste alors que le salarié mobile bénéficie déjà d'un biseau au titre d'une précédente mobilité, et si sa nouvelle rémunération est supérieure à sa rémunération actuelle biseau compris, ce dernier prend fin à la date de mobilité.

3.3.3.5 Information des salariés

Un décompte précisant la situation initiale, la situation future ainsi que les modalités de versement sera présenté au salarié préalablement à la mobilité.

3.3.3.6 Montant minimum et modalités de versement

Le biseau s'appliquera uniquement en cas de baisse de rémunération supérieure à 15 € bruts par mois. En dessous de ce montant, le salarié recevra, en un seul versement dans le mois qui suivra la mobilité, une somme proportionnelle au nombre d'années passées dans le poste précédent selon le barème figurant en annexe 1.

Si la baisse de rémunération est supérieure à 15€ bruts, le salarié pourra choisir entre 2 formules de versement : mensuellement en fonction du barème de l'annexe 1 ou en somme uniforme sur la durée. En l'absence de choix du salarié, le barème sera appliqué.

En cas de départ ou de suspension de contrat d'un salarié concerné par un biseau non terminé, le biseau sera arrêté à la date de la suspension de contrat ou du départ. Le montant non versé ne pourra pas donner lieu à compensation.

Accompagnement des détachements sur le projet Go Mox

Afin de tenir compte de l'implication des équipes, il est convenu du maintien des primes en cas de détachement temporaire sur le projet Go MOX pendant une durée maximum d'un an.

En cas de détachement au-delà d'un an, l'application du biseau mobilité sera mise en place.

Ce détachement sera formalisé au travers d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Les éléments pris en compte pour calculer le maintien de rémunération sont :

- le forfait prime de poste
- le forfait jour férié
- la prime de responsabilité
- le forfait inconvénients
- la prime de ripage
- la prise spécifique d'environnement de travail MELOX
- le forfait relève
- la prime paquetage protection physique MELOX
- la prime ESI
- le forfait heures supplémentaires.

Concernant le Compte Anticipation Fin de Carrière, il est convenu que les salariés détachés sur le projet Go Mox continuent de bénéficier des jours de socle de l'article 1.2.2.2 et des jours de congés de l'article 2.1 ou de l'article 2.3 le cas échéant de l'Accord CAFC du 6 mars 2012 pendant une durée maximum d'un an.

Article 3.4 – Gestion des heures supplémentaires et des forfaits heures

Gestion des heures supplémentaires :

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 5 relatif aux heures supplémentaires de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail du 8 janvier 2014 :

Ainsi, les parties conviennent d'appliquer l'article 4.2.5.2 du Dispositif conventionnel Orano Recyclage du 12 janvier 2021 :

« La contrepartie des heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent est effectuée, au choix du salarié, selon l'une des deux modalités suivantes :

- *Soit paiement à hauteur de 100% des heures supplémentaires effectuées y compris les majorations ;*
- *Soit paiement à hauteur de 50% des heures supplémentaires effectuées incluant les majorations correspondantes prévues au 4.2.5.1 ci-dessus et octroi d'un repos compensateur équivalent à hauteur des 50% restants, incluant également les majorations précitées, étant entendu que :*

- La prise du repos compensateur équivalent doit être réalisée au cours de l'année civile d'acquisition.

- En fin d'année civile, le solde de repos non pris sera, au choix du salarié, soit placé dans le Compte Epargne Temps (CET) ou dans le compte anticipation fin de carrière, soit payé ».

En l'absence de choix du salarié, les heures supplémentaires effectuées seront systématiquement payées sur la paie du mois n+1 suivant la période d'attachement.

Toutes les heures non récupérées au 31 décembre ou placées volontairement sur le CET, seront systématiquement payées sur la paie de février de l'année n+1.

Ces dispositions prendront effet au 31 décembre 2022. Les salariés bénéficiant d'un compteur historique supérieur à 100 heures pourront demander un échelonnement de paiement sur 3 exercices fiscaux. Ce paiement exceptionnel n'entre pas dans l'assiette de référence servant au calcul des indemnités de fin de carrière.

Forfaits Heures :

Les salariés bénéficiant d'un forfait Heures Supplémentaires ou Haute Maîtrise se verront offert la possibilité de récupérer leurs heures dans les mêmes conditions que les autres salariés selon les termes de l'article 4.2.5.2 du DiCo ORANO Recyclage, à partir de la 130^{ème} heure supplémentaire décomptée. Pour cela, ces dernières devront être préautorisées par la hiérarchie. Les heures supplémentaires non récupérées au 31 décembre de l'année n, seront payées en février de l'année n+1.

Les salariés bénéficiant d'un forfait HM verront ce dernier porté à 220 heures annuelles. Les heures entre 180 et 220 devront être récupérées. En cas de non récupération au 31/12, celles-ci pourront être épargnées dans le CET, sinon payées au mois de février de l'année n+1. Ce paiement exceptionnel n'entre pas dans l'assiette de référence servant au calcul des indemnités de fin de carrière.

Ces dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

RTT en heures :

Afin de faciliter la gestion du temps des salariés en HVA, ces derniers bénéficient de la possibilité de convertir un deuxième JRTT en heures. Pour ce faire, le salarié doit en informer le service de gestion des temps en amont de la date à laquelle il souhaite commencer à en bénéficier.

En cas d'utilisation partielle en heures, le salarié a la possibilité d'épargner ces heures dans le CET par demi-journée ou journée. A défaut, ces heures seront payées au mois de février de l'année n+1.

Gestion des heures de récupération dans le cadre d'une mission

L'accord sur les missions et déplacements du 12 janvier 2021 prévoit que les heures de compensation mission doivent être prises dans les 2 mois suivant leur acquisition. Afin de simplifier la mise en œuvre de cette disposition, il est convenu que les heures non utilisées au 31/12 ou non épargnées au 31 janvier de l'année n+1 seront automatiquement payées en février de l'année suivante.

Cette disposition sera effective à compter du 31 décembre 2022.

Gestion des heures de récupération d'astreinte

Les salariés peuvent choisir de remplacer la prime d'astreinte par une récupération équivalente en repos.

Il est convenu que ce solde de repos non utilisé au 31/12 ou non épargné au 31 janvier de l'année N+1 sera automatiquement payé en février de l'année suivante.

Cette disposition sera effective à compter du 31 décembre 2022.

ARTICLE 4 – GESTION DES COMPETENCES

La mise en œuvre du projet Relançons Melox ne peut entraîner de gel des mobilités au sein de l'établissement.

Il est cependant rappelé que si la mobilité peut constituer une opportunité d'évolution pour les salariés, elle est également un enjeu pour l'établissement en termes de compétences. Ainsi, afin de ménager la maîtrise technique et pratique des compétences, la mobilité ne s'exerce qu'à la condition d'un minimum de stabilité dans la tenue des postes.

Reconnaissance de la filière technique

Afin d'accompagner la montée en compétences vers des niveaux 4 Karto et de reconnaître les spécialistes, il est convenu de mettre en place une commission managériale de validation des acquis.

Cette commission a pour but de valoriser la filière technique et la montée en compétences au sein des équipes.

Dans le respect du cadre fixé par les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, la validation complète d'un niveau 4 Karto ou d'un niveau spécialiste suite à la commission managériale donne lieu à une augmentation individuelle.

Cette Augmentation prend effet le 1er jour du mois qui suit la validation complète du parcours.

Il est également convenu de poursuivre le déploiement des référents techniques dans les ateliers DX/EA.

Reconnaissance de la filière managériale

Afin de reconnaître l'engagement attendu des chefs de quart dans l'accompagnement de la relance de Melox (présence terrain, engagement, rigueur, ...) il est convenu de mettre en place une commission managériale afin de valider chaque promotion de Chef de quart.

Par ailleurs, il est convenu d'une majoration de 20 points de la Prime Environnement Spécifique Melox des Chefs de quart (EN, EP, EA, STP, LC, RPE et des coordinateurs MI).

Vivier de CDD et d'alternants

Afin de préserver les compétences acquises par les salariés présents en CDD ou en alternance, une priorité d'embauche sera accordée à ces salariés, dès lors que le poste n'a pas trouvé preneur en interne et que le salarié donne pleine satisfaction à ce poste. Une attention particulière sera

portée aux jeunes intégrées dans le cadre des prochaines campagnes d'alternance afin d'axer le recrutement de ces derniers dans les métiers en tension pour l'établissement.

Par ailleurs les parties conviennent de communiquer sur les moyens existants au sein du groupe afin d'accélérer nos recrutements en communiquant sur le système de cooptation.

Ecole des métiers

Dans le cadre de la mise en place de l'Ecole des métiers Melox, un parcours de formation est prévu pour les salariés identifiés en tant que formateurs au sein de l'Ecole.

Ainsi, ils se verront proposer un accompagnement pour la réalisation de la formation de formateur certifiante en co-financement avec leur CPF au titre de la Catégorie 2 de l'Accord groupe emploi compétences du 30 avril 2020, à savoir :

- Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques dans la limite du plafond de 3000 € tous les 6 ans, venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF
- Les frais de logistiques associés à la formation sont pris en charge par l'employeur (déplacement, repas, nuitées...) dans la limite des barèmes en vigueur au sein de Melox.

Cette formation sera réalisée sur le temps de travail du salarié.

ARTICLE 5 – RECONVERSION ET FINS DE CARRIERE

Départs en retraite

En fonction des contraintes et engagements du Groupe en matière d'emploi, des besoins spécifiques des secteurs et en concertation avec la DRH, la Direction s'engage à ouvrir sur OPUS les postes amenés à devenir vacants du fait de départ à la retraite prochaine des salariés, dès que le salarié a officiellement transmis sa décision de faire valoir ses droits à la retraite ou à préretraite.

Une communication est adressée chaque début d'année à l'ensemble des salariés amenés à fêter leur 56^e anniversaire au cours de l'année, les sensibilisant à l'importance de préparer leur départ en retraite, leur présentant les dispositifs en vigueur dans la société et leur proposant de prendre rendez-vous avec leur gestionnaire RH pour faire le point.

BPE

Pour mémoire, l'ordre de priorité de la réalisation des BPE au sein de l'établissement a été arrêté lors de la Commission Emploi Formation (CEF) du CSE. Pour rappel les critères retenus sont les suivants :

1/ Demande de mobilité : Les salariés qui, au cours de leur entretien de développement de l'année N-1, ont souhaité une mobilité.

2/ Ancienneté :

Les salariés qui ont au moins 6 ans d'ancienneté au 31 décembre de l'année considérée

Les salariés s'approchant de l'âge de la retraite (transfert de compétences)

3/ Evolution professionnelle : Les salariés qui n'ont pas bénéficié au cours des 6 dernières années, ni d'une augmentation individuelle, ni d'une évolution de leur classification

4/ Demande d'entretien RH : Les salariés qui ont fait part de leur souhait de rencontrer leur RRH pour un bilan professionnel enrichi que ce soit au cours de la campagne d'Entretiens annuels ou à tout autre moment de l'année

Dans le cadre du critère 2, les parties conviennent, à travers le présent accord, de proposer un BPE de manière prioritaire par rapport aux autres salariés de l'établissement aux salariés de 56 ans.

Cette disposition a notamment vocation à préparer le transfert de compétences et de savoirs lorsqu'il s'avère nécessaire.

Au-delà de cette modification, l'ordre de priorité établi avec la CEF pour la réalisation des BPE est inchangé.

CPF

❖ Mobilisation du CPF en fin de carrière

Une communication sur les modalités d'utilisation du CPF en fin de carrière sera faite à destination des salariés de plus de 56 ans.

Il est rappelé que les salariés peuvent mobiliser leur CPF dans le cadre de l'article 4.2.11 de l'Accord groupe emploi compétences du 30 avril 2020.

Ainsi, les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière qui souhaitent engager une démarche de formation en mobilisant avant leur départ en retraite leur CPF bénéficieront d'un co-financement de l'employeur à hauteur de 20 % de leur financement dans la limite de 1000 €, dès lors que les formations suivies s'inscriront dans une démarche de responsabilité sociale ou de solidarité (formation secouriste, langage des signes, illettrisme...) et d'acquisition de compétences nécessaires à leur mission dans une association reconnue d'utilité publique.

Cette formation sera réalisée hors temps de travail du salarié.

❖ Mobilisation du CPF dans le cadre d'un repositionnement

Afin d'accompagner les démarches de reconversion pour répondre aux besoins de reclassement lié à une contrainte physique/inaptitude du salarié, lorsqu'un salarié a besoin de se former pour se repositionner au sein de l'entreprise ou du groupe vers un poste ou métier différent, cette formation éligible au CPF sera proposée au titre de la Catégorie 2 de l'Accord groupe emploi compétences du 30 avril 2020, à savoir :

- Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques dans la limite du plafond de 3000 € tous les 6 ans, venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF
- Les frais de logistiques associés à la formation sont pris en charge par l'employeur (déplacement, repas, nuitées...) dans la limite des barèmes en vigueur au sein de Melox.

Cette formation sera réalisée sur le temps de travail du salarié.

ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} XX 2022.

ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tout effet.

A l'issue de sa période d'application, il cessera de s'appliquer sans pouvoir faire l'objet d'une reconduction tacite.

Néanmoins, les parties conviennent que certaines dispositions pourront être reprises dans un nouvel accord. Elles conviennent donc dès à présent de se réunir au plus tard dans les 6 mois avant la date d'expiration du présent accord si ces dispositions n'étaient pas, par ailleurs, reprises avant cette date dans un autre accord.

ARTICLE 8 - 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.

ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD

Durant sa période d'application, les dispositions du présent accord pourront être exceptionnellement révisées par les parties selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du Travail. La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par écrit.

ARTICLE 10 - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

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

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, 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 Chusclan, le XX 2022, en 6 exemplaires

Pour Orano Recyclage MELOX, M. Arnaud CAPDEPON, Directeur d'Etablissement

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT,

Pour FO,

ANNEXE 1

Ancienneté	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Année 1 mois 1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 2	75%	80%	80%	80%	80%	90%	90%	90%	90%	100%
Année 1 mois 3	50%	55%	55%	55%	55%	60%	65%	70%	75%	80%
Année 1 mois 4 à 12	11%	16%	21,50%	27%	32,50%	38%	43,50%	49%	54,50%	58%
Année 2	0%	11%	14%	17%	20%	23%	26%	29%	32%	35%
Année 3	0%	0%	10%	12%	14%	16%	18%	20%	22%	24%
Année 4	0%	0%	0%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%

Ancienneté	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 et +
Année 1 mois 1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 3	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 4 à 12	63%	68%	73%	78%	83%	90%	95%	100%	100%	100%
Année 2	39%	43%	47%	51%	55%	59%	63%	67%	71%	75%
Année 3	26%	28%	30%	32%	34%	36%	38%	40%	45%	50%
Année 4	17%	18%	19%	20%	21%	22%	23%	24%	25%	25%