

**Avenant n°3  
à l'accord relatif à l'accompagnement de l'évolution de l'organisation de l'exploitation  
de l'établissement de La Hague  
Projet Convergence**

**Entre les soussignées**

L'établissement Orano Recyclage la Hague représenté par sa Directrice, Madame Stéphanie Gaiffe,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement

- CFDT *Berbigne Anthony*
- CFE-CGC *DESCHATELON Philippe*
- FO *Benoît Rieu*
- SUD *Aurand Sébastien*

D'autre part,

**Ensemble désignées « les Parties »,**

*po scv*  
*DP*  
*AN 1*  
*BA*  
*n*

## **SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1. REVISION DE L'ARTICLE 3.1 DE L'ACCORD DU 26 JUILLET 2023 .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 : REVISION DE L'ARTICLE 4.1 DE L'ACCORD DU 26 JUILLET 2023 ET DE L'ARTICLE 1.1 DE L'AVENANT DU 28 FEVRIER 2025.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3 : REVISION DE L'ARTICLE 4.4 DE L'ACCORD DU 26 JUILLET 2023.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4 : REVISION DES ARTICLES 2.2.1 ET 2.3.1 DE L'ACCORD DU 26 JUILLET 2023 .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5 : DISPOSITIONS NON REVISEES .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>6</b>
Article 6.1 : Entrée en vigueur et durée du présent avenant .....	6
Article 6.2 : Clause de rendez-vous .....	6
Article 6.3 : Révision et dénonciation.....	6
Article 6.4 : Publicité et dépôt .....	6

P05av

A.R<sup>2</sup> DP  
BR R

## Préambule

La Direction a initié en 2023 un projet sur le long terme dénommé « Convergence » dont l'ambition était notamment de repenser le schéma industriel en mutualisant certains ateliers d'exploitation avec un objectif de finalisation à horizon 2026/2027. La réussite et la conduite à bonne fin de ce projet nécessitaient une plus grande polyvalence des équipes concernées et par conséquent, une montée en compétences progressive de ces dernières au cours d'une phase dite « transitoire », préalable à la mutualisation des Pôles.

Les modalités de la mise en œuvre de la phase 2 de ce projet, portant sur l'évolution de l'organisation d'exploitation du site de La Hague et de l'accompagnement social y afférent ont été formalisés dans un accord en date du 26 juillet 2023, lui-même modifié par deux avenants en date respectivement des 28 février et 26 juin 2025.

Depuis le lancement du projet, les instances représentatives du personnel ont été consultées et régulièrement tenues informées de son déploiement et de ses avancées, en particulier, lors de réunions extraordinaires du Comité social et économique (« CSE »).

Le suivi de la mise en œuvre du projet, au travers de ses différents enjeux (modification de l'organisation de l'exploitation, mutualisation et évolution des postes de travail) a conduit à considérer qu'il convenait de d'adapter les échéances et prolonger l'accompagnement social initialement envisagées.

Ces inflexions ont été présentées et partagées avec les représentants du personnel lors de deux réunions extraordinaires du CSE qui se sont tenues les 24 septembre et 17 octobre 2025.

Ainsi, en déclinaison de ce diagnostic partagé et de ses conséquences, les parties ont convenu de réviser les articles 2.2.1, 2.3.1, 3.1, 4.1 et 4.4 de l'accord initial du projet Convergence ainsi que l'article 1.1 de l'avenant du 28 février 2025 comme suit :

P.50A  
DP  
AFI  
BR 3

### Article 1. Révision de l'article 3.1 de l'accord du 26 juillet 2023

L'article 3.1 de l'accord du 26 juillet 2023 prévoit que les Managers d'équipe, les Superviseurs ainsi que les Référents équipe bénéficient d'une prime de responsabilité. En outre, l'évolution vers un poste de Managers d'équipe ou de Superviseurs peut être valorisée par une augmentation individuelle en reconnaissance de la prise de responsabilité associée.

Le présent article étend l'éligibilité à une augmentation individuelle lors de la nomination à un de poste de Référent équipe qui représente une prise de responsabilité.

Le tableau récapitulatif de l'article 3.1 de l'accord du 26 juillet 2023 est donc modifié comme suit :

Fonction	Prime de responsabilité	Relève	Prime(s) Polyvalence et/ou expertise	Eligible à une AI dans le cadre des prises de responsabilité
<b>Manager d'équipe</b>	Majoration du montant de la prime mensuelle brute de responsabilité de Manager d'équipe 5x8 de 100%, soit 202,01 €	Forfait relève + points transport	/	Oui
<b>Superviseur</b>	Majoration du montant de la prime mensuelle brute de responsabilité de Manager d'équipe 5x8 de 50%, soit 151,51 €	Forfait relève + points transport	/	Oui
<b>Référent équipe</b>	Attribution de la prime mensuelle brute de responsabilité de Manager d'équipe, soit 101 €	Pose de relève + transport dans l'outil gestion des temps lors du remplacement du superviseur	Non éligible à la prime polyvalence/expertise. Intégration d'une partie de la prime dans la limite de 120€/mois dans le salaire de base à l'occasion de la prise de poste.	Oui
<b>Opérateur</b>		Relève terrain : Pose de relève + transport dans l'outil gestion des temps. Basé sur le nombre mini exploitation terrain pour les ateliers UP2-800 (R1, R2, R4, URP, R7) avec possibilité sur consignes de faire évoluer à la hausse ou à la baisse (contrainte production, APE...).	Oui	

A.17<sup>4</sup> DP  
BR RL

**Article 2 : Révision de l'article 4.1 de l'accord du 26 juillet 2023 et de l'article 1.1 de l'avenant du 28 février 2025**

Afin d'encourager et de récompenser l'effort collectif de montée en compétences au cours de la phase transitoire, précédant les mutualisations des Pôles d'exploitation, (U/Pu/Vitrif/CD), l'accord initial du 26 juillet 2023 a institué le versement d'une prime versée semestriellement aux salariés concerné en fonction des résultats collectifs d'un montant maximum brut de 2.500 € pour toute la période transitoire.

L'avenant n°1 de l'accord précité du 28 février 2025 a prolongé la période d'éligibilité à une prime collective, fixée à un montant brut semestriel de 500€ pour les trois pôles d'exploitation U / Pu / Vitrif sur le second semestre 2025.

Actant du constat de la nécessaire prolongation de la phase transitoire permettant la poursuite de la montée en compétences des salariés concernés, les parties au présent accord conviennent de proroger le dispositif de versement d'une prime collective, sous les mêmes conditions, sur un semestre supplémentaire (1<sup>er</sup> semestre 2026) et ce, à hauteur d'un montant brut semestriel de 500 € au bénéfice des quatre pôles d'exploitation.

La liste des pôles éligibles et de durée de la prolongation est résumé comme suit :

Pôles	Prorogation de la période d'éligibilité à une prime collective	Montant brut individuel de la prime semestrielle en cas d'atteinte de 100% des objectifs collectifs
Pôle U (R2/T2/T3)	1 <sup>er</sup> semestre 2026	500 euros
Pôle Vitrif (R7/T7)	1 <sup>er</sup> semestre 2026	500 euros
Pôle Pu (R4/T4/URP)	1 <sup>er</sup> semestre 2026	500 euros
Pôle CD (R1/T1)	1 <sup>er</sup> semestre 2026	500 euros

Le mode de calcul conditionnant l'éligibilité à la prime semestrielle est dimensionné suivant un nombre de points KARTO nets à atteindre pour chaque Pôle mutualisé au 30 juin 2026.

Les autres critères définis à l'article 4.1. pour l'obtention de la prime restent inchangés.

Pour les Pôles déjà mutualisés ou pour ceux dont la mutualisation interviendrait au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2026, seuls les salariés occupant un poste d'opérateur seront éligibles à la prime collective. Lors de la mutualisation d'un pôle éligible, les Managers d'équipe postée, les Superviseurs et les Référents équipe du pôle concerné bénéficieront individuellement du versement de la prime collective, calculée au prorata du temps passé dans l'ancienne organisation. En tout état de cause, ils demeurent éligibles au versement d'une prime de responsabilité conformément à l'article 1 ci-dessus.

POW

A.R<sup>5</sup> DP  
BA A

### **Article 3 : Révision de l'article 4.4 de l'accord du 26 juillet 2023**

Au terme de cet article, la Direction s'était engagée à recourir à des contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité afin de compenser l'augmentation d'activité découlant des plans de développement et de montée en compétences des équipes.

Dans ce contexte, les salariés recrutés à ce titre bénéficieront d'un entretien annuel d'évaluation et d'un entretien de développement avec l'objectif de partager un bilan des compétences acquises et donner de la visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein du Groupe Orano.

### **Article 4 : Révision des articles 2.2.1 et 2.3.1 de l'accord du 26 juillet 2023**

Les parties au présent accord ont convenu de neutraliser, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, pour les calculs de la prime de polyvalence et d'expertise, le poste 6 du Labo Pole Flux : AE Recup Pu de l'annexe 1 de l'accord initial, et ce de manière temporaire dans l'attente de la remise en bon fonctionnement de l'installation.

Lors de la réactivation de l'AE Recup Pu, la Direction s'engage à maintenir les niveaux de primes polyvalence/expertises pendant une durée d'un an afin que les salariés éligibles aux dispositifs puissent se former à ce poste.

### **Article 5 : Dispositions non révisées**

Les autres dispositions de l'accord initial et de ses avenants demeurent inchangées.

### **Article 6 : Dispositions finales**

#### **Article 6.1 : Entrée en vigueur et durée du présent avenir**

L'avenant prend effet à compter de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6.2 : Clause de rendez-vous**

Le présent avenir pourra faire l'objet d'un suivi dans les mêmes conditions que l'accord initial auquel il se rapporte et dont il fait partie intégrante.

#### **Article 6.3 : Révision et dénonciation**

Le présent avenir pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord initial auquel il se rapporte et dont il fait partie intégrante.

#### **Article 6.4 : Publicité et dépôt**

Le présent avenir est notifié par courrier électronique contre récépissé à chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

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

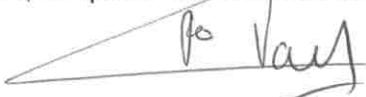
Un exemplaire original est remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

P05W  
AN 6 DR  
BR AL

Enfin, le présent avenant est rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version anonymisée. Il est porté à la connaissance des salariés et publié à cette fin sur l'intranet de l'établissement.

Fait à la Hague, en 6 exemplaires originaux, le 5 décembre 2025

Pour Orano Recyclage La Hague, Stéphanie Gaiffe, en qualité de Directrice de l'Établissement,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Orano Recyclage La Hague,

Organisations syndicales représentatives	Nom du représentant	Signature
CFDT	Berlayne Anthony	
CFE-CGC	DESCHATEAUX Philippe	
FO	Benoit Rieu	
Sud	Arnaud LEPINTEZ	

Po suw

AN 7 pp  
BR n

## ANNEXES

**Organisation des autorisations d'exercer des Pôles mutualisés à titre indicatif à la date de signature du présent avenant.**

### **POLE U :**

<i>Poste 01</i>	<i>T2 2250/3110 EXT/3120</i>
<i>Poste 02</i>	<i>T2 3110 Reex/3130/3140</i>
<i>Poste 03</i>	<i>R2 3110/3120/3130</i>
<i>Poste 04</i>	<i>T3 3410/3450/3420/3430/3460/3710/3440</i>
<i>Poste 05</i>	<i>R2 4620/3140/4510/4520</i>
<i>Poste 06</i>	<i>T2 4120/4110/3001</i>
<i>Poste 07</i>	<i>R2 4120/4110/SPF4-5-6</i>
<i>Poste 08</i>	<i>T3 4001/8501/441/9981 Utilités/4001UIV /7730</i>
<i>Poste 09</i>	<i>T2 3008/4121/utilités/3005</i>
<i>Poste 10</i>	<i>T3 4240/7008/4008/4005/4620</i>
<i>Poste 11</i>	<i>R2 3001/CNRS/Utilités/3005/3009</i>
<i>Poste 12</i>	<i>R2 4130/4140/3008</i>
<i>Poste 13</i>	<i>T2 4130/4140/6210/6211/6260/4510/4520</i>
<i>Poste 14</i>	<i>UCD Chimie</i>
<i>Poste 15</i>	<i>Terrain Pole U</i>

### **POLE CD**

<i>Poste 01</i>	<i>Pont basculeur Uox R1B/T1A</i>
<i>Poste 02</i>	<i>Cisaille R1B</i>
<i>Poste 03</i>	<i>Cisaille T1A</i>

*Po=sw*

*An 8 DP  
BR n*



<i>Poste 04</i>	<i>Disso R1B</i>
<i>Poste 05</i>	<i>Disso T1A</i>
<i>Poste 06</i>	<i>Clarification / Bilan R1B</i>
<i>Poste 07</i>	<i>Clarification T1A / Réactifs</i>
<i>Poste 08</i>	<i>Partie Basse R1B/T1A</i>
<i>Poste 09</i>	<i>2220 / 2240 / 2260 / 2230B Chimie RTR</i>
<i>Poste 10</i>	<i>2130 / 2140 / 2160 / 2220B - Meca RTR</i>
<i>Poste 11</i>	<i>Terrain Pole CD</i>

#### **POLE Pu :**

<i>Poste 01</i>	<i>Chimie et Supervision URP 2221 B / 2222 B Supervision</i>
<i>Poste 02</i>	<i>Purification T4 : 3210 / 3240 / 3250 / 3220 / 5001</i>
<i>Poste 03</i>	<i>Conversion T4 : 5120 / 5410 / 5411 / 5210</i>
<i>Poste 04</i>	<i>Conditionnement T4 : 5220 / EM / Stockage (Remplissage Boites-Mise en étuis et entreposage)</i>
<i>Poste 05</i>	<i>Expédition BSI / BST1 + retrait et réarrangement</i>
<i>Poste 06</i>	<i>URP 2222 B</i>
<i>Poste 07</i>	<i>Chimie R4 : 3210 / 4240</i>
<i>Poste 08</i>	<i>Conversion R4 : 5120 / 5410 / 5001 U4</i>
<i>Poste 09</i>	<i>Condition R4 BST1 : 5250/ 5260 /5270 BST1 + extension (réarrangement et retrait BST1) / 5210-5230</i>
<i>Poste 10</i>	<i>Transport URP</i>
<i>Poste 11</i>	<i>Terrain Pole Pu</i>
<i>Poste 12</i>	<i>Surveillance en SDC</i>

#### **POLE V :**

<i>Poste 1</i>	<i>Transbordeurs R7/T7/EEVLH</i>
<i>Poste 2</i>	<i>Coulée RS CNC2 + TAO T7</i>
<i>Poste 3</i>	<i>Coulée RS CNC2 + TAO R7</i>
<i>Poste 4</i>	<i>Communs R7/T7 - Evapo R7</i>

*POL*

*AN 9 DP*  
*BR A*



orano

<i>Poste 5</i>	<i>Chaines A, C R7</i>
<i>Poste 6</i>	<i>Creuset froid R7</i>
<i>Poste 7</i>	<i>Chaines A, B, C T7</i>
<i>Poste 8A</i>	<i>Terrain R7</i>
<i>Poste 8B</i>	<i>Terrain T7</i>

Po SW

AN<sup>10</sup> D  
BR K