

**Accord sur le développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
au sein du groupe Orano
2025-2029**

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Jacques ZIOUZIOU, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales ;

D'une part,

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

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par Olivier BIZEAU
- CGT représentée par Eric LEMETAIS
- FO représentée par Cédric NOYER

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

1

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES	5
Article 1.1 Périmètre d'application de l'accord	5
Article 1.2 Négociation obligatoire	5
TITRE 2 : FACILITER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE.....	6
Article 2.1 Facilitation du temps partiel	6
Article 2.2 Droit à la déconnexion et usage des outils numériques	6
Article 2.3 L'accompagnement des salariés proches aidants	8
Article 2.4 Don de jours	10
2.4.1 Champs d'application	11
2.4.2 Dispositifs de dons de jours mis en place au niveau du groupe.....	11
2.4.3 Modalités d'attribution	13
2.4.4 Modalités de communication.....	14
2.4.5 Suivi et perspectives d'évolution du dispositif	14
TITRE 3 : TRAVAILLER AVEC LA MALADIE.....	14
Article 3.1 Prévenir la santé des salariés	14
Article 3.2 Accompagner les salariés pendant la maladie.....	15
3.2.1 Les bénéficiaires	15
3.2.2 Les mesures d'accompagnement des salariés confrontés à la maladie	16
3.2.2.1 Généralisation du rendez-vous de liaison.....	16
3.2.2.2 Aménagement du poste de travail et du temps de travail	16
3.2.2.3 Mesure spécifique relative au Compte Epargne Temps	17
3.2.2.4 Sur cotisation optionnelle	17
Article 3.3 Sensibilisation et information	18
TITRE 4 : FEDERER LES EQUIPES ET PROMOUVOIR LA QUALITE RELATIONNELLE..	19
Article 4.1 Favoriser la qualité des relations et l'expression au sein des collectifs de travail....	19
Article 4.2 Prévention des risques psychosociaux	20
TITRE 5 : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS.....	23
TITRE 6 : SOUTENIR L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	23
Article 6.1 A développer une société plus durable :	23
6.1.1 En améliorant la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence actuelle et leur lieu de travail :	23
6.1.2 En développant une offre de formation spécifique	24
6.1.3 En proposant des actions environnementales	24
Article 6.2 Dans une démarche solidaire et citoyenne	24
6.2.1 En soutenant les engagements associatifs	24
6.2.2 En facilitant l'engagement citoyen au service de l'intérêt général	24
TITRE 7 : RENFORCER LA DYNAMIQUE QVCT A TOUS LES NIVEAUX DU GROUPE ORANO	25
Article 7.1 Communications, informations et formations	25
Article 7.2 Commission nationale de suivi de l'accord	25
Article 7.3 Promouvoir la Qualité de Vie et les Conditions de Travail en local	27
7.3.1 Mise en place d'une Commission locale de suivi de l'accord QVCT	27
7.3.2 Elaboration d'un plan d'actions au niveau établissement	27
TITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES.....	28
Article 8.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord	28
Article 8.2 Clause de rendez-vous	28
Article 8.3 Révision.....	29
Article 8.4 Publicité et dépôt de l'accord	29
ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES DU GROUPE ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	31

Paraphe
JE

Paraphe
OB

2

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

ANNEXE 2 – BONNES PRATIQUES POUR UN USAGE RAISONNE DU NUMERIQUE, DES E-MAILS ET DES REUNIONS 32

ANNEXE 3 – L’ALLOCATION JOURNALIERE PROCHE AIDANT (AJPA) 35

ANNEXE 4 – REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION DE SOLIDARITE « DON DE JOURS » 36

ANNEXE 5 – COURRIER PROPOSANT UN RENDEZ-VOUS DE LIAISON 37

ANNEXE 6 – AUTORISATION D’ABSENCE..... 38

ANNEXE 7 – CHARTE DE LA QUALITE RELATIONNELLE AU TRAVAIL 39

ANNEXE 8 – TEMPLATE PLAN D’ACTIONS..... 40

Paraphe
JE

Paraphe
AB

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Préambule

Le présent accord sur l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) s'inscrit dans la continuité des engagements pris par le groupe Orano en matière de bien-être au travail et de prévention des risques professionnels. Il s'inscrit notamment dans la continuité de l'accord relatif au développement de la qualité de vie au travail et à la prise en compte des risques psychosociaux signé en 2021, ainsi qu'à un premier accord sur le développement de la qualité de vie au travail signé le 31 mai 2012.

Dans le cadre de sa politique sociale et afin de promouvoir un environnement de travail de qualité contribuant au bien-être et à l'épanouissement de l'ensemble de ses collaborateurs la Direction Générale s'engage, avec les partenaires sociaux, à renforcer la Qualité de Vie au Travail et les Conditions de Travail.

La Qualité de Vie au Travail s'inscrit pleinement dans les valeurs communes du groupe, en particulier :

- le respect et le développement des personnes à travers l'écoute, l'exigence, la bienveillance, le respect des différences, ainsi que le développement professionnel et personnel ;
- la cohésion et l'esprit d'équipe, fondés sur la coopération, la transparence, la résolution de problèmes et le travail collectif ;
- l'éthique, la transparence et le dialogue : information et dialogue avec nos parties prenantes internes et externes, respect de la légalité, des règles de l'entreprise et des droits des salariés, exemplarité, intégrité.

Par ailleurs, le développement de la QVCT repose sur la mobilisation et l'action conjuguée de l'ensemble des parties prenantes, dans le respect des règles en vigueur, des rôles et des prérogatives de chacun. Les acteurs clés de cette démarche comprennent : la direction générale et les directions locales, le management, les salariés, les professionnels de la prévention en matière de santé au travail, de sécurité et de soutien social (médecin du travail, assistant social, consultant écoutant, préventeur, ergonome), la fonction ressources humaines ainsi que les représentants du personnel.

D'autres accords signés au sein du groupe complètent et renforcent cette politique, notamment :

- l'accord télétravail du 9 novembre 2020,
- l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 décembre 2023,
- l'accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 avril 2023,
- l'accord relatif au développement des compétences, des parcours professionnels et à l'attractivité du groupe Orano du 15 septembre 2023,
- l'accord de groupe sur le Compte Epargne Temps du 22 juin 2017,
- et l'accord relatif au développement de la mobilité professionnelle au sein du groupe Orano du 23 janvier 2023.

Ces différents accords contribuent à renforcer la politique globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail portée par Orano, afin de garantir un environnement matériel et immatériel contributif au bien-être des salariés au travail, à l'épanouissement des collaborateurs, ainsi qu'à la performance économique durable du groupe.

Ils constituent également un levier d'attractivité et fidélisation.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

4

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Titre 1 : Dispositions introductives

Article 1.1 Périmètre d'application 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%.

La liste indicative de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord, ainsi que l'adresse de leur siège social, figurent en annexe 1.

Le présent accord constitue pour l'ensemble des salariés du groupe un socle commun, pilier essentiel à la diffusion d'une culture commune et partagée en matière de QVCT. Il ne se substitue pas aux accords d'entreprise et d'établissement en vigueur ou à venir, les sociétés et établissements du groupe conservant la possibilité de négocier des mesures complémentaires ayant le même objet.

Article 1.2 Négociation obligatoire

En vertu de l'article L.2242-1 du code du travail, les entreprises sont tenues à engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intégrant la thématique de la QVCT.

Dans le cadre de l'article L.2232-33 du code du travail, les parties conviennent d'organiser cette négociation au niveau du groupe de la manière suivante :

- Le présent accord groupe relatif à la QVCT traite notamment :
 - De la prévention des risques professionnels, notamment risques psychosociaux, situations de harcèlement de toute nature et de toute forme de discrimination et des situations de pénibilité ;
 - De l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
 - De l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
 - De l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
 - Du principe et des modalités de concertation sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du code du travail ;
 - De l'accompagnement des salariés confrontés à la maladie et de la prévention des maladies à travers la promotion de la santé
- Un accord groupe pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano 2023-2027 traite notamment :
 - Des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
 - De la prévention et lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles ;
 - De la facilitation de la bonne conciliation entre activité professionnelle, vie personnelle et parentalité.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

5

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Titre 2 : Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Article 2.1 Facilitation du temps partiel

Afin de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le groupe Orano s'engage à favoriser l'accès au travail à temps partiel dans un cadre concerté et transparent.

Nos engagements :

1. **Accès simplifié** : Un formulaire dédié est mis à disposition pour formuler une demande de temps partiel, accompagnée d'un échange avec le manager et le service RH afin d'en étudier la faisabilité au regard de l'organisation du travail.
2. **Réponse motivée dans les 30 jours** : Chaque demande fait l'objet d'un retour écrit et motivé, qu'elle soit acceptée ou refusée. En cas de refus, les raisons sont objectivées et communiquées clairement au salarié.
3. **Maintien de l'équité de traitement** :
 - Les salariés à temps partiel bénéficient des augmentations individuelles et de l'accès aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.
 - Une vigilance est portée à l'adéquation entre charge de travail et durée de travail, notamment lors de l'entretien annuel.
 - Les objectifs, y compris pour les rémunérations variables, sont systématiquement ajustés en fonction du temps de travail.
4. **Souplesse d'organisation** : Le temps partiel peut être hebdomadaire, mensuel ou annualisé. Conformément à l'article 4.3 de l'accord groupe du 21 avril 2023 sur l'égalité professionnelle, la possibilité de recourir au temps partiel annualisé doit être abordée lors de l'élaboration des plans d'actions locaux. Des accords d'entreprise spécifiques peuvent être négociés à cet effet.
5. **Préparation du retour à temps plein** : Le retour éventuel à temps complet est anticipé et préparé lors de l'entretien annuel. Un entretien spécifique est organisé avec le manager pour accompagner cette transition.
6. **Suivi dans le cadre de l'accord** : Un bilan annuel des recours au temps partiel est présenté en commission de suivi, incluant les nouvelles entrées dans le dispositif.

Article 2.2 Droit à la déconnexion et usage des outils numériques

Les parties reconnaissent que les nouvelles technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, messagerie instantanée, ordinateurs portables, téléphonie mobile & Smartphones) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, d'autant plus avec le déploiement du télétravail.

Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à ce que leur usage :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés avec le collectif de travail ;
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication ;
- ne devienne pas un mode normal d'animation managériale, et de transmission des consignes de travail ; sachant que la communication orale, les entretiens individuels et les réunions d'équipe doivent prévaloir sur la messagerie électronique ;
- respecte le temps de vie personnelle du salarié (en dehors des jours et des heures habituels de travail) ;

Paraphe
JE

Paraphe
OB

6

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

- respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée (pourquoi ? qui ? quoi ? comment ?).

Afin de concilier vie personnelle et vie professionnelle, les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion imposant le respect du temps de vie personnelle.

L'ensemble des salariés du groupe Orano utilisateurs d'outils de communications mobiles ou numériques sont ainsi invités à se déconnecter en dehors de leur horaire habituel de travail. Ce droit doit aussi être appliqué s'agissant des ingénieurs et cadres au forfait jour dans le respect de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

À ce titre, les salariés bénéficient d'un « droit à la déconnexion » et ne doivent pas se sentir tenus de répondre immédiatement aux sollicitations. En cas d'urgence, d'autres moyens de communication, tels que les appels téléphoniques et les SMS, doivent être privilégiés. La hiérarchie s'assurera, par son exemplarité, du respect de cette mesure.

Par ailleurs, une surcharge d'informations et une connexion permanente n'étant pas propices à la concentration que peuvent exiger certaines missions professionnelles, les salariés en télétravail sont invités à s'aménager des pauses régulières pendant leur temps de travail, tout en garantissant des plages de joignabilité sur la journée.

Un suivi spécifique anonymisé mensuel et par entité des flux de mails et de leur répartition temporelle est mis en œuvre. L'examen de ces flux sera présenté à l'occasion de la réunion de la Commission de suivi nationale du présent accord et servira à alimenter les plans d'action locaux.

En cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront évidemment mises en œuvre (accidents graves, crises médiatiques, activations PUI/PPI...).

Si un salarié, indépendamment de circonstances exceptionnelles, venait à envoyer un courriel en dehors des heures habituelles de travail, il serait considéré comme ayant été envoyé la première heure ouvrée suivante.

L'exemplarité à tout niveau de la ligne hiérarchique est garante de la bonne mise en œuvre des présentes dispositions.

En tout état de cause, le salarié ne peut subir aucune conséquence, ni sanction immédiate ou différée, liée à l'exercice de son droit à la déconnexion qu'il s'agisse de courriels, de messageries instantanées ou de tout autre canal numérique. Le fait de ne pas répondre à une sollicitation pendant les périodes de repos obligatoires auxquelles le salarié a droit entre deux journées de travail, ainsi que pendant le repos hebdomadaire ne saurait faire l'objet d'aucun reproche ni d'aucune conséquence professionnelle.

Nos engagements :

1. Accompagner une utilisation raisonnée des outils numériques :

Afin d'assurer une bonne maîtrise des outils mis à disposition des salariés et donc en limiter leur utilisation par une bonne appropriation, des accompagnements et des formations sont proposés aux salariés.

Des formations courtes telles que « Fast & Curious #Bureautique », d'une durée de 1h30, peuvent être proposées à tous, pour développer un usage plus raisonnable et efficient d'outils comme Outlook, Excel ou PowerPoint.

Par ailleurs, un guide de bonnes pratiques sur l'usage des outils numériques, incluant notamment des recommandations pour la gestion des emails et l'organisation des réunions, est annexé au présent accord. (Annexe 2)

Paraphe
JE

Paraphe
AB

7

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Ce guide de bonnes pratiques est mis à disposition sur intranet à l'ensemble des utilisateurs, tant en leur qualité de manager que de collaborateur.

Les parties s'engagent également à ce que ce guide soit systématiquement remis lors de l'accueil des nouveaux salariés, au même titre que le livret d'accueil et les documents habituellement transmis par les entités du groupe.

Il convient également de rappeler que la charte informatique définit les règles applicables aux utilisateurs du système d'information du groupe Orano, et vient compléter ce cadre d'utilisation des outils numériques. Elle est annexée au règlement intérieur.

2. Anticiper les usages de demain :

Conscientes des évolutions constantes et de la place croissante des outils numériques dans l'environnement professionnel, les parties conviennent d'engager une réflexion paritaire sur cette question majeure.

Article 2.3 L'accompagnement des salariés proches aidants

Le groupe Orano reconnaît la situation particulière des salariés proches aidants et s'engage à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sans que ce statut ne pénalise leur vie professionnelle notamment en matière de formation d'évolution professionnelle et de reconnaissance salariale.

Définition légale :

Un salarié proche aidant apporte une aide régulière, soutenue et souvent non professionnelle à un proche résidant en France en situation de handicap, de perte d'autonomie liée à l'âge, à une maladie, ou à une situation de dépendance. (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degrés, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne)

Congé de proche aidant :

Le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée initiale de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur toute sa carrière. Ce congé peut être fractionné ou transformé en temps partiel avec l'accord de l'employeur (Annexe 3 : Allocation Journalière Proche Aidant). Le salarié conserve son emploi ou un poste équivalent à l'issue du congé. Des entretiens spécifiques à l'initiative du manager sont prévus avant le départ et au retour (au plus tard 15 jours après le retour du salarié) pour organiser au mieux cette période.

Nos engagements :

1. Maintien des droits à la retraite pendant le congé proche aidant :

Afin de limiter l'impact de ce congé sur les droits à la retraite, les salariés peuvent demander le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein. L'employeur prend en charge la part patronale, et également la part salariale pendant les six premiers mois. Au-delà, le salarié peut poursuivre ce maintien en finançant sa part, l'entreprise continuant de contribuer pour la sienne. Ce dispositif s'applique aussi bien aux congés à temps plein qu'à temps partiel.

Ainsi, peuvent, au-delà de 6 mois, sur demande expresse du salarié, continuer à être versées selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein, les cotisations servant à financer

Paraphe
JE

Paraphe
AB

8

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

le régime d'assurance vieillesse et les régimes de retraite complémentaire en cas de congé proche aidant.

2. Information et sensibilisation dédiées : Mieux comprendre et accompagner les salariés proches aidants

Pour améliorer l'accompagnement des salariés proches aidants et mieux répondre à leurs besoins, une enquête nationale sera lancée.

Le questionnaire, anonyme, permettra de recueillir des données chiffrées. Il vise également à mieux comprendre les difficultés rencontrées et à identifier les leviers concrets d'amélioration afin de faire émerger les principaux axes d'action à mettre en œuvre.

Cette enquête s'accompagnera d'un webinar de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés.

En parallèle, une communication spécifique sera également déployée et remise aux salariés par exemple par l'intermédiaire de Digiposte. Il vise à les informer et les orienter vers les interlocuteurs dédiés (responsables RH, assistants sociaux(ales), équipes santé) capables de les conseiller au mieux pour articuler leur vie professionnelle et personnelle.

3. Accompagnement personnalisé :

Le groupe Orano met à disposition un accompagnement personnalisé pour les salariés proches aidants. D'une part, les RRH, les assistants sociaux, les équipes santé, les managers, le(la) consultant-écoutant ainsi que les représentants du personnel, peuvent aider à identifier les besoins spécifiques, orienter les salariés et proposer des solutions adaptées pour faciliter l'organisation du travail. D'autre part, les assistants sociaux peuvent également mobiliser des dispositifs externes proposés par les régimes retraite et/ou prévoyance, offrant des services spécialisés tels que conseils, assistance administrative ou mise en relation avec des structures d'aide aux aidants.

4. Soutien à la formation professionnelle :

Les salariés proches aidants déclarés qui souhaitent engager une formation peuvent bénéficier d'un cofinancement au titre du CPF à hauteur de 50 % du coût de la formation, dans la limite de 2 000 €, si la formation est hors temps de travail et en lien avec sa situation de proche aidant validée par les Assistants sociaux (ex. : langage des signes, secourisme, permis de conduire, etc...).

5. Favoriser l'équilibre de vie des salariés aidants / le temps partiel annualisé et le forfait réduit « proche aidant »

Les salariés proches aidants peuvent bénéficier de mesures facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et responsabilités personnelles.

Cela inclut :

- la facilitation de la prise de jours de congés par le management,
- des aménagements d'horaires ou de conditions de travail, définis localement dans les plans d'action d'établissement ou d'entreprise,
- la possibilité de changer de régime de travail (horaires, temps partiel, mobilité), sur demande, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les salariés aidants ayant déclaré leur situation bénéficient d'un accès prioritaire au temps partiel, avec des objectifs et une charge de travail adaptés, révisés si besoin en cours d'année. En cas de refus, celui-ci doit être motivé. Ainsi, afin de permettre aux salariés confrontés à la maladie, au handicap ou à la perte d'autonomie d'un proche de disposer de davantage de souplesse dans l'organisation de leur activité professionnelle, les parties au présent accord

Paraphe
JE

Paraphe
OB

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

mettent en place un dispositif spécifique de temps partiel annualisé/ forfait réduit « proche aidant »

Ce dispositif est ouvert aux salariés disposant d'au moins un an d'ancienneté groupe. Il permet d'adapter temporairement son rythme de travail.

Les salariés peuvent opter pour une réduction de leur temps de travail de référence à hauteur de 90 % ou à 80 %, selon leurs besoins. La rémunération est alors ajustée à due proportion et lissée sur la période.

Modalités de mise en œuvre :

- La demande doit être formulée auprès de la direction des ressources humaines et du responsable hiérarchique un mois avant la modification et accompagnée des documents permettant de justifier du statut proche aidant ;
- Un avenant à durée déterminée est établi, précisant la répartition des jours non travaillés établie en accord avec le manager ;
- Le dispositif peut être mobilisé jusqu'à deux fois pour accompagner deux proches (tel que défini au présent article) différents ;
- Les droits à la retraite sont maintenus pour le temps partiel/forfait réduit « proche aidant » dans les mêmes conditions que l'engagement n°1 : Maintien des droits à la retraite pendant le congé proche aidant de l'article 2.3 : L'accompagnement des salariés proches aidants du présent accord ;
- Les incitations financières prenant la forme d'une majoration de salaire éventuellement prévues dans certaines entités du groupe pour les temps partiels ne s'appliquent pas à ce dispositif spécifique.

6. Télétravail adapté :

L'accord télétravail signé le 9 novembre 2020 prévoit des mesures spécifiques pour les aidants.

Sous réserve de validation managériale, ils peuvent télétravailler depuis le domicile de la personne aidée.

7. Utilisation du Compte Épargne Temps :

En cas de circonstances graves, la situation des salariés aidants peut être prise en compte dans le cadre de l'accord CET du 22 juin 2017.

Ces engagements sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et au congé de présence parentale.

Article 2.4 Don de jours

Le groupe Orano réaffirme son engagement en faveur de la solidarité entre salariés.

Un salarié peut, en effet, sur sa demande et en accord avec l'entreprise, renoncer anonymement, définitivement et sans contrepartie à des jours de congés non pris au bénéfice d'un autre salarié en difficulté.

Un dispositif de don de jours entre collègues a été instauré dans le cadre de l'accord précédent sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psychosociaux. S'il a permis d'impulser une dynamique de solidarité, il a été peu mobilisé durant sa période d'application.

C'est pourquoi les parties ont souhaité, dans le présent accord, élargir ce dispositif afin qu'il puisse bénéficier à un plus grand nombre de salariés confrontés à des situations difficiles.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

10

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

2.4.1 Champs d'application

Bénéficiaires :

Conformément au dispositif légal, tout salarié, sans condition d'ancienneté, quel que soit son contrat (CDI, CDD) ou son temps de travail (temps plein, partiel, forfait jours), peut bénéficier d'un don dans les situations suivantes :

1. Salarié proche-aidant, au sens de l'article 2.3 du présent accord ;
2. Parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
3. Parent d'un enfant décédé de moins de 25 ans au cours de l'année de la demande de don.

Ce dispositif est indépendant du congé à la suite du décès d'un enfant et du congé de deuil.

Nos engagements :

1. Commission de solidarité « don de jours »

Les parties conviennent de la création d'une commission de solidarité dédiée qui est saisie systématiquement afin d'examiner chaque situation et ainsi d'apprécier chaque demande. Cette commission, saisie par les RRH ou les assistants sociaux, aura pour mission :

- Apprécier l'éligibilité des situations individuelles sur la base des circonstances présentées ;
- Décider de l'attribution des jours et du nombre de jours accordés ainsi que la contribution éventuelle du salarié. Le plafond d'attribution est fixé à 20 jours par année civile et par salarié bénéficiaire ;
- Évaluer la possibilité de renouvellement du plafond si la situation le justifie.

Les travaux de cette commission s'inscrivent dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement de fonctionnement en annexe 4 du présent accord.

2. Modalités communes des dons de jours :

Tout salarié peut effectuer un don volontaire, anonyme, définitif et sans contrepartie, sous réserve de disposer de jours éligibles.

Sont éligibles au don, dans la limite de 5 jours par an :

- Les jours de congé au-delà de 20 jours ouvrés (5^e semaine, congés d'ancienneté, congés spécifiques) ;
- Les JRTT à l'initiative du salarié jours de repos forfait annuel en jour ;
- Les jours d'annualisation du temps de travail.

Ce don s'effectue par journée ou demi-journée.

2.4.2 Dispositifs de dons de jours mis en place au niveau du groupe

- Fonds de solidarité dans chaque entreprise du groupe

Des fonds de solidarité sont en place dans chaque entreprise du groupe Orano en France pour répondre aux situations d'urgence. Lorsqu'il existe plusieurs établissements, un fonds unique est mutualisé.

Géré par le service RH, chaque fonds est plafonné à 1 % de l'effectif de l'entreprise, multiplié par le nombre de jours maximum par bénéficiaire, avec un minimum de 20 jours.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

11

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Exemple : une entreprise de 1 500 salariés disposera d'un fonds de solidarité plafonné à 300 jours, soit 1 500 salariés X 1% X 20 jours

Les jours non utilisés au 31 décembre sont reportés l'année suivante.

- Alimentation des fonds de solidarité

Pour chaque entreprise, les fonds de solidarité sont alimentés lors d'une campagne annuelle de dons auprès des salariés organisée concomitamment à la campagne d'alimentation du CET sur les compteurs arrêtés à la fin de la période de prise des jours.

Une communication est réalisée auprès des salariés au lancement de la campagne.

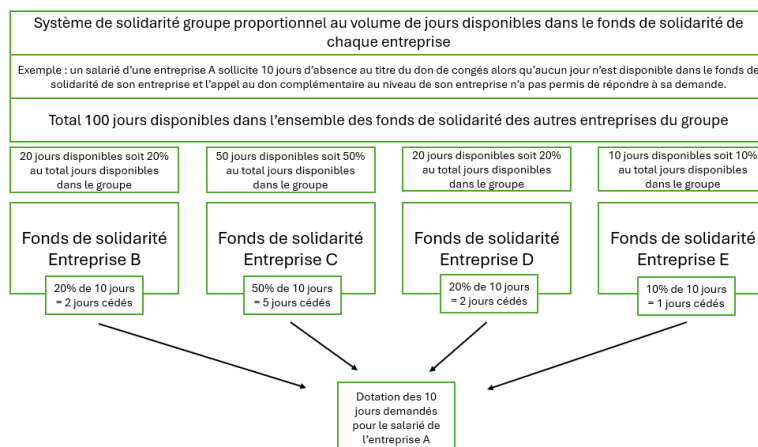
Les dons s'effectuent par le biais du logiciel de gestion des temps/paie ou tout autre moyen correspondant facilitant le don des salariés.

L'unité de gestion des fonds de solidarité est le jour indépendamment de la rémunération du salarié donateur et de celle du salarié bénéficiaire. Ainsi, un jour donné correspond à un jour d'absence rémunérée pour le bénéficiaire.

1/ Un système de solidarité entre entreprises du groupe

Lorsque le nombre de jours disponibles dans le fonds de l'entreprise du salarié bénéficiaire n'est pas suffisant pour répondre à la demande spécifique d'un salarié, le besoin complémentaire pourrait être assuré par les jours disponibles dans les fonds de solidarité des autres entreprises du groupe.

Pour répondre à ce besoin, les jours disponibles dans les fonds de solidarité seraient mobilisés proportionnellement au volume de jours disponibles dans chaque fonds de solidarité.



2/ Des moyens complémentaires d'appel à la solidarité au niveau de chaque site, établissement, entreprise ou niveau du groupe

Si les fonds disponibles au niveau du groupe ne suffisent pas à répondre à la demande d'un salarié, la Direction des Ressources Humaines lance une campagne de dons complémentaires auprès des salariés de l'entreprise (ou d'un périmètre d'un site, d'un établissement...).

La collecte dure jusqu'à 15 jours ou jusqu'à ce que le nombre de jours demandé soit atteint.

Chaque jour donné correspond à un jour d'absence rémunérée pour le bénéficiaire, selon les mêmes modalités que le fonds de solidarité.

3/ Campagne de dons ciblée

En cas de situation individuelle connue et identifiée (accident grave, maladie, situation familiale...), des collaborateurs peuvent souhaiter faire un don de jours à un collègue en particulier de façon anonyme.

Sur demande du salarié concerné, et avec son accord, le service ressources humaines peut organiser une campagne de dons ciblée.

Si les dons reçus dépassent les besoins du bénéficiaire, l'excédent est versé dans le fonds commun de solidarité de l'entreprise.

4/ Accompagnement de l'employeur

L'employeur conseille chaque salarié bénéficiaire sur le dispositif. Pour chaque demande validée, l'entreprise contribue aux dons en ajoutant 20 % des jours donnés, dans la limite de 3 jours par an et par bénéficiaire.

2.4.3 Modalités d'attribution

- Procédure de demande

Le salarié bénéficiaire adresse sa demande écrite à son responsable des ressources humaines au moins 15 jours avant le début prévu de son absence, en précisant le nombre de jours souhaités et le motif. Cette demande est accompagnée des pièces justificatives nécessaires à la reconnaissance de sa situation. Le salarié peut être accompagné par l'assistant social ou le service de santé au travail pour formaliser sa demande.

Le responsable des ressources humaines transmet la décision de la commission au salarié. Cette commission statue dans un délai de 15 jours et informe le RH de sa décision.

Le salarié est informé par écrit du nombre de jours accordés via le fonds de solidarité de l'entreprise et, le cas échéant, de l'ouverture d'une campagne complémentaire de dons ainsi que des délais associés.

- Modalités d'utilisation des jours donnés par le salarié bénéficiaire

Les salariés bénéficiaires peuvent utiliser les jours de congés cédés sous forme de journée entière ou de demi-journée. Ces jours ne sont pas nécessairement pris de manière consécutive.

En cas de fractionnement, un calendrier prévisionnel des absences prévues devra être établi avec le manager et transmis au service des ressources humaines du bénéficiaire.

Dans le cas où le salarié bénéficiaire de jours attribués n'en a plus la nécessité du fait que la situation ayant justifié l'attribution a pris fin, les jours non utilisés sont automatiquement affectés dans le fonds de solidarité de l'entreprise du la bénéficiaire indépendamment de la société d'appartenance du donateur.

- Régime de l'absence du bénéficiaire

Durant l'absence du salarié bénéficiaire, sa rémunération est maintenue.

Le salarié sera ainsi indemnisé mensuellement sur la base de la rémunération perçue au moment de son départ. Cette indemnisation, qui a le caractère d'un salaire est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'entreprise, sera calculée selon les règles du maintien de salaire utilisées dans le cadre des congés payés.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

13

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

La période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tire de son ancienneté, l'acquisition des congés payés et des RTT ainsi que pour les dispositifs d'épargne salariale.

2.4.4 Modalités de communication

Le groupe Orano s'engage à communiquer auprès des managers, des responsables ressources humaines et de l'ensemble des collaborateurs sur l'amélioration de notre dispositif de don de jours et ses nouveautés. Une page dédiée sera également mise à disposition sur l'intranet pour centraliser toutes les informations relatives à ce dispositif. En complément, une communication spécifique sera diffusée via Digiposte afin de garantir une information directe et accessible à tous les salariés.

2.4.5 Suivi et perspectives d'évolution du dispositif

Un retour d'expérience (REX) sera organisé dans le cadre de la commission nationale de suivi du présent accord. Il permettra d'évaluer la mise en œuvre effective du dispositif de don de jours au sein du groupe Orano.

Ce REX portera notamment sur les éléments suivants :

- le nombre moyen de jours donnés par an et par salarié,
- le volume de jours présents dans les fonds de solidarité à l'issue des campagnes annuelles,
- le nombre de jours sollicités par bénéficiaire et par entreprise,
- Le nombre de dossiers acceptés et refusés par la commission « dons de jours ».

En complément, un bilan sera réalisé au terme des 18 premiers mois de mise en œuvre de l'accord (mars 2027). Si ce bilan fait apparaître que moins de 50 % des jours collectés dans les fonds ont été mobilisés, la commission nationale de suivi engagera une réflexion sur les suites à donner.

Titre 3 : Travailler avec la maladie

Les parties souhaitent réaffirmer leur engagement à soutenir les salariés confrontés à la maladie, en conjuguant prévention, accompagnement et préservation des droits prévus dans le présent accord.

Article 3.1 Prévenir la santé des salariés

Promouvoir la prévention de la santé est un nouveau pilier de notre accord QVCT. En effet, Orano réaffirme son engagement en faveur de la promotion de la santé au travail et du bien-être des salariés. L'ambition est d'intervenir en amont pour préserver la santé des salariés, éviter les arrêts de travail prolongés et accompagner durablement les parcours professionnels.

Depuis plusieurs années, cet engagement se traduit notamment par un accompagnement par la Direction Santé via le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), et/ ou en coopération avec les acteurs externes. Mais aussi, grâce à la déclinaison d'actions de promotion de la santé et de dépistage, qui articule campagnes de prévention, bilans santé, et actions ciblées autour de la gestion des risques.

Ces actions de prévention s'inscrivent dans une logique de santé globale : elles visent autant la détection précoce de pathologies que la prévention primaire avec la promotion d'un mode de vie favorable à la santé. Elles permettent également de maîtriser collectivement les risques

Paraphe
JE

Paraphe
OB

14

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

professionnels liés aux métiers, et les risques assurantiels liés à la sinistralité des arrêts longs, dont le coût peut peser sur les équilibres économiques de l'entreprise et du programme santé/prévoyance du groupe.

Le programme est co-construit avec la direction HSE, la direction SSRP, la DRH, les professionnels de santé du SPST, et nos organismes d'assurance prévoyance. Il peut s'accompagner d'actions plus spécifiques selon les besoins santé actuels et/ou à venir, comme l'instauration de consultations spécialisées.

L'approche est résolument éthique et tournée vers l'amélioration continue et s'appuie sur un suivi rigoureux des campagnes, le respect strict de la confidentialité, et une évaluation progressive des résultats.

Ce travail est également un facteur d'harmonisation entre les entités du groupe, grâce à la gouvernance transverse et collaborative du SPST Il illustre une politique de prévention qui est aujourd'hui une condition incontournable de la performance durable et de la qualité de vie au travail.

Nos engagements :

Dans cette continuité, les parties en partenariat avec le SPST conviennent de :

- Poursuivre le déploiement d'actions de dépistage et de prévention sur nos différents sites ;
- Organiser des actions de sensibilisation et d'information sur différents sujets tels que la prévention de la charge mentale, la nutrition... ;
- Favoriser l'activité sportive.

Ces programmes de prévention seront déployés dans l'ensemble du groupe pendant toute la durée de l'accord.

Article 3.2 Accompagner les salariés pendant la maladie

La signature par Orano de la charte *Working With Cancer* marque une étape importante. Elle réaffirme la volonté du groupe de créer un environnement de travail inclusif et bienveillant.

Chez Orano, l'accompagnement des salariés touchés par une maladie grave repose sur une conviction forte : si le médecin le permet, chacun doit pouvoir poursuivre son activité dans les meilleures conditions possibles.

Fort de cette conviction, les parties ont souhaité par cet accord mettre en place différentes mesures concrètes permettant d'offrir aux salariés des conditions de travail compatibles avec leur état de santé, en renforçant les dispositifs existants pour permettre un maintien dans l'emploi adapté et respectueux du parcours de chacun.

3.2.1 Les bénéficiaires

Parce que les Affections de Longue Durée (ALD) nécessitent souvent des traitements lourds et entraînent des impacts durables, les parties conviennent que tous les salariés concernés par ce type de pathologies bénéficient des mesures spécifiées dans l'article suivant 3.2.2. Pour être éligibles aux mesures prévues au titre de l'ALD, le salarié peut en faire la demande, directement ou par l'intermédiaire du SPST, sans obligation de transmettre d'informations médicales à l'employeur.

Si nécessaire, la reconnaissance du caractère éligible est validée par le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

15

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

A savoir : La liste des ALD exonérantes est fixée par décret sur proposition de la Haute Autorité de Santé (HAS) et sous la responsabilité du ministère de la Santé (CSS art. D.322-1).

3.2.2 Les mesures d'accompagnement des salariés confrontés à la maladie

Les parties souhaitent inscrire dans le présent accord un ensemble de mesures destinées à accompagner les équipes face aux contraintes liées à la maladie au poste de travail, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

3.2.2.1 Généralisation du rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison constitue un moment privilégié pour maintenir le lien entre le salarié en arrêt de travail et Orano, tout en préparant son retour dans les meilleures conditions.

S'il n'a aucun caractère obligatoire, ce rendez-vous vise à :

- Échanger de manière ouverte sur la situation du salarié,
- Identifier les besoins éventuels d'aménagement, de formation ou d'accompagnement,
- Présenter les dispositifs mobilisables (aménagement du poste de travail, déblocage CET, temps partiel thérapeutique, accompagnement RH ou social, etc.),
- Prévenir les risques de rupture avec le collectif de travail et donc le risque de désinsertions professionnelles,
- Favoriser un retour progressif, serein et adapté à la situation du salarié.

Ce rendez-vous s'inscrit dans une démarche bienveillante, permettant de ne pas laisser le salarié seul face à sa situation, tout en assurant une reprise d'activité dans des conditions favorables.

Notre engagement :

Conscientes que les salariés en situation de maladie ont particulièrement besoin de ce soutien, les parties conviennent que le service RH local envoie systématiquement à partir de 45 jours d'absence par courrier ou email (Annexe 5) une proposition de rendez-vous de liaison aux salariés concernés.

3.2.2.2 Aménagement du poste de travail et du temps de travail

L'aménagement du temps de travail et l'adaptation du poste constituent des leviers essentiels pour concilier au mieux les contraintes liées à la maladie avec l'exercice professionnel, facilitant ainsi le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail.

Le salarié peut solliciter, en lien avec le service RH et le médecin du travail, un changement de régime de travail, un changement de poste, une formation, voire une mobilité au sein de l'entreprise. Ces demandes, font l'objet d'un examen sérieux et attentif afin d'identifier les solutions les plus adaptées.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel en fait la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines de son établissement en respectant les conditions de mise en place de son entité. Il en informe concomitamment son manager. Il/elle bénéficiera d'un accès prioritaire à un temps partiel, sous quelque forme que ce soit.

Lorsque l'aménagement du temps de travail à temps partiel n'est pas possible, le salarié est accompagné dans la recherche d'une solution d'affectation compatible avec sa situation de santé et sa situation personnelle.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

16

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Dans ce cas, la charge de travail et les objectifs des salariés à temps partiel doivent être adaptés à leur temps de travail et explicités lors de l'entretien annuel.

Le SPST joue un rôle clé en tant que relais et soutien, en accompagnant le salarié et l'employeur. Il peut notamment être sollicité pour évaluer les conditions d'aménagement du poste et proposer des mesures adaptées aux besoins de santé et de sécurité du salarié.

Notre engagement :

Afin de répondre aux besoins spécifiques des salariés en activité reconnus et déclarés auprès de l'employeur en ALD, les parties conviennent de l'attribution, à compter de janvier 2026 de 3 jours d'autorisation d'absence rémunérés par an. Ce droit est ouvert à l'ensemble des salariés en ALD, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat d'apprentissage, sous réserve de la présentation annuelle d'une attestation ALD délivrée par l'assurance maladie.

Ces jours visent à favoriser le maintien dans l'emploi en offrant une plus grande flexibilité pour la réalisation de soins ou de rendez-vous médicaux.

Ces jours, non épargnables, non reportables et non proratisables, sont à prendre dans l'année civile en cours. Ils sont fractionnables en journée ou en demi-journée, cumulables avec les autres autorisations d'absence et peuvent être accolées à une journée de télétravail sous validation du manager.

Ils sont assimilés à du temps de travail effectif notamment pour le calcul des droits à congés payés, à l'ancienneté et à l'intéressement et à la participation.

L'utilisation de ces jours est conditionnée à la présentation d'un justificatif médical : il s'agit notamment de permettre au salarié de se rendre à un rendez-vous médical spécialisé éloigné de son domicile ou d'effectuer un traitement ou acte en lien avec l'affection de longue durée, pendant les heures habituelles de travail. Le justificatif prendra la forme d'un formulaire interne complété par le médecin spécialiste (Annexe 6).

3.2.2.3 Mesure spécifique relative au Compte Epargne Temps

La situation des salariés touchés par une maladie grave pourra être étudiée dans le cadre de l'article 6.3 de l'accord CET groupe du 22 juin 2017 relatif à l'utilisation du CET en cas de circonstances exceptionnelles graves.

3.2.2.4 Sur cotisation optionnelle

Afin de limiter les conséquences du passage à temps partiel pouvant résulter de l'invalidité de 1re et 2e catégorie sur la retraite, les parties conviennent de mettre en place des dispositions spécifiques concernant les cotisations au régime général d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

Le salarié est informé de la possibilité qui lui est offerte de demander, s'il/elle le souhaite, que les cotisations servant à financer le régime d'assurance vieillesse uniquement ou le régime d'assurance vieillesse et le régime complémentaire AGIRC/ARRCO puissent continuer à être versées sur la base d'un temps plein, selon la répartition habituelle entre salarié et employeur.

Dans ce cadre, le salarié prend à sa charge la part salariale des cotisations, l'employeur continue d'assumer la part patronale.

Il appartient au salarié d'adresser sa demande au service RH au moment de l'information relative à la mise en place du temps partiel.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

17

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Pour rappel, les salariés dans ces situations, peuvent bénéficier d'attribution de points gratuits par l'AGIRC ARRCO et sont donc invités avant toute demande de surcotisation à faire le point avec les services ad hoc de l'assurance retraite ou à se rapprocher de la caisse de retraite complémentaire dont ils dépendent afin d'en mesurer le bénéfice.

Article 3.3 Sensibilisation et information

Afin d'accompagner efficacement les salariés confrontés à la maladie ainsi que leurs managers et garantir la bonne appropriation des dispositifs mis en place, les parties s'engagent à déployer une politique active de sensibilisation et de communication.

Nos engagements :

1. Acculturation des managers

Les managers jouent un rôle clé dans l'accompagnement au travail des salariés malades ou en situation de handicap temporaire ou durable.

Un **webinar intitulé « Travailler avec la maladie »** leur est spécialement destiné afin de :

- Mieux comprendre les enjeux liés à la maladie au travail ;
- Savoir accueillir la parole d'un salarié ;
- Identifier les leviers pour concilier bienveillance et équilibre d'équipe ;
- Connaître les dispositifs d'aide et d'accompagnement disponibles.

Cette sensibilisation sera proposée à tous les managers et salariés du groupe pour une meilleure appropriation des dispositifs groupe et favoriser le maintien et le retour en emploi des salariés touchés par la maladie.

2. Campagnes de communication

L'accompagnement des salariés confrontés à la maladie s'appuie non seulement sur une communication régulière, mais aussi sur le partage d'expériences et la sensibilisation, afin de renforcer la compréhension, le soutien mutuel et l'implication des salariés et managers.

A cet effet, plusieurs actions seront déployées :

- L'appropriation et la visibilité des dispositifs internes d'accompagnement et d'aide seront favorisées par le déploiement d'une campagne de communication à la signature du présent accord et des campagnes régulières par le biais de l'intranet à destination de l'ensemble des salariés,
- Une vidéo témoignage interne « Travailler avec la maladie » donnant la parole à des salariés engagés sera réalisée afin de sensibiliser les salariés du groupe,
- La promotion des dispositifs externes, notamment l'aide financière exceptionnelle de la CPAM et les aides du fonds social Orano seront communiqués et partagés avec les salariés du groupe.
- Le réseau O'pluriel porté par des salariés engagés pour la diversité et l'inclusion, sera également mis en lumière afin de renforcer la culture d'inclusion et de soutien au sein de l'entreprise.

Par ces démarches, les parties affirment leur volonté d'accompagner les salariés dans toutes les phases de leur parcours, en favorisant un climat de confiance et de solidarité.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

18

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Titre 4 : Fédérer les équipes et promouvoir la qualité relationnelle

Article 4.1 Favoriser la qualité des relations et l'expression au sein des collectifs de travail

La qualité relationnelle est au cœur de nos vies, tant sur le plan personnel que professionnel. Elle peut nous stimuler, nous permettre de donner le meilleur de nous-mêmes ou a contrario elle peut nous affecter voire altérer notre état de santé.

La qualité relationnelle n'est en rien un gadget de philanthrope ou même une option pour les organisations humaines qui veulent performer dans leur domaine.

La qualité relationnelle est en effet un préalable essentiel à la performance économique, opérationnelle et sociale d'une organisation. Les perturbations et/ou tensions relationnelles dans les organisations sont destructrices de valeurs immatérielles et matérielles dont l'estimation financière se monte à plusieurs milliards d'euros chaque année en France.

De plus, avec l'avènement du tout numérique, l'environnement professionnel reste l'un des rares lieux de socialisation « réelle » où le lien social constitue un élément fondamental de rapport au sens et de motivation au travail.

C'est pour toutes ces raisons que les parties décident de porter une attention particulière à la qualité relationnelle au sein de nos collectifs de travail en nous engageant à sa promotion et à sa diffusion, dans le cadre de ce nouvel accord sur la QVCT.

Les parties rappellent le caractère essentiel de bonnes pratiques managériales qui contribuent à développer un environnement professionnel où chacune et chacun dispose de la faculté d'agir et de s'exprimer sur le contenu de son travail, sur les conditions d'exercice de celui-ci et plus largement sur toute situation qualifiée « d'irritants » pouvant générer des difficultés futures. Ce droit d'agir et de s'exprimer ne doit faire l'objet d'aucune appréhension et d'autocensure car il se fonde sur une réelle dynamique de critique constructive œuvrant pour l'intérêt collectif.

Les salariés ont alors la possibilité d'exprimer librement leur avis dans le respect des autres et de participer ainsi au co-développement et aux apprentissages réciproques. Chacune et chacun doit se sentir reconnu, impliqué et responsable afin de mobiliser toute l'intelligence collective de l'organisation.

C'est dans cette logique de responsabilisation partagée et d'expression libre que s'inscrit également le droit à l'expression directe et collective des salariés, réaffirmé par les parties au sein de cet accord.

Chaque salarié doit pouvoir s'exprimer sur son travail, son développement personnel, ses conditions d'exercice, ainsi que sur ses relations professionnelles, en particulier au sein de son équipe.

En cas de difficulté, plusieurs interlocuteurs sont mobilisables : la hiérarchie, les ressources humaines et les représentants du personnel. Ce droit à l'expression concerne tous les salariés, quel que soit leur statut, y compris le personnel d'encadrement, dans le respect des responsabilités liées à leur fonction.

L'expression directe et collective s'exerce pendant le temps de travail, notamment via des réunions d'équipe, des groupes de parole ou des outils numériques comme l'intranet. Des baromètres d'opinion sont également réalisés régulièrement, permettant de recueillir la perception des salariés et d'engager, le cas échéant, des plans d'actions concertés.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

19

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Nos engagements :**1. Identifier et traiter les irritants du quotidien**

Les irritants du quotidien peuvent altérer durablement la qualité de vie au travail s'ils ne sont pas identifiés et pris en charge.

Les parties s'engagent à promouvoir des espaces d'expression permettant aux équipes de faire remonter ces irritants. Ces temps peuvent s'inscrire dans les rituels existants, notamment via le management visuel ou les réunions d'équipe.

L'objectif : repérer ce qui gêne au quotidien, prioriser collectivement les sujets, et engager des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail.

2. Promouvoir une culture de la qualité relationnelle

- Intégrer la qualité relationnelle comme composante à part entière de la politique managériale du groupe en élaborant une charte de la qualité relationnelle, co-construite avec les parties, qui fixera les principes partagés au sein des collectifs de travail. Cette charte, applicable à l'ensemble du groupe Orano, est annexée au présent accord (Annexe 7) et diffusée largement auprès des salariés et des managers.

- Sensibiliser et former régulièrement les managers à la posture d'écoute, à la régulation des tensions et aux principes d'un dialogue respectueux et constructif. À ce titre, plusieurs formations sont d'ores et déjà accessibles dans le catalogue de formation Orano, telles que :

- Le manager communicant
- Développer des relations performantes avec les autres
- Parcours manager de proximité
- Le manager à l'écoute de son équipe

Ces actions visent à faire des managers les premiers acteurs d'un climat relationnel propice à l'expression, à la coopération et à la confiance.

3. Créer des temps de convivialité au sein des collectifs

La qualité des relations de travail passe aussi par la possibilité, pour les équipes, de partager des temps collectifs hors des contraintes opérationnelles permettant de renforcer les liens, de favoriser l'inclusion, et de développer le sentiment d'appartenance.

Les parties s'engagent à encourager l'organisation régulière de temps conviviaux dans les collectifs de travail, en lien avec les plans d'actions locaux assortis de moyens dédiés tant sur le plan organisationnel que financier. Ces temps pourront être définis selon les réalités de chaque équipe.

Article 4.2 Prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) désignent les situations de travail où sont combinés du stress, des tensions relationnelles, une perte de repères ou un sentiment d'insécurité, pouvant affecter la santé mentale, physique ou sociale des salariés. Ils peuvent résulter de l'organisation du travail, du management, des relations interpersonnelles ou des changements non accompagnés.

Le groupe Orano considère la prévention des RPS comme un levier majeur pour préserver la santé physique et psychologique des salariés et renforcer la qualité de vie au travail. Ces risques, liés à l'organisation, aux relations sociales, aux exigences du travail ou à l'environnement professionnel, doivent être identifiés et traités à tous les niveaux des entreprises du groupe Orano.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

20

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Nos engagements :

1. Prévention primaire : agir sur les causes

Dans le cadre de la prévention primaire, chaque établissement procède régulièrement à l'évaluation des facteurs de RPS, selon la méthodologie définie dans la procédure groupe PO ORN HSE SEC 4 « Méthodologie d'évaluation des risques professionnels - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ». Plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés, en fonction des situations locales, conformément au guide GU DHSE HSE SAN 7 « démarche de prévention des RPS au sein du groupe Orano » :

- **Les enquêtes Conditions de vie et santé au travail**, renseignées par l'ensemble des salariés, permettent d'identifier les facteurs de risques prédominants et les leviers de motivation au travail. L'analyse se fait à l'échelle d'unités ou de collectifs homogènes, et donne lieu à des focus groups et à l'élaboration de plans d'actions ciblés.
- **Les grilles d'inventaire des RPS**, utilisées dans le cadre d'analyses de risques en groupe de travail. Elles permettent, à partir du point de vue de l'activité réelle, d'identifier et de prioriser les facteurs de risques pour construire des actions de prévention adaptées.
- **Les focus groups**, animés par un spécialiste, réunissent un collectif de travail autour d'une démarche participative : les risques sont évalués et les préconisations co-construites avec les salariés.
- **Les diagnostics RPS**, menés par un spécialiste du travail, s'appuient sur des entretiens individuels ou collectifs pour identifier les risques d'un métier ou d'une unité et proposer des actions concrètes.
- **Les analyses d'impact humain du changement**, réalisées dans le cadre de projets de transformation ou d'introduction de nouvelles technologies, à partir d'une grille d'évaluation des RPS (également appelée grille QVCT), telle que décrite au titre 5 du présent accord.

Les conclusions issues de ces dispositifs sont formalisées dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et alimentent les plans d'action mis en œuvre au sein de chaque établissement.

2. Prévention secondaire : Former et sensibiliser

La prévention secondaire s'appuie principalement sur des actions de formation et de sensibilisation. Dans le cadre du parcours manager, l'École du Management propose régulièrement des modules visant à expliciter les enjeux et responsabilités liés aux risques psychosociaux, et à développer l'écoute pour faire du manager un acteur de la qualité de vie au travail.

Des formations spécifiques sont également déclinées aux membres de CODIR, aux Ressources Humaines, aux représentants du personnel, aux managers et aux préventeurs, et adaptées aux besoins des entités.

Des sensibilisations peuvent être organisées en présentiel ou via webinaires, à la demande.

Certains acteurs tels que les Ressources Humaines, les équipes de Santé au travail, les représentants du personnel, les managers peuvent être plus particulièrement sollicités par les salariés en périodes anxiogènes. Dans ces situations, il peut être mis en œuvre une action de régulation et d'échanges de pratiques qui vise à développer pour les acteurs concernés leur capacité d'adaptation et des techniques ou modes d'intervention spécifiques pour répondre aux sollicitations.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

21

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

3. Prévention tertiaire : Accompagner les salariés en difficulté

Elle repose sur plusieurs dispositifs clés :

- Dispositif d'Écoute et d'Accompagnement (DEA)

Mis en place depuis 2009, ce dispositif mobilise une équipe pluridisciplinaire locale animée par le médecin du travail, avec l'appui d'un psychologue consultant. Il permet aux salariés d'accéder à une consultation en psychologie permettant d'évoquer leurs difficultés professionnelles et/ou personnelles, d'être accompagnés, et de bénéficier d'une prise en charge adaptée. Il contribue à :

- Accueillir les salariés en difficulté et proposer un soutien personnalisé ;
- Apporter une lecture pluridisciplinaire des situations collectives ou individuelles ;
- Proposer des actions de prévention,
- Analyser les causes des accidents du travail déclarés en lien avec les risques psychosociaux.

Une synthèse annuelle de l'activité du DEA est présentée aux partenaires sociaux et intégrée au DUERP. La Direction s'engage à promouvoir ce dispositif via des canaux adaptés. Ces modalités de communication seront définies dans le cadre du plan d'action local.

- Groupes de parole

Ils offrent un espace d'expression et de régulation pour les collectifs en difficulté. Animés par un psychologue sous forme d'entretiens individuels ou collectifs, ils visent à la fois un soutien psychologique et une amélioration du fonctionnement collectif.

- Soutien psychologique d'urgence

Un dispositif spécifique est prévu en cas d'événement grave (accident, décès, agression...). Il permet une prise en charge rapide des victimes, témoins ou collègues impliqués. Il s'applique également aux situations préoccupantes (idées suicidaires, comportements à risque).

- Prévention du harcèlement, du sexisme et des discriminations

Le groupe Orano réaffirme l'interdiction de toute forme de harcèlement, de violence ou d'agissements discriminatoires ou sexistes.

Tous les salariés sont sensibilisés aux règles éthiques du groupe, qui proscrivent tout harcèlement et toute atteinte à la dignité humaine. Le Code éthique et de conduite des valeurs est diffusé, rappelé lors des entretiens annuels, annexé au règlement intérieur de chaque entité et remis à chaque nouvel(le) embauché.

- Traitement des situations de harcèlement et sexuel et d'agissements discriminatoires supposés

En cas de situation supposée, le salarié peut s'adresser à ses interlocuteurs habituels (manager, RH, acteur de santé, représentant du personnel) ou utiliser la plateforme d'alerte éthique OranoEthic.signalement.net, de manière anonyme ou non.

Des médiations, impliquant un tiers neutre peuvent être engagées pour restaurer les principes de la qualité relationnelle au sein du collectif.

Des enquêtes sont conduites par des personnes identifiées et formées (référénts employeurs ou ressources dédiées), dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité et de l'équité et en veillant à la protection des victimes tout en assurant la continuité professionnelle.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

22

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

En cas de faits établis, des sanctions disciplinaires peuvent être appliquées.

Titre 5 : Accompagner l'évolution des organisations

Dans le cadre de sa procédure PO ORN HSE SAN 6, Orano a mis en place une grille d'analyse d'impact humain du changement, destinée à accompagner tout projet d'évolution, qu'il soit technologique ou organisationnel, dès lors qu'il implique un aménagement des conditions de travail. Cette grille permet d'anticiper les effets potentiels du changement sur la santé, notamment en matière de RPS.

Outil commun à l'ensemble des établissements du groupe, cette grille constitue un outil de pilotage de projet visant à structurer la démarche d'accompagnement du changement.

Elle repose sur une démarche participative, dans laquelle les salariés sont associés et les représentants du personnel sont invités à contribuer à son enrichissement, dans une logique de coopération avec l'ensemble des parties prenantes. Il est rappelé que la grille relève de la compétence de la direction.

Notre engagement :

Dans le cadre du présent accord, la direction s'engage à mener une réflexion sur l'adaptation de cette procédure, à partir des REX issus de sa mise en œuvre. Les éventuelles évolutions de la grille ou de ses modalités d'application seront abordées dans le cadre de la Commission nationale de suivi de l'accord.

Titre 6 : Soutenir l'engagement des collaborateurs

Dans un contexte où de plus en plus de salarié recherchent du sens dans leur travail, l'engagement citoyen, social ou environnemental devient un levier fort d'épanouissement individuel et collectif. Les parties souhaitent encourager ces initiatives et aider les salariés à concilier leur engagement personnel et leur vie professionnelle, en mettant en avant nos valeurs communes.

Article 6.1 A développer une société plus durable :

Le groupe Orano s'engage à contribuer aux grands défis climatiques, énergétiques et sociétaux, en étant un acteur responsable et en cherchant des solutions durables. Cet engagement s'incarne aussi à travers l'implication de ses salariés. Les parties souhaitent ainsi encourager et promouvoir les initiatives qui permettent à chacun de contribuer, à son échelle, à une société plus durable.

6.1.1 En améliorant la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence actuelle et leur lieu de travail :

Le groupe Orano encourage les modes de transport plus respectueux de l'environnement pour les trajets domicile-travail, en s'appuyant sur plusieurs leviers : remboursement partiel des frais de transport, développement du télétravail, incitations locales à l'utilisation des transports en commun ou des véhicules propres.

La mise en œuvre de ces mesures s'appuie sur les spécificités de chaque site, avec des décisions adaptées au niveau local.

Le déploiement de bornes de recharge pour véhicules électriques sur les sites illustre cette volonté d'accompagnement concret des mobilités plus durables.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

23

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Par ailleurs, l'accord socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020, signé au sein du groupe, permet de diminuer significativement les déplacements domicile/travail, contribuant à limiter l'empreinte carbone globale tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Les modalités de travail hybrides permettent ainsi de diminuer la fréquence des trajets et de réduire l'impact énergétique.

6.1.2 En développant une offre de formation spécifique

Afin d'accompagner les évolutions environnementales et sociétales, Orano met à disposition de ses salariés une offre de formation dédiée à la transition écologique. Celle-ci vise à renforcer la compréhension des enjeux actuels et à développer des compétences mobilisables dans les activités du groupe.

L'offre « Transition écologique » couvre plusieurs thématiques clés : énergie-climat, biodiversité, éco-conception, supply chain durable ou encore management responsable. Elle permet à chacun, quels que soient son métier ou son niveau de responsabilité, d'approfondir ses connaissances et de devenir acteur du changement au sein de l'entreprise.

Une formation spécifique intitulée « Intégrer les enjeux de transition écologique à son action managériale » est également proposée aux managers. Elle a pour objectif de connaître et citer les grands enjeux environnementaux avec des ordres de grandeur, de comprendre le lien entre les actions managériales et leurs impacts environnementaux, et d'identifier des actions d'évitement pertinentes. Cette formation vise ainsi à renforcer le rôle moteur des managers dans la transformation écologique du groupe.

6.1.3 En proposant des actions environnementales

Au-delà de la sensibilisation, les parties souhaitent encourager le passage à l'action en soutenant la participation des salariés à des initiatives environnementales, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Des campagnes ou événements peuvent être organisés sur les sites sur les thèmes du recyclage, de la réduction des déchets, de la sobriété énergétique, ou encore de cleaning environnemental. Ces actions, portées localement, permettent aux salariés de s'impliquer concrètement dans la transition écologique, de s'engager collectivement sur leur environnement de travail.

Article 6.2 Dans une démarche solidaire et citoyenne

6.2.1 En soutenant les engagements associatifs

Dans une démarche solidaire et citoyenne, les parties encouragent la participation des collaborateurs à des initiatives locales. Cela peut prendre la forme :

- de la participation à des événements sportifs à but associatif, tels que des courses solidaires ou compétitions inter-entreprises ;
- de la mise en valeur d'initiatives sportives portées par des collaborateurs, contribuant à créer une dynamique positive au sein du collectif de travail ;
- de la facilitation, lorsque cela est possible, de l'aménagement du temps de travail au bénéfice de salariés exerçant un mandat de dirigeant bénévole dans des associations à but non lucratif, en cohérence avec la politique de partenariat du groupe (Lutte contre le cancer, énergie carbone et biodiversité, innovation...).

6.2.2 En facilitant l'engagement citoyen au service de l'intérêt général

Paraphe
JE

Paraphe
OB

24

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Le groupe Orano soutient les collaborateurs engagés dans la réserve opérationnelle et le volontariat en tant que sapeurs-pompiers.

Une convention a été signée le 29 novembre 2024 entre le groupe Orano et les ministères des Armées et de l'Intérieur, couvrant l'ensemble des sociétés du groupe. Elle permet aux réservistes de bénéficier de 12 jours d'absence par an, avec un préavis d'un mois, assimilés à du temps de travail effectif pour l'ancienneté, les RTT et les congés payés, tout en maintenant leur rémunération (sous déduction de leur solde).

Notre engagement :

Dans la même dynamique, le groupe s'engage en faveur du volontariat des sapeurs-pompiers à signer une convention de partenariat avec les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) pour l'ensemble du groupe.

Cet engagement est reconnu par un label employeur qui valorise l'implication citoyenne des salariés et la responsabilité sociale de l'entreprise.

Titre 7 : Renforcer la dynamique QVCT à tous les niveaux du groupe Orano

Article 7.1 Communications, informations et formations

L'efficacité d'une politique de QVCT repose sur son appropriation par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, à tous les niveaux. Cela implique une conviction partagée par tous les acteurs de l'entreprise de l'enjeu majeur que constitue la QVCT pour la performance globale de l'entreprise tant sur le plan humain, industriel et économique. Cela nécessite également le partage d'un langage commun et la montée en compétences de celles et ceux qui agissent au quotidien en faveur de cette dynamique.

Conscientes de ces enjeux, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre et renforcer les actions de formation, d'information et de sensibilisation à la QVCT.

Nos engagements :

1. Une rubrique dédiée à la QVCT dans le groupe Orano est mise à disposition des salariés sur l'intranet afin de partager les mesures de l'accord,
2. A l'occasion de la semaine QVCT qui se déroule en juin de chaque année, le groupe communiquera sur les orientations de ses actions,
3. Proposition d'une formation qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux auprès des managers

Article 7.2 Commission nationale de suivi de l'accord

Afin de garantir la bonne application de l'accord et d'en assurer un pilotage structuré dans la durée, les parties conviennent de maintenir une Commission nationale de suivi. Celle-ci constitue un espace de dialogue et d'échange permettant de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris, de suivre l'avancement des actions engagées à tous les niveaux et d'identifier collectivement des pistes d'amélioration.

La Commission est composée :

- De trois représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire au niveau du groupe pour la durée du présent accord ;
- Des coordinateurs syndicaux groupe ou leurs représentants ;
- De quatre représentants de la Direction.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

25

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Les parties conviennent en effet d'inviter, de manière permanente, au regard de leurs compétences en matière de certaines thématiques de QVCT :

- Le (la) Responsable Diversité et Inclusion ;
- Le(la) Responsable Prévention des risques psychosociaux.

La Commission se réunira au minimum deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Être informée du bilan des informations/ consultations locales sur les plans d'actions ;
- Veiller à la mise en œuvre des engagements du présent accord et au suivi des actions déployées au niveau du groupe ;
- Suivre l'élaboration et la bonne exécution des plans d'action élaborés dans les entreprises et établissements ;
- Consulter le bilan de la commission « dons de jours »
- Être force de proposition pour toute action de sensibilisation ou de promotion de la QVCT ;
- Formuler, le cas échéant, des recommandations d'évolution utiles à la bonne application de l'accord ;
- Être informée de toute évolution législative ou réglementaire susceptible d'avoir un impact sur les engagements ou les dispositifs prévus par l'accord.

Dans le cadre de ses missions, et afin d'objectiver le suivi de l'accord, la Commission nationale de suivi s'appuiera sur un ensemble d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, regroupés en trois grandes catégories :

1. Indicateurs RH et organisationnels

Ils permettent de mesurer la fidélité et les pratiques d'organisation :

- Taux de turnover annuel par établissement ;
- Mesure annuelle de l'ancienneté des salariés dans le groupe par établissement ;
- Suivi spécifique anonymisé mensuel et par BU des flux de mails et de leur répartition temporelle ;
- Evolution professionnelle et salariale des proches aidants ;
- Nombre de grilles d'impact humain du changement remplies en amont des projets par établissement et nombre de REX associés ;
- Un bilan annuel des recours au temps partiel est présenté en commission de suivi, incluant les nouvelles entrées dans le dispositif.

2. Indicateurs liés à l'absentéisme, la santé et la sécurité

Ils visent à suivre l'impact des actions de prévention et à objectiver les tendances :

- Taux de fréquence annuel des absences (nombre d'absences / nombre de jours de travail × 100) par entreprise ;
- Analyse des motifs d'absence ;
- Taux de participation au webinar « Travailler avec la maladie » par société.

3. Indicateurs de qualité relationnelle

Ils permettent d'évaluer l'ambiance de travail, d'identifier d'éventuels signaux faibles, et de suivre la prévention des RPS :

- Nombre de signalements ;
- Résultats de l'enquête Orano VOX ;
- Nombre de médiations réalisées par an et résultats obtenus par société ;
- Évolution du taux de sollicitation du DEA par société ;
- Classement des 10 principaux facteurs de RPS et des facteurs de protection ;

Paraphe
JE

Paraphe
AB

26

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

- Suivi des formations RPS et des formations en lien avec la qualité relationnelle par société telles que définies à l'article 4.1 du présent accord.

Ces indicateurs seront présentés lors des réunions de la Commission de suivi nationale.

Article 7.3 Promouvoir la Qualité de Vie et les Conditions de Travail en local

La QVCT doit se traduire concrètement sur chaque établissement (au sens CSE), au plus près des équipes. L'ambition de l'accord est de garantir un déploiement opérationnel et adapté aux réalités du terrain, en tenant compte des spécificités de chaque entité et des irritants identifiés localement. Grâce à un pilotage structuré et à des suivis réguliers, les actions engagées pourront être ajustées et renforcées pendant la durée de l'accord.

Nos engagements :

7.3.1 Mise en place d'une Commission locale de suivi de l'accord QVCT

Afin d'ancrer concrètement la démarche sur les sites, les parties ont convenu de la mise en place d'une commission de suivi locale de l'accord QVCT par établissement. **Cette commission devra être constituée sur chaque établissement au plus tard le 31/12/2025.** Cette commission est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement,
- 3 représentants de la direction.

Cette commission a pour mission de :

- Construire un plan d'actions afin de garantir le déploiement effectif et la bonne mise en œuvre du présent accord au niveau de l'établissement et de prendre en compte les spécificités de chaque site
- Communiquer sur les dispositifs de l'accord,
- Assurer le suivi des actions QVCT menées localement et proposer des pistes d'amélioration,
- Identifier les problématiques spécifiques de conditions de travail et de qualité de vie au travail sur l'établissement,
- Favoriser le dialogue social autour des projets d'organisation, de transformation ou d'aménagement ayant un impact sur le travail,
- Recueillir et faire remonter les besoins en matière de prévention, de santé au travail, d'équilibre des temps, de sens au travail, ou de reconnaissance,
- Proposer des actions concrètes et adaptées, en lien avec les acteurs de terrain,
- Organiser la semaine QVCT sur les établissements,
- Suivre les indicateurs locaux QVCT, le cas échéant, et partager les retours d'expérience.

Cette commission n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel, mais à constituer un espace de dialogue et de co-construction opérationnel, centré sur l'amélioration continue des conditions de travail.

Elle se réunira a minima une fois par an.

Une réunion supplémentaire sera organisée la première année d'application du présent accord pour présenter le contenu de l'accord et déterminer le plan d'actions.

7.3.2 Elaboration d'un plan d'actions au niveau établissement

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, chaque commission de suivi locale de l'accord QVCT est chargée d'élaborer un plan d'actions pluriannuel couvrant toute la durée

Paraphe
JE

Paraphe
AB

27

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

d'application de l'accord (Annexe 8). Ce plan doit à la fois s'inscrire dans les grands axes définis par le présent accord groupe et répondre aux réalités spécifiques de chaque site.

Il doit notamment permettre le traitement des irritants identifiés localement, en apportant des réponses concrètes et adaptées aux situations vécues par les salariés.

Ce plan d'actions devra être élaboré et soumis à la consultation du CSE d'établissement au plus tard le 30 juin 2026.

Afin d'en garantir l'efficacité et l'actualisation, un suivi a minima annuel est prévu lors d'une réunion organisée par chaque commission de suivi locale de l'accord QVCT.

Ces réunions permettront :

- d'évaluer l'avancement des actions engagées,
- d'actualiser le plan en fonction des évolutions du terrain,
- et, le cas échéant, d'y intégrer de nouvelles actions.

Afin de garantir la mise en œuvre du présent accord ainsi que la pertinence des actions déployées localement, certains thèmes devront obligatoirement être intégrés dans les plans d'actions élaborés en local, tels que définis ci-dessous :

- Définir les moyens d'appropriation pour les équipes RH, les managers, les services sociaux et les représentants du personnel,
- Prévoir une action de communication sur le dispositif de don de jours,
- Présenter les bonnes pratiques de la déconnexion aux managers,
- Mettre en œuvre au moins une action de prévention de la maladie par an,
- Inciter les managers à participer au webinaire « Travailler avec la maladie » et en suivre la participation,
- Instaurer des temps réguliers de dialogue pour faire remonter et résoudre les irritants du quotidien,
- Organiser des temps de convivialité au sein des collectifs,
- Définir les modalités de communication du dispositif d'écoute et d'accompagnement,
- Proposer un événement sportif ou associatif auquel les salariés peuvent s'associer.

Afin de prendre en compte les spécificités de chaque établissement, les thèmes suivants devront également être obligatoirement intégrés au plan d'actions local :

- Mettre en œuvre des actions spécifiques à l'occasion de la semaine QVCT,
- Intégrer une action concrète visant à améliorer l'environnement ou les conditions de travail dans l'établissement pendant la durée de l'accord.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être enrichie au fil des réunions de la commission de suivi locale de l'accord QVCT.

Titre 8 : Dispositions finales

Article 8.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée déterminée de 4 ans. Il prend effet au 1^{er} novembre 2025 et cessera de produire tout effet au 31 octobre 2029.

Article 8.2 Clause de rendez-vous

Les parties conviennent, en application de l'article L.2222-5-1 du code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du groupe se réuniront

Paraphe
JE

Paraphe
AB

28

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du groupe.

Article 8.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 8.4 Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Il est déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.accords-depot.travail.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, le 14/10/2025 en 2 exemplaires.

Pour la Direction Générale du groupe Orano :

Jacques ZIOUZIOU, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano :

Signé par :

 71929AAB9951487...

Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

Signé par :

 578B30ECF48646D...

Paraphe


Paraphe


29

Paraphe


Paraphe


Paraphe


• CFE-CGC représentée par Olivier BIZEAU

Signé par :
Olivier Bizeau
91C15735CEE74E6...

• CGT représentée par Eric LEMETAIS

Signé par :
Eric Lemetais
40D4F5855CDF47D...

• CGT-FO représentée par Cédric NOYER

Signé par :
Cedric Noyer
4DC1ED78CEBD4B6...

Les parties conviennent de recourir à la signature électronique du présent accord via la plateforme DocuSign. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique. Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires. Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Paraphe
JE

Paraphe
OB

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 1 – Liste des sociétés du groupe entrant dans le périmètre d'application de l'accord

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social	SIRET
Orano SA	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	33095687100066
Orano Support	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	42135659300044
Orano Mining	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	50149360500056
Orano Med Manufacturing	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	44456162500062
Orano Med Theranostics	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	98062605500019
Orano Chimie-Enrichissement	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743955700023
Laboratoire d'Etalons d'Activité (LEA)	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	53861361300040
Orano Recyclage	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743959900025
Orano Démantèlement	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	30520716900601
Orano Projets	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743952400064
Orano Batteries	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	84411675600025
Ceris Group	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	82994674800011
Ceris Ingénierie	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	45143852700041
Elix	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	44461318600022
Orano Nuclear Packages & Services	23 Place Wiclow, 78180 Montigny-Le-Bretonneux	60203929900113
Orano DS - Démantèlement et Services	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	67200848900532
Orano Diagnostic Amiante	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	81430429100051
Inevo Group	8 Impasse aux Prêles, 69270 Saint-Romain-au-Mont-d'Or	84443445600027
Inevo Technologies	Rond-point de l'Echangeur BP 3, 69360 Solaize	48162495500037
Inevo Process Support	Rond-point de l'Echangeur BP 3, 69360 Solaize	84467949800023
Orano Temis	ZA Armanville 8 route de la Bergerie, 50700 Valognes	35035759600021
Lemaréchal Célestin	ZA d'Armanville 3 rue des Entrepreneurs, 50700 Valognes	58265029700069
Trihom	Zac des Grands Clos, 37420 Avoine	37864904000052
Sovagic STE pour la valorisation & la gestion d'infrastructures communes	Zone Industrielle, 50440 La Hague	32719486600015
Aval du Futur	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	92977166500015

Paraphe
JE

Paraphe
AB

31

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 2 – Bonnes pratiques pour un usage raisonné du numérique, des e-mails et des réunions

Dans un contexte de digitalisation croissante, ces bonnes pratiques ont pour objectif de favoriser une utilisation efficace des outils numériques, tout en respectant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Ces principes directeurs sont proposés à chacun – collaborateurs, managers, équipes – pour concilier performance collective, confort de travail et respect du droit à la déconnexion.

Guide de la bonne utilisation des e-mails

Les e-mails font partie intégrante de notre environnement de travail et sont indispensables à la réussite de nos projets. Cependant, ils peuvent devenir facteur de stress s'ils sont utilisés à mauvais escient. A travers son accord groupe Qualité de Vie et Conditions de Travail, Orano accompagne ses collaborateurs et managers dans une utilisation maîtrisée, raisonnée et responsable de ces outils, afin de concilier le respect de l'équilibre vie professionnelle et personnelle et les intérêts de l'entreprise.

Parlons aux bonnes personnes

- Sélectionnez les destinataires en fonction de l'intérêt qu'ils peuvent porter à l'information.
- Limitez le nombre de destinataires.
- Avisez vos correspondants de ne pas vous mettre en copie inutilement.
- Evitez la copie cachée (Cci).

Respectons les horaires

- Vous n'êtes pas tenu (sauf cas exceptionnel) de regarder vos e-mails en dehors des heures ouvrées. Chacun a droit à la déconnexion (article 2.4, de l'accord QVCT).
- N'envoyez pas d'e-mails en dehors des heures de travail habituelles (soirs et week-ends)
- Mesurez le degré d'urgence de vos demandes et laissez un délai de réponse raisonnable.
- Utilisez le message d'absence de bureau (pendant les périodes de congés ou d'indisponibilité).
- Tout e-mail envoyé en dehors des heures et jours ouvrés sera considéré avoir été adressé la première heure ouvrée suivante. Cette règle s'applique également aux messages postés sur les groupes de discussion ou de messagerie instantanée.

Trions notre boîte d'e-mail

- Prenez un ou plusieurs moments dans la semaine pour traiter et trier vos e-mails : supprimez en priorité ceux qui sont inutiles et archivez ceux dont vous aurez besoin plus tard.
- Lisez attentivement les e-mails pour éviter de redemander une information déjà écrite dans un e-mail précédent.
- Evitez d'envoyer des e-mails avec des pièces jointes volumineuses, privilégiez les liens PostFiles.

Utilisons les bons outils

- Demandez-vous si l'e-mail est le mode de communication le plus pertinent pour le message que vous devez transmettre.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

32

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
LN

- N'oubliez pas que le contact physique, le téléphone, les outils collaboratifs, et la messagerie instantanée sont tout aussi efficaces.
- En l'absence de réponse à un e-mail, ou en cas d'incompréhension, contactez votre interlocuteur par téléphone ou messagerie instantanée plutôt que de lui envoyer un énième e-mail.

Soyez clairs et courtois

- Abordez un seul sujet au sein du même message, le destinataire pourra ainsi déterminer l'intérêt de l'e-mail et la nécessité ou non d'y répondre rapidement.
- Rédigez votre message avec des phrases courtes, des puces, des espaces entre les paragraphes afin qu'il soit facilement lisible et accessible.
- Informez du qui, quoi comment, où, combien...
- Précisez si besoin dans l'objet de l'e-mail ce que vous attendez du destinataire en termes d'actions (ex : réponse avant 15h, pour info, pour validation, etc.).
- Veillez à rester courtois : n'utilisez pas l'e-mails pour traiter des situations conflictuelles.

Le saviez-vous ?

Les e-mails génèrent 410 millions de tonnes de CO₂ par an dans le monde.*
 Une photo (1Mo) envoyée par e-mail à 10 personnes équivaut à un trajet de 500 mètres en voiture.**
 Un e-mail = 4 g de CO₂** = une ampoule allumée pendant 2h.
 20 millions d'e-mails ont été envoyés chez Orano en 2022, dont 3 % en dehors de horaires de travail.

*D'après le cabinet d'études Radicati Group.

**Selon l'organisation Carbon Literacy Project.

Guide des réunions efficaces

Se préparer avant les réunions

- Préparez les réunions en amont : précisez les objectifs attendus et le travail préparatoire nécessaire.
- Précisez systématiquement l'objet de la réunion et inclure son ordre du jour dans l'invitation.
- Limitez les temps de réunions pour garantir un meilleur niveau d'attention des participants. La durée idéale d'une réunion est de 55mn, cela permet d'éviter les chevauchements dans les agendas.
- Sauvegardez une plage horaire dédiée à la pause déjeuner.
- Avertissez au plus tôt les participants et assurez-vous de leur disponibilité.
- Prenez soin de vérifier l'utilité de la présence de chacun lorsque vous êtes organisateur et signalez-le lorsque vous pensez que la réunion que l'on vous propose ne vous concerne pas.

Choisir le bon moment

- Respectez les heures de travail pour organiser les réunions et veillez à ne pas en organiser en dehors des heures habituelles de vos établissements.
- Au-delà de toutes les réunions programmées et liées à vos projets, prévoyez des temps d'échange au sein de chaque équipe.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

33

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
LN

Gagner en efficacité pendant les réunions

- Faire un tour de table en début de réunion et repréciser le rôle de chacun si nécessaire.
- En fonction des projets, identifier une personne en charge de la rédaction du compte-rendu, ainsi que le time-keeper qui s'assurera du respect de la durée de la réunion.
- Les cinq dernières minutes à conclure et synthétiser la réunion avant de planifier les réunions suivantes, si besoin.
- N'interrompez pas vos interlocuteurs et ne laissez pas passer les comportements agressifs ou discourtois en réunion.

Gardez une trace des décisions après les réunions

- Veillez à conclure les réunions en synthétisant les décisions prises ainsi que les échéances et actions à venir.
- Rédigez et diffusez systématiquement et rapidement (moins d'une semaine) un compte-rendu, incluant les échéances et prochaines réunions.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

34

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 3 – L'Allocation Journalière Proche Aidant (AJPA)

L'allocation journalière du proche aidant est une aide financière versée pour compenser l'interruption ponctuelle ou totale de l'activité professionnelle, de la formation ou de la recherche d'emploi afin de s'occuper d'un proche en situation de dépendance ou de handicap.

Qui peut en bénéficier ?

Toute personne aidante, ayant réduit ou cessé son activité, et appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Salarié du privé (sous condition de congé de proche aidant)
- Agent de la fonction publique (idem)
- Salarié de particulier employeur
- Travailleur non salarié
- VRP
- Chômeur indemnisé
- Stagiaire en formation rémunérée
- Conjoint collaborateur (régime général ou agricole)

Non éligible : sans activité, retraité ou chômeur non indemnisé.

Quelles conditions pour être aidant ?

- Être dans l'une des situations listées ci-dessus
- Aider un proche à titre non professionnel
- Résider en France de façon stable et régulière
- Justifier d'un congé aidant ou de l'interruption de votre activité

Quelles conditions pour être aidé ?

Le proche aidé doit être :

- Une personne (enfant ou adulte) en situation de handicap $\geq 80\%$ (CPAM ou MDPH)
- Ou une personne âgée > 60 ans, classée GIR I à IV
- Ou bénéficiaire de la majoration pour aide constante d'une tierce personne
- Ou bénéficiaire de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne

Quel est le montant de l'AJPA ?

Au 1er janvier 2025 :

- 65,80 € / jour
- 32,90 € / demi-journée (hors chômeurs et stagiaires)

→ Non soumis à conditions de ressources

→ Imposable au titre de l'impôt sur le revenu

Durée d'indemnisation

- 66 jours maximum par personne aidée
- Limité à 4 personnes aidées

→ Soit 264 jours sur l'ensemble de la carrière

Comment faire sa demande ?

- En ligne sur caf.fr

Paraphe
JE

Paraphe
AB

35

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 4 – Règlement intérieur de la commission de solidarité « don de jours »

1. Composition

La commission est composée de :

- La responsable Diversité/Inclusion (présidence et saisine) ;
- Un représentant de la Direction des Affaires sociales ;
- Un assistant social local ;
- Un représentant nommé par organisation syndicale représentative au niveau du groupe. +suppléant

2. Saisine

La commission est saisie exclusivement par la Responsable Diversité/Inclusion ou son représentant, sur la base de dossiers transmis par les RRH ou les assistants sociaux/ales.

3. Dossiers anonymisés

Les situations examinées font l'objet d'une anonymisation afin de garantir la confidentialité et l'impartialité des décisions.

4. Modalités de la demande

Chaque dossier soumis à la commission doit comporter les éléments suivants :

- Une présentation synthétique de la situation justifiant la demande ;
- Une évaluation du besoin en nombre de jours par le salarié ;
- Le solde des congés payés, des JRTT de l'année en cours et du compteur CET du la salarié concerné.

Tout dossier incomplet ne pourra être pris en compte par la commission de solidarité « don de jours ».

5. Délais

La commission se réunit en distanciel dans un délai prescrit de 8 jours à compter de la saisine, et au plus tard dans un délai de 15 jours.

6. Décision

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

7. Bilan

Un suivi des jours donnés est tenu par la commission. Un bilan est présenté dans le cadre des commissions nationales de suivi de l'accord.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

36

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 5 – Courrier proposant un rendez-vous de liaison



Siège social :
125, avenue de Paris
92320 Châillon
Tel. : +33 (0)1 34 96 60 00

COURRIER A ADAPTER SELON LES BESOINS DES SOCIETES DU GROUPE

Objet : Proposition de rendez-vous de liaison

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de notre engagement pour la prévention en santé au travail, nous souhaitons vous proposer un rendez-vous de liaison.

Ce rendez-vous, entièrement facultatif, a pour objectif de maintenir le lien avec l'entreprise et de vous informer sur les dispositifs d'accompagnement mobilisables en vue d'un éventuel retour, tels que la visite de pré reprise, les possibilités d'aménagement de poste de travail, ou d'autres mesures de soutien adaptées à votre situation.

Votre arrêt se terminant le **[date fin arrêt]**, nous vous proposons, si vous le souhaitez, d'organiser un rendez-vous de liaison, le **[jour/mois/année]** à **[lieu et horaire]** en présence du médecin du travail, le docteur **[prénom/nom]**.

Ce rendez-vous peut être organisé à votre convenance en présentiel ou via Teams dans le respect des heures de sortie autorisées par votre arrêt de travail.

Si vous ne souhaitez pas avoir un rendez-vous de liaison, d'autres formes d'accompagnement restent possibles, comme un échange avec un(e) assistant(e) social(e) ou l'accès à notre dispositif d'écoute et d'accompagnement dont vous trouverez ci-dessous les coordonnées :

Médecin du travail : Monsieur/Madame **[prénom/nom]**
Tel
Adresse [mail](#)

Assistant Social : Monsieur/Madame **[prénom/nom]**
Tel
Adresse [mail](#)

Consultant écoutant : Monsieur/Madame **[prénom/nom]**
Tel
Adresse [mail](#)

Si cette proposition ne vous convient pas, n'hésitez pas à contacter afin que nous puissions convenir ensemble d'une autre date ou d'un autre format.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour toute précision complémentaire.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le service des Ressources Humaines
[Nom et signature]

Orano
Société Anonyme
Conseil d'Administration
au capital de 130 669 559 €
333 999 671 RCS Nanterre

www.oranogroup.com

Paraphe
JE

Paraphe
OB

37

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 6 – Autorisation d’absence

dans le cadre de l’accord sur le développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein du groupe Orano 2025-2029

Formulaire à compléter par le médecin spécialiste

Nom & Prénom du salarié	
Société	
Direction/Service	
Matricule	
Régime de travail (pour les salariés postés)	

Je soussigné Docteur, Médecin spécialiste, certifie avoir reçu ce jour M./Mme..... pour un rendez-vous en lien avec son affection de longue durée.

A,

Le/..... /.....

Signature et tampon du Médecin

Le formulaire est à déposer, par le salarié, sur la plate-forme HRBOX, lors de la demande d’autorisation d’absence.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 7 – Charte de la qualité relationnelle au travail

La qualité relationnelle dans un collectif de travail est un facteur essentiel de bien-être, de performance collective et de cohésion. Cette charte vise à promouvoir des comportements respectueux, bienveillants et constructifs entre tous les collaborateurs.

1. Coopération et esprit d'équipe

- Encourager l'entraide et le partage des connaissances.
- Valoriser les réussites collectives et individuelles.
- Accepter les différences et les complémentarités.

2. Respect et considération

- Chacun s'engage à respecter ses collègues, quelle que soit leur fonction, origine, genre, âge ou opinion.
- Les échanges doivent être courtois, sans propos blessants, discriminants ou agressifs.
- Ne pas critiquer, juger négativement un collègue ou un manager en son absence.

3. Communication ouverte et bienveillante

- Favoriser une communication claire, honnête et transparente.
- Écouter activement les autres, sans interrompre ni juger.
- Exprimer ses désaccords de manière constructive.
- Favoriser une communication directe.

4. Gestion des conflits

- Traiter les désaccords rapidement et avec diplomatie.
- Privilégier le dialogue direct, transparent et respectueux.
- Solliciter un tiers (Manager, RH, médiateur, DEA) le cas échéant.

5. Engagement et exemplarité

- Les managers doivent incarner les valeurs de la charte et les promouvoir.
- Chacun est responsable de la qualité de ses interactions.
- Toute personne peut rappeler les principes de la charte en cas de manquement constaté.

6. Confidentialité et confiance

- Respecter la confidentialité des échanges professionnels.
- Créer un climat de confiance propice à l'expression libre et sereine.

7. Application et suivi

Cette charte est un engagement paritaire collectif. Elle doit être connue de toutes et tous par sa communication très large, être intégrée aux processus d'accueil des nouveaux collaborateurs, et fait l'objet de bilans réguliers dans le cadre du suivi de la mise en oeuvre de l'accord sur la qualité de vie et des conditions de travail.

Paraphe
JE

Paraphe
AB

39

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN

Annexe 8 – Template plan d’actions

Thème / Objectif	Action prévue	Responsable	Échéance	Statut	Commentaires / Suivi
MESURES COMMUNS A TOUS LES ETABLISSEMENTS					
Appropriation des dispositifs de l'accord QVCT	Définir les modalités de diffusion auprès des RH, managers, services sociaux et représentants du personnel	RRH	30/09/2026	À lancer	Supports en cours d'élaboration
Don de jours	Communiquer sur le nouveau dispositif	RRH	15/11/2026	En cours	Communication prévue dans la newsletter de novembre
Déconnexion	Présenter les bonnes pratiques aux managers	RH / Managers	30/06/2026	Réalisée	Présentation faite lors du CODIR
....					
MESURES LIEES AUX SPECIFICITES LOCALES					
Actions spécifiques lors de la semaine QVCT	Ateliers sophrologie, petits déjeuners...	RH	01/16/2026	En préparation	Intervention extérieure en discussion
....					

Paraphe
JE

Paraphe
AB

Paraphe
JPB

Paraphe
EL

Paraphe
CN