

**Accord relatif à l'attractivité, l'emploi et les compétences  
de l'Établissement Orano Recyclage La Hague**

**Entre les soussignés :**

**L'Établissement Orano Recyclage La Hague**, inscrit au RCS sous le numéro 817 439 599 00033, situé, Site de La Hague, route départementale, 901, 50440 LA HAGUE, représenté par Madame Stéphanie Gaiffe, agissant en sa qualité de Directrice,

Ci-après désigné « l'Établissement »

**D'une part**

**ET :**

**Les Organisations syndicales représentatives de l'Établissement :**

- Le Syndicat CFDT représenté par son délégué syndical
- Le Syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical
- Le Syndicat FO représenté par son délégué syndical
- Le Syndicat SUD représenté par son délégué syndical

**D'autre part**

**Ensemble désignés « les Parties »,**

PSW  
A17  
BR DP  
NC

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Titre I. L'embauche et l'intégration des nouveaux arrivants : un site attractif</b>	<b>2</b>
1. <i>La politique de recrutement</i>	2
1.1 Priorité à la mobilité interne	2
1.2 La procédure de recrutement	3
1.3 Les méthodes de recrutement	3
1.4 Actions en faveur de la découverte de l'industrie et de ses métiers	4
2. <i>Le parcours d'intégration</i>	5
2.1 L'accueil des nouveaux arrivants	5
2.2 L'intégration des nouveaux arrivants	5
3. <i>Les mesures en faveur de l'alternance</i>	6
3.1 L'accueil des alternants	6
3.2 L'accompagnement de la formation	7
3.3 L'articulation entre les temps de formation théorique et pratique pour les alternants en régime posté	7
3.3.1 Transition entre les jours en centre de formation et les jours en entreprise	7
3.3.2 Jours fériés ou formation coïncidant avec un jour de repos de l'équipe postée	8
3.3.3 Les congés « horaires postés » (dit aussi « continus/semi continus »)	8
3.4 Prime de fidélité à l'issue du contrat d'alternance	8
<b>Titre II. Accompagner les Évolutions et les parcours professionnels : un site apprenant</b>	<b>9</b>
4. <i>Le développement des compétences</i>	9
4.1 Le plan de développement des compétences	9
4.2 La cartographie et le pilotage des compétences (Karto)	10
4.3 Le compagnonnage	11
4.4 L'École des Métiers	11
5. <i>Les perspectives d'évolution professionnelle et les parcours de formation</i>	12
5.1 Les « radars » des postes de travail	12
5.2 La conception de parcours de formation « sur mesure »	12
5.2.1 Les parcours de formation sur-mesure actuels	12
5.2.2 Le parcours spécifique des bureaux travaux	13
5.3 La reconnaissance de l'exercice d'un mandat au cours de l'activité professionnelle	14
6. <i>La mobilité interne</i>	15
6.1 Les entretiens professionnels : le bilan professionnel enrichi (BPE)	15
6.2 La compensation financière des mobilités internes	16
6.2.1 Règles communes aux différents biseaux	16
6.2.2 Mobilité interne impliquant la suppression d'un forfait heures supplémentaires (hors PSM) ou de primes forfaitaires d'astreinte	17
6.2.3 Mobilité interne impactant l'une des primes forfaitaires visées au présent article	18
a. Mobilité d'un salarié du régime posté 5x8 vers un autre régime de travail	20
b. Mobilité d'un poste en 5x8 vers un autre poste en 5x8 ouvrant droit à une prime équivalente	20
c. Mobilité d'un poste en 5x8 vers un poste en 5x8 non éligible à une prime équivalente	21
6.3 Changement d'équipe en cours d'année pour les salariés postés	21
6.4 Remplacement des salariés absents	21
<b>Titre III. Favoriser l'attractivité du site de La Hague</b>	<b>22</b>
7. <i>Fractionnement des jours de JRTT en heures</i>	22
8. <i>Positionnement de la journée HN dans le cycle 5*8</i>	22
9. <i>Temps partiel dans le cadre d'un congé parental pour les salariés en régimes 5x8 et 3x8</i>	23
10. <i>Chèque emploi service universel (CESU) au bénéfice des salariés parents</i>	23

Posw  
AN  
BR DP  
1/5

11.	<i>Favoriser le vivre ensemble et le bien-être au travail</i>	24
<b>Titre IV. Dispositions finales</b>		<b>24</b>
12.	<i>Durée et date d'entrée en vigueur</i>	24
13.	<i>Commission de suivi</i>	24
14.	<i>Révision de l'accord</i>	24
15.	<i>Clause de substitution</i>	25
16.	<i>Notification, dépôt et publicité</i>	25

Ph SW

AN  
BR DP  
DS

---

**PRÉAMBULE : CONTEXTE, OBJECTIFS, ET PORTÉE DE L'ACCORD**

---

L'avenir du site de La Hague du groupe Orano s'inscrit dans un contexte renouvelé, marqué par la mise en œuvre de projets structurants tels que le programme Pérennité & Résilience, l'Aval du Futur, le programme immobilier associé qui viennent s'ajouter aux programmes opérationnels actuels.

Ces projets vont transformer durablement le paysage industriel de l'Établissement et structurer sa trajectoire pour les années à venir.

Dans ce contexte, l'attractivité du site de la Hague, qui s'apprécie au regard de son secteur d'activité, de ses métiers industriels, de son territoire d'implantation et des caractéristiques qui lui sont propres, constitue un enjeu majeur.

Ces évolutions rendent indispensable un renforcement de la marque employeur, afin d'attirer et de fidéliser des talents issus d'horizons variés, tout en consolidant l'engagement des équipes en place. Elles requièrent également un investissement reconnu dans la formation et un accompagnement structuré de l'ensemble des salariés, garantissant ainsi la continuité, la transmission et la sécurisation des compétences essentielles au fonctionnement de l'Établissement.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir une politique commune et structurée de gestion de l'emploi, de développement des compétences et de construction des parcours professionnels, applicable à l'ensemble de l'Établissement, quels que soient les métiers ou les statuts. Il vise aussi à déployer un environnement de travail qui soit garant de la reconnaissance de l'engagement des équipes et du respect des équilibres de vie.

Par ailleurs, il a été fait le constat que plusieurs accords, conclus à différentes périodes, pouvaient nuire à la lisibilité et la transparence des règles applicables et appelaient une harmonisation permettant un déploiement cohérent et actualisé de ces règles au service du projet d'entreprise.

Ainsi, le présent accord se substitue à l'accord à durée déterminée sur la gestion des postes, arrivant à échéance le 31 décembre 2025, ainsi qu'aux accords à durée indéterminée « LH GPEC et mobilité interne » en date du 19 avril 2013 et celui relatif au « Développement de l'attractivité de l'emploi » en date du 29 novembre 2019, tout en préservant les dispositifs jugés pertinents.

Il vient compléter, sans s'y substituer, les accords de Groupe, afin d'enrichir le socle contractuel et de prendre en considération les spécificités du site de La Hague.

BSW  
AN JP  
BR DS



## **TITRE I. L'EMBAUCHE ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS : UN SITE ATTRACTIF**

---

### **1. La politique de recrutement**

#### **1.1 Priorité à la mobilité interne**

La politique de recrutement a pour objet d'assurer la disponibilité des compétences nécessaires au bon fonctionnement du site en tenant compte du modèle industriel unique de l'Établissement Orano Recyclage de La Hague, de la spécificité de ses activités et des compétences associées, ainsi que de sa localisation géographique et du marché local de l'emploi.

Cette politique vise à répondre aux impératifs de continuité d'exploitation, de maintien du niveau d'expertise du site, de la pérennisation et du développement de ses savoir-faire, en s'associant de nouvelles compétences ou en anticipant autant que possible les départs, notamment par le biais du recouvrement.

En conséquence, le pourvoi des postes vacants s'effectue, par principe, en priorité par la mobilité interne. Les candidatures internes bénéficient ainsi d'une priorité d'examen lors du pourvoi des postes vacants, sous réserve de satisfaire aux exigences de compétences (savoir-faire et savoir-être) liées à l'emploi concerné, en ce compris la prise en compte d'une nécessaire période d'adaptation s'agissant de la technicité de certains postes de travail. Cette recherche interne préalable constitue une étape obligatoire de tout processus de recrutement.

Ainsi, au titre de la mobilité interne, sont priorisées les candidatures des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée rattachés au site de La Hague, celles de la société Orano Recyclage ou encore du groupe Orano.

Le recours au recrutement externe ne peut être envisagé qu'à l'issue d'un délai d'un mois et en l'absence de ressources internes disponibles dans les délais compatibles avec les nécessités de fonctionnement du site ou au regard de la rareté de l'expertise recherchée sur le marché de l'emploi.

Parmi les recrutements externes, l'Établissement s'engage à capitaliser sur les candidatures issues de ses viviers composés des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage (contrats d'apprentissage et de professionnalisation/CQP). L'Établissement s'attache à réaliser, chaque année, au moins 30 % de ses recrutements parmi cette population formée au sein de l'Établissement, en vue de consolider l'investissement consenti dans la formation et le développement des compétences.

Au regard des projets en cours et à venir du site, et de la montée en expertise qu'ils impliquent, l'Établissement infléchit progressivement sa politique générale de recrutement vers des profils disposant d'un niveau de qualification équivalent ou

supérieur à un Bac +2, pour accompagner l'évolution de ses activités. Cette orientation ne met pas en cause les principes énoncés ci-dessus.

## 1.2 La procédure de recrutement

Afin d'attirer les candidatures externes, ainsi que de garantir le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et lutter également contre les biais inconscients, les processus de recrutement sont régis par les principes qui suivent :

- les offres d'emploi sont systématiquement publiées sur le site du Groupe et adoptent une terminologie neutre et non discriminante ;
- les critères de sélection reposent sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par le ou la candidat(e) et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'Établissement ;
- les salariés en charge du recrutement et les managers de proximité, associés au recrutement, sont sensibilisés aux méthodes de recrutement, ainsi qu'à la non-discrimination, au moyen de formations en ligne dédiées et/ou lors des parcours de formation managériaux<sup>1</sup>.

La Direction s'engage à poursuivre et à généraliser ces actions de sensibilisation aux techniques de recrutement qui contribuent à la qualité du recrutement et à un engagement durable des nouveaux arrivants.

Afin de soutenir la mobilité interne, et inciter les candidatures en provenance d'autres régions de France, l'Établissement valorise également les accompagnements financiers prévus en faveur de la mobilité géographique actuellement en vigueur au niveau du Groupe.

## 1.3 Les méthodes de recrutement

Pour surmonter les difficultés liées aux métiers en tension et attirer des compétences et des talents, l'Établissement actionne plusieurs leviers dont la diversification de ses sources et modes de recrutement (i) et son réseau d'ambassadeurs métier (ii).

(i) Ainsi, l'Établissement adapte notamment ses méthodes de recrutement ce qui lui permet d'accroître sa visibilité notamment auprès des jeunes générations :

- en diffusant ses offres d'emploi sur des canaux diversifiés (réseaux sociaux, presse locale, partenariats avec des Établissements scolaires et universitaires tels que les IUT, lycées techniques et écoles spécialisées),
- par la mise en place de campagnes de cooptation et d'actions de promotion directe,
- et par participation à des forums et événements dédiés au recrutement.

<sup>1</sup> Par exemple : « Managers : Comment recruter sans discriminer ? » ; « Comment conduire un entretien de recrutement ? » « Candidats 2025 : comment les attirer ? »

(ii) Les ambassadeurs métiers jouent également un rôle essentiel en tant que représentant de l'Établissement à l'extérieur du site (participations à des forums, job-dating, conférences, interventions dans les Établissements d'enseignement, visites de site ou instances locales). Leur mission consiste notamment à :

- présenter les métiers, les activités et les savoir-faire du site ;
- partager leur expérience professionnelle et témoigner de leur parcours ;
- promouvoir l'image et les valeurs du groupe auprès du public et des partenaires locaux ; encourager les vocations et susciter l'intérêt pour les filières techniques et industrielles.

Devenir ambassadeur métier repose sur le principe du volontariat, la démarche donnant lieu à une validation par le manager direct du salarié concerné.

Afin de garantir la qualité et la cohérence des interventions réalisées dans le cadre du réseau, les ambassadeurs bénéficient d'actions de formation, qui portent notamment sur la maîtrise de la communication externe, la présentation des métiers et la sensibilisation aux techniques de recrutement.

Les interventions à l'extérieur (écoles, universités, centres de formation ou forums), préalablement validées par le manager et la direction des ressources humaines ouvrent droit à une autorisation d'absence rémunérée. Elles sont déclarées « en mission » dans l'outil de gestion des temps (actuellement « Opale »).

#### **1.4 Actions en faveur de la découverte de l'industrie et de ses métiers**

Dans le cadre de sa politique d'attractivité et en vue de renforcer la visibilité du site, la Direction mène, en partenariat avec les acteurs du bassin d'emploi, les Établissements d'enseignement et les filières d'orientation professionnelle, des actions destinées à faire connaître et à valoriser ses métiers, ses savoir-faire, ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle sur le site.

La Direction s'engage à poursuivre et renforcer les partenariats établis avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et la/les Région(s), en vue :

- d'attirer et d'orienter les jeunes vers la filière technique et industrielle ;
- de favoriser l'information des personnels enseignants, des acteurs de l'orientation sur les opportunités offertes par l'industrie.

Partant du constat que les orientations professionnelles se dessinent dès le collège et se précisent au cours du cursus d'enseignement, l'Établissement reçoit des classes de troisième - en partenariat avec les autres principaux acteurs industriels locaux - pour leur stage d'observation en milieu professionnel, ainsi que des élèves de seconde, en y associant les professeurs et les parents afin d'acculturer ces populations aux métiers de l'industrie et d'éveiller l'intérêt pour cette filière.



## 2. Le parcours d'intégration

Le développement de l'attractivité constitue un enjeu majeur pour que l'Établissement dispose de ressources humaines à même de lui permettre de poursuivre son programme industriel ambitieux, actuel et futur. À cet égard, La Direction souhaite renforcer et développer la qualité de la politique d'accueil et d'intégration de ses salariés, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs existants au niveau du Groupe.

### 2.1 L'accueil des nouveaux arrivants

Afin de favoriser l'intégration et la fidélisation des nouveaux salariés, l'Établissement met en œuvre un parcours d'accueil qui vise à faciliter la prise de poste et l'appropriation rapide de l'environnement et du site, notamment en considération de son étendue géographique et de ses nombreuses installations.

Ainsi, ce parcours se déroule actuellement en deux temps :

- En amont de la prise de poste : transmission d'informations pratiques à la compréhension du futur environnement professionnel du salarié par un processus de pré-intégration, dit « on-boarding » ;
- Lors de la prise de poste sont organisés :
  - un accueil personnalisé du salarié,
  - la remise des badges, équipements de sécurité et documents administratifs requis, et l'accès aux outils informatiques ;
  - un temps d'échange collectif intégrant une présentation de l'Établissement,
  - une visite des installations,
  - la réalisation des formations obligatoires en matière de sécurité, de radioprotection et de qualité.

### 2.2 L'intégration des nouveaux arrivants

L'intégration d'un nouvel arrivant au sein d'une équipe constitue une responsabilité partagée entre la Direction, les Ressources Humaines et le collectif de travail. À ce titre, la Direction garantit à chaque nouvel arrivant un parcours d'intégration, comprenant :

- un suivi rapproché par le manager direct et par les Ressources Humaines pendant les six premiers mois,
- un accès dans un délai raisonnable aux formations techniques et transverses conditionnant l'exercice de ses fonctions,
- un bilan de la période d'essai : cet échange avec le manager direct vise à évaluer la qualité de l'intégration du salarié et à recueillir le « rapport d'étonnement » de ce dernier. Il s'agit d'un moment privilégié pour identifier les points forts observés et les éventuelles pistes d'amélioration envisagées.

5 BSW  
AN  
BR DP  
DS



### 3. Les mesures en faveur de l'alternance

Les contrats d'alternance permettent aux personnes concernées d'acquérir une expertise et contribuent à leur insertion durable dans l'emploi. Pour l'Etablissement, l'alternance est une occasion de former les apprenants à ses métiers spécifiques et de constituer ainsi un vivier essentiel au soutien de ses recrutements futurs.

À ce titre, l'Etablissement s'engage à maintenir - a minima - un objectif cible annuel d'accueil d'alternants de 5 % de son effectif total. La Direction s'attachera à ce que les différents métiers du site accueillent des alternants, y compris les métiers accueillants, à date, peu ou pas d'alternant, comme les bureaux travaux.

L'Etablissement de la Hague réaffirme sa volonté de prioriser le recrutement de ces publics accueillis et formés via l'alternance dans leur métier, à chaque fois que cela est possible, en prenant en compte notamment, l'évaluation de l'alternant, les compétences acquises et son souhait d'intégration. Dans un tel cas, il sera proposé en priorité au salarié en alternance un contrat à durée indéterminée, le recours au contrat à durée déterminée demeurant l'exception.

En cas de succession sans interruption entre un contrat d'alternance et un contrat à durée indéterminée l'ancienneté du salarié est reprise à compter de la date de début de son contrat d'alternance, et le salarié conserve le bénéfice des droits à congés payés qu'il a acquis au titre de son précédent contrat.

#### 3.1 L'accueil des alternants

En complément du parcours d'accueil défini à l'article 2. du présent accord, l'Etablissement met en place un dispositif spécifique d'accompagnement destiné aux salariés en alternance.

Ce dispositif s'appuie sur la constitution d'une communauté d'alternants, animée au travers de différents événements organisés au niveau du site ou du Groupe (rencontres, actions de cohésion, moments de convivialité, « afterworks » inter-entreprises, etc.).

Ces initiatives ont pour objet de :

- favoriser la création de lien entre les alternants ;
- faciliter la constitution d'un réseau professionnel ;
- renforcer le sentiment d'appartenance et l'attractivité du site.

L'Etablissement s'engage à pérenniser ces actions, dans des formats pouvant évoluer, afin de favoriser leur fidélisation au sein du groupe Orano et de valoriser leur période de formation.

### 3.2 L'accompagnement de la formation

L'alternance associe travail et formation pratique en entreprise à des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Établissement d'enseignement.

Afin de garantir la qualité de la formation sur le lieu de travail, l'alternant est obligatoirement suivi par un tuteur bénéficiaire au minimum de deux années d'expérience professionnelle (hors période d'alternance) et d'une formation spécifique (commune à l'alternance et au compagnonnage).

La mission de tuteur d'alternant, qui repose sur le volontariat, doit être prise en compte dans l'adaptation de la charge de travail. Cette dimension du poste de travail du salarié est donc l'un des points qui doit être abordé lors de son entretien annuel de performance. La rémunération des tuteurs alternants fera l'objet d'une revue systématique dans le cadre des révisions salariales.

Au cours du semestre précédant le terme du contrat d'alternance, le tuteur désigné réalise un bilan d'alternance destiné à apprécier les compétences professionnelles et savoir-être acquis par le salarié en alternance. Ce bilan donne lieu à un échange structuré portant notamment sur les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle. Le tuteur recueille à cette occasion les observations de ses collègues ayant contribué à la montée en compétences de l'alternant afin de garantir une évaluation complète et objective.

L'alternant peut, s'il le souhaite, solliciter un entretien complémentaire avec la fonction Ressources Humaines, afin d'aborder les opportunités d'emploi envisageables.

En tout état de cause, ce bilan contribue à identifier les profils à potentiel et à alimenter le vivier des alternants consolidé au niveau du groupe, qui peut être mobilisé pour de futures opportunités d'emploi.

### 3.3 L'articulation entre les temps de formation théorique et pratique pour les alternants en régime posté

#### 3.3.1 Transition entre les jours en centre de formation et les jours en entreprise

Quel que soit le type de contrat, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'organisation du temps de travail en régime posté est obligatoirement adaptée, lors de la transition entre les périodes de formation académiques et les jours en entreprise, afin de garantir le respect du repos hebdomadaire et quotidien.

Ainsi, et à titre d'exemples :

- Alternant en poste de nuit le samedi précédant la reprise des cours en centre de formation le lundi : une inversion de poste est opérée vers un poste d'après-midi le samedi et une récupération temps de repos (journée dite « RTR » ci-après) est programmée le dimanche ;



- Alternant en centre de formation jusqu'au vendredi ou samedi fin d'après-midi : la reprise de la formation en entreprise ne peut intervenir respectivement avant le dimanche après-midi ou le lundi matin suivant la fin de la formation (pose d'une journée RTR le samedi dans le 1er cas, le dimanche dans le second cas).

### 3.3.2 Jours fériés ou formation coïncidant avec un jour de repos de l'équipe postée

Lorsque le jour de formation en entreprise coïncide avec un jour férié légal ou conventionnel, le salarié en alternance bénéficie du choix entre le paiement de la journée en heures supplémentaires ou la pose d'un jour RTR.

Lorsque le jour en centre de formation coïncide avec un jour de repos de l'équipe postée, le principe est la récupération de cette journée au moyen d'une inversion de poste. A défaut d'inversion de poste, cette journée de formation ouvre droit au paiement d'heures supplémentaires à hauteur de la durée théorique de la formation, ou bien à une récupération équivalente en temps.

### 3.3.3 Les congés « horaires postés » (dit aussi « continus/semi continus »)

Les salariés en contrat d'alternance, quel que soit le type de contrat, travaillant en régime posté bénéficient au même titre que les salariés en régime posté de l'intégralité de ces congés dans les conditions prévues à l'article 4.1.5 de l'Accord Orano Recyclage relatif au temps de travail et aux congés du 12 janvier 2021.

## 3.4 Prime de fidélité à l'issue du contrat d'alternance

L'article 154 de la convention collective nationale de la Métallurgie prévoit le versement d'une prime de fidélité au salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, recruté en CDD ou CDI immédiatement après sa période de formation.

Au sein de l'Etablissement, cette mesure est étendue aux salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage recrutés en contrat de travail à durée indéterminée sans interruption à l'issue de leur période formation. Il est rappelé ici que l'objectif poursuivi est de proposer un contrat à durée indéterminée à la suite d'un contrat d'apprentissage et de limiter le recours au contrat à durée déterminée.

Les modalités de la prime de fidélisation, telles que prévues par la CCN de la Métallurgie, sont les suivantes :

- Son montant est égal à 5 % de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation/apprentissage ;
- Elle est versée à l'issue du 12ème mois d'exécution du nouveau CDD (ou « des nouveaux » en cas de succession de CDD) ou CDI.
- Elle est exclue de l'assiette de calcul du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat.



Afin de limiter l'impact des délais administratifs ou autre considération qui reporteraient la date effective d'embauche, à l'initiative de l'Etablissement, les parties conviennent de maintenir le bénéfice de cette prime lorsque le début du CDD ou du CDI suivant la période de formation est reporté dans un délai maximal de 30 jours calendaires.

## **TITRE II. ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN SITE APPRENANT**

---

La formation professionnelle, le développement des compétences et la structuration de parcours professionnels constituent des objectifs prioritaires de l'établissement. Ils visent à instaurer une organisation apprenante, fondée sur, la maîtrise des savoir-faire, la valorisation de l'expérience des salariés, la transmission des savoir-faire et une compréhension partagée des métiers.

À cette fin, l'Etablissement met en œuvre un ensemble de dispositifs complémentaires destinés à accompagner chaque salarié dans l'acquisition, l'entretien et la progression de ses compétences tout au long de son parcours professionnel et lui offrir des perspectives d'évolution professionnelle.

### **4. Le développement des compétences**

#### **4.1 Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est le levier principal de développement des salariés à court et moyen terme. L'objectif que se fixe l'Etablissement est de proposer une offre de formation plus lisible, plus agile et adaptée aux besoins opérationnels.

À cette fin, l'entreprise s'attache à structurer son offre par familles de métiers afin de mieux répondre aux exigences de ses activités (exemples : maintenance, l'ingénierie sûreté ou encore les achats). Si les actions de formation en présentiel constituent la modalité de référence, la Direction des ressources humaines s'engage à développer des modules de formation en accès libre pour offrir l'opportunité de développer ses compétences à son rythme et encourager une culture d'apprentissage continu.

À compter de 2026, pour l'exercice 2027, à l'issue d'une phase transitoire, le recueil des besoins en formation sera réalisé de septembre à octobre, de manière à optimiser la collecte des besoins et la mise en œuvre du plan de développement des compétences sur une année civile complète.

Ces initiatives s'ajoutent aux démarches déjà en place, tels que les ateliers de co-développement.

9 BSW  
A17  
BR DS  
AS

## 4.2 La cartographie et le pilotage des compétences (Karto)

L'Établissement s'est doté d'un outil interne de pilotage des compétences destiné à évaluer et suivre les niveaux de compétences des différents secteurs de l'usine<sup>2</sup>. Cet outil repose sur un référentiel de compétences propre à chaque secteur d'activité avec notamment pour l'exploitation l'obtention d'autorisations d'exercer (AE), lesquelles constituent le référentiel de mesure des compétences, de la polyvalence et du degré d'expertise.

Quatre niveaux de compétences sont reconnus et analysés, pour chaque poste concerné, sur la base de critères objectifs :

- Niveau 1 : Découverte de l'unité ou du poste de travail ;
- Niveau 2 : Autonomie en situation normale sur le poste de travail (niveau autorisation d'exercer) ;
- Niveau 3 : Maîtrise confirmée du poste de travail ;
- Niveau 4 : Expertise avérée.

L'accès à l'outil et les droits associés sont définis comme suit :

- Le Chef d'Installation ou Responsable de secteur :
  - Dispose d'une vision consolidée des compétences au sein de l'atelier ;
  - Peut fixer, modifier ou actualiser les objectifs et plans d'actions individuels des salariés concernés.
- Le Manager d'équipe :
  - Dispose d'une vision complète des compétences de son équipe ;
  - Peut fixer, modifier ou actualiser les objectifs et plans d'actions de ses collaborateurs
  - Dispose d'un accès consultatif aux compétences des autres équipes de l'atelier, sans droit de modification.
- L'Opérateur de conduite ou Technicien :
  - Dispose d'un accès à sa fiche individuelle de compétences, incluant son niveau actuel, ses objectifs et les éléments renseignés par son manager.

Cet outil constitue un support essentiel de pilotage opérationnel et de professionnalisation, et s'inscrit dans la politique de développement, de maintien et de valorisation des compétences de l'Établissement.

<sup>2</sup> À date : tous les ateliers de l'exploitation, la maintenance, (UOCE/UOTR/Transverse), la radioprotection (UOCE/UOTR/DAFC), PSM, DMRE (l'expertise, ISE, déchets etc.)

### 4.3 Le compagnonnage

Ce dispositif de formation au poste de travail vise à permettre à un salarié nouvellement affecté à un poste ou à une activité d'acquérir, sous l'encadrement d'un salarié expérimenté, les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice autonome des tâches afférentes à la fonction concernée. La durée du compagnonnage varie en fonction de la complexité des activités exercées et du niveau de formation ou d'expérience initiale du salarié accompagné. Ce compagnonnage peut se concrétiser par l'obtention d'une « autorisation d'exercer » (AE) délivrée par le manager une fois un certain niveau d'autonomie atteint.

Un livret de compagnonnage est établi pour l'ensemble des métiers nécessitant l'obtention d'une autorisation d'exercer. Ce livret, régulièrement actualisé afin de rester conforme aux standards en vigueur, constitue la feuille de route du tuteur. Il est son support de référence pour organiser les étapes du parcours de formation et en partager le contenu avec le salarié accompagné.

Le compagnonnage est une mission reconnue au sein du site au titre de sa contribution à la transmission des savoirs et à la performance collective.

À ce titre, cette mission est valorisée lors de l'entretien de performance annuel. En outre, les salariés exerçant le rôle de compagnon bénéficient d'une formation spécifique à la posture de tuteur et aux techniques de transmission des savoir-faire, organisée par l'Établissement.

### 4.4 L'École des Métiers

L'École des Métiers, structure interne historique de l'établissement, constitue un outil central du dispositif de formation professionnelle de l'Établissement. Elle concourt au maintien des compétences et à la transmission des savoir-faire nécessaires aux activités du site.

Elle assure à ce titre une double mission :

- Assurer la réalisation de formations techniques pratiques, de même que les opérations spécifiques du site, dans un environnement reproduisant les conditions opérationnelles tout en étant exempt de contraintes radiologiques ;
- Optimiser les moyens pédagogiques pour la formation ou exploités à d'autres fins comme les essais techniques, le développement de nouveaux outils, la création de liens transverses entre équipes opérationnelles et formateurs etc.

La Direction s'engage, sur les prochaines années, à moderniser et à redynamiser l'École des Métiers, qui joue un rôle essentiel au soutien de la formation professionnelle et constitue une vitrine du savoir-faire du site auprès notamment d'acteurs institutionnels, territoriaux, académiques et industriels.



## 5. Les perspectives d'évolution professionnelle et les parcours de formation

### 5.1 Les « radars » des postes de travail

En complément de la démarche entreprise par le Groupe à l'échelle des métiers, l'Établissement souhaite construire des « radars » au niveau du poste de travail, cet outil permettant de représenter de manière structurée les perspectives d'évolution professionnelle associées à un poste de travail.

Ces radars ont pour finalité :

- de visualiser les mobilités réalisées ou envisageables au sein de l'Établissement, à court ou moyen terme ;
- d'identifier les passerelles possibles au sein d'un même métier ou entre différents métiers ;
- de favoriser la construction de parcours de carrière, en appui aux entretiens professionnels et aux démarches de mobilité interne.

Il est précisé ici que les parcours proposés ne sont que des illustrations et ne prétendent pas à l'exhaustivité. Par ailleurs, toute mobilité demeure fonction des opportunités des vacances de postes et de l'adéquation du profil du candidat avec les compétences attendues.

Après une première expérimentation sur les postes de RDAT/consignataire, l'Établissement s'engage à poursuivre le déploiement progressif de cet outil, sur des postes clés ou critiques, dans une logique d'accompagnement durable des parcours professionnels et de valorisation des compétences internes.

Ces radars feront l'objet d'une présentation en Commission Emploi Formation.

### 5.2 La conception de parcours de formation « sur mesure »

#### 5.2.1 Les parcours de formation sur-mesure actuels

La spécialisation des métiers du site de la Hague, conjuguée à un marché de l'emploi concurrentiel et en fortes tensions sur certaines compétences critiques, ainsi que la volonté affirmée de renforcer une culture d'entreprise commune ont conduit l'Établissement à développer des parcours de formation internes ou coconstruits avec des partenaires en formation reconnus tels que l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (« UIMM ») ou la Chambre de commerce et d'industrie (« CCI »).

Ces parcours sur-mesure poursuivent l'objectif de :

- garantir l'acquisition et le maintien de compétences techniques et/ou transverses en stricte adéquation avec les besoins opérationnels du site, dans un contexte où l'attractivité des talents constitue un enjeu majeur ;

- offrir aux salariés une reconnaissance formalisée de leurs qualifications, gage de valorisation professionnelle et de sécurisation de leur parcours au sein de l'Établissement ;
- lorsque cela est possible, d'assurer la valorisation externe de ces certifications, notamment par leur inscription dans des dispositifs nationaux de reconnaissance des compétences (tels que les blocs de compétences, titres ou certifications enregistrés au RNCP).

À la date de signature du présent accord, l'Établissement a mis en place et/ou coconstruit les parcours suivants :

- Cursus managériaux : Parcours « Managers de proximité niveau 1 » et un parcours certifiant « Managers de proximité niveau 2 » coconstruit avec l'UIMM ;
- Un parcours certifiant au bénéfice des formateurs internes coconstruit avec la CCI ;
- un BTS « Pilotage des procédés – spécialisation nucléaire » avec l'antenne locale de l'UIMM.

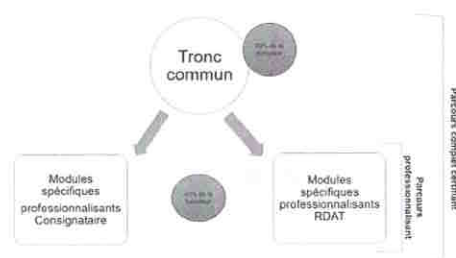
La Direction s'engage à poursuivre cette politique de formation dès lors qu'un besoin critique sera identifié parmi ses métiers et veillera à ce que la conception de ces parcours s'effectue en lien avec les sachants métiers (salariés expérimentés) afin de garantir leur pertinence opérationnelle et leur reconnaissance durable.

Ces dispositifs s'inscrivent dans la politique globale de professionnalisation et de sécurisation des parcours portée par l'Établissement.

### 5.2.2 Le parcours spécifique des bureaux travaux

Dans la même optique, et à défaut d'offres externes de formation répondant aux besoins du site, la Direction a initié la construction commune avec l'UIMM territoriale, centre de formation, d'un parcours certifiant de « Chargé de travaux en milieu nucléaire ». Le parcours envisagé, d'une durée d'environ 30 jours, a pour objectif d'accompagner la montée en compétences des salariés affectés dans le métier des bureaux travaux, et occupant les fonctions de Responsable des autorisations de travail (RDAT) et/ou consignataires.

Ce parcours, pour lequel il est envisagé, à date, un tronc commun et des modules spécifiques (selon le schéma ci-dessous), a vocation à bénéficier, fonction des expériences de chacun, aux salariés actuellement en poste, aux salariés nouvellement recrutés, ou en mobilité vers un poste de RDAT et/ou de consignataires.



La certification professionnelle peut être obtenue par capitalisation des blocs de compétences, comprenant l'obtention du tronc commun ainsi que des modules spécifiques.

L'objectif poursuivi est ici en lien avec les enjeux de demain de l'Etablissement en termes de recrutement et d'accompagnement de l'évolution professionnelle des équipes internes.

Ce parcours de professionnalisation sera accompagné de la façon suivante (hors budget d'augmentation individuelle NAO) :

- L'année de leur certification ou de l'obtention de l'un des modules spécifiques (ou des RDAT et/ou consignataires actuellement en poste) : une réévaluation minimale de leur salaire de base d'un montant mensuel brut de 60 euros ;
- En cas d'obtention de la certification : une prime exceptionnelle d'un montant brut de 1.000 euros.

À titre dérogatoire, afin de tenir compte des délais nécessaires à la mise en œuvre progressive des parcours de professionnalisation, les salariés actuellement en poste à la date du présent accord et titulaires d'un CDI confirmé, bénéficieront d'une révision de leur salaire de base dès l'obtention de leur certification ou des modules professionnalisants, de manière rétroactive, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2026, selon les modalités prévues au présent article. Il est ici rappelé que le parcours certifiant est optionnel pour ces salariés, à la différence des modules spécifiques professionnalisants.

### **5.3 La reconnaissance de l'exercice d'un mandat au cours de l'activité professionnelle**

Les parties au présent accord réaffirment l'importance de l'engagement des salariés dans l'exercice d'un mandat, électif et/ou désignatif au sein du collectif de travail, quelle qu'en soit la durée, et reconnaissent que l'exercice de celui-ci développe des compétences et des responsabilités. À cette fin, la Direction souhaite faciliter l'accès à la formation visant à renforcer les compétences associées à cette activité.

La valorisation des parcours des salariés titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif est actuellement régie par les dispositions du Titre IV de l'accord Groupe du 19 septembre 2022 relatif au développement du dialogue social et la valorisation de l'engagement syndical.

En complément, et comme y invitent les dispositions de l'accord Groupe, la Direction propose d'élargir aux délégués syndicaux d'établissement la faculté de suivre, au cours d'un cycle électoral, une formation qualitative au choix parmi celles proposées pour les représentants au niveau central portant sur l'une des thématiques suivantes : finances pour les non financiers, négociation raisonnée, sensibilisation à l'environnement, ou compréhension de la stratégie du groupe Orano.



Chaque organisation syndicale représentative peut, à son choix, désigner parmi ses délégués syndicaux d'établissement ou élus titulaires au Comité social et économique, 5 représentants du personnel qui seront invités à suivre l'une de ces actions de formation sur la durée du mandat. Ce dispositif sera mis en place à partir de 2027.

## 6. La mobilité interne

Les parties au présent accord réaffirment que la mobilité interne représente un enjeu pour servir le développement professionnel des salariés et renforcer l'attractivité de l'Etablissement.

Pour tenir compte de la durée d'acquisition des compétences, de la stabilité du fonctionnement du collectif de travail, et garantir la transmission des savoir-faire, tout en favorisant les souhaits d'évolution professionnelle, il est souhaitable d'assurer un minimum de stabilité dans le poste d'origine, notamment pour les métiers industriels et de production.

Lorsqu'un salarié exprime formellement son souhait de mobilité, et que cette dernière n'est pas envisageable à court terme pour les raisons susvisées, la Direction des ressources humaines s'engage à lui communiquer un délai prévisionnel de faisabilité de cette mobilité. Cette information vise à donner au salarié de la visibilité sur la poursuite de son parcours professionnel au sein de l'établissement.

En vue de valider un projet de mobilité, il peut être proposé au salarié volontaire d'effectuer une ou plusieurs journées d'immersion sur le poste d'accueil, au travers d'un « Vis ma vie ». Ce dispositif permet au salarié d'effectuer une immersion professionnelle et de découvrir concrètement le poste cible, en vue de conforter son appétence pour la mobilité envisagée.

### 6.1 Les entretiens professionnels : le bilan professionnel enrichi (BPE)

La direction se fixe l'objectif d'atteindre, sur le site, un taux de réalisation de 100% des entretiens annuels de performance et de développement, étant ici rappelé que les salariés titulaires d'un CDD de plus de 12 mois bénéficient d'un entretien annuel de performance.

Par ailleurs, en déclinaison des dispositions actuellement en vigueur au niveau du Groupe, la Direction souhaite définir localement les critères priorisant l'accès pour les salariés à bilan professionnel enrichi. Il est rappelé ici que le BPE est un échange approfondi entre le salarié et la fonction ressources humaines dont l'objet est de faire le bilan des compétences développées par le salarié et d'étudier ses perspectives de développement professionnel au sein du Groupe.

Ainsi, les bilans professionnels enrichis seront organisés, à la demande du salarié, selon l'ordre de priorité suivant :

- Recherche de mobilité (à l'initiative du salarié, à la suite d'une évolution de l'organisation ou de restrictions médicales) ;
- Demande d'un entretien RH d'un salarié âgé de plus de 56 ans ;
- Demande d'un entretien RH à défaut d'avoir été bénéficiaire d'une augmentation individuelle depuis plus de 6 ans.

## 6.2 La compensation financière des mobilités internes

Afin de faciliter la mobilité professionnelle de tous, l'Etablissement met en place un dispositif de « biseau » destiné à compenser, de manière dégressive, les écarts de rémunération entre deux postes de travail pouvant résulter d'une mobilité interne.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels en garantissant que la mobilité interne, levier essentiel de développement des compétences, ne constitue pas un frein pour les salariés concernés. Il se substitue au biseau prévu par le Dispositif Conventionnel Orano Recyclage (DICO) du 12 janvier 2021 et par l'Accord GPEC du 19 avril 2013 ne peut se cumuler avec d'autres modalités de même nature.

### 6.2.1 Règles communes aux différents biseaux

Le dispositif vise à compenser des écarts de rémunération à la suite d'une mobilité interne s'il en résulte une perte financière pour le salarié au titre des primes qu'il perçoit selon les modalités et conditions définies aux articles 6.2.2 et 6.2.3 ci-après.

Ce dernier doit justifier d'un an d'ancienneté sur son poste d'origine pour être éligible au biseau.

Lorsque le différentiel de niveau de salaire entre deux postes de travail est inférieur à un montant mensuel brut de 15 euros, la compensation salariale est payée en un seul versement le mois qui suit la prise effective du nouveau poste.

Lorsque le différentiel de salaire entre les deux postes de travail est supérieur à un montant mensuel brut de 15 euros, le salarié a le choix entre un versement mensuel dégressif selon le barème applicable ou un versement d'un montant uniforme sur toute la durée du biseau. Par défaut, il est fait application du barème.

En tout état de cause, le biseau venant compenser un écart de rémunération s'interrompt :

- à l'expiration de la période de versement prévue par le barème applicable ;
- en cas de mobilité interne à un poste de travail dont la rémunération mensuelle brute totale est supérieure à la rémunération mensuelle brute précédente ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ou de mobilité en dehors de l'établissement.

PSW  
AM  
BR  
DP  
DS



Préalablement à la mobilité, les salariés éligibles à un biseau sont destinataires d'un document qui précise :

- La rémunération de référence avant mobilité ;
- La rémunération prévisionnelle après mobilité ;
- Le montant, les conditions et la durée du biseau.

Ce document est cosigné par la Direction des ressources humaines et le salarié, formalisant ainsi l'accord des parties.

En cas de détachement temporaire, le salarié n'est pas éligible au biseau dans la mesure où il conserve l'intégralité de sa rémunération habituelle, y compris l'ensemble de ses primes et/ou forfaits. Dans une telle situation, un avenant, actant de l'accord des parties sur les modalités et conditions du détachement temporaire, est formalisé avec le salarié.

#### 6.2.2 Mobilité interne impliquant la suppression d'un forfait heures supplémentaires (hors PSM) ou de primes forfaitaires d'astreinte

Les conditions d'éligibilité au dispositif sont les suivantes :

- avoir perçu, pendant une durée continue d'un an, un forfait heures supplémentaires et/ou des primes forfaitaires d'astreinte ;
- la mobilité implique la suppression de l'un et/ou l'autre de ces éléments de rémunération.

Dans une telle situation, le salarié bénéficie d'un biseau (prime dégressive) compensant la perte financière et dont les modalités de calcul et de versement sont établies comme suit :

Période de versement (durée maximale de 18 mois)	Montant de la prime dégressive (ancien forfait ou moyenne des primes astreintes)
Mois 1 à 3	100 %
Mois 4 à 6	75 %
Mois 7 à 9	50 %
Mois 10 à 18	25 %

La prime dégressive est calculée sur la moyenne des primes d'astreintes ou forfait heures supplémentaires perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant la prise effective de son nouveau poste de travail.

Le biseau s'interrompt dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un nouveau forfait heures supplémentaires équivalent et/ou d'astreintes, avant la fin de la période de dégressivité.

17 Posw  
AN  
BR DB  
AS



### 6.2.3 Mobilité interne impactant l'une des primes forfaitaires visées au présent article

La prime dégressive s'applique en cas de mobilité interne, soit, au sens du présent accord :

- Lors d'un passage d'un régime posté vers un horaire normal (« HN ») ;
- Lors d'un passage d'un régime posté vers un autre régime posté
- Lors d'un passage d'un régime HN vers un régime HN.

Le calcul de la prime dégressive s'effectue en comparant, entre le poste d'origine et le poste d'accueil, les éléments de rémunération, à date, listés dans le tableau ci-dessous qui fixe également les conditions pour être éligible à un biseau.

	Eléments de rémunération pris en compte	Conditions d'éligibilité
<b>Primes en régime posté</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forfait de poste</li> <li>- Forfait jour férié</li> <li>- Prime de responsabilité</li> <li>- Forfait de relève</li> <li>- Forfait inconvénients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir occupé le poste d'origine pendant une durée continue d'un an</li> </ul>
<b>Primes spécifiques PSM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forfait chef de brigade</li> <li>- Forfait chef de groupe</li> <li>- Forfait inconvénients</li> <li>- Forfait animalerie</li> <li>- Prime travail dangereux</li> <li>- Le forfait heures supplémentaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir occupé le poste d'origine pendant une durée continue d'un an</li> </ul>

La comparaison des rémunérations entre le poste d'origine et le poste d'accueil s'effectue hors primes d'astreinte et forfait heures supplémentaires.

Posw  
ADT  
BR DP  
DS

Dans une telle situation, le salarié bénéficie d'un biseau (prime dégressive) compensant la perte financière dont les modalités de calcul et de versement sont établies comme suit :

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%

Pour le calcul du biseau, l'ancienneté est celle acquise au sein d'Orano Recyclage (ou, le cas échéant, l'ancienneté acquise au sein d'Areva NC S.A.) sous réserve d'une ancienneté sur le poste d'origine au moins égale à 4 ans. En deçà de 4 ans, l'ancienneté prise en compte est celle acquise sur le poste d'origine sauf si la mobilité résulte d'une suppression de poste.

En cas de mobilité vers un poste impliquant une nouvelle baisse de rémunération (écart entre la rémunération actuelle, biseau compris et la rémunération du futur poste) les règles suivantes ont vocation à s'appliquer :

- Application du barème avec l'ancienneté du biseau initial ;
- Arrêt du biseau initial.

#### 6.2.4 – Mise en place d'un biseau relatif aux primes de polyvalence, expertise, compétence et polycompétence

##### a. Mobilité d'un salarié du régime posté 5x8 vers un autre régime de travail

Ce dispositif vise à reconnaître l'engagement des salariés et à accompagner les évolutions professionnelles en cas de passage d'un régime posté 5x8 vers un autre régime de travail.

Sont éligibles à l'application du biseau les salariés remplissant simultanément les critères suivants :

- Les salariés ayant exercé au moins quinze (15) années continues en régime posté 5x8 au sein de l'Établissement ;
- La mobilité doit intervenir avant l'âge de cinquante (50) ans du salarié ;
- Le biseau est déclenché lorsque la mobilité ou l'évolution du poste entraîne la suppression, la diminution ou le remplacement d'une prime de Polyvalence, Expertise, Compétences et/ou Polycompétence conformément aux dispositions mentionnées à l'article 6.2.3 du présent accord.

##### b. Mobilité d'un poste en 5x8 vers un autre poste en 5x8 ouvrant droit à une prime équivalente

En cas de mobilité interne d'un salarié déjà affecté en 5x8 vers un autre atelier en 5x8 ouvrant droit à une des primes mentionnées au présent article, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Le biseau est déclenché immédiatement, sans attendre la condition des quinze (15) ans ;
- Le versement est assuré jusqu'à ce que la ou les nouvelles primes de polyvalence, expertise, compétences et polycompétence du poste d'accueil se substituent effectivement au montant compensé ;
- La durée du dispositif est limitée à 18 mois maximum, conformément au régime applicable aux mobilités mentionné à l'article 6.2.2 .

Le biseau cesse automatiquement lorsque la nouvelle prime liée au poste atteint un niveau égal ou supérieur au montant compensé ou au terme de la prime dégressive.



- c. Mobilité d'un poste en 5x8 vers un poste en 5x8 non éligible à une prime équivalente

En cas de mobilité vers un poste en 5x8 non éligible à une prime de polyvalence, expertise, compétences ou polycompétence (exemples : postes de Superviseur ou de Référent équipe selon les ateliers), les dispositions suivantes s'appliquent :

Le salarié bénéficie de l'intégration des primes dans son salaire de base dans les conditions prévues par les accords Convergence, Maintenance et Radioprotection.

### 6.3 Changement d'équipe en cours d'année pour les salariés postés

En cas de modification de l'organisation du travail à la suite d'une mobilité interne d'un salarié précédemment en régime « posté », les règles suivantes sont appliquées :

- anticipation du changement de poste avec un délai de prévenance de 15 jours afin de concilier l'équilibre vie professionnelle et vie privée ;
- pose d'une récupération de temps de repos (« RTR ») la veille du changement de poste afin de respecter le repos journalier et hebdomadaire.

Le délai de prévenance visé ci-dessus peut être réduit :

- en cas d'accord formel entre le salarié et son manager ;
- ou en cas de nécessité de service (sûreté, continuité de l'activité).

En cas d'affectation temporaire auprès d'un autre régime de temps de travail, les salariés doivent être informés le plus en amont possible, et, en tout état de cause, au plus tard lors du cycle précédent.

### 6.4 Remplacement des salariés absents

En fonction des postes et des contraintes du secteur, la Direction s'engage à anticiper et à évaluer les situations d'absence prolongée pouvant entraîner un sous-effectif ou pénaliser le collectif de travail. Lorsque tel est le cas, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la continuité de l'activité.

Seront notamment étudiées les situations suivantes :

- Les absences cumulées supérieures à un mois, qu'elles soient prévues ou imprévues, pour lesquelles le manager et l'équipe RH étudient en concertation des solutions de remplacement afin de palier au mieux la vacance du poste ;
- Les remplacements des salariés titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif dont le temps consacré à l'exercice de leur mandat équivaut à un temps plein de

leur activité professionnelle, au besoin par le recrutement d'un salarié à durée déterminée ;

- Les remplacements des salariés en congé parental d'éducation à temps plein, en congé maternité, congé d'adoption ou congé paternité d'une durée continue d'au moins 30 jours, ainsi que les salariées enceintes qui sont exemptées de travail en zone ou de poste de nuit.

### **TITRE III. FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DU SITE DE LA HAGUE**

Différents accords prévoient des mesures et dispositifs en soutien de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Par le présent accord, et dans un souci de lisibilité, les parties au présent accord souhaitent lister ces mesures, et en revaloriser certaines.

#### **7. Fractionnement des jours de JRTT en heures**

Le tableau ci-dessous rappelle les possibilités de fractionnement des journées de RTT, étant ici précisé qu'une JRTT est valorisée à hauteur de 8 heures.

Salariés éligibles	Nombre de JRTT fractionnables en heures
2*8, 3*8, 5*8 et 9*8	3 JRTT
HN	2 JRTT

Les salariés éligibles au fractionnement en heures de JRTT dont l'enfant est en situation de handicap disposent, sur présentation des justificatifs correspondants, de la possibilité de fractionner un JRTT supplémentaire au titre des autorisations d'absence prévues à l'article 4.4.4.2 du Dispositif conventionnel Orano Recyclage, dans les conditions prévues dans ce même article.

#### **8. Positionnement de la journée HN dans le cycle 5\*8**

Les salariés en service continu 5\*8 doivent effectuer un poste en horaire normal dit « journée HN » pour chaque cycle de travail.

Afin d'assurer une règle identique pour tous et de laisser au management la possibilité de l'utiliser ponctuellement, cette journée HN est positionnée un jeudi de chaque cycle selon le planning correspondant fourni à titre informatif en Annexe 2.

Les parties au présent accord conviennent que les salariés en service continu 5\*8 peuvent modifier le positionnement de leur journée en horaire normal (HN).

Les salariés restent également libres de poser un congé, un JRTT ou de demander une inversion de poste de matin.

Cependant, en cas de réunions ou séminaires d'équipe, formations, rendez-vous médicaux ou tout autre événement collectif ou individuel à l'initiative du manager, les salariés sont informés au moins 15 jours à l'avance et les inversions de poste et poses de congés ou JRTT peuvent donner lieu à des refus en cas de demande.

#### **9. Temps partiel dans le cadre d'un congé parental pour les salariés en régimes 5x8 et 3x8**

Les salariés qui travaillent en régime posté en 5X8 et 3x8 peuvent solliciter un congé parental d'éducation à temps partiel à hauteur d'un 90% ou d'un 80% de leur temps de travail.

Afin de concilier l'équilibre de la vie familiale et les contraintes opérationnelles, le congé parental à temps partiel en 5x8 s'organise dans le cadre d'un planning prédéfini, au choix du salarié, parmi ceux joints en annexe du présent accord.

À titre dérogatoire, et sous réserve de l'accord du salarié, le manager peut adapter les plannings prédéfinis, tout en veillant à préserver une équité avec les autres salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne la part des postes de nuit, des journées, des dimanches et samedis travaillés. Les mêmes règles s'appliquent au cas où plusieurs salariés optent pour un congé parental à temps partiel au sein d'une même équipe.

Le salarié peut opter entre deux incitations financières, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 4.3.5.2 du Dispositif Conventionnel (DICO) du 12 janvier 2021, soit :

- passage à 90% ou 80% avec maintien des cotisations retraite (de base et complémentaires) patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein ; l'exercice de l'option est en conséquence conditionné à l'engagement pris par le salarié, formalisé par un avenant à son contrat de travail, à s'acquitter de la part salariale des cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à taux plein.
- percevoir une prime mensuelle, calculée selon les modalités de l'article précité, à l'exclusion de la prise en compte du complément de salaire posté qui a été intégré au salaire de base.

#### **10. Chèque emploi service universel (CESU) au bénéfice des salariés parents**

Le comité social et économique (« CSE ») octroie le bénéfice de chèque CESU aux salariés du site dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. Au soutien de la parentalité et de l'équilibre vie familiale et professionnelle, la Direction s'engage à abonder la dotation CESU du CSE à hauteur d'un montant annuel de 300 euros au profit des salariés parents d'un enfant âgé de moins de 3 ans.

L'abondement ainsi prévu est versé pour chaque enfant âgé de moins de trois ans. Lorsque les deux parents sont salariés de l'Etablissement la dotation est octroyée une

AN  
BR  
DP  
NC



seule fois, au titre du ou des enfant(s) âgés de moins de 3 ans, à la charge effective et permanente du parent.

#### **11. Favoriser le vivre ensemble et le bien-être au travail**

Afin d'améliorer la cohésion au sein des équipes, chaque manager dispose, à date, d'un budget « convivialité » annuel équivalent à 30 euros par salarié de son équipe. Ce budget permet notamment d'organiser un moment de convivialité en dehors de l'Établissement et des heures habituelles de travail.

L'Établissement s'engage par ailleurs à poursuivre la mise en place d'animations régulières sur le site en faveur de la promotion de la santé et du bien-être au travail. Ces initiatives contribuent à améliorer la qualité de vie au travail et à encourager les bonnes pratiques visant à instaurer un équilibre vie privée/vie professionnelle.

### **TITRE IV. DISPOSITIONS FINALES**

---

#### **12. Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

#### **13. Commission de suivi**

Sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel, les Parties conviennent, afin de veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord, de réunir une commission de suivi.

La commission de suivi est constituée de 3 membres par organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et de représentants de la Direction. Une réunion de bilan du présent accord est organisée dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

La commission de suivi se réunira par la suite une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord et envisager, le cas échéant, les modifications qui pourront y être apportées.

#### **14. Révision de l'accord**

À la demande de l'une des organisations syndicales représentatives ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

## 15. Clause de substitution

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions issues d'accords, d'engagements unilatéraux, d'usages ou de pratiques existantes de même nature ou portant sur le même sujet au niveau de la société Orano Recyclage ou de l'Etablissement de La Hague.

En cas de contradiction entre des dispositions existantes et celles du présent accord, ces dernières prévaudront exclusivement.

## 16. Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

Conformément à la législation en vigueur, une version électronique du présent accord fera l'objet d'un dépôt, à la diligence de l'Etablissement, sur la plateforme « TélAccords » du Ministère du travail. Une version du présent accord, sans mention du nom des Parties, sera rendue publique et versée sur une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

L'accord fera l'objet d'une mise en ligne sur le site intranet destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Il est établi autant d'exemplaires de l'accord que de signataires.

Fait à La Hague le 31 décembre 2025 en 6 exemplaires originaux.

Pour l'établissement Orano Recyclage La Hague, représentée par sa Directrice

Pour les organisations syndicales représentatives	Nom du délégué syndical	Signature
La CFDT	Bontje Anthony	
La CFE/CGC	DESCHATEAUX Philippe	
FO	Benoît Riou	
SUD	Dechaie	

**Annexe.****Plannings de cycles 5\*8 pour un congé parental d'éducation à 80% ou à 90%****Congé parental d'éducation à 80% :**

Les plannings du régime de travail 5\*8R à 80% doivent comporter une réduction de 7 postes, comportant 2 postes de nuit et 5 postes en journée, selon la répartition suivante

- 3 postes un week-end (samedi ou dimanche)
- et 4 postes sur les jours ouvrés de la semaine (du lundi au vendredi)

Cette organisation du travail ouvre droit à 16 jours de RTT pour une année complète d'activité.

« Postes non travaillés », selon le planning choisi par le salarié :

**Planning 1 : cycle de 10 semaines**

Sem. 1 : *après-midi du mercredi*  
 Sem. 2 : *matin du mercredi*  
 Sem. 3 : *après-midi du dimanche\**  
 Sem. 4 : semaine travaillée  
 Sem. 5 : *nuit du mercredi*  
 Sem. 6 : *nuit du vendredi*  
 Sem. 7 : semaine travaillée  
 Sem. 8 : *après-midi du samedi*  
 Sem. 9 : *matin du dimanche*  
 Sem. 10 : semaine travaillée

**Planning 2 : cycle de 10 semaines**

Sem. 1 : *matin du lundi*  
 Sem. 2 : *nuit du dimanche*  
 Sem. 3 : *après-midi du dimanche\**  
 Sem. 4 : semaine travaillée  
 Sem. 5 : *nuit du jeudi*  
 Sem. 6 : *après-midi du jeudi*  
 Sem. 7 : semaine travaillée  
 Sem. 8 : *matin du vendredi*  
 Sem. 9 : *matin du samedi*  
 Sem. 10 : semaine travaillée

\* Si dans la même équipe, plusieurs salariés travaillent à temps partiel, le dimanche de la 3ème semaine du cycle est non travaillé. Pour des raisons d'organisation de l'équipe, le manager peut recourir à une inversion de poste avec le samedi après-midi précédent, après échanges avec les salariés concernés.

**Congé parental d'éducation à 90% :**

Le planning du régime de travail 5\*8R à 90% doit comporter une réduction de 4 postes, dont 1 mercredi, 1 poste le weekend, 2 postes jours ouvrés (hors mercredi).

Cette organisation du travail ouvre droit à 10,5 jours de RTT pour une année complète d'activité.

« Postes non travaillés » :

**Cycle de 10 semaines**

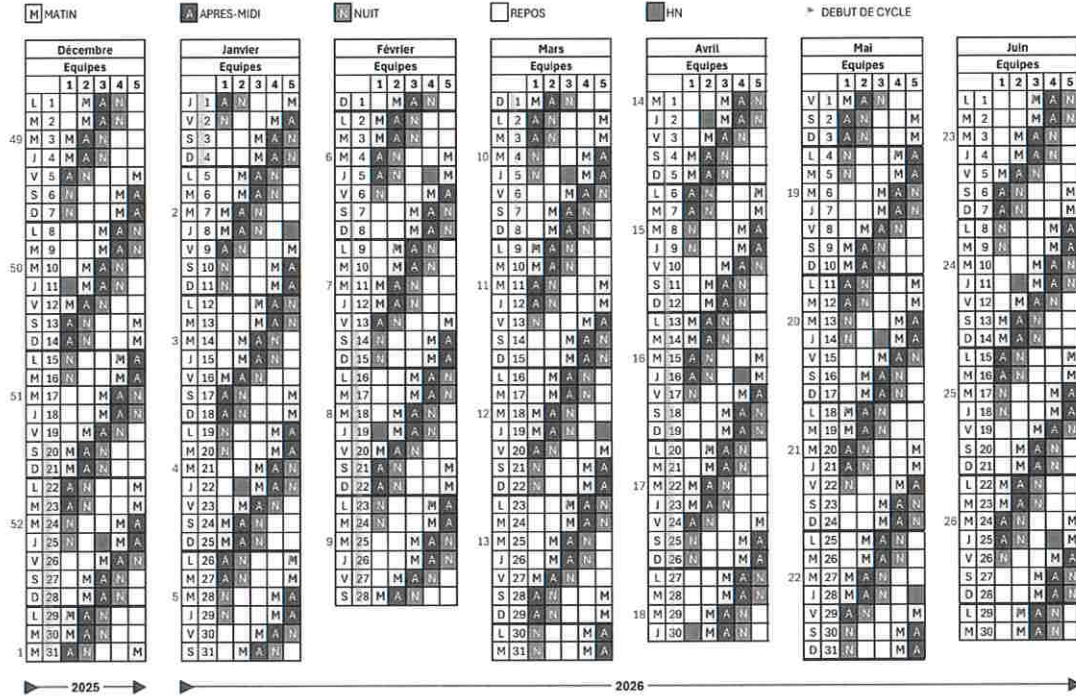
Sem. 1 : semaine travaillée	Sem. 8 : semaine travaillée
Sem. 2 : <i>nuit du dimanche</i>	Sem. 9 : <i>nuit du mardi</i>
Sem. 3 : semaine travaillée	Sem. 10 : semaine travaillée
Sem. 4 : semaine travaillée	
Sem. 5 : <i>après-midi du lundi</i>	
Sem. 6 : semaine travaillée	
Sem. 7 : <i>mercredi matin</i>	

Handwritten notes: *AN*, *BR*, *DP*, *DS*, *B+u*



## Annexe 2

### Positionnement de la journée HN dans le cycle 5\*8



POSW  
 AN  
 BA  
 DP  
 AS