Accord pour le développement des compétences, des parcours professionnels et le renforcement de l'attractivité du groupe Orano

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par XXXXX, en sa qualité de Directeur des affaires sociales du groupe Orano ;

D'une part,

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

- CFDT représentée par XXXXX
- CFE-CGC représentée par XXXXX
- CGT représentée par XXXXX
- FO représentée par XXXXX
- UNSA/SPAEN représentée par XXXXX

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

PREAMBULE 5

TITRE PRELIMINAIRE : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES : Périmètre de l'accord 6

TITRE 1 : PILOTER LES METIERS,LES COMPETENCES ET ANTICIPER LES METIERS DE DEMAIN 7

Chapitre 1 : Piloter les métiers et les compétences 7
Article 1.1 : Référentiel et notions clés 7
Article 1.2 : La Revue Annuelle des Métiers et des Compétences 8

Chapitre 2 : Inclure une vision prospective avec la transition écologique et l'innovation 9
Article 2.1 : La transition écologique dans les métiers d'Orano 9
Article 2.2 : Les formations associées à la transition écologique et à la RSE 10
Article 2.3 : Renforcer la culture d'innovation d'Orano 10

TITRE 2 : ATTIRER, RECRUTER, INTEGRER DE NOUVELLES COMPETENCES 11

Chapitre 3 : Renforcer l'attractivité du groupe Orano pour attirer des candidatures répondant à nos besoins métiers 11
Article 3.1 : Les relations écoles et universités 12
Article 3.2 : Les forums de recrutement et autres actions de « sourcing » 12
Article 3.3 : Elargissement du réseau des ambassadeurs écoles 12
Article 3.4 : L'intervention des salariés Orano dans les cursus scolaires 13
Article 3.5 : L'optimisation de l'expérience candidat 13
Article 3.6 : L'élargissement de la diffusion des offres d'emploi 13

Chapitre 4 : Recruter pour assurer le développement de nos activités et le renouvellement de nos compétences 13
Article 4.1 : Objectifs de recrutement 13
Article 4.2 : Le vivier des alternants et stagiaires 14
Article 4.3 : Le dispositif de cooptation 14
Article 4.4 : L'accompagnement des candidats externes en cas de mobilité géographique 15

Chapitre 5 : Intégrer les nouveaux embauchés 15
Article 5 : le Parcours d'accueil et d'intégration 15

Chapitre 6 : Développer une offre d'alternance attractive en lien avec les besoins de recrutement 16
Article 6.1 : Engagement Orano en faveur de l'alternance 16
Article 6.2 : Mesure de l'engagement en faveur de l'alternance 16
Article 6.3 : Barèmes de rémunération de l'alternance 17
Article 6.4 : L'alternance, levier d'inclusion 17
Article 6.5 : Le rôle du tuteur 18
Article 6.6 : Intégrer les alternants 19
Article 6.7 : Prise en charge des frais professionnels 19
Article 6.7.1 : La prise en charge des frais de déplacement des alternants 19
Article 6.7.2 : L'aide au double logement 19
Article 6.8 : Périodes de stage à l'étranger dans le cadre d'une alternance 19

TITRE 3 : DEVELOPPER ET FIDELISER 20

Chapitre 7 : Fidéliser en proposant des parcours professionnels 20
Article 7.1 : L'entretien de développement professionnel annuel et l'état des lieux à 6 ans 20
Article 7.1.1 L'entretien de développement professionnel annuel 20
Article 7.1.2 L'état des lieux du parcours professionnel du salarié, tous les 6 ans 21
Article 7.2 : Le bilan professionnel enrichi 21
Article 7.3 : L'évolution de carrière et les modèles de parcours professionnels 22

Chapitre 8 : Construire son parcours par le développement de ses compétences 23
Article 8.1 : Catégories de formation et co-financement Orano associé 23
Article 8.2 : Engagement financier en matière de développement des compétences 24
Article 8.3 : Outils de développement des compétences 24
Article 8.3.1 : Plan de développement des compétences 24
Article 8.3.2 : Dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) 24
Article 8.3.3 : Situations de formation certifiante ou qualifiante dont la reprise d'études 25
Article 8.3.4 : Formations dites de « reconversion » ou de reclassement 26
Article 8.3.5 : Les Ecoles des métiers 26
Article 8.4 : Encourager le recours au CPF 26
Article 8.4.1 : Abondement Orano 26
Article 8.4.2 : Droit à « rechargement » du CPF 27
Article 8.4.3 : Mobilisation du CPF par les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite 27
Chapitre 9 : Devenir Expert et transmettre ses compétences 27
Article 9.1 : Le transfert des compétences 27
Article 9.2 : Devenir Expert 28
Article 9.3 : Le Collège des experts et les spécialistes 28
Article 9.4 : Reconnaissance des experts au sein du groupe 29
TITRE 4 : VALORISER LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE 30
Chapitre 10 : Maintenir l'employabilité des seniors 30
Article 10.1 : Objectif chiffré de recrutement 30
Article 10.2 : Objectif de niveau de formation dédié aux salariés expérimentés 30
Article 10.3 : Accompagnement à la reconversion professionnelle 31
Article 10.4 : Un bilan professionnel enrichi proposé aux salariés expérimentés 31
Article 10.5 : Formation des Responsables Ressources Humaines 31
Article 10.6 : Visite médicale Senior 31
Chapitre 11 : Aménager la dernière partie de carrière et amorcer la transition vers la retraite 32
Article 11.1 : Transmission des savoirs et compétences 32
Article 11.2 : Devenir Formateur interne 32
Article 11.4 : Information retraite 33
Article 11.5 : Aménagement du temps de travail – Socle de jours de télétravail renforcé 33
Chapitre 12 : Anticiper son départ 34
Article 12.1 : Partir plus tôt en rachetant des trimestres 34
Article 12.2 : Réduire son temps de travail en retraite progressive 34
Article 12.3 : Partir plut tôt en mobilisant le Compte professionnel de prévention (C2P) 35
TITRE 5 : COMMUNICATION 35
Article 13.1 : Communication sur les dispositions de l'accord 35
TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES 35
Article 14.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord 35
Article 14.2 : Commission de suivi et Observatoire des Compétences 36
Article 14.3 : Clause de rendez-vous 36
Article 14.4 : Révision 36

Article 14.5 : Publicité et dépôt _____ 36

Annexe 1 : Liste des sociétés détenues directement ou indirectement à 50% par Orano SA et incluses dans le périmètre du présent accord _____ 38

Annexe 2 : Référentiel des Métiers et notions clés nécessaires à l'analyse des compétences _____ 39

Annexe 3 : Liens utiles _____ 40

Annexe 4 : Barèmes uniques de rémunération des alternants _____ 41

Annexe 5 : Autres dispositifs et modalités de mise en œuvre _____ 43

Annexe 6 : Liste indicative des formations de catégorie 1 : formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié _____ 44

Annexe 7 : Composition Observatoire des compétences _____ 46

PREAMBULE

Dans un contexte mondial où l'accès à une énergie compétitive permettant de lutter contre le dérèglement climatique est au cœur des enjeux sociétaux et environnementaux, la raison d'être du groupe Orano trouve tout son sens : « Développer les savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources, aujourd'hui et demain ».

Cette raison d'être, dévoilée en janvier 2021, met au cœur de la stratégie du groupe les enjeux de « développement des savoir-faire ». Ces enjeux sont également exprimés à travers le « C » de Compétences, que l'on retrouve dans les « 5C » avec les « C » de Climat, Croissance clients, Communauté et Cash, qui expriment les priorités stratégiques du groupe.

Le développement des activités d'Orano, la consolidation et le renouvellement de ses marchés ne peuvent ainsi s'envisager indépendamment de la maîtrise de ses compétences et de l'excellence de ses savoir-faire industriels.

Depuis le discours de Belfort du Président de la République en février 2022, des perspectives nouvelles se dessinent pour les industriels contribuant à la production d'une électricité décarbonée. Le rapport « MATCH » du GIFEN qui a vocation à piloter les besoins de la filière en compétences à 10 ans s'inscrit dans ces nouvelles ambitions.

Par ailleurs, le contexte économique actuel nous fait connaitre une pénurie de ressources qualifiées dans nos métiers ; les enjeux d'attractivité et de rétention deviennent clés pour la réussite de nos projets.

Depuis 2018, une politique de développement des compétences se poursuit avec, pour volonté de privilégier les ressources internes, de permettre des évolutions dans le groupe mais également la volonté d'être attractif sur le marché de l'emploi pour assurer la pérennisation et le développement du groupe.

A travers le présent accord, depuis l'alternance jusqu'à la fin de carrière, les parties souhaitent poursuivre, renforcer et pérenniser la dynamique de développement de l'emploi, de la formation et des parcours professionnels et anticiper les évolutions prévisibles pour les années à venir.

Le collaborateur est au cœur de cette démarche de développement individuel et de parcours professionnels sur la base de ses souhaits d'évolution professionnelle.

Le présent accord a pour vocation de renforcer le développement des compétences et les efforts de formation. Dans ce cadre, le CPF a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement dans un cadre sécurisé où Orano accompagne et abonde les efforts de ses collaborateurs.

Entreprise apprenante, Orano permet à chaque collaborateur, au travers la mise en œuvre du présent accord, de trouver les outils qui lui permettent de se projeter au sein du groupe, d'y envisager un avenir professionnel de s'y réaliser en développement ses compétences et en valorisant son expérience à travers des parcours professionnels.

Le présent accord ambitionne également de renforcer l'attractivité du groupe Orano et d'en accompagner les transformations au travers de mesures concrètes visant à :

- Piloter les métiers, les compétences et anticiper les métiers de demain ;
- Attirer, recruter, intégrer de nouvelles compétences ;
- Développer et fidéliser ;
- Valoriser la deuxième partie de carrière.

TITRE PRELIMINAIRE : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES : Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique au groupe Orano en France constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50%, dont la liste exhaustive figure en annexe 1.

Le présent accord est conclu en vertu de l'article L.2242-20 du Code du Travail au niveau du groupe Orano et de l'accord relatif au développement du dialogue social et à la valorisation de l'engagement syndical du 19 septembre 2022.

En conformité avec les dispositions de l'article L.2232-33 du Code du Travail, les parties précisent que les thématiques complémentaires de la gestion des emplois et des compétences font l'objet d'accords groupe spécifiques à savoir :

- L'accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano (2023-2027) conclu le 21 avril 2023 ;
- L'accord relatif au développement du dialogue social et à la valorisation de l'engagement syndical conclu le 19 septembre 2022 ;
- L'accord relatif au développement de la mobilité professionnelle au sein du groupe Orano du 23 janvier 2023
- L'accord relatif au développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux du 31 mars 2021.

Le présent accord a vocation à constituer une référence commune pour l'ensemble des sociétés du groupe.

Il vient compléter les initiatives locales prévues par tous les autres accords collectifs, engagements unilatéraux et pratiques en vigueur dans les sociétés incluses dans le périmètre du présent accord.

TITRE 1 : PILOTER LES METIERS,LES COMPETENCES ET ANTICIPER LES METIERS DE DEMAIN

Chaque année les orientations stratégiques d'Orano sont présentées au Comité de groupe.
Le partage de ces informations avec les représentants des salariés vise notamment à informer le plus en amont possible de potentielles implications sur l'emploi, les métiers et les compétences.

Chapitre 1 : Piloter les métiers et les compétences

Les parties sont attachées au Référentiel des Métiers Orano, nomenclature qui définit une référence commune à l'ensemble des entités du groupe. Ce Référentiel est annexé au présent accord (Annexe 2).

Article 1.1 : Référentiel et notions clés

Les parties conviennent des éléments de définition suivants :

Le Référentiel des Métiers Orano est, à date, composé de :

- 30 métiers : un métier correspond à une famille d'activités de même nature, comme par exemple, la production-exploitation, la maintenance, ….
- 107 domaines : un domaine est une décomposition technique, opérationnelle ou fonctionnelle d'un métier. Il correspond par exemple aux « méthodes » ou à « l'exploitation ».
- 234 sous-domaines : un sous-domaine est une déclinaison de domaine. Il permet par exemple de se référer à un champ technique particulier comme la maintenance mécanique ou la maintenance électrique.

Les métiers, domaines et sous-domaines induisent, à des niveaux de précision distincts, les compétences ou les groupes de compétences mis en œuvre dans la réalisation des activités d'Orano.

La mise en application du Référentiel des Métiers Orano est assurée par une note émise par la Direction des Ressources Humaines (DRH).

Afin de tenir compte des évolutions des activités du groupe, le référentiel est généralement révisé tous les deux ans.

Quelques notions clés nécessaires aux analyses portant sur les compétences, et identiques à celles figurant dans l'Accord précédent pour la gestion des compétences et des parcours professionnels du 30 avril 2020, figurent en Annexe 2.

Article 1.2 : La Revue Annuelle des Métiers et des Compétences

Elle s'inscrit dans un processus global intégrant principalement 3 grands processus :

1. L'évaluation des compétences, réalisée en particulier dans le cadre de l'entretien de développement qui permet d'évaluer et recenser les compétences d'un individu et définir les actions dédiées (formation, etc.…) ;

2. Les orientations moyen-long terme issues de l'élaboration des Plans d'Actions Stratégiques (PAS) des Business Units (BU) qui identifient les métiers ou compétences susceptibles de variations ou d'évolutions au regard des perspectives et des enjeux business et stratégiques ;

3. La Revue Annuelle des Métiers et des Compétences (RAM-RAC) proprement dite, qui permet de développer une vision prospective des métiers en réalisant un diagnostic court-moyen terme de l'évolution des métiers du groupe Orano et des compétences nécessaires aux activités.

Cette revue est réalisée chaque année pour les métiers identifiés en niveau de criticité fort ou critique (cf. définition en Annexe 2) et tous les deux ans pour l'ensemble des métiers.

Elle comprend une phase de diagnostic au sein de chaque BU ou Direction Centrale puis une phase de consolidation par métier au niveau du groupe.

Elle peut s'appuyer sur 2 prismes d'analyse :

- L'analyse de l'évolution démographique par métier et par site permettant de prévoir et d'anticiper les besoins en renouvellement et transfert de compétences,

- L'analyse de l'évolution des techniques impactant le contenu même des métiers (digital, intelligence artificielle, télésurveillance, …) et nécessitant des formations d'adaptation ou le recrutement d'expertises ad'hoc.

Les diagnostics, la caractérisation des niveaux de criticité et l'analyse des facteurs de tension sont réalisés par un réseau de référents : Métiers, Expertise et RH.

Les résultats de la revue contribuent à l'orientation et à l'élaboration des plans d'actions visant à : maintenir et développer les compétences clés d'Orano, accompagner les changements technologiques, rester compétitifs, et soutenir ses perspectives industrielles et commerciales tout en maintenant un haut niveau de sûreté et de sécurité.

Ces plans d'actions sont susceptibles de mobiliser des dispositifs décrits dans le présent accord.

Les résultats de la revue sont présentés au Comité Exécutif du groupe et font l'objet d'un examen attentif en lien avec les études et les actions menées dans le cadre de la filière nucléaire (via le Groupement des Industriels Français de l'Energie Nucléaire GIFEN, et l'Université des Métiers du Nucléaire UMN).

Chapitre 2 : Inclure une vision prospective avec la transition écologique et l'innovation

Article 2.1 : La transition écologique dans les métiers d'Orano

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit nécessairement tenir compte des enjeux liés à la transition écologique et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).
La RSE se définit comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. On parle également de critères Environnementaux, Sociaux et Sociétaux et de Gouvernance (ESG) ou encore de performance extra-financière.

Dans la continuité de ses valeurs et de sa raison d'être, le groupe Orano porte des engagements forts en matière de Climat, de préservation de l'environnement et d'engagement sociétal et de RSE, afin d'être acteur de la transition à venir.

Il appartient au groupe Orano d'accompagner cette transition afin, d'une part, de permettre à chaque collaborateur d'intégrer cette nouvelle dimension tant dans son métier que dans sa vie personnelle en tant que citoyen, et d'autre part d'améliorer la performance extra-financière RSE du groupe.

Pour cela, au sein de chaque BU et de chaque Direction Centrale, a été mis en place un réseau de référents RSE afin d'accompagner les business dans l'élaboration et le suivi de leur feuille de route Engagement du groupe.

La Direction Engagement du groupe est en charge d'animer ce réseau, de développer l'adéquation des processus du groupe avec ses objectifs et avec les attentes externes. Cela passe nécessairement par une prise de conscience des enjeux et une montée en compétences de chacun.

Dès 2021, les chantiers suivants ont été initiés :

- La mise à jour des documents de gouvernance et de communication, dont le Code Ethique du groupe ;
- L'intégration des critères RSE dans les processus du groupe (rémunération part variable des managers, sélection des fournisseurs, investissements, due diligence M&A, …) ;
- L'approfondissement des projets de décarbonation sur les scopes 1 et 2 et la consolidation de la mesure du scope 3 ;
- Le lancement d'un plan de réduction de la consommation d'énergie et de la consommation en eau ;
- Le lancement de l'intégration de l'éco-conception dans la gestion des projets ;
- Le lancement du comité des parties prenantes RSE.

Cette déclinaison de la feuille de route Engagement se poursuit avec, notamment :

- la revue du plan d'actions de renforcement face aux risques apportés par le réchauffement climatique ;
- une stratégie Biodiversité renouvelée ;
- la déclinaison du plan d'action « écoconception » ;

- la poursuite des actions de réductions des émissions de gaz à effet de serre, de l'énergie et de l'eau ;
- le lancement du programme de mécénat de compétences O'share ;
- la mise en place d'une politique de partenariats, restructurée autour de 3 axes : carbone, santé, innovation ;
- l'identification et le développement de nouvelles activités alignées avec notre raison d'être.

De plus, la Direction Engagement et les référents RSE des BU procèderont à une revue des métiers d'Orano afin de construire une vision RSE alignée au sein de chaque Business Unit.

Article 2.2 : Les formations associées à la transition écologique et à la RSE

Le catalogue de formation d'Orano comprend déjà plusieurs formations spécifiques relatives à la RSE, des thématiques environnementales, sociétales ou de gouvernance, portées par les filières HSE, RH ou Conformité. Par ailleurs, des formations ou sensibilisations pilotes ont déjà été organisées au sein de la filière Supply Chain par exemple pour donner à 250 acheteurs du groupe les éléments leur permettant d'intégrer la dimension carbone et climat dans leurs négociations au quotidien.

Orano s'engage pour le climat et fait le choix de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux liés à la RSE et plus particulièrement aux enjeux de la transition écologique et sociale.

Cette sensibilisation se manifeste notamment par :

- Une sensibilisation **«** Fresque du climat **»** dispensée par un prestataire spécialisé,
- Des actions de formation spécifiques pour accompagner les objectifs du groupe : écoconception, réduction des gaz à effet de serre, vulnérabilité climatique,
- L'étude de la mise en place d'un « MOOC[1] » dédié,
- Le développement de formations et parcours dédiés à ces thématiques.

Article 2.3 : Renforcer la culture d'innovation d'Orano

Orano reconnait que la gestion et le développement des compétences de ses salariés passe également par l'innovation. L'innovation est une priorité pour le groupe, et lui permettra d'anticiper les métiers et compétences de demain.

La Direction de l'innovation a été créée en 2018, elle vient compléter la Direction R&D qui vise essentiellement le soutien des activités et des clients existants.

La stratégie d'innovation a été bâtie sur trois piliers fondamentaux :

- **la culture d'innovation**
  L'innovation implique l'ensemble des collaborateurs quels que soient leurs métiers ou leurs compétences. L'innovation est synonyme de nouveauté et doit avoir un impact pour l'utilisateur en termes de création de valeur, ce qui lui permet de l'adopter rapidement.

[1] *Massive open online course (cours en ligne)*

- **l'innovation industrielle**
  L'innovation industrielle s'appuie sur les technologies de l'industrie développées au sein du groupe ou par d'autres acteurs (start-up, TPE/PME), qui peuvent être adaptées pour nos activités.

- **l'innovation business**
  Il s'agit, sur la base de nos technologies et de nos compétences, relativement uniques dans le monde, et de nos matières, de trouver de nouvelles sources de valorisation pour adresser de nouveaux marchés.

Orano innove pour améliorer sa compétitivité, la productivité de ses activités et de ses services, en associant les technologies de l'industrie au cœur de ses activités historiques (capteurs intelligents, instrumentation, mesure nucléaire, caractérisation, Internet des Objets, Intelligence Artificielle et réseaux de communication sécurisés, analyse de données, modélisation, etc.).

La Culture d'innovation est encouragée dans tous les métiers d'Orano. Les parties rappellent que les initiatives organisées par la Direction de l'innovation sont disponibles sur l'Intranet : les « Awards de l'innovation », les « jeudInnovation », ou Inspire, vidéos d'une minute des collaborateurs présentant leurs projets innovants.

TITRE 2 : ATTIRER, RECRUTER, INTEGRER DE NOUVELLES COMPETENCES

Chapitre 3 : Renforcer l'attractivité du groupe Orano pour attirer des candidatures répondant à nos besoins métiers

La tension du marché de l'emploi, les besoins croissants de compétences dans la filière et le tarissement des viviers de candidatures dans nos bassins d'emploi nous conduisent à renforcer nos actions en matière d'attractivité.

De plus, les parties rappellent les engagements pris par le groupe Orano en matière de diversité et d'inclusion, par la conclusion de l'accord pour l'accélération de l'égalité entre les femmes et les hommes d'Orano du 21 avril 2023, ainsi que l'accord pour le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux du 19 septembre 2021.

A l'exception des cours donnés au titre de l'article 3.4 ci-dessous, la participation des salariés aux événements précisés au présent chapitre est considérée comme du temps de travail effectif dans le cadre de la journée habituelle de travail du salarié. De plus, cet investissement personnel et volontaire des salariés concernés est pris en compte lors de leur entretien de développement professionnel.

Article 3.1 : Les relations écoles et universités

Orano s'engage à poursuivre le déploiement d'actions ciblées auprès des écoles et universités selon trois principes :

- Augmenter régulièrement les ressources nécessaires pour renforcer notre présence auprès des étudiants,
- Resserrer les liens avec nos écoles d'ingénieurs et universités cibles,
- Structurer et renforcer notre engagement auprès des écoles et lycées proposant des cursus dans nos métiers.

Compte tenu de la volumétrie des enjeux de recrutements de profils Bac+2/3, Orano prévoit de rééquilibrer la part des actions en faveur des écoles préparant à ce niveau de formation avec une cible de 50/50 par rapport aux écoles d'ingénieurs et universités.

Article 3.2 : Les forums de recrutement et autres actions de « sourcing »

Chaque année depuis 2020, Orano maintient sa présence sur les grands forums organisés par les écoles et universités en présentiel. Orano participe également à un nombre croissant de forums en distanciel, organisés autour de thématiques spécifiques (féminisation, alternance, métiers des technologies de l'information…) pour augmenter sa notoriété et ouvrir son « sourcing ».

Par ailleurs, des actions de plus en plus nombreuses sont organisées dans nos principaux bassins d'emploi avec les parties prenantes locales : job-datings, conférences dans les écoles, présentation des métiers et visites de site, participation à des organes de gouvernance-jury…

Pour rendre concrète la présentation des activités du groupe, des salariés volontaires participent régulièrement à ces événements, prioritairement au sein des écoles dont ils sont eux-mêmes issus, pour renforcer le lien de proximité avec les étudiants.

La rubrique Actualités du nouveau site carrière Orano Jobs présente les principaux événements en lien avec les relations écoles.

Article 3.3 : Elargissement du réseau des ambassadeurs écoles

Afin d'accentuer la place d'Orano dans les écoles et adresser le panel le plus large possible de candidatures aux postes à pourvoir, il est convenu d'élargir les actions du réseau des ambassadeurs écoles aux écoles techniciens supérieurs.

Les "salariés ambassadeurs" sont reconnus et animés au sein d'un réseau spécifique : le réseau Ambassadeurs Ecoles. Ce statut leur ouvre droit à des sensibilisations sur la communication autour des activités d'Orano et les méthodes de recrutement. Les parties conviennent de développer le réseau auprès des métiers critiques tels que définis au chapitre 1.

Article 3.4 : L'intervention des salariés Orano dans les cursus scolaires

Toutes les initiatives de salariés visant à faire rayonner le groupe dans le monde de l'éducation sont encouragées.

Afin de recenser et valoriser les initiatives en ce sens, les salariés donnant ponctuellement ou de manière récurrente des cours ou des conférences ou participant à des jurys dans des établissements scolaires sont invités à partager leur initiative avec les équipes RH de leur établissement d'appartenance. Leur engagement pourra également être abordé avec leur manager lors de l'entretien de développement et donner lieu le cas échéant à des formations d'accompagnement.

Article 3.5 : L'optimisation de l'expérience candidat

Orano s'est mis en capacité de répondre aux attentes des candidats en investissant dans le développement d'un nouveau site carrière, plus moderne, plus riche, plus fluide : Orano Jobs. Ce nouveau site répond au double objectif de renseigner les candidats sur Orano et de leur permettre de simplifier le dépôt de leur candidature en un clic. Les rubriques d'Orano Jobs seront régulièrement enrichies, en particulier sur la présentation de nos métiers et la mise en ligne de témoignages vidéo de salariés.

Article 3.6 : L'élargissement de la diffusion des offres d'emploi

Orano poursuit également son investissement dans la communication de ses opportunités d'emploi en développant sa présence sur de nouvelles plateformes de recrutement, et en réalisant des campagnes digitales ciblées sur les réseaux sociaux.

Orano participe activement aux actions de promotion des métiers du nucléaire dans le cadre du GIFEN et met en ligne l'ensemble de ses offres sur la plateforme de l'UMN "Mon avenir dans le nucléaire".

Chapitre 4 : Recruter pour assurer le développement de nos activités et le renouvellement de nos compétences

Article 4.1 : Objectifs de recrutement

Orano entend poursuivre une politique de recrutement qui répond :

- Aux enjeux de nos activités et aux engagements pris avec les clients d'Orano ;
- Au maintien des compétences stratégiques du groupe ;
- A la nécessité d'anticiper autant que possible les départs à la retraite prévus dans les années à venir ;
- Au développement des nouveaux métiers et des nouvelles activités.

Afin d'élargir son « sourcing » grâce à une visibilité accrue sur les réseaux sociaux professionnels, Orano poursuivra la mise en place des webinaires de sensibilisation auprès des managers et tuteurs qui recrutent.

Parmi les recrutements externes en CDI qui interviendront sur la période d'application du présent accord, Orano s'engage à réaliser plus de 30% de recrutements parmi les populations d'alternants, de stagiaires et de salariés en fin de contrat à durée déterminée (CDD).

Article 4.2 : Le vivier des alternants et stagiaires

Les parties s'accordent à considérer que l'alternance et les stages constituent un véritable levier de pré-recrutement. Pour optimiser ce vivier préqualifié, une revue de personnel des étudiants en fin de contrat d'alternance ou de stage de fin d'études sera systématiquement réalisée chaque année par la fonction RH et managériale.

Sur la base d'informations recueillies auprès des étudiants sur leur projet après leur diplôme (recherche d'un emploi, poursuite d'études…) et auprès des tuteurs (évaluation de l'étudiant et préconisation sur l'embauche), l'ensemble de la population sera passée en revue pour mettre en place un plan d'action permettant en particulier d'anticiper des recrutements.

Article 4.3 : Le dispositif de cooptation

Dans le cadre de sa politique Emploi, Orano verse une prime de cooptation à celui ou celle de nos salarié(e)s qui promeut Orano à l'extérieur et recommande les personnes de son réseau pour candidater sur les postes ouverts en CDI au sein du groupe.

Les conditions d'obtention sont les suivantes :

Tous les collaborateurs en CDI du groupe Orano France peuvent devenir cooptants, sauf :

- les membres du COMEX et des CODIR de BU et de directions fonctionnelles,
- les N+1 et N+2 (impliqués dans le processus de recrutement),
- les membres de la fonction RH.

Tous les candidats peuvent être cooptés, sauf :

- les personnes ayant eu un lien contractuel avec Orano dans les 12 mois précédents,
- les prestataires et les intérimaires intervenant dans le groupe,
- les personnes issues de sociétés de la filière nucléaire avec lesquelles Orano met en œuvre des conventions de mobilité concertée (Framatome, CEA, TechnicAtome), et EDF
- les candidats ayant un lien familial direct avec le cooptant (enfants/parents/conjoint/frères et sœurs).

La prime est versée lorsque cette action aboutit à un recrutement une fois la période d'essai du coopté validée. Elle est soumise à cotisations de sécurité sociale et à impôt sur le revenu. A la date de signature de l'accord, à titre indicatif, le montant de la prime de cooptation est de 800 euros brut.

Afin d'impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la féminisation des recrutements, Orano majore ladite prime de 50% (soit à la date de signature de l'accord et à titre indicatif à 1.200 euros brut) pour toute cooptation d'une femme sur un métier technique peu féminisé, dans les conditions prévues par l'Accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'Orano du 21 avril 2023.

Article 4.4 : L'accompagnement des candidats externes en cas de mobilité géographique

Considérant les difficultés à sourcer dans nos bassins d'emploi, compte-tenu de l'assèchement du vivier local et de la concurrence des différents acteurs présents sur le territoire, Orano pourra accompagner les candidats venant d'autres régions pour faciliter leur déménagement sur leur nouveau lieu de travail dans les conditions ci-dessous.

Tout nouvel embauché en CDI, changeant de résidence principale à l'occasion de son intégration au sein du groupe (distance entre l'ancienne résidence fiscale et le nouveau lieu de travail au moins égale à 50 kms et temps de trajet aller au moins égal à 1h30 par le moyen de transport collectif ou individuel le plus rapide) pourra bénéficier des mesures suivantes :

- Prise en charge du déménagement sur la base du devis le mieux disant retenu parmi 3 devis de prestataires différents présentés par le salarié pour des prestations standards ;
- Prise en charge de la prime d'installation sur la base des plafonds URSSAF ;
- Prise en charge, le cas échéant, du remboursement d'un loyer temporaire pendant la durée de la période d'essai, dans la limite des frais engagés (loyer et charges locatives) et d'un plafond de 1 300 € par mois en région parisienne et 800€ en province.
  Ces remboursements sont pris en charge au titre de remboursements de frais sur présentation de quittances de loyer ou factures / reçus de location temporaire.

Chapitre 5 : Intégrer les nouveaux embauchés

Article 5 : le Parcours d'accueil et d'intégration

Considérant qu'un recrutement réussi passe par une intégration soignée, les parties réaffirment leur volonté de structurer cette période clé.

C'est dans ce cadre que le groupe met en place un parcours d'accueil et d'intégration pour les nouveaux collaborateurs, articulé autour de modules groupe et de dispositifs spécifiques aux BU, sociétés, et/ou établissements.

S'agissant de l'intégration collective, un livret d'accueil groupe est remis au nouvel embauché pour lui permettre d'appréhender au plus vite son environnement de travail (« kit d'intégration groupe »). Des e-learnings sont également proposés sur OPUS et doivent être réalisés de préférence dans le mois suivant l'intégration des collaborateurs (à date : éthique, sûreté, protection, qualité, fraude à la qualité, cybersécurité).

Enfin, des sessions dites « WELCOME » sont organisées par l'école du Management ou sur les sites, selon différentes modalités propres à chaque entité, de préférence en présentiel.

Les alternants bénéficient d'un dispositif d'intégration dédié, décrit à l'article 6.5. Concernant l'intégration individuelle du collaborateur, les parties rappellent le rôle central du manager pendant toute la période d'intégration, jusqu'à la validation de la période d'essai. A cet effet, un « entretien de fin de période d'essai » est réalisé pour tout nouvel arrivant, avant l'échéance de cette période. Cet entretien permet notamment de faire le point sur la période d'intégration et de recueillir le rapport d'étonnement du collaborateur.

Cette bonne pratique de l'entretien post-période d'intégration peut également être étendue aux salariés effectuant une mobilité géographique ou fonctionnelle dans le groupe.

Chapitre 6 : Développer une offre d'alternance attractive en lien avec les besoins de recrutement

Comme précisé à l'article 4.2, les salariés recrutés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation (désignés ci-après « les alternants ») constituent un vivier pré-qualifié, essentiel dans la politique de recrutement d'Orano.

Article 6.1 : Engagement Orano en faveur de l'alternance

Orano s'engage à maintenir au moins 5% d'alternants au sein de l'ensemble des effectifs groupe, notamment dans les métiers industriels et de production, mais également au sein des fonctions support.
Autant que possible, les entités du groupe visent cet objectif dans leur périmètre, en fonction de leurs besoins opérationnels.

Article 6.2 : Mesure de l'engagement en faveur de l'alternance

Pour atteindre son engagement de recrutement prévu à l'article 4.1 du présent accord, Orano souhaite renforcer l'attractivité de son dispositif d'accompagnement des alternants.

L'offre d'alternance, ouverte à tous les niveaux de formation (de CAP/BEP à Bac+5), permettra en particulier :

- De satisfaire les futurs besoins de l'ingénierie, de la production et des services
- De développer les compétences de demain et dans les métiers en tension
- De contribuer aux enjeux de féminisation dans les métiers techniques.

Les offres d'emploi jeunes diplômés seront prioritairement proposées à nos alternants, si leurs projets professionnels et l'évaluation de leur tuteur sont en adéquation avec les besoins de recrutements du groupe, comme mentionné à l'article 4.2.

L'évaluation des alternants sera partagée lors de revues de personnel dédiées aux alternants une fois par an au sein des entités, et consolidée au périmètre groupe par les équipes recrutement afin de leur proposer les opportunités d'emploi les plus pertinentes.
L'enquête anonyme de satisfaction HappyTrainees qui s'adresse au alternants et stagiaires continuera d'être réalisée chaque année pour mesurer l'impact des actions mises en œuvre par le groupe.
Elle pourra donner lieu à des plans d'actions dans le cadre de l'amélioration continue de l'accueil et de la formation des alternants.

Orano poursuivra ses actions en lien avec la FIPA (Fondation Innovation pour les Apprentissages) sur les thématiques telles que la mixité, ou la création d'entreprise, pour proposer à ses alternants des expériences originales au travers desquelles ils développeront leur réseau, y compris auprès d'alternants d'autres groupes.

Article 6.3 : Barèmes de rémunération de l'alternance

Il est convenu de mettre en place un barème unique de rémunération d'une part pour les étudiants en contrat d'apprentissage, et d'autre part pour les étudiants en contrat de professionnalisation, afin d'harmoniser les pratiques de rémunération applicables dans le groupe.

Facteur d'attractivité, ce barème est fixé au-delà des seuils légaux et conventionnels pour se démarquer des entreprises de la branche. Également facteur de lisibilité, il prend en compte le niveau de diplôme préparé et évolue selon une logique de progression d'une année à l'autre (pour le barème des apprentis) pour incarner la progression dans l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnel.

Les barèmes uniques proposés à ce jour figurent en Annexe 4. Ils interviennent en substitution de tous les accords collectifs, décisions unilatérales ou engagements locaux pris dans les entreprises du groupe sur ce même sujet, à compter du 1er janvier 2024.

Si le travail de mise en cohérence dans nos pratiques peut aboutir, de façon marginale, à réduire des valeurs par rapport aux pratiques de certaines sociétés, les populations concernées se verront traitées en groupe fermé pour que dans tous les cas, un étudiant présent au jour de l'entrée en vigueur de ces barèmes uniques, ne subisse aucune baisse de rémunération jusqu'à la fin de son contrat d'alternance en cours d'exécution.

Ces barèmes seront revus annuellement pour tenir compte des évolutions légales, réglementaires et de marché. Les barèmes sont partagés lors de la Commission de suivi annuelle du présent accord décrite à l'article 14.2.

Article 6.4 : L'alternance, levier d'inclusion

Orano s'engage à poursuivre ses actions en faveur de l'inclusion dans le cadre de l'alternance, dispositif particulièrement approprié pour accueillir des personnes en reconversion professionnelle et/ou éloignées de l'emploi.

Ceci s'exprime dans deux cadres :

- Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un CQP est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier.

Le CQP est préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. En 2022, Orano a intégré plus d'une centaine d'alternants dans le cadre du CQP. Pour la durée du présent accord, Orano s'engage à maintenir ce niveau de recrutement.

- L'accueil de salariés de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

Ainsi, le groupement est l'employeur des salariés. Les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès des entreprises adhérentes. Ils sont liés au groupement par un contrat de travail principalement sous forme de contrat en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les parcours d'insertion des salariés du GEIQ comprennent :

- Un accompagnement social et professionnel individualisé réalisé par le GEIQ ;
- Un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise ;
- Une mobilisation des organismes de formation ;
- Un travail en partenariat étroit avec les responsables des ressources humaines des entreprises adhérentes.

Environ dix salariés du GEIQ ont intégré Orano dans le cadre de leur alternance durant l'année 2022.

Orano garantira une offre de formation correspondant aux attentes de ces publics dans le cadre du GEIQ Industrie Gard Rhône (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dont Orano est membre cofondateur).

Par ailleurs, les actions en faveur de l'insertion par la qualification continueront d'être développées au travers d'une offre de contrats de professionnalisation dans les métiers de la production, de l'assainissement/démantèlement et de la protection, ouvrant aux alternants des perspectives d'emplois pérennes.

Article 6.5 : Le rôle du tuteur

Le tuteur a un rôle essentiel dans le recrutement, l'accueil et la formation de l'alternant qu'il accompagne. Il est conseillé par la fonction RH à chacune de ces étapes. De plus, un guide lui est remis pour l'accompagner dans son rôle.

Le tuteur porte la responsabilité managériale de l'alternant, il l'accompagne dans l'apprentissage de son futur métier. L'équipe dans laquelle évolue l'alternant est aussi un relais informel pour faciliter son intégration, sa connaissance des règles internes de l'entreprise, sa connaissance de l'activité, du métier.

Le rôle de tuteur d'alternant doit être abordé lors de l'entretien de développement professionnel dudit tuteur, notamment pour envisager le plan de développement individuel associé. En particulier, il est convenu que chaque tuteur d'alternant bénéficie d'une formation d'encadrement de l'alternance, dispensée sur le temps de travail. Cette formation peut être renouvelée tous les 4 ans si le tuteur concerné en éprouve le besoin.

De surcroît, chaque tuteur d'alternant bénéficie de la possibilité de s'absenter de son poste de travail dans le cadre d'une absence autorisée et payée soumise à validation préalable du manager. Cette autorisation d'absence a pour objectif de permettre au salarié de remplir ses missions de tuteur à l'extérieur de l'entreprise, par exemple pour aller rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou assister à sa soutenance.

Enfin, la rémunération des tuteurs fait l'objet d'une revue systématique dans le cadre des révisions salariales définies dans chaque société du groupe.

Article 6.6 : Intégrer les alternants

Un livret d'accueil de son entité d'accueil ou de son site d'accueil est remis au nouvel alternant par la fonction RH pour lui permettre d'appréhender au plus vite son environnement de travail. Des sessions d'accueil pourront être organisées au sein des entités, en présentiel de préférence.

Article 6.7 : Prise en charge des frais professionnels

Article 6.7.1 : La prise en charge des frais de déplacement des alternants

Pour faciliter la mobilité des alternants, Orano entend prendre en charge 50% des frais de transports collectifs (carte SNCF, Navigo …) pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ou accomplis au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos, dans la limite des règles URSSAF.

Les alternants bénéficient des dispositifs d'aides au transport lorsqu'ils existent dans les entités concernées par le présent accord et dans les mêmes conditions que les salariés des sites considérés.

Article 6.7.2 : L'aide au double logement

Conscient que les lieux de formation et de travail des alternants peuvent se situer dans des lieux et des villes distinctes de leur lieu de résidence, le groupe souhaite participer à la prise en charge des frais supplémentaires engendrés par une telle situation.

Ainsi l'alternant(e) peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de logement, dans la limite d'un montant total de 300 € par mois et 350€ par mois en région parisienne**,** et qui donnera lieu à un remboursement via l'outil groupe (à ce jour KDS).

Cette aide doit se justifier par l'obligation pour l'apprenti de louer un second logement à son nom (y compris en colocation).

Elle est attribuée si l'alternant remplit les conditions suivantes :

- avoir sa résidence principale à plus de 50 kms et 1h30 de son lieu de travail, et
- avoir une double résidence : location d'un logement à proximité de son lieu de travail, et
- fournir les justificatifs de cette double résidence (bail de location et quittance de loyer des 2 logements à son nom ; facture de location temporaire).

L'alternant devra établir la demande d'indemnité dès que possible et dans l'idéal dans le 1er mois de son arrivée dans l'entreprise.

Article 6.8 : Périodes de stage à l'étranger dans le cadre d'une alternance

Dans le cadre des contrats d'alternance, certaines écoles et universités imposent de plus en plus fréquemment des périodes de missions ou stages à l'étranger, pour permettre aux étudiants de parfaire leur niveau linguistique et d'avoir une expérience internationale. Il s'agit essentiellement d'alternants préparant des diplômes de niveau Bac +5.

Orano s'inscrit dans cette démarche et autorise les alternants concernés à profiter de cette opportunité en leur garantissant de retrouver leur poste en alternance à leur retour.

Pour encourager ces démarches intra-groupe, Orano s'engage à recenser les offres de stages qui pourraient être proposés dans les entités du groupe implantées en dehors du territoire national.

De plus, Orano s'engage à maintenir la rémunération de l'alternant :

- pour un stage d'une durée maximale de 6 semaines,
- pour tout stage d'une durée maximale de 6 mois, effectué au sein d'une entité du groupe Orano.

Dans le cas d'un stage d'une durée supérieure à 6 semaines, effectué à l'externe, le contrat d'alternance sera suspendu, jusqu'à son retour à son poste au sein du groupe Orano.

TITRE 3 : DEVELOPPER ET FIDELISER

Le développement des compétences est un des axes stratégiques du groupe et les parties souhaitent réaffirmer dans ce titre leur engagement en la matière.

Chapitre 7 : Fidéliser en proposant des parcours professionnels

Le développement des compétences techniques et managériales des salariés d'Orano, sur le court et le long terme, est un enjeu clé pour la croissance et la pérennité du groupe.

Dans ce cadre, afin de construire et proposer des plans de développement des compétences et des parcours professionnels adaptés à chacun, le groupe met en place, pour chaque salarié du groupe, des entretiens de développement professionnel annuels et des bilans professionnels enrichis.

Article 7.1 : L'entretien de développement professionnel annuel et l'état des lieux à 6 ans

Article 7.1.1 L'entretien de développement professionnel annuel

Depuis 2020, chaque salarié du groupe bénéficie une fois par an d'un entretien avec son manager N+1 portant exclusivement sur son développement professionnel. Les parties rappellent que les managers et les collaborateurs doivent consacrer un temps à la préparation de cet entretien.

Cet entretien alimente notamment le plan de développement individuel à mettre en œuvre dans le cadre du poste actuel du salarié.

Le plan de développement individuel peut comprendre des actions de formation mais aussi d'autres actions telles que des mises en situation, des « vis ma vie », des missions transverses dans l'organisation, la participation à des réseaux internes ou externes, …

Lors de l'entretien, une information sera faite au salarié sur le dispositif du compte personnel de formation (CPF), mais aussi sur d'autres dispositifs qu'il peut mobiliser dans le cadre de son développement professionnel notamment le conseil en évolution professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) …

Lors des entretiens de développement professionnel, le manager et le salarié évoquent par ailleurs les perspectives d'évolution professionnelle et de parcours au sein du groupe Orano.

Les parties rappellent que les formations destinées aux managers comportent un volet animé par la fonction RH présentant ces dispositifs. A cette occasion, les liens Intranet donnant accès au mode opératoire sont transmis.

Article 7.1.2 L'état des lieux du parcours professionnel du salarié, tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien sera complété d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'état des lieux permet de vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens de développement professionnel sur la période écoulée et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 7.2 : Le bilan professionnel enrichi

Afin de conseiller les salariés dans leur orientation professionnelle, et de proposer des perspectives d'évolutions professionnelles à chaque salarié du groupe Orano, un dispositif ambitieux de Bilans Professionnels Enrichis (BPE), conduits par la fonction RH, a été mis en œuvre à partir de 2020.

Ces bilans permettent au salarié de faire le point sur son parcours, ses compétences développées au sein de l'entreprise mais aussi en dehors de l'entreprise, et l'aident à se projeter et à définir ses perspectives de développement professionnel au sein du groupe.

A l'issue de la première année complète de déploiement, un retour d'expérience a été réalisé auprès des salariés ayant bénéficié d'un BPE. Les résultats ont conforté la conviction que les BPE sont un outil de gestion de carrière important. En effet, sur les 427 répondants, 70% ont estimé que le BPE avait été utile à leur objectif de développement professionnel.

Les parties souhaitent donc maintenir le déploiement des BPE.

Les BPE sont proposés par la fonction RH aux salariés selon des critères de priorité définis en fonction des besoins locaux discutés annuellement dans les Commissions Emploi Formation.

Les priorités qui peuvent être données sont : le volontariat, la demande d'entretien RH émise par le salarié lors de l'entretien annuel, l'ancienneté dans le poste, l'évolution de l'organisation…

Toute demande de BPE émise par un collaborateur auprès de la fonction RH sera étudiée.

Article 7.3 : L'évolution de carrière et les modèles de parcours professionnels

Le groupe Orano, avec 30 métiers et plus de 940 références d'emplois, offre de nombreuses possibilités d'évolution professionnelle pour l'ensemble de ses collaborateurs, qu'ils soient issus des métiers techniques, opérationnels ou support, de la filière managériale ou d'expertise.

Dès 2020, afin de rendre ce champ des possibles connu de tous, le groupe a développé la plateforme O'Carrière, qui a permis de rendre visible à l'ensemble des collaborateurs la cartographie et la diversité des métiers présents au sein des différentes activités du groupe.

Les parties rappellent que la reconnaissance de l'acquisition et le développement de nouvelles compétences s'opère notamment par la voie des revues de salaires annuelles, ou par les revues de personnel.
Les missions supplémentaires confiées au fur et à mesure peuvent conduire le salarié à progresser vers un nouveau poste ou un nouvel emploi, lui permettant ainsi de développer sa carrière.

De plus, les parties souhaitent encourager les salariés à envisager leur carrière comme un parcours professionnel diversifié.
A ce titre, Orano propose aux collaborateurs des modèles de parcours, basés sur les emplois nouvellement intégrés au Référentiel des Métiers.

A cet effet, des exemples de parcours professionnels seront mis en visibilité dans O'Carrière, pour nos principaux métiers (représentant la majorité des effectifs). Ils pourront notamment suggérer des passerelles possibles entre emplois, des actions de développement au sens large et des formations associées nécessaires pour réaliser ces passerelles.

Ces modèles de parcours constitueront des exemples types de développement de carrière permettant aux collaborateurs de se représenter certains parcours possibles, étant entendu que chaque situation individuelle est particulière et doit être accompagnée comme telle.

Le déploiement de ces modèles de parcours sera réalisé et implémenté de manière progressive.

Les différents dispositifs décrits dans les articles précédents tels que les entretiens de développement, les BPE, ou encore les actions de formation sont autant d'outils à la disposition des collaborateurs pour construire leur parcours.

Par ailleurs, il est rappelé que les outils opérationnels locaux peuvent être mis en œuvre lorsqu'ils répondent à un besoin technique spécifique local (cartographie des AE autorisations d'exercer, par exemple).

Chapitre 8 : Construire son parcours par le développement de ses compétences

Une action de formation se définit par toute action de formation ou parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Le développement des compétences passe par tout type d'action ou parcours permettant d'acquérir, maintenir ou développer ses compétences par la voie notamment de formations présentielles, digitales, classe inversée, MOOC, compagnonnage, transfert de compétence, mise en situation, vis ma vie, validation des acquis par l'expérience (VAE), bilan de compétence, participation à des conférences ou congrès, parcours ou formations certifiantes, formations qualifiantes ….

Article 8.1 : Catégories de formation et co-financement Orano associé

Les parties distinguent 3 catégories de formation :

- **Catégorie 1 : Prise en charge intégrale par Orano : les formations indispensables à la tenue du poste ou s'imposant à l'employeur et au salarié**.

Elles sont prises en charge entièrement par l'employeur (frais pédagogiques, frais logistiques) et se déroulent sur le temps de travail.

Ces formations recouvrent les formations obligatoires légales au sens des dispositions légales ou règlementaires ou des conventions internationales, mais également le compagnonnage et les formations relevant des « requis établissement » nécessaires à la tenue du poste. La liste indicative de ces formations est fournie en Annexe 6.

- **Catégorie 2** : **Financement conjoint : l**es formations résultant d'une démarche conjointe du salarié et de l'employeur

    - *soit directement opérationnelles sur l'emploi ou le poste de travail*
    - *soit permettant d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre d'un parcours de développement professionnel ou personnel utile à l'entreprise.*

Ces formations se déroulent entièrement sur le temps de travail.

Lorsqu'elles sont certifiantes ou qualifiantes, ces formations peuvent être financées sur le principe du « co-financement » employeur-salarié :

- Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF et ce, dans la limite du plafond de 5000 € tous les 6 ans,

- 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 de chaque société.

- **Catégorie 3 : Prise en charge intégralement par le salarié : les formations à la seule initiative du salarié**.

Le salarié finance ces formations en mobilisant son CPF, et les suit en dehors de son temps de travail. Si toutefois, alors que la formation est en cours, l'entreprise et le salarié conviennent de l'intérêt professionnel de la formation, et que celle-ci s'avère utile dans le cadre d'une évolution intéressant le groupe, l'entreprise pourra participer à son financement (sous forme de temps et/ou sous forme de co-financement).

Article 8.2 : Engagement financier en matière de développement des compétences

Orano s'engage à consacrer au périmètre groupe, a minima 5% de sa masse salariale par an aux actions de développement professionnel au bénéfice des collaborateurs du groupe. Une attention particulière sera portée aux coûts pédagogiques ainsi qu'aux volumes d'heures réalisées.

Article 8.3 : Outils de développement des compétences

Les parties souhaitent rappeler au présent article le panel des principaux outils mis à la disposition des salariés pour développer leurs compétences. D'autres outils, tels que le bilan de compétences ou la Pro-A sont décrits en Annexe 5.

Article 8.3.1 : Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est un des leviers de développement des salariés à court et moyen terme. Il est établi tout au long de l'année, de manière concertée entre le salarié, le manager et la fonction RH.

Ce plan de développement des compétences recense l'ensemble des formations identifiées à l'occasion des entretiens de développement, du bilan professionnel enrichi ou de tout entretien au cours d'année (par exemple : entretien de mobilité, entretien de retour de congé lié à l'enfant …).

Lorsque ces formations n'ont pas de caractère certifiant ou qualifiant, elles sont totalement prises en charge par l'employeur et effectuées sur le temps de travail. Les outils RH mis en place permettront d'assurer la traçabilité des historiques de formation ainsi que de faciliter leur consultation par les salariés et leurs managers.

Article 8.3.2 : Dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'entreprise assiste le salarié dans la préparation de ses démarches en l'aidant dans le suivi des démarches administratives et pédagogiques associées à la VAE. Lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet professionnel formellement validé par le manager et la Direction des Ressources Humaines, le temps de travail et les frais logistiques associés sont pris en charge par l'entreprise après validation de l'organisme de formation par l'employeur.
Les démarches engagées par le salarié en vue d'une VAE peuvent être financées par la mobilisation du CPF.

Par ailleurs, Orano étudiera le recours aux VAE collectives afin de permettre d'accompagner collectivement la montée en compétences des collaborateurs et la diversité des profils dans certains métiers critiques.

Article 8.3.3 : Situations de formation certifiante ou qualifiante dont la reprise d'études

Après identification et validation du projet professionnel, par le manager et la fonction RH, le salarié avec l'aide de son Responsable RH ou son chargé de formation précisera son projet, la nature de la formation la plus adaptée, son contenu, sa durée et ses modalités de co-financement. Le collaborateur sera ainsi accompagné tout au long de la mise en œuvre de son projet.

Pour les situations de reprises d'études d'une durée supérieure à 6 mois :
Afin d'accompagner ces reprises d'études, un co-financement CPF sera demandé aux collaborateurs ;

- Le salaire de base sera maintenu (hors éléments variables notamment pour les collaborateurs postés) ;
- Le recalcul des droits congés/RTT sera effectué sur une base Horaire Normal ;
- Les frais logistiques (indemnités repas, logement temporaire ou hôtel et trajet) seront pris en charge en fonction des barèmes et règles de chaque société ;
- L'intéressé s'engagera à suivre l'intégralité de la formation ;
- Ces différentes conditions seront encadrées dans une clause de dédit formation ;
- Il s'engage également à devenir ambassadeur auprès de l'école dans laquelle est réalisée la reprise d'études, parrainage des futurs stagiaires de la formation visée, transfert de compétences auprès de son équipe de travail, etc.

Pour les formations qui permettent d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre d'un parcours de développement professionnel avec un poste d'accueil identifié dans le groupe avant le départ en formation :

- Le projet de formation, ses modalités de financement, la prise en charge des frais logistiques associés, les certifications ou qualifications auxquelles il peut conduire, ainsi que les engagements de l'entreprise en cas de réussite de la formation – poste-cible, fiche emploi associée le cas échéant…- sont précisés dans un avenant au contrat de travail. Cet avenant est co-signé par le responsable de l'entité cible, le responsable RH de l'entité cible et le salarié.

- Le salarié s'engage, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de l'action.

- L'éventualité d'une mobilité géographique liée à la prise d'un nouveau poste sera précisée dans l'avenant et dans ce cas, il sera fait application des dispositions relatives à l'accord groupe relatif au développement de la mobilité professionnelle au sein du groupe Orano du 23 janvier 2023 et le cas échéant, aux mesures relatives à la mobilité mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement du salarié.

- Si le poste identifié disparaît entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, il sera proposé au salarié un poste de même niveau, dans le même bassin d'emploi, et par priorité sur le même site.

- En cas d'échec, dans le cas où le salarié aurait été remplacé sur son poste, un poste équivalent à celui occupé avant son départ en formation sera proposé dans le même bassin d'emploi, et par priorité sur le même site.

Article 8.3.4 : Formations dites de « reconversion » ou de reclassement

Lorsqu'un salarié a besoin de se former pour se repositionner au sein de l'entreprise vers un poste ou un métier différent, par exemple en situation de baisse de charge dans son secteur d'activité d'origine, ou du fait de la forte évolution des techniques et méthodes mises en œuvre dans son métier (liste non exhaustive), cette formation est entièrement prise en charge par l'employeur (frais pédagogiques, frais de transport, repas, nuitées…) et se déroule sur le temps de travail. Dans ce cas le CPF du salarié n'est pas mobilisé.

Dès lors que la formation aura une durée supérieure à 150h pour la partie théorique et qu'elle est éligible à la PRO A, le salarié réalisera cette formation dans le cadre d'une alternance au titre de la PRO A. Les formations se dérouleront intégralement sur le temps de travail.
Les modalités d'accompagnement du salarié restent les mêmes que celles prévues pour les formations de catégorie 1.

Article 8.3.5 : Les Ecoles des métiers

Parmi les outils de développement déployés au sein du groupe, il est important de rappeler le déploiement des Ecoles des métiers dans différentes entités du groupe.

Celles-ci ont vocation à accompagner le maintien et le développement des compétences des collaborateurs en offrant des parcours ou des formations techniques terrain permettant la pratique opérationnelle. Le groupe s'engage à poursuivre leur déploiement.

Article 8.4 : Encourager le recours au CPF

Article 8.4.1 : Abondement Orano

Mobilisation du CPF

Pour encourager le développement des compétences des salariés, le groupe Orano s'engage à co-financer les actions de formation certifiantes ou qualifiantes pour chaque salarié qui mobilisera son CPF dans le cadre d'un projet validé par le groupe.

Ainsi, à compter de la date de mise en œuvre de l'accord, le salarié qui mobilisera son CPF pour une formation correspondant à la catégorie 2 définie ci-dessus bénéficiera d'un cofinancement à hauteur de 50% des frais pédagogiques de sa ou ses formation(s), dans la limite de 5000€ tous les 6 ans.

Dans l'hypothèse où la somme des droits disponibles sur le CPF du salarié et du cofinancement Orano serait inférieure au coût total de la formation, un complément d'abondement pourra être recherché par le salarié, avec l'aide du CSP formation, auprès des organismes listés à l'article L 6323-4 du code du travail (OPCO, Régions, Branches professionnelles, collectivités territoriales…).

Article 8.4.2 : Droit à « rechargement » du CPF

Lorsque le salarié ayant accepté de mobiliser son CPF pour financer ou co-financer une formation hors catégorie 3 décide, dans la période des 6 ans définie au présent accord, de s'engager dans une formation relevant de la catégorie 3 (non validée par l'entreprise) et que son CPF ne suffit pas à financer les frais pédagogiques, l'entreprise s'engage à recharger son CPF à hauteur du crédit manquant et dans la limite du montant du CPF qu'il a précédemment mobilisé.

Un retour sur expérience de ce dispositif sera établi au terme de l'accord.

Article 8.4.3 : Mobilisation du CPF par les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite

Les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite 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 1 000€, 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.

Ce financement sera versé sous réserve que le salarié fournisse une attestation de l'association concernée sur l'objectif de la formation et de l'implication du salarié dans celle-ci.

Chapitre 9 : Devenir Expert et transmettre ses compétences

La transmission des savoirs est fondamentale dans notre industrie à haut niveau de technicité. Chaque salarié, quelle que soit sa fonction, doit transmettre son savoir lorsqu'il quitte son poste.
Pour aller plus loin, Orano a créé le label des Experts du groupe qui sont notamment impliqués dans le renforcement des compétences, la diffusion des savoirs et le rayonnement technique du groupe.

Article 9.1 : Le transfert des compétences

Le transfert des compétences est un élément clé de la pérennité de nos compétences et donc de performance notamment dans nos activités industrielles et d'ingénierie. Le transfert des compétences qui doit intervenir tout au long du parcours professionnel du salarié est l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise (manager, RH, salariés…)
L'organisation du transfert de compétence, mise en œuvre par l'entreprise, peut en particulier prendre les formes suivantes :

- **Le tutorat** : Démarche de transfert de compétences d'un professionnel vers un alternant ou un salarié en situation d'acquisition de compétences. Il peut s'agir de compagnonnage ;

- **La formation** : Démarche de transfert de compétences d'un professionnel vers un groupe de professionnels à travers un format pédagogique adapté ;
- **Le passage de témoin** : Démarche de transfert de compétences, en binôme, à l'occasion d'une succession à un poste de travail (notamment mobilité interne). Il peut s'agir de compagnonnage ;
- **La formalisation** : Démarche de capitalisation de compétences de la part d'un professionnel, selon des modalités formelles convenues avec son organisation (formation à distance, communauté, Sharepoint…)
- **Les interventions dans les écoles ou en tant qu'Ambassadeur Ecole** : Démarche de transfert de compétences vers l'externe participant au rayonnement d'Orano et du métier.

Le transfert de compétences doit être en particulier anticipé en cas de mobilité, départ en retraite ou cessation anticipée d'activité.

Pour ce faire, 12 à 24 mois (en fonction de la criticité des compétences détenues par le salarié) avant le départ à la retraite ou dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, des entretiens de transfert de compétences sont organisés entre le manager et le salarié.
A cet effet, le transfert de compétences est intégré dans les missions du poste et évoqué lors de l'entretien de développement professionnel du salarié.

Les entretiens de transfert de compétences permettent de confirmer les compétences clés acquises par un salarié au cours de sa carrière et d'organiser leur transfert, en vue d'éviter la perte de savoirs liée au départ du salarié.
Les entretiens doivent permettre de définir, si nécessaire, un plan d'actions concret permettant la capitalisation et la transmission de l'expérience du collaborateur en fin de carrière.

Article 9.2 : Devenir Expert

Les Experts mettent en œuvre et développent leurs compétences au travers de missions, telles que :

- L'émission d'avis pertinents quant à l'orientation technique et stratégique des projets industriels ou pour mener des évolutions d'exploitation des usines
- La participation à des projets industriels ou de R&D
- L'identification, le développement, l'analyse et la maîtrise des technologies nouvelles nécessaires aux marchés futurs ;
- L'approfondissement et la consolidation des différents savoirs et connaissances relatifs aux domaines d'expertise
- La mise à disposition des connaissances et leur transmission

Article 9.3 : Le Collège des experts et les spécialistes

Le groupe reconnaît trois niveaux d'expertise fondés sur l'étendue de l'influence et sur la notoriété de l'expert :
- L'Expert
- Le Senior Expert
- Le Fellow

Ils constituent le Collège des Experts.

Les experts contribuent collectivement à la vie scientifique et technique du groupe. La Direction de la R&D, en s'appuyant sur le Comité de Direction R&D, stimule leur contribution sur les sujets stratégiques et anime le Collège des Experts.

L'animation de l'expertise au sein de ce Collège s'exprime à travers différentes actions parmi lesquelles :

- Les Conventions des experts Orano réunissant les Senior Experts et les Fellows ;
- Les « Réseaux/Communautés Techniques » pour des domaines sélectionnés ;
- Le groupe des experts Fellows qui se réunit deux fois par an : une séance est consacrée en particulier au Plan d'Action Stratégique ;
- Des communications internes (site intranet, Forums chat, ...) ;
- Des missions spécifiques confiées à des groupes d'experts.

Les réseaux techniques sont des communautés créées autour d'un domaine scientifique et technique transverse au groupe. L'adhésion à ces réseaux n'est pas limitée aux experts, mais ils ont pour mission d'en favoriser l'émergence en prenant un rôle central dans leur création et leur animation. Ces réseaux sont créés sur des thèmes d'intérêt commun afin de :

- Mettre à disposition les expertises du groupe pour adresser ou anticiper des besoins d'innovation ;
- Confronter, valider, et partager les connaissances et le savoir-faire ;
- Identifier et résoudre les problèmes rencontrés dans les entités opérationnelles ;
- Participer activement à la préparation de futurs Experts ;
- Contribuer aux études d'intérêt/audits pour le groupe à la demande de la Direction de la R&D.

Enfin, le Collège des experts contribue activement aux actions de formation internes au groupe.

Par ailleurs, au-delà du Collège des Experts, le groupe identifie également une population de spécialistes comprenant notamment des techniciens et des profils juniors. Elle constitue un potentiel vivier de futurs Experts et permet une reconnaissance par leur entité, de leurs compétences techniques et contributions au business.

Article 9.4 : Reconnaissance des experts au sein du groupe

Une campagne de renouvellement de la filière expertise est lancée conjointement par la Direction R&D et la DRH tous les trois ans. Elle permet d'identifier de nouveaux experts, de confirmer (ou non) des experts dans leur niveau ou de promouvoir des experts dans un niveau supérieur.

Le groupe reconnaît et valorise l'expertise, à ce titre un changement de niveau fera l'objet d'une reconnaissance financière qui sera étudiée dans le cadre des revues de salaire.

TITRE 4 : VALORISER LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

Dans un contexte d'allongement de la durée du travail, et conscient de la valeur de ses salariés expérimentés, Orano souhaite proposer aux salariés âgés d'au moins 50 ans un accompagnement renforcé et diversifié, permettant à chacun de se projeter dans l'organisation du groupe selon ses aspirations ou contraintes personnelles.

Trois axes peuvent être identifiés dans la dernière partie de carrière d'un salarié, et mis à disposition de ce dernier, à savoir :
- maintenir l'employabilité des salariés expérimentés,
- accompagner les souhaits de transition et
- permettre à ceux qui le souhaitent de cesser de travailler plus tôt.

Conscients que le recul de l'âge légal minimal de départ à la retraite peut avoir des conséquences sur la santé des salariés en activité, ces étapes s'accompagnent d'un suivi santé renforcé.

Les parties souhaitent rappeler que le groupe Orano a, de longue date, mis en place différents dispositifs permettant d'aménager ou de cesser son activité avant la date de liquidation de la retraite à taux plein. On peut citer, sans que cette liste soit exhaustive, le dispositif de Temps partiel avant retraite (80% rémunéré à 90% pendant deux ans) ; le dispositif de "3/4 temps avant retraite" (75% pendant 3 mois rémunéré à 100%), la faculté de convertir son indemnité de départ en retraite (IDR) en temps (prévus à l'accord pour la Qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psychosociaux au sein du groupe Orano du 31 mars 2021 d'une part, l'accord Compte Epargne Temps groupe du 23 juin 2017 et à l'accord Télétravail groupe socle du 9 novembre 2020 d'autre part).

Ces dispositifs ne sont pas remis en cause par les mesures du présent Titre qui les complètent. A leur égard, les dispositions du présent accord qui ont le même objet ont valeur d'avenant. En cas de difficulté d'articulation entre ces différentes dispositions, les dispositions les plus favorables l'emportent.

Chapitre 10 : Maintenir l'employabilité des seniors

Article 10.1 : Objectif chiffré de recrutement

Orano s'engage à recruter a minima 8% de salariés âgés de 50 ans et plus, chaque année pendant toute la durée de l'accord.

Orano respecte le principe d'égalité de traitement et lutte contre toute forme de discrimination, en opérant une sélection des candidats sur des critères objectifs identiques pour tous.
A titre informatif, à fin décembre 2022, l'effectif du groupe se composait de 30% de personnes de plus de 50 ans, dont 15% de plus de 55 ans et 9% de plus de 57 ans.

Article 10.2 : Objectif de niveau de formation dédié aux salariés expérimentés

La prolongation de la durée de l'activité professionnelle doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés. A cet égard, les parties conviennent qu'aucune discrimination ne doit exister dans l'accès à la formation des salariés expérimentés. L'accès à la qualification et à la reconnaissance des compétences acquises est

un outil privilégié de prévention des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi notamment pour eux.

Orano rappelle son engagement de garantir l'accès à la formation pour tous les personnels quel que soit leur âge et en particulier les personnels de 50 ans et plus. Le groupe se fixe l'objectif de maintenir le niveau moyen d'heures de formation des salariés seniors a minima à 22 heures par an. A titre informatif, la moyenne groupe était de 39h/an sur l'année 2022, tous salariés confondus.

Cet indicateur fera l'objet d'un suivi en Observatoire des Compétences chaque année.

Article 10.3 : Accompagnement à la reconversion professionnelle

Le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés peut impliquer une reconversion afin de se former pour se repositionner au sein de l'entreprise ou du groupe vers un poste ou un métier différent, notamment, sans que ces cas soient limitatifs, en situation de baisse de charge dans son secteur d'activité d'origine, pour réduire la pénibilité, ou du fait de fortes évolutions techniques et des méthodes mises en œuvre dans son métier.

A ce titre, Orano s'engage à accompagner les salariés expérimentés désireux de s'inscrire dans un processus de reconversion, en abondant au besoin leur CPF pour toute formation éligible dans les conditions décrites au chapitre 8 du présent accord.

Le cas échéant, et en complément, les salariés pourront mobiliser les points acquis dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Article 10.4 : Un bilan professionnel enrichi proposé aux salariés expérimentés

Au regard de l'allongement de la vie au travail, Orano souhaite maintenir la motivation des salariés expérimentés en les accompagnant dans une réflexion concernant leur carrière et en leur proposant des perspectives d'évolutions professionnelles pour la dernière partie de leur parcours.

Pour ce faire, chaque salarié du groupe Orano d'au moins 55 ans pourra solliciter la réalisation d'un bilan professionnel enrichi, décrit à l'article 7.2 du présent accord. Dans ce cas, il y sera fait droit.

Article 10.5 : Formation des Responsables Ressources Humaines

Le RRH est le garant de la réussite de l'intégration du salarié dans son entité et de la bonne réalisation du processus d'orientation et de développement professionnel. Il conseille le salarié dans son développement et dans son parcours professionnel actuel et futur.
Dans ce cadre, une formation sur l'ensemble des dispositions relatives aux salariés expérimentés sera mise en place pour les RRH et portera sur l'ensemble des mesures prévues au présent accord.

Article 10.6 : Visite médicale Senior

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) groupe effectue une visite médicale au moins tous les deux ans pour tous les salariés des sociétés de son périmètre (en alternance par le médecin ou par un infirmier).

Pour les salariés âgés d'au moins 54 ans et d'au plus 58 ans (avant la mise en œuvre de la visite de fin de carrière), le service de prévention et de santé d'Orano propose la mise en place d'une « visite Senior » incluant un bilan complet dédié.

Chapitre 11 : Aménager la dernière partie de carrière et amorcer la transition vers la retraite

Parce que la dernière partie de carrière est une étape essentielle pour les salariés expérimentés, et conscients de la variété de leurs profils, Orano souhaite proposer aux salariés expérimentés qui le souhaitent différentes pistes leur permettant d'aménager les dernières années de leur carrière professionnelle, tout en continuant d'apporter leur valeur à l'entreprise.

Article 11.1 : Transmission des savoirs et compétences

L'entretien de transfert des compétences permet de confirmer les compétences clés acquises par un salarié au cours de sa carrière. Cet entretien sera l'occasion d'identifier avec son Responsable Ressources Humaines et son manager la meilleure façon de transmettre ses compétences.

Article 11.2 : Devenir Formateur interne

Orano encourage le partage des compétences acquises, techniques et de savoir-faire, entre les salariés notamment dans le cadre des formations des Ecoles des métiers. Le salarié expérimenté, en accord avec sa hiérarchie et en fonction des besoins, pourra contribuer à animer des formations au travers de programmes pédagogiques adaptés.

Ainsi pour les postes de formateurs internes (à temps plein) à pourvoir au sein des Ecoles des métiers, Orano s'engage à étudier en priorité les candidatures des collaborateurs expérimentés.
Le groupe rappelle que pour les accompagner dans leur développement sur ces missions ou postes, un parcours "formateur interne" certifiant a été développé en 2022 avec l'appui de la CCI du Vaucluse. Ce parcours permet la professionnalisation des formateurs internes, occasionnels ou à temps plein, et leur montée en compétences plus particulièrement sur les méthodologies pédagogiques. Orano s'engage à poursuivre le déploiement de ce parcours certifiant.

Enfin, la rémunération des formateurs internes fait l'objet d'une revue systématique dans le cadre des révisions salariales définies dans chaque société du groupe.

Article 11.3 : Mécénat de compétences

Orano promeut le mécénat de compétences dans sa démarche d'Engagement au travers du programme O'Share. Ce dispositif sera élargi aux salariés expérimentés de plus de 60 ans qui souhaitent transmettre leur savoir-faire et compétences aux organismes partenaires d'Orano (GIFEN, UMN, Société Française d'Energie Nucléaire SFEN).

Ce dispositif de mécénat peut prendre deux formes :

- A ce jour, tout salarié qui le souhaite peut consacrer jusqu'à 8 heures par an de son temps de travail à l'une des associations recensées dans le programme O'Share. Ce temps est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;

- Dans le cadre du présent accord, les parties souhaitent proposer aux salariés expérimentés volontaires de consacrer une partie de leur temps de travail aux organismes partenaires d'Orano. Ce dispositif prendrait la forme d'une mise à disposition, à temps partiel ou à temps complet.

Chaque mission, ainsi que le temps de mise à disposition du salarié devront faire l'objet d'une analyse spécifique et d'une validation du projet par le manager, le RRH et le DRH de l'entité concernée.

Article 11.4 : Information retraite

Il est rappelé qu'en application de l'article 25 de l'Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano du 31 mars 2021, les salariés peuvent bénéficier d'un entretien avec leurs RRH ainsi qu'avec la CARSAT afin d'être conseillé sur leur situation retraite. Si le salarié le juge nécessaire, le salarié prend rendez-vous avec la CARSAT.
Pour aller plus loin, les salariés qui présenteront un relevé de carrière complexe ou un parcours non linéaire, pourront être accompagnés, si cela se justifie, par un prestataire extérieur financé par Orano (type SIACI Retraite). L'appréciation du besoin de cette prestation aura lieu dans le cadre du BPE décrit à l'article 10.4 ci-dessus ou d'un entretien RH qui validera le besoin.

Article 11.5 : Aménagement du temps de travail – Socle de jours de télétravail renforcé

Les parties reconnaissent que le télétravail peut apporter une flexibilité pour les salariés expérimentés dans les dernières années de leur carrière professionnelle.

Dans ce cadre, les parties souhaitent renforcer les dispositions de l'Accord groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020, et octroyer aux salariés expérimentés de plus de 58 ans qui le souhaitent un quota de 10 jours de télétravail socle supplémentaire pour un salarié présent toute l'année.

Hormis ce point, les dispositions dudit accord, ainsi que des accords collectifs locaux pris dans les entités du groupe Orano pour en enrichir les dispositions demeurent applicables dans leur intégralité. Il est notamment rappelé que le recours au télétravail, renforcé ou non, demeure soumis au double volontariat du salarié et de sa hiérarchie. Ce point sera intégré aux négociations futures sur le sujet du télétravail.

Chapitre 12 : Anticiper son départ

Le présent chapitre vise à décrire les mesures ouvertes aux salariés souhaitant anticiper la cessation de leur activité.

Article 12.1 : Partir plus tôt en rachetant des trimestres

Les parties rappellent que, comme mentionné à l'accord CET groupe, les salariés désireux d'avancer la date du taux plein de leur retraite peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres (3 ans).

Le rachat de trimestres est ouvert pour les périodes suivantes :

- Années d'étude supérieures
- Ou années incomplètes pour lesquelles le salarié n'a pas 4 trimestres d'assurance retraite comptabilisés (validés) par l'Assurance retraite.

Les salariés désireux de racheter des trimestres pourront bénéficier d'une aide financière d'Orano dans les conditions suivantes et pour chaque trimestre :

- Le salarié doit pour cela monétiser tout ou partie, et a minima 20 jours de son Compte Epargne Temps (Old CET et CT2 confondus) ;
- La part employeur est fixée à hauteur de 33% du prix du trimestre, plafonné à 2500 euros brut;
- Cette aide s'applique jusqu'à 8 trimestres (2 ans de cotisations).

A titre informatif, il est à noter que le prix du rachat de trimestres est entièrement déductible de l'impôt sur le revenu du salarié.

Les salariés qui feront usage de ce dispositif prendront l'engagement écrit de partir en retraite au plus tard dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Article 12.2 : Réduire son temps de travail en retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet, en fin de carrière, de réduire son activité professionnelle, et de percevoir en complément, la part correspondante de la pension de retraite de base et complémentaire.

Pendant cette période, le salarié continue de cotiser à la retraite. Au moment de la liquidation totale de sa retraite, le montant de la pension est recalculé en tenant compte de cette période de retraite progressive et des cotisations ainsi cumulées en sus.

A titre informatif, le salarié doit avoir au moins 60 ans et bénéficier de 150 trimestres cotisés pour y souscrire.

Orano s'engage à accompagner les salariés intéressés par ce dispositif. Sa durée du travail pourra être réduite pour atteindre minimum 40% et maximum 80% de son temps de travail initial, en fonction de son souhait, de la compatibilité de ce dispositif dans l'organisation de l'équipe et avec l'accord de son manager et du responsable RH.

Orano s'engage à maintenir la part patronale des cotisations des salariés optant pour ce régime à temps partiel sur une base à temps complet. Dans ce cas, les salariés se verront précompter la part salariale desdites cotisations.

Article 12.3 : Partir plut tôt en mobilisant le Compte professionnel de prévention (C2P)

Il est rappelé que le dispositif du C2P et les points acquis à ce titre peuvent être mobilisés pour réduire son temps de travail avec maintien de la rémunération, ou pour anticiper son départ à la retraite à taux plein.

En effet, les points acquis sur le C2P permettent aux salariés d'acquérir des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse (10 points valident un trimestre de majoration d'assurance vieillesse, plafonné à 8 trimestres).

Ce dispositif fonctionne pour le régime normal ainsi que pour la retraite anticipée pour carrière longue.

TITRE 5 : COMMUNICATION

Article 13.1 : Communication sur les dispositions de l'accord

La Direction s'engage à partager :

- Une information auprès de l'ensemble des salariés sur les mesures de l'accord ;
- Des communications régulières en matière de développement des compétences.
- L'information spécifique dédiée au CPF (notamment en illustrant par des exemples de collaborateurs ayant mobilisé leur CPF) soit sur Intranet, soit sur les sites lors de réunions d'équipe, pour rappeler notamment que :

    - Qu'Orano participe au financement des formations à vocation professionnelle dans les conditions décrites au présent accord, avantage particulièrement rare sur le marché ;
    - Qu'Orano peut « recharger » le CPF pour financer les formations personnelles des salariés dans les conditions décrites au présent accord.

Les parties ajoutent en Annexe 3 les liens utiles notamment aux principaux dispositifs décrits au présent accord (O'Share, O'Carrière, Catalogue de formation…).

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 14.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1er octobre 2023.

L'ensemble des dispositions du présent accord cesseront de produire tout effet au 1er octobre 2026. Les demandes CPF initiées par les salariés auprès de l'entreprise avant cette date seront prises en compte au titre des mesures de cofinancement prévues par le présent accord.

Si les parties ne souhaitent pas prolonger les dispositions de l'accord au-delà de 2026 dans les mêmes dispositions, elles s'engagent à ouvrir une négociation au plus tard 4 mois avant l'échéance du présent accord, soit en juin 2026.

Article 14.2 : Commission de suivi et Observatoire des Compétences

Les compétences et les parcours professionnels sont par nature évolutifs. Les parties souhaitent prolonger l'Observatoire des Compétences qui permet un suivi régulier de ces évolutions. Il y sera partagé notamment les résultats de la RAM-RAC. Sa composition est inchangée et figure en Annexe 7. Il se réunira une fois par an.

Par ailleurs, la Direction réunira une fois par an les signataires du présent accord dans le cadre d'une Commission de Suivi qui aura vocation à partager les indicateurs de l'accord, et l'impact des actions mises en place dans le cadre du présent accord.
Elle est composée de 3 représentants de la Direction du Groupe (incluant un représentant de la direction Formation) et de 2 représentants par Organisation syndicale signataire et représentative au niveau du Groupe en sus du Coordinateur syndical Groupe.

Dans l'idéal, l'Observatoire des Compétences et la Commission sont organisés dans la continuité et autant que possible sur deux journées accolées.

Article 14.3 : Clause de rendez-vous

En application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, les parties conviennent de se réunir fin 2024 pour identifier les éventuelles adaptations nécessaires du texte.

Article 14.4 : Révision

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

Article 14.5 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

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

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, 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 Chatillon, le 15 septembre 2023 en 7 exemplaires, signés, au choix des signataires, par la voie manuscrite ou par la voie d'une signature électronique certifiée.

Pour la Direction du groupe :

XXXXX en sa qualité de Directeur des Affaires sociales du groupe Orano

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

- CFDT représentée par XXXXX
- CFE-CGC représentée par XXXXX
- CGT représentée par XXXXX
- FO représentée par XXXXX
- UNSA/SPAEN représentée par XXXXX

Annexe 1 : Liste des sociétés détenues directement ou indirectement à 50% par Orano SA et incluses dans le périmètre du présent accord

- Laboratoire Etalons d'Activité (LEA)
- LEMARECHAL CELESTIN
- Orano SA
- Orano Démantèlement
- Orano Recyclage
- Orano Chimie Enrichissement
- Orano DS – Démantèlement et Services
- Orano Diagnostic Amiante
- Orano MED
- Orano Mining
- Orano Support
- Orano Projets
- Orano Temis
- SOVAGIC
- Orano Nuclear Packages & Services
- TRIHOM

Annexe 2 : Référentiel des Métiers et notions clés nécessaires à l'analyse des compétences

- Notion de compétence :
  Une compétence est une capacité éprouvée d'un collaborateur à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire et savoir-être en situation d'exécution pour obtenir les résultats escomptés.

  Une compétence s'acquiert par le biais d'un diplôme/formation qualifiante, d'un parcours de professionnalisation et/ou d'une expérience professionnelle. Elle peut être transférable au sein ou en dehors de l'entreprise.

- Notion de compétence clé :

  La compétence clé est notamment identifiée à partir des critères suivants :

  - Le lien avec les enjeux business
  - La rareté
  - La crédibilité de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes et à l'équilibre des relations avec celles-ci (expertise, références, autorité, vision d'ensemble)
  - La contribution au développement de nouveaux marchés, de nouveaux produits, de nouveaux services etc.

- Criticité des compétences :

  Une compétence est dite « critique » lorsqu'elle présente un état de risque l'empêchant de répondre aux critères l'ayant définie.

  Une criticité de compétence peut être identifiée aux différents niveaux du Référentiel des Métiers Orano et issue de différents facteurs tels que :

  - Tension sur l'effectif (charge/capacité) ;
  - Niveau de compétence au regard du besoin ;
  - Impacts démographiques (effets liés à la pyramide des âges et aux départs en retraite potentiels) ;
  - Attractivité métier, entreprise, géographique ;
  - Evolutions technologiques notamment (anticipation d'obsolescence ou de manque de compétences, émergence de nouveaux métiers ou de nouvelles activités).

  La criticité est évaluée par niveau de risque en fonction de son impact potentiel sur les activités
  - Niveau faible : impact localisé qui nécessite une surveillance et des plans d'actions locaux
  - Niveau fort : large impact sur les activités nécessitant l'engagement de plans d'actions parfois transverses à un métier
  - Niveau critique : large impact à court terme nécessitant l'engagement d'actions suivies avec une fréquence rapprochée.

Annexe 3 : Liens utiles

- Lien O'Share : https://myintranet.orano.corp/actualit%C3%A9s/groupe/2022/juin/etre-collaborateur-orano-engag%C3%A9-en-faveur-de-l-inclusion-c-est-possible-grace-au-programme-o-share
- Lien O'Carrière : https://ocarriere.orano.corp/
- Lien Catalogue de formation : se rendre dans « mon Opus », « référentiel RH », « catalogue de formation »
- Lien page intranet CPF: https://myintranet.orano.corp/actualit%C3%A9s/groupe/2022/mai/cpf
- Lien Accord QVT : https://myintranet.orano.corp/mon-quotidien/orano/mon-parcours-rh/presentation-de-l-accord-sur-la-qualite-de-vie-au-travail-(qvt)
- Lien Accord Télétravail groupe : https://myintranet.orano.corp/mon-quotidien/orano/mon-parcours-rh/teletravail

Annexe 4 : Barèmes uniques de rémunération des alternants

Barème Contrat d'Apprentissage

	Diplôme préparé	1ère année*		2ème année*		3ème année*	
15-17 ans	Doctorat, Diplôme d'Ingénieur	Légal : 471,74 (27%) Conventionnel (35% B4) : 570,77	1 676,00	Légal : 681,41 (39%) Conventionnel (45% B4) : 733,85	1 800,00	Légal : 960,96 (55%) Conventionnel (55% B4) : 896,92	1 860,00
	Licence -BUT		1 300,00		1 360,00		1 400,00
	BTS, DUT	Légal : 471,74 (27%) Conventionnel (35% B3) : 546,54	1 260,00	Légal : 681,41 (39%) Conventionnel (45% B3) : 702,69	1 300,00	Légal : 960,96 (55%) Conventionnel (55% B3) : 858,85	1 360,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : 471,74 (27%) Conventionnel (35% A2) : 530,38	1 000,00	Légal : 681,41 (39%) Conventionnel (45% A2) : 681,92	1 100,00	Légal : 960,96 (55%) Conventionnel (55% A2) : 833,46	1 200,00
	CAP, BEP	Légal : 471,74 (27 %) Conventionnel (35% A1) : 522,85	960,00	Légal : 681,41 (39%) Conventionnel (45% A1) : 672,23	1 000,00	Légal : 960,96 (55%) Conventionnel (55% A1) : 821,62	1 060,00
18-25 ans	Doctorat, Diplôme d'Ingénieur	Légal : 751,30 (43%) Conventionnel (55% B4) : 896,92	1 600,00	Légal : 891,07 (51%) Conventionnel (65% B4) : 1060,00	1 860,00	Légal : 1170,62 (67%) Conventionnel (80% B4) : 1304,62	1 700,00
	Licence -BUT		1 300,00		1 400,00		1 600,00
	BTS, DUT	Légal : 751,30 (43%) Conventionnel (55% B3) : 858,85	1 260,00	Légal : 891,07 (51%) Conventionnel (65% B3) : 1015,00	1 360,00	Légal : 1170,62 (67%) Conventionnel (80% B3) : 1249,23	1 460,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : 751,30 (43%) Conventionnel (55% A2) : 833,46	1 060,00	Légal : 891,07 (51%) Conventionnel (65% A2) : 986,00	1 200,00	Légal : 1170,62 (67%) Conventionnel (80% A2) : 1212,31	1 360,00
	CAP, BEP	Légal : 751,30 (43%) Conventionnel (55% A1) : 821,62	1 000,00	Légal : 891,07 (51%) Conventionnel (65% A1) : 971,00	1 160,00	Légal : 1170,62 (67%) Conventionnel (80% A1) : 1195,08	1 300,00
+ de 26 ans	Doctorat, Diplôme d'Ingénieur	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B4) : 1630,77	1 960,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B4) : 1630,77	2 000,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B4) : 1630,77	2 060,00
	Licence -BUT		1 900,00		1 960,00		2 000,00
	BTS, DUT	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B3) : 1561,54	1 860,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B3) : 1561,54	1 900,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% B3) : 1561,54	1 825,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A2) : 1515,38	1 826,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A2) : 1515,38	1 860,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A2) : 1515,38	1 876,00
	CAP, BEP	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A1) : 1493,85	1 800,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A1) : 1493,85	1 826,00	Légal : 1747,20 (100%) Conventionnel (100% A1) : 1493,85	1 860,00

**Les montants de salaire mensuel indiqués sont calculés sur la base d'une rémunération annuelle sur 13 mois.*

10/07/2023

Barème contrat de professionnalisation

	Diplôme préparé	Cadre légal & conventionnel	Barème retenu - 1ère année*
Moins de 21 ans	Doctorat, Diplôme d'ingénieur	Légal : (65% SMIC) : 1135,68 Conventionnel (70% B4) : 1141,54	1 600,00
	Licence, BUT	Légal : (65% SMIC) : 1135,68 Conventionnel (70% B3) : 1093,08	1 500,00
	BTS, DUT	Légal : (65% SMIC) : 1135,68 Conventionnel (70% B3) : 1093,09	1 400,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : (65% SMIC) : 1135,68 Conventionnel (70% A2) : 1060,77	1 300,00
	CAP, BEP	Légal : (55% SMIC) : 960,96 Conventionnel (60% A1) : 896,31	1 200,00
21 - 25 ans	Doctorat, Diplôme d'ingénieur	Légal : 1397,76 (80% SMIC) Conventionnel (85% B4) : 1386,15	1 700,00
	Licence, BUT	Légal : 1397,76 (80% SMIC) Conventionnel (85% B3) : 1386,15	1 650,00
	BTS, DUT	Légal : 1397,76 (80% SMIC) Conventionnel (85% B3) : 1386,15	1 600,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : 1397,76 (80% SMIC) Conventionnel (85% A2) : 1288,08	1 500,00
	CAP, BEP	Légal : 1223,04 (70% SMIC) Conventionnel (75% A1) : 1120,38	1 300,00
26 ans et plus	Doctorat, Diplôme d'ingénieur	Légal : 1747,20 (100% SMIC) Conventionnel (100% B4) : 1630,77	1 925,00
	BUT, Licence,	Légal : 1747,20 (100% SMIC) Conventionnel (100% B3) : 1561,54	1 900,00
	BTS, DUT	Légal : 1747,20 (100% SMIC) Conventionnel (100% B3) : 1561,54	1 875,00
	Bac Pro, Bac Techno	Légal : 1747,20 (100% SMIC) Conventionnel (100% A2) : 1515,38	1 850,00
	CAP, BEP	Légal : 1747,20 (100% SMIC) Conventionnel (100% A1) : 1493,85	1 825,00

**Les montants de salaire mensuel indiqués sont calculés sur la base d'une rémunération annuelle sur 13 mois.*

10/07/2023

Annexe 5 : Autres dispositifs et modalités de mise en œuvre

Modalités de mise en œuvre du CPF et du dispositif Pro A

- **Si la formation retenue par le salarié et l'employeur est réalisée dans le cadre du CPF**

Avec l'aide du CSP formation, le salarié adresse à l'employeur une demande de mobilisation de son CPF en lui communiquant les éléments suivants :

- L'intitulé et le contenu de la formation ;
- Le calendrier de la formation ;
- Le coût de la formation ;
- Le montant mobilisé par le salarié dans le cadre de son CPF ;
- Le montant du co-financement employeur sollicité ;
- Le choix du prestataire de formation.
- Le salarié fournira également un justificatif du solde de son CPF.

A compter de la réception du document, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier par écrit sa réponse au salarié.

- **Si la formation retenue par le salarié et l'employeur est réalisée dans le cadre de la PRO-A**

Les frais pédagogiques des formations mises en œuvre sont financés par l'entreprise, qui sollicitera les contributions et aides prévues par la loi.

Un avenant au contrat de travail formalisant l'accord des parties sera conclu.
Cet avenant précisera notamment :

- L'objet de la promotion ou de la reconversion par alternance
- Le nom du prestataire de formation
- La durée de la formation
- Le déroulement de la formation intégralement sur le temps de travail
- Le nom du tuteur désigné
- L'emploi / le poste qui sera proposé au salarié à l'issue de la formation
- L'engagement du salarié, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de la formation.

Bilan de compétences

L'entreprise assiste le salarié dans la préparation de ses démarches en lui fournissant une liste des organismes agréés par elle pour réaliser des bilans de compétences. Lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet professionnel formellement validé par le manager et la Direction des Ressources Humaines, le temps de travail et les frais logistiques associés à ces démarches sont pris en charge par l'entreprise après validation de l'organisme de formation par l'employeur. Le bilan de compétences peut être financé par la mobilisation du CPF.

Les salariés de retour dans l'entreprise après une période d'absence d'au moins 12 mois (parentalité, maladie, congé sans solde) pourront y accéder en bénéficiant d'un co-financement de l'employeur à hauteur de 50% des frais pédagogiques en complément de la mobilisation de leur CPF. Dans ce cas, ce bilan de compétences est réalisé intégralement sur le temps de travail.

Annexe 6 : Liste indicative des formations de catégorie 1 : formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié

Formations obligatoires :

- Habilitations électriques / habilitations mécaniques
- Prévention des risques
- Culture sûreté - sécurité – radioprotection
- Echafaudage
- Amiante encadrement de chantier ou opérateur
- Conducteur ADR
- Equipier incendie
- TMR Transport
- CACES : Engins de chantier / grue mobile / chariots / ponts roulants …
- CAMARI
- CAUS Pontier Elingueur
- ATEX – Produits dangereux et évaluation des risques
- Contrôle non déstructif (CND) : courants de Foucault / Etanchéité / Magnétoscopie / Radiographie / Ressuage / ultrasons …
- Echafaudages fixes et roulants
- Travail en hauteur
- Rascasse électrique / thermique
- Radioprotection
- Risques chimiques
- Prevention incendie / maniement des extincteurs
- Exploitation lasers / risque lié à l'utilisation des lasers
- Gestion du risque légionellose
- Transport de marchandises dangereuses / matière radioactives / matières dangereuses / maritime
- Agent cynophile de sécurité

E-learning obligatoires au périmètre Orano (à date) :

- Cybersécurité
- Code éthique Orano
- Culture de la sûreté
- Culture de la qualité
- Culture de la protection
- Fraude à la qualité

Formations requis établissement :

- Boite à gants
- Accueil nouveaux arrivants
- Accueil sécurité
- Décontamination examen télévisuel global (ETV-G)
- Réglementation environnementale
- EPI AIP équipements et appareils importants de protection
- Plan d'urgence interne / agir en situation de crise
- Robinetterie / pneumatique
- Berces dévidoirs / évapo perte d'étanchéité / calcinateur

- Gestes techniques professionnels et intervention
- STAR Mesures de radioprotection / appui conseil sécurité & incendie / habillage, déshabillage
- Contrôle radiologique
- CODAP – appareils à pression / équipements sous pression
- Risque incendie dans les installations nucléaires
- Système de détection incendie et ses matériels
- Risque criticité et analyse de sûreté – criticité
- Culture sûreté opérationnelle et FOH
- Chargé de surveillance

Quelques exemples de compagnonnage (près de 600 actions répertoriées à date au catalogue OPUS à date) :

- Laboratoire PCM
- INTERVENANT VENTILATION
- INTERVENANT EN MECANIQUE ASSAINISSEMENT
- INTERVENANT CNP/CRP
- CONTROLE COMMANDE
- OPERATEUR DE SURVEILLANCE
- TECHNICIEN DECHETS
- TECHNICIEN RADIOPROTECTION
- COMPAGNONNAGE GMK, NHX, NDP,
- CHEF DE CHANTIER

Annexe 7 : Composition Observatoire des compétences

L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de représentants de la Direction et des salariés. Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

• Représentants de la Direction
L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de 3 représentants de la Direction du Groupe :
o Le (a) Directeur(trice) des Ressources Humaines ou son représentant ;
o 1 représentant(e) de la Direction Emploi, Formation et Développement RH ;
o 1 représentant(e) de la Direction des Affaires Sociales ;

• Représentants des salariés
L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de quatre représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe pour la durée du présent accord et de son Coordinateur Syndical Groupe. Pour des contraintes logistiques, la Direction se réserve alors le droit de requérir une composition hybride des délégations.
Les parties s'efforcent de respecter le principe de mixité entre les femmes et les hommes dans la composition des délégations.

• Invités Ponctuels : La Direction peut faire intervenir toute personne interne ou externe au Groupe dont l'intervention serait pertinente au regard des thématiques abordées à l'occasion de la réunion concernée telles que les Référents Métiers Groupe Orano, les experts niveau 3, les Responsables des Centres de Services Partagés Emploi-Formation, les Directeurs(trices) des Ressources Humaines des BU, expert externe sur la formation, …

Le cas échéant, la Direction en informe préalablement les membres.

• Participation occasionnelle :
Un membre du Comité exécutif d'Orano peut participer à ces réunions afin d'intervenir sur des problématiques compétences de son périmètre d'activité.