

**Avenant n°1 à l'accord relatif à l'accompagnement de l'évolution
de l'organisation de l'exploitation de l'établissement de La
Hague Convergence**

Entre les soussignés

L'établissement Orano Recyclage la Hague, représenté par sa Directrice des ressources humaines,
Elodie LEBORGNE,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de la Société

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

D'autre part, Ensemble désignées « les Parties »,

BP FV AS
1/2



SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : DISPOSITIONS MODIFIEES	4
Article 1.1 : REVISION DE L'ARTICLE 4.1	4
Article 1.2 : REVISION DE L'ARTICLE 4.3	5
Article 1.3 : REVISION DE L'ARTICLE 4.4	5
ARTICLE 2 : EXTENSION DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION ET DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL AUX SALARIES EN CDD	5
ARTICLE 3 : DISPOSITIONS NON MODIFIEES	5
ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES	5
Article 4.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord	5
Article 4.2 : Clause de rendez-vous	5
Article 4.3 : Révision et dénonciation	5
Article 4.4 : Publicité et dépôt	6
ANNEXE 1	7

EL FV
DP 2 AJ
AL

PREAMBULE

Le projet Convergence, initié en 2021 par la Direction implique différentes transformations et se décline en plusieurs sous-projets tels que :

- Le projet de bâtiment ATLAS regroupant les fonctions support en un même lieu, prévu à échéance 2023 ;
- Le projet d'évolution de l'organisation industrielle générale du site permettant de s'adapter à la transformation de l'organisation d'exploitation de l'établissement à l'horizon du second semestre 2022 « Phase 1 ».
- Le projet d'évolution de l'organisation d'exploitation qui consiste à repenser le schéma industriel de l'établissement dans le cadre d'une mise en œuvre progressive sur la période 2023-2027 « Phase 2 ».

Les enjeux induits par le projet Convergence « Phase 2 » dans ses différentes dimensions, sa durée et le choix de la co-construction nécessitent une organisation du dialogue social spécifique et adaptée. Les parties ont ainsi défini les modalités de cette organisation dans « l'accord relatif à l'accompagnement de l'évolution de l'organisation de l'exploitation de l'établissement de La Hague Convergence », signé avec les organisations syndicales représentatives le 26 juillet 2023.

Afin de prendre en compte les différentes évolutions d'organisation (modification de l'organisation d'exploitation et des postes de travail), ainsi que les décalages des mutualisations de l'organisation d'exploitation (Convergence « Phase 2 »), il a été décidé, après plusieurs réunions entre la direction, les salariés et les organisations syndicales représentatives et signataires, de réviser l'accord concerné, conformément aux dispositions de l'article 5.4.

L'objet du présent avenant, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus est de réviser l'article 4.1 et 4.4 de l'accord « l'accord relatif à l'accompagnement de l'évolution de l'organisation de l'exploitation de l'établissement de La Hague Convergence ».

En conséquence, une renégociation a été engagée le 6 février 2025, aboutissant au présent avenant.

EL FV
DP 3 AS
AL

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS MODIFIEES

Article 1.1 : REVISION DE L'ARTICLE 4.1

Afin de favoriser la montée en compétences durant la phase transitoire précédant la mutualisation des Pôles d'exploitation (U/Pu/Vitrif/CD), une prime collective de 2 500 € par collaborateur a été mise en place.

Les phases transitoires des Pôles s'allongeant, une extension de la prime collective transitoire d'un semestre par Pôle est actée afin de permettre à chaque collaborateur de poursuivre sa montée en compétences sur les postes de la future organisation d'exploitation.

Ce montant supplémentaire sera de 500 € par collaborateur pour les semestres suivants :

Pôles	Extension de la prime collective
Pole U (R2/T2/T3)	Semestre 2 2025
Pole Vitrif (R7/T7)	Semestre 2 2025
Pole Pu (R4/T4/URP)	Semestre 2 2025

Le mode de calcul pour l'obtention de cette prime semestrielle supplémentaire sera dimensionné suivant un nombre de points KARTO nets à atteindre pour chaque Pôle mutualisé au 31/12/2025.

Il est rappelé qu'un rattrapage du semestre 1 est possible sur le semestre 2 si 100% des objectifs de l'année sont atteints.

Les autres critères définis à l'article 4.1.1 pour l'obtention de la prime restent inchangés.

Le nombre de points KARTO à atteindre par Pôle ainsi que le nombre de collaborateurs disposant de leur autorisation d'exercer par poste seront définis par Pôle dans une feuille d'objectifs partagée avec l'ensemble des collaborateurs des équipes du périmètre concerné.

Pour le Pôle U (R2/T2/T3), seuls les opérateurs seront éligibles à la prime collective. L'organisation d'équipe étant déjà mutualisée, les Managers d'équipe postée, les Superviseurs et les Référents équipe perçoivent déjà des primes de responsabilité en lien avec leurs nouvelles activités et poste.

Pour le Pôle CD (R1/T1), la mise en place de l'extension de cette prime collective sera décidée à la fin de l'année 2025, au regard de l'état d'avancement technique et organisationnel du projet de mutualisation des salles de conduite.

De la même manière pour le Pôle Pu (R4/T4/URP), l'extension de cette prime collective sera décidée à la fin de l'année 2025 en fonction de l'état d'avancement technique et organisationnel du pôle CD (R1/T1)

EL FV
DP 4 AJ
AL

Article 1.2 : REVISION DE L'ARTICLE 4.3

Afin de poursuivre l'accompagnement de la montée en compétences des équipes au sein des Pôles, la Direction s'était engagée à ouvrir au recrutement, en contrat à durée déterminée, un nombre supplémentaire d'effectifs pour accompagner l'accroissement d'activité induit par les plans de développement des compétences des équipes.

La Direction s'engage à positionner des renforts supplémentaires en contrat à durée déterminée, en plus des actuels, afin de permettre la poursuite des plans de montée en compétences.

Article 1.3 : REVISION DE L'ARTICLE 4.4

Conformément à l'article 4.4 de l'accord initial, des points semestriels étaient prévus entre le Chef d'installation, les Ressources Humaines et chaque équipe afin d'évoquer les sujets relatifs à Convergence, la montée en compétences et répondre aux éventuelles questions.

Afin de renforcer le suivi et l'accompagnement des équipes, ces points seront désormais organisés trimestriellement.

ARTICLE 2 : EXTENSION DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION ET DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL AUX SALARIES EN CDD

Les entretiens d'évaluation et de développement professionnel visent à faire le point sur le parcours des salariés, à identifier leurs besoins en compétences et à accompagner leur évolution professionnelle.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) justifiant d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la campagne pourront bénéficier de ce dispositif selon les mêmes principes que ceux appliqués aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS NON MODIFIEES

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les dispositions de l'accord initial du 23 juillet 2023 qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent en vigueur et applicables. L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 : Clause de rendez-vous

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

Article 4.3 : Révision et dénonciation

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

EL FU
DP AC 5 AJ

Article 4.4 : Publicité et dépôt

Le présent avenant sera notifié par courrier électronique contre récépissé à chacune des Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement.

Conformément au Code du travail, le texte du présent avenant est déposé auprès de la Direction Régionale l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) 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.

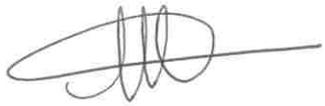
Enfin, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

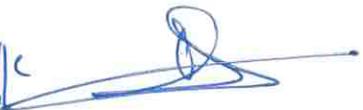
Fait à la Hague, en 7 exemplaires originaux, le 28 février 2025

Pour Orano Recyclage La Hague, Elodie LEBORGNE en qualité de Directrice des Ressources Humaines,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'Orano Recyclage La Hague,

- la CFDT représentée par Alexandra Jouclard 

- la CFE-CGC représentée par DESCHATEAUX Philippe 

- FO représentée par FENOT Virginie 

- SUD représenté par Arnaud LEMAITRE 

EL FV 6 AS
DP AC

ANNEXE 1

Pôle U

Postes
Poste 1 : 2250/3110Ext/3120 T2
Poste 2 : 3110Reex/3130/3140 T2
Poste 3 : 3110/3120/3130 R2
Poste 4 : 3410/3450/3420/3430/3460/3710/3440 T3
Poste 5 : 4620/3140/4510/4520 R2
Poste 6 : 4120/4110/3001T2
Poste 7 : 4120/4110/SPF4-5-6 R2
Poste 8 : 4001/8501/441/9981 Utilités/4001UIV /7730 T3
Poste 9 : 3008/4121/utilités/3005 T2
Poste 10 : 4240/7008/4008/4005/4620 T3
Poste 11 : 3001/CNRS/Utilités/3005/3009 R2
Poste 12 : 4130/4140/3008 R2
Poste 13 : 4130/4140/6210/6211/6260/4510/4520 T2
Poste 14 : UCD
Poste 15 : Gestes d'exploitation en local

Pôle PU

Postes
Poste 1 : Chimie URP
Poste 2 : Purification T4
Poste 3 : Conversion T4
Poste 4 : Condi T4
Poste 5 : Transports T4

EL PV AS
DP AL 7

Poste 6 : Meca URP
Poste 7 : Purification R4
Poste 8 : Conversion R4
Poste 9 : Condi R4
Poste 10 : Transports URP
Poste 11 : Salle de conduite
Poste 12 : Gestes d'exploitation en local

Pôle Vitrif

Postes
Poste 1 : Transbo R7/T7
Poste 2 : Coulée RS CNC2 +TAO T7
Poste 3 : Coulée RS CNC2 +TAO R7
Poste 4 : Communs + Evapo R7
Poste 5 : Chaines A,C R7
Poste 6 : Creuset froid R7
Poste 7 : Chaines A, B, C T7
Poste 8A : Gestes d'exploitation en local R7
Poste 8B : Gestes d'exploitation en local T7

Pole CD :

Postes
Poste 1 : Pont basculeur Uox R1B/T1A : T1 2130A / R1 2130B
Poste 2 : Cisaille R1B : 2140 R1B / 2145 R1B / 2220 Méca
Poste 3 : Cisaille T1A : 2140 T1A / 2145 T1A / 2220 Méca
Poste 4 : Disso R1B : 2220 Chimie R1B / 2240 R1B / 2260 R1B
Poste 5 : Disso T1A : 2220 Chimie T1A / 2240 T1A / 2260 T1A

EL
 FU
 DP
 AS
 8

Poste 6 : Clarification / Bilan R1B : 2230 R1A/B / 2250 R1B / 2005 R1B / 2001 R1 / 6110/6120/6130 R1 2008 RA
Poste 7 : Clarification T1A / Réactifs : 2230 T1A / 2005 T1A / 2001 T1 / 2008 T1A
Poste 8 : Partie Basse R1B/T1A : 2310 R1B / 2310 T1A / 2330 R1 / 2330 T1 / 2370 R1 / 2371 T1
Poste 9 : Pont basculeur RTR : 2130B T1
Poste 10A : RTR Mécanique Partie 1 : 2140 / 2160 / 2220 T1B
Poste 10B : RTR Mécanique Partie 2 : 2220 / 2240 / 2260 / 2230 T1B
Poste 11 : AE Gestes d'exploitation en local

EL EV
DP 21 AT
9

