

## **ACCORD RELATIF A L'ATTRACTIVITE DES REGIMES POSTES**

Entre,

La société Orano Recyclage, dont le siège est situé 125, avenue de Paris - 92320 CHATILLON,  
représentée par Stéphane VALOUR, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part

Les Organisations syndicales Représentatives d'Orano Recyclage

- La CGT,
- La CFE-CGC,
- La CFDT,
- SUD,
- FO

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

---

Dans le cadre de la négociation relative à l'attractivité des régimes postés, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à de multiples reprises entre le 8 janvier et le 21 mai 2024.

Le présent accord s'inscrit dans le souhait des parties de prendre des mesures permettant d'accroître l'attractivité des régimes postés des établissements de La Hague et de Melox.

Dans ce cadre et, compte tenu des dispositions de l'accord de méthode du 12 juillet 2023 les parties se sont accordées sur les mesures développées dans le présent accord qui repose sur des avantages financiers et « non financiers » ; l'ensemble de ces mesures permettant de favoriser de manière équilibrée l'attractivité des régimes postés.

Il est également rappelé que cet accord trouve son origine dans la demande initiale des organisations syndicales de prendre des mesures financières fortes à destination des salariés en régime 5x8 afin de faciliter le recrutement de nouveaux profils sur ce régime de travail mais également de fidéliser les salariés actuellement en poste.

L'accord de méthode du 12 juillet 2023 a permis d'élargir le champ des discussions entre les parties et ainsi pouvoir proposer des mesures permettant de bénéficier à l'ensemble des salariés en régime posté.

## Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés postés d'Orano Recyclage.

## **PARTIE 1 – MESURES FINANCIERES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES SALARIES POSTES**

### Article 2 – L'intégration du complément de salaire posté au salaire de base

Dans un souci de lisibilité, il a été proposé d'intégrer le complément de salaire posté dans le salaire de base de chaque salarié posté concerné.

Afin de garantir que cette intégration ne pénalise pas financièrement les salariés, il a été convenu entre les parties que la prime de poste (ainsi que son « plancher ») évoluerait chaque année du budget d'augmentation générale et individuelle négociée à l'occasion des NAO.

Dès lors, le complément de salaire posté cessera de produire ses effets dans l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### Article 3 – L'intégration des primes de ripage/demi-ripage au salaire de base

Les parties ont convenu d'intégrer les primes de ripage/demi-ripage dans le salaire de base de chaque salarié posté concerné en tenant compte de l'incidence du 13<sup>ème</sup> mois (montant\*12/13). Dès lors, les primes de ripage/demi-ripage cesseront de produire leurs effets dans l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Pour la parfaite compréhension des parties, l'exemple ci-dessous matérialise ainsi l'impact de l'intégration du CSP ainsi que de la prime de ripage/demi-ripage dans le salaire de base :

| Avant | Rémunération annuelle (hors primes de postes, inconvénients et forfait Jours fériés) |                  |
|-------|--|------------------|
|       | Salaire de base (12 mois)  | 26 400,00        |
|       | CSP  | 313,44           |
|       | Prime d'ancienneté   | 1 869,94         |
|       | 13 <sup>ème</sup> mois   | 2 381,95         |
|       | Demi ripage  | 768,6            |
|       | <b>Total</b>   | <b>31 733,93</b> |
| Après | Salaire de base*   | 27 422,92        |
|       | Prime d'ancienneté   | 1 919,60         |
|       | 13 <sup>ème</sup> mois   | 2 445,21         |
|       | <b>Total</b>   | <b>31 787,73</b> |
|       | * Intégrant le CSP et 12/13 du demi-ripage   |                  |

## **PARTIE 2 – MESURES FINANCIERES SPECIFIQUES AUX SALARIES EN REGIME 5X8**

L'un des enjeux de la présente négociation est de renforcer l'attractivité du régime 5x8 et accroître sa singularité par rapport aux autres régimes de travail. Ainsi, en augmentant significativement la rémunération des salariés en 5x8, les parties souhaitent pouvoir fidéliser davantage les collaborateurs tout en attirant de nouveaux salariés vers ce régime de travail.

Ainsi, l'augmentation issue du nouveau système de rémunération des salariés 5x8 évoluera globalement de 5%, (hors augmentation générale et individuelle accordée à l'occasion des NAO), au cours des 3 prochaines années (2024-2025-2026). La répartition de cette augmentation triennale sera précisée ci-après.

### **Article 4 : Prime de poste 5x8**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, la prime de poste des salariés 5x8 sera équivalente à 22% du salaire de base brut sans pouvoir être inférieure à 720 euros.

La progressivité de cette mesure est détaillée comme suit :

- 599 euros au titre de l'année 2024 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024
- 669 euros au titre de l'année 2025
- 720 euros au titre de l'année 2026.

Ainsi, cette prime de poste annule et remplace l'existante à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le montant de 720 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2026 tel qu'il apparaît dans le présent accord constitue un montant minimum à date. Il évoluera chaque année au gré des NAO et du budget d'augmentation générale et individuelle qui aura pu être accordé.

## **PARTIE 3 : MESURES FINANCIERES SPECIFIQUES AUX SALARIES EN REGIME 2X8 – 3X8 – 9X8**

### **Article 5 : Dispositions à destination des futurs embauchés**

Les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 bénéficieront d'une prime de poste représentant un pourcentage du salaire de base brut défini comme suit :

| Catégorie      | % du salaire de base brut |
|----------------|---------------------------|
| 2x8            | 12%                       |
| 9x8 (hors ISE) | 14%                       |
| 3x8            | 16%                       |

Toutefois, les parties s'accordent sur l'importance de pouvoir garantir « un plancher » permettant à chaque nouvel embauché à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 de bénéficier d'une prime de poste minimum comme suit :

| Catégorie      | Prime de poste minimum |
|----------------|------------------------|
| 2x8            | 300 euros              |
| 9x8 (hors ISE) | 350 euros              |
| 3x8            | 400 euros              |

Il a été convenu entre les parties que le montant minimum de ces primes de poste évoluerait chaque année du budget d'augmentation générale et individuelle accordé à l'occasion des NAO.

#### **Article 6 : Dispositions à destination des salariés actuellement en poste**

Les salariés actuellement en fonction au sein d'une des entreprises du Groupe Orano avant l'entrée en vigueur de l'accord continueront à bénéficier des primes de postes existantes à date. Ces dernières évolueront chaque année du budget d'augmentation générale et individuelle accordé à l'occasion des NAO.

Dans le cas où postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord, un salarié (quel que soit son régime de travail) présent dans les effectifs d'une des entreprises du Groupe Orano avant cette date devait effectuer une mobilité vers l'un des trois régimes de travail précité, ce dernier bénéficierait de la prime de poste existante avant l'entrée en vigueur du présent accord.

#### **Article 7 : Dispositions relatives aux régimes postés 7x8, 2x12 et 24x72 :**

Il est convenu entre les parties que les primes de postes des régimes de travail cités au présent article évolueront chaque année du budget d'augmentation générale et individuelle accordé à l'occasion des NAO.

#### **Article 8 : Dispositions relatives aux salariés en régime 24x72 de La Hague**

Les parties s'accordent pour reprendre les dispositions de l'article 1.7 de l'accord CAFC du 28 juillet 2023 afin qu'elles constituent un droit acquis aux salariés en régime 24x72 de l'établissement de La Hague.

Ainsi, lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'Entreprise.

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier en application des mesures de protection contre les risques de décalage des conditions du taux plein décrites à l'article 1.3.3 de l'accord CAFC reproduit en annexe, le versement de l'indemnité de départ à la retraite disponible pourra :

- Être effectué au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité PSM (anciennement FLS)

- Être effectué de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité PSM (anciennement FLS), à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Être converti en temps, sous forme de mois entiers calendaires.

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

L'ancienneté prise en compte, lors du calcul du versement anticipé, correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

La situation du salarié, pendant la période correspondant à la conversion en temps, est la même que celle prévue au 1.4.5 de l'accord CAFIC reproduit en annexe et sera formalisée dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

### **PARTIE 3 – MESURES RELATIVES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL COMMUNES A L'ENSEMBLE DES SALARIES POSTES**

#### **Article 9 : Mesures relatives à la restauration**

La question de la restauration des salariés postés au sein de l'entreprise a été un sujet discuté à de nombreuses reprises.

Aussi, fort des mesures existantes sur le site de Melox (distributeur automatique de plats, distributeur de pizzas, foodtrucks), il a été décidé de diversifier l'offre de restauration du site de La Hague.

Ainsi, des réfrigérateurs connectés seront prochainement mis en place à l'entrée du restaurant 4 ainsi que dans la salle de repos du nouveau vestiaire UP3.

De plus, un distributeur automatique de repas sera mis en place à l'entrée du site de La Hague.

#### **Article 10 : Mesures relatives à la parentalité**

##### Article 10-1 : C.E.S.U

Consciente des difficultés particulières auxquelles doivent faire face les parents travaillant en poste, il a été décidé de proposer une mesure afin d'accompagner la garde d'enfants.

Dans cette perspective, chaque salarié en poste ayant un enfant de moins de 3 ans pourra demander à bénéficier d'un chèque CESU remis par le CSE de chaque établissement.

Ainsi, l'entreprise s'engage à abonder le montant du chèque CESU remis par le CSE à hauteur de 300 euros par enfant de moins de 3 ans. Il appartiendra à chaque CSE d'établissement d'en accepter le principe par une délibération en séance et de fixer le montant qu'il souhaite accorder.

#### Article 10-2 : Aménagement au retour de congé maternité

Chaque salariée postée pourra prétendre à bénéficier d'un aménagement temporaire de son organisation du travail à son retour de congé maternité. Cet aménagement temporaire s'effectuera dans les deux mois suivant la reprise de fonction et pourra prendre la forme d'un passage en HN ou d'une dispense d'effectuer des postes de nuit.

#### **Article 11 : RTT sécables**

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les parties s'accordent sur le fait d'étendre le nombre de RTT sécables en heures au sein de l'établissement de La Hague.

Ainsi, il sera possible de prendre jusqu'à 3 RTT sécables en heures (soit 24 heures) sous réserve d'un accord managérial.

#### **Articles 12 : Cohésion d'équipe**

Afin d'améliorer la cohésion au sein des équipes postées, chaque manager disposera d'un budget annuel équivalent à 20 euros minimum par salarié.

Ce budget doit permettre d'organiser un moment de convivialité entre les membres de l'équipe en dehors de l'établissement et en dehors des heures de travail.

#### **Article 13 : Enquête interne à destination des salariés en poste**

Afin de recueillir le ressenti de tous les salariés en poste sur les conditions de travail, une enquête interne diligentée par la direction sous forme de questionnaire sera adressée tous les 3 ans aux salariés précités.

La première enquête aura lieu dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2027.

Les résultats de cette enquête ainsi que les potentielles actions correctrices à mener seront présentés et discutés localement au sein de chacun des deux établissements de l'entreprise. Une commission de suivi dédiée sera mise en place à cet effet dans chacun des établissements avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

#### **Article 14 : Compensation financière en cas de sortie du régime 5x8**

Après 25 années en poste, un salarié quittant le régime 5x8 se verra intégrer 10% du biseau dans son salaire de base. Il en sera de même pour un salarié de plus de 50 ans quittant le régime 5x8 après plus de 15 années en poste.

Il est précisé par les parties au présent accord que cette intégration se fera à l'issue du biseau.

Par ailleurs, les salariés en régime 5x8 ayant la garde exclusive des enfants suite à un divorce, une séparation ou veuvage bénéficieront d'une priorité de reclassement vers un autre poste de travail.

#### **ARTICLE 15 – DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024. Les parties s’accordent sur le fait que les mesures figurant aux articles 4 et 8 du présent accord entreront en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **ARTICLE 16 – REVISION**

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 17 – COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD**

Une Commission de suivi du présent accord est constituée au niveau de l’entreprise. Elle se réunit une fois par an au second trimestre à l’initiative de la direction et dresse le bilan des actions prévues au présent accord.

Elle est composée de membres de la direction et de 4 membres par organisation syndicale signataire.

#### **ARTICLE 18 – CLAUSE DE SUBSTITUTION**

L’ensemble des mesures ci-dessus se substitue aux dispositions de même objet issu d’un accord collectif, d’un usage ou d’une décision unilatérale existant à la date de la signature du présent accord.

#### **ARTICLE 19 – DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise.

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

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

Enfin, 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 Châtillon, en 7 exemplaires originaux, le 4 juin 2024.

#### **Pour Orano Recyclage**

Stéphane VALOUR , en qualité de Directeur des Ressources Humaines



**Pour la CFDT**  
Le Délégué Syndical Central

**Pour la CFE-CGC**  
La Déléguée Syndicale Centrale

**Pour la CGT**  
Le Délégué Syndical Central

**Pour FO**  
Le Délégué Syndical Central

**Pour SUD**  
Le Délégué Syndical Central

## ANNEXE

---

### **1.3.3 MESURES DE PROTECTION CONTRE LES RISQUES DE DECALAGE DES CONDITIONS D'OBTENTION DU TAUX PLEIN**

#### **a) Principe de liberté du salarié**

Au regard de l'évaluation du risque collectif et/ou individuel décrit dans le cadre de l'article 1.3.2 ci-dessus, les parties conviennent des mesures de protection permettant de garantir, au choix du salarié, l'utilisation maximale de l'anticipation qu'il a enregistrée au titre des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité.

#### **b) Dans le cas où les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :**

Le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes :

- demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de son anticipation ;
- ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, selon les conditions légales. Il percevra alors une indemnité compensatrice dont le montant sera calculé dans les mêmes conditions que celles prévues au 1.4.3, en fonction de la durée d'anticipation non consommée incluant la contribution employeur (à l'exclusion de la part employeur de la mesure de protection potentielle prévue en cas d'obtention des conditions du taux plein plus tard dans le cadre du c) ci-après).

Dans cette situation et en cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'indemnité compensatrice versée au salarié sera calculée selon les règles du ou des derniers dispositifs à solder, au moment de la liquidation de la pension de retraite à taux plein.

#### **c) Dans le cas où les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :**

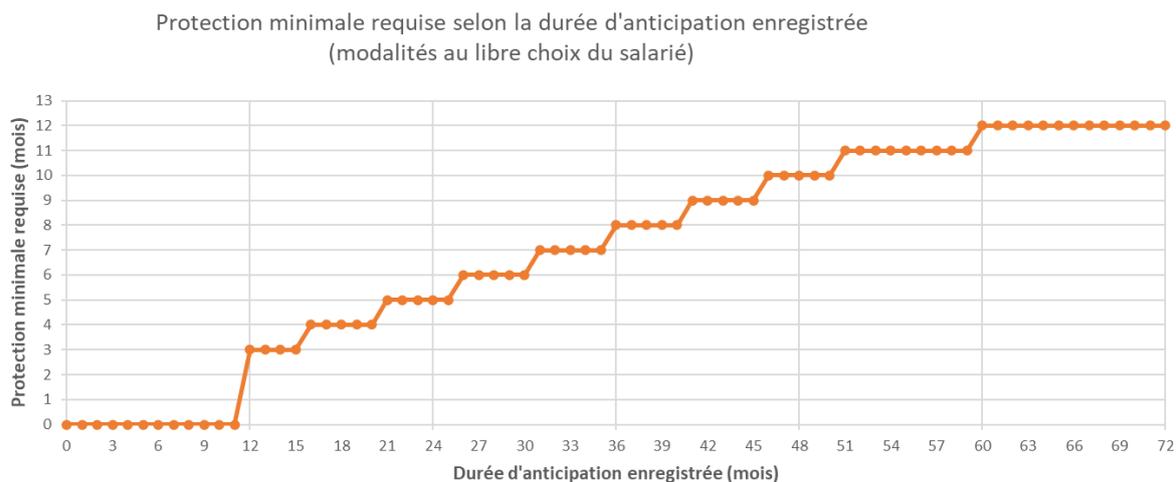
Les parties conviennent de lever la projection conventionnelle et de garantir au salarié de demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à l'obtention de sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein, dans les conditions financières décrites ci-après.

1. Convenant que, pour les salariés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1969, le niveau d'anticipation enregistrée à consommer peut exposer davantage à un risque relatif à l'évolution potentielle des conditions légales d'obtention du taux plein, ces derniers doivent assurer une couverture

minimale de cet aléa éventuel à hauteur de 20 % du temps d'anticipation enregistré tous dispositifs confondus (hors CIDR), arrondi au mois entier supérieur.

Aucune couverture minimale n'est ainsi exigée pour les salariés ayant enregistré moins de 12 mois d'anticipation. En outre, la couverture maximale est plafonnée à 11 mois jusqu'à 59 mois d'anticipation et à 12 mois à partir de 60 mois d'anticipation.

Le graphique ci-après décrit la progressivité de la protection individuelle requise en fonction des différents seuils d'anticipation enregistrée :



Pour assurer sa couverture à hauteur des périodes minimales susvisées, le salarié mobilise, au choix, les modalités de protection ci-après (i. et/ou ii.).

- i. Le salarié mobilise un niveau de couverture basé sur une part de son indemnité de départ à la retraite.

**Et / ou**

- ii. Le salarié décide de reporter la suspension de son contrat de travail.

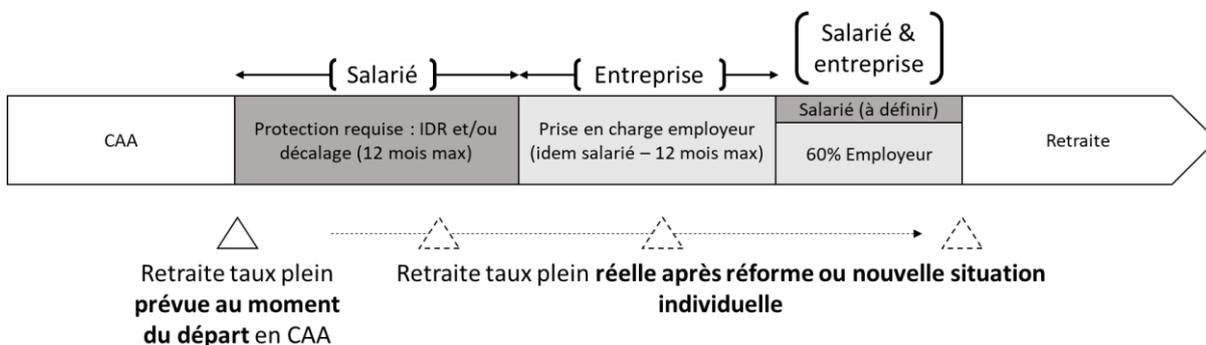
Dans ce cadre, le niveau et les modalités de protection lui étant applicables constituent un plancher, le salarié ayant enregistré moins de 60 mois d'anticipation pouvant convenir d'un niveau supérieur de protection, dans une limite qu'il fixe librement.

La combinaison potentielle de ces mesures de protection dans des proportions librement déterminées par le salarié s'effectuent par mois entier calendaire, en fonction de l'indemnité de départ à la retraite dont il disposerait au moment de la liquidation et du report de la suspension de son contrat de travail qu'il souhaite.

2. Dans le cas où la mesure de protection choisie par le salarié ne suffirait pas à couvrir l'intégralité du décalage de la date de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein, l'employeur s'engage à couvrir l'écart résiduel à hauteur d'un montant maximal équivalent à la part d'indemnité de départ à la retraite et / ou de report de suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité effectivement engagée par le salarié.
3. Dans le cas où les mesures de protection précédentes seraient encore insuffisantes, l'employeur rémunérerait le salarié à hauteur de 60 % de l'indemnité mensuelle brute du dernier dispositif dans lequel il se trouve, et ce jusqu'à l'obtention de sa pension sécurité sociale à taux plein.

Dans cette éventualité et s'il le souhaite, le salarié pourra compléter cette indemnisation, notamment à hauteur de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite résiduelle.

A titre illustratif, les mesures de protection précitées s'articulent de la manière suivante :



L'ensemble des modalités susvisées sont fixées dans le cadre de l'avenant initial de suspension du contrat de travail du salarié organisant sa cessation anticipée d'activité dans le cadre du présent accord.

En outre, la part employeur des mesures de protection du présent article 1.3.3 n'a pas vocation à constituer une rente et à être monétisée en cas d'obtention du taux plein plus tôt que la date initialement projetée ou décalée.

Enfin, à titre dérogatoire et compte-tenu de la connaissance établie des conditions d'obtention du taux plein à la date de conclusion du présent accord dans les situations suivantes :

- Pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1964, les parties estimant nul le risque de décalage du taux plein, le salarié est donc libre de disposer de la totalité de son indemnité de départ à la retraite dans les conditions générales de l'article 1.7 du présent accord.
- Pour les salariés nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1964 et le 31 décembre 1968, le risque étant considéré comme faible, il doit être couvert dans les conditions suivantes :

Au titre d'une anticipation enregistrée inférieure à 12 mois, aucune mesure particulière de protection n'est prescrite, le salarié concerné est ainsi libre de disposer de la totalité de son indemnité de départ à la retraite dans les conditions générales de l'article 1.7.

Quelle que soit l'anticipation enregistrée lorsqu'elle est supérieure ou égale à 12 mois, seuls 3 mois de protection sont requis, dans les mêmes modalités que celles décrites précédemment (mobilisation d'une part de l'indemnité de départ à la retraite disponible et/ou report de la suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité, au choix du salarié).

#### **1.4.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité**

Conformément aux dispositions du 1.3.3 ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

- la suspension du contrat de travail;
- la durée de la période de cessation anticipée d'activité;
- les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité;
- les dispositions en matière de protection sociale;
- l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

##### ➤ **Suspension du contrat de travail**

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT, etc.) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou à son propre compte, hors du groupe Orano.

##### ➤ **Couverture sociale**

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

➤ **Epargne salariale**

Le salarié, en cessation anticipée d'activité, bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

➤ **Cotisations sociales**

Les cotisations sociales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales seront calculées sur la base de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié.