Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85

CPTT : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Accord de groupe

VALORISER ET ACCOMPAGNER NOS SALARIÉS EXPERIMENTÉS

Employabilité – Transmission - Transition

Conclu entre

La Direction du Groupe Orano

Représentée par Monsieur Jacques ZIOUZIOU en sa qualité de directeur des affaires sociales groupe

Et les Organisations Syndicales Représentatives :

Représentées par leurs coordinateurs syndicaux groupe
FO, représentée par Monsieur Cédric Noyer
La CFE- CGC représentée par Monsieur Olivier BIZEAU
La CFDT représentée par Monsieur Jean Pierre BARA
La CGT représentée par Monsieur Vincent MORGAN-DE-RIVERY

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE 4
CHAMP D'APPLICATION 6
THÈME 1 — RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS 6
Section 1 — Recrutement et formation 6
Article 1.1 — Objectif chiffré de recrutement 6
Article 1.2 — Objectif de formation dédié aux salariés expérimentés 6
Section 2 — Amélioration des conditions de travail et de la santé 6
Article 1.3 — Sensibilisation à l'intergénérationnel 6
Article 1.4 — Socle de jours de télétravail renforcé 7
Article 1.5 — Visite médicale Senior 7
THÈME 2 — ANTICIPER LA TRANSITION ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES 8
Section 1 — Les entretiens de parcours professionnel 8
Article 2.1 — Formation de la fonction RH 8
Article 2.2 — Un échange spécifique lors de l'entretien de développement mené à partir de 58 ans 8
Section 2 — Transmission des compétences 9
Article 2.3 — Une formation « De l'expérience à l'impact » pour sauvegarder les compétences critiques comprenant formation et application de la méthode 9
Article 2.4 — Accompagnement à la reconversion professionnelle 9
Article 2.5 — Devenir Formateur interne 10
Article 2.6 — Mécénat de compétences 10
THÈME 3 — AMORCER LA TRANSITION VERS LA RETRAITE 12
Article 3.1 — Information retraite 12
Article 3.2 — Sensibilisation à la transition retraite 12
Article 3.3 — Formation aux gestes qui sauvent 12
THÈME 4 — AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE 13
Section 1 — Principes communs 13
Article 4.1 — Principes communs aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de cessation anticipée d'activité 13
Section 2 — Les dispositifs d'aménagement du temps de travail 14
Article 4.2 — Réduction d'horaire dans les six mois précédant le départ : le ¾ temps avant retraite 14
Article 4.3 — Le temps partiel ou forfait jours réduit pour retraite progressive 16
Section 3 — Dispositifs complémentaires 18
Article 4.4 — Congé de fin de carrière (CEFC) 18
Article 4.5 — Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) 19

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85

Article 4.6 — Effets communs aux dispositifs de cessation anticipée d'activité 19
Article 4.7 — Liquider sa pension de retraite en rachetant des trimestres 20
DISPOSITIONS FINALES 20
Article 5.1 — Durée et entrée en vigueur 20
Article 5.2 — Principe de substitution 20
Article 5. 3 — Transition 21
Article 5.4 — Clause de revoyure 21
Article 5.5 — Commission de suivi de l'accord 21
Article 5.6 — Révision et dénonciation 23
Article 5.7 — Dépôt et publicité 23
Annexe 1 : Liste des sociétés au périmètre de l'accord 25
Annexe 2 : Les éléments de l'accord matérialisés dans le temps 26
Annexe 3 : Exemples de calcul de ¾ temps avant retraite 26
Annexe 4 : La retraite progressive : fonctionnement 27
Annexe 5 : Modalités de pose d'une absence dans le cadre d'une annualisation du temps de travail : 28
Annexe 6 : Glossaire des abréviations 28
Annexe 7: Questionnaire de l'entretien de développement (Thème 2 Section 1 Article 2.2) 29

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

PRÉAMBULE

Le contexte : l'allongement de la vie au travail comme réalité partagée

Dans un contexte marqué par l'allongement de la durée de la vie professionnelle, le groupe Orano est conscient de la valeur que représentent ses salariés expérimentés. Leur expertise technique, leurs savoir-faire et la richesse de leur expérience représentent un capital de compétences essentiel pour la performance et la continuité des activités du groupe, en particulier dans les métiers exigeant des compétences nucléaires spécifiques

Les parties signataires partagent la conviction que l'allongement des carrières constitue un enjeu majeur pour les salariés comme pour l'entreprise. Elles considèrent que cette évolution ne saurait être appréhendée comme une contrainte, mais doit au contraire être accompagnée afin d'en faire une opportunité de développement, de transmission des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, à travers cet accord, les parties n'entendent pas définir de façon restrictive ce qu'est un salarié expérimenté mais entendent réaffirmer leur attachement à la mise en œuvre de mesures à des âges différents favorisant l'amélioration des conditions de travail, le maintien de l'employabilité, l'évolution professionnelle tout au long de la carrière et l'aménagement des fins de parcours professionnels.

L'ANI du 14 novembre 2024 et la loi du 24 octobre 2025

L'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2024 a consacré l'emploi des salariés expérimentés comme thème autonome et prioritaire du dialogue social. Cet accord a été transposé dans le Code du travail par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Le présent accord souhaite s'inscrire pleinement dans ce nouveau cadre légal et y répondre de manière anticipée et constructive.

Une démarche de négociation fondée sur la connaissance et le dialogue

Un éclairage externe sur les droits à la retraite — séance du 5 février 2026

La Direction a fait intervenir un consultant expert du cabinet DiotSiaci, spécialisé en retraite et protection sociale, afin de doter les parties d'une lecture commune et actualisée :

- *Des régimes de retraite applicables (régime général et AGIRC-ARRCO) : calcul des pensions de retraite, taux plein, conditions d'âge et de trimestres, retraite anticipée pour carrière longue ;*
- *Des apports de l'ANI du 14 novembre 2024 et de ses mesures transposées dans la loi du 24 octobre 2025 ;*
- *Des conséquences de la réforme des retraites de 2023 et de ses récentes évolutions législatives sur les possibilités de départ des salariés en fonction de leur âge et de leur parcours.*

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Un diagnostic partagé — séance du 18 février 2026

Préalablement à l'ouverture de la négociation, la Direction a présenté aux organisations syndicales un diagnostic complet sur la situation des salariés expérimentés au sein du groupe Orano, établi conformément aux exigences des articles L. 2241-14-1 et D. 2241-5 du Code du travail. Ce diagnostic a porté sur :

- *Un benchmark des pratiques mises en œuvre dans les grands groupes français en matière d'emploi des salariés expérimentés ;*
- *La structure démographique des effectifs du groupe ;*
- *Le taux de recrutement de salariés de 50 ans et plus ;*
- *Le taux d'accès à la formation des salariés de plus de 50 ans ;*
- *Les modalités actuelles d'aménagement des fins de carrière et leur utilisation ;*
- *L'évolution des comportements d'épargne retraite des salariés, illustrée par la progression des transferts CET vers PER COL, signe d'une volonté croissante d'anticiper la transition vers la retraite.*

Prévention de l'usure professionnelle : une négociation dédiée à venir

Le présent accord ne traite pas des questions relatives à la pénibilité et à l'usure professionnelle du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Une prévention efficace de l'usure professionnelle suppose une approche globale, ancrée dans les conditions réelles d'exercice des métiers du groupe sans que celle-ci soit conditionnée par l'âge ou l'ancienneté.

C'est pourquoi les parties conviennent d'ouvrir, d'ici à la fin de l'année 2026, une négociation spécifique et dédiée sur la prévention de l'usure professionnelle et l'amélioration des conditions de travail, dans l'ensemble de ses dimensions — ergonomiques, organisationnelles et psychosociales.

Modalités de calcul des indemnités de départ en retraite inchangées

Le présent accord n'a pas pour objet de modifier les modalités de calcul des indemnités de départ en retraite (IDR) en vigueur au sein des entités du groupe. Ces modalités demeurent exclusivement régies par les accords d'entreprise propres à chaque entité qui les définissent, lesquels restent pleinement souverains sur ce point. Aucune disposition du présent accord ne saurait être interprétée comme remettant en cause ces règles de calcul.

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

CHAMP D'APPLICATION

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 exhaustive de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord figurent en Annexe 1.

THÈME 1 — RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Section 1 — Recrutement et formation

Article 1.1 — Objectif chiffré de recrutement

Orano s'engage à recruter a minima 8 % de salariés âgés de 50 ans et plus, chaque année pendant toute la durée de l'accord. Cet objectif s'apprécie sur le volume total des recrutements en contrat à durée indéterminée réalisés au cours de l'exercice civil considéré.

Dans ce cadre, Orano pourra notamment avoir recours aux dispositifs de recrutements seniors proposés par des partenaires reconnus sur le marché. Orano respecte le principe d'égalité de traitement et lutte contre toute forme de discrimination, en opérant une sélection des candidats sur des critères objectifs identiques pour tous.

Article 1.2 — Objectif de formation dédié aux salariés expérimentés

La prolongation de la durée de l'activité professionnelle doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés. À cet égard, les parties conviennent qu'aucune discrimination ne doit exister dans l'accès à la formation des salariés expérimentés. L'accès à la qualification et à la reconnaissance des compétences acquises est un outil privilégié de prévention des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi notamment pour eux.

Orano rappelle son engagement de garantir l'accès à la formation pour tous les personnels quel que soit leur âge et en particulier les personnels de 50 ans et plus. Le groupe se fixe l'objectif d'un niveau moyen d'heures de formation des salariés seniors a minima à 22 heures par an.

Cet indicateur référencé 3.05.F (à date) fait l'objet d'un suivi dans la BDESE. Il est partagé chaque année par exemple lors de l'Observatoire des compétences.

Section 2 — Amélioration des conditions de travail et de la santé

Article 1.3 — Sensibilisation à l'intergénérationnel

Combattre les stéréotypes et reconnaître la valeur de chaque génération font partie des valeurs du groupe.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Ainsi, des webinaires ou tout autre événement de sensibilisation pourront être organisés sur les sites sur ce thème, notamment à l'occasion des semaines de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Le réseau O'Pluriel dont l'un des axes de travail comprend l'intergénérationnel pourra également être sollicité.

Article 1.4 — Socle de jours de télétravail renforcé

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

C'est dans cet esprit que les parties ont prévu une allocation de jours supplémentaires pour les salariés de plus de 58 ans éligibles au télétravail, à date, ces dispositions sont régies au sein de l'accord télétravail groupe Orano 2026 : Un cadre socle élargi au service de la performance collective en son article 2.4.5.

Article 1.5 — Visite médicale Senior

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

Pour les salariés âgés d'au moins 54 ans et avant la mise en œuvre de la visite de fin de carrière, le service de prévention et de santé d'Orano a mis en place un « Bilan renforcé Sénior » lors d'une visite médicale périodique consistant en des examens complémentaires de dépistage et une sensibilisation aux enjeux liés à l'âge.

Pour les salariés suivis par les services de médecine extérieure, le SPST Orano sensibilisera et encouragera ces services pour qu'ils proposent un « Bilan renforcé Sénior » pour les salariés âgés d'au moins 54 ans.

Enfin, une attention particulière sera portée pour que ces mêmes salariés soient informés des programmes de dépistage groupe proposés sur l'ensemble des sites Orano.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

THÈME 2 — ANTICIPER LA TRANSITION ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES

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

Section 1 — Les entretiens de parcours professionnel

Article 2.1 — Formation de la fonction RH

La fonction RH est garante de la réussite de l'intégration du salarié dans son entité et de la bonne réalisation du processus d'orientation et de développement professionnel. Elle conseille le salarié dans son développement et dans son parcours professionnel actuel et futur et l'accompagne dans son projet de départ à la retraite.

Dans ce cadre, une formation sur l'ensemble des dispositions relatives aux salariés expérimentés sera mise en place pour les RRH et les services paie et portera sur l'ensemble des mesures prévues au présent accord.

Article 2.2 — Un échange spécifique lors de l'entretien de développement mené à partir de 58 ans

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

Pour ce faire, un échange avec le manager sera mené à l'occasion de l'entretien de développement des salariés ayant 58 ans et plus et à partir de 55 ans pour les salariés bénéficiaires :

- *De l'accord CAFC du 28 Juillet 2023,*
- *De l'accord relatif aux salariés des formations locales de sécurité (FLS) en régime 24 Heures du 22 juin 2000,*
- *De l'accord relatif à la préretraite services continus / travaux pénibles du 15 juin 2000.*

Cet entretien abordera trois sujets :

L'échéance envisagée du départ physique de l'entreprise en vue d'une retraite

Les souhaits d'accompagnement avant la retraite

Les modalités du transfert de compétences avant le départ en retraite ou dans un dispositif de cessation anticipée d'activité

Le détail des questions à date est mentionné à titre indicatif en annexe 7 du présent accord.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Ces questions pourront être amenées à être enrichies si des besoins complémentaires venaient à être identifiés, l'évolution serait alors partagée en commission de suivi de l'accord.

Les souhaits et suggestions communiqués par le collaborateur dans cet entretien seront ensuite étudiés par le manager et le RRH qui décideront des modalités de transfert de compétences à mettre effectivement en place et d'adapter la charge de travail en conséquence.

L'entretien pourra être révisé chaque année après la date du premier entretien afin de tenir compte des évolutions éventuelles de la situation du salarié.

À l'occasion de cet échange, le salarié pourra solliciter, s'il le souhaite, un entretien complémentaire avec son RRH pour approfondir les sujets précités. Il pourra également demander la réalisation d'un bilan professionnel enrichi. Dans ce cas, il y sera fait droit.

Pour la première année de l'accord, cet entretien sera également mené avec les salariés de 59 ans et plus. L'entretien de développement professionnel intégrant cet échange sera mis à disposition et réalisé dans notre outil de développement RH (à date Opus).

Une formation sera dispensée en amont de la campagne d'entretiens de développement professionnel auprès des managers qui seront concernés par cet entretien.

Section 2 — Transmission des compétences

Article 2.3 — Une formation « De l'expérience à l'impact » pour sauvegarder les compétences critiques comprenant formation et application de la méthode

Savoir transmettre ses compétences, de manière complète et pédagogue, est aussi une compétence.

C'est pourquoi, Orano crée une nouvelle formation « De l'expérience à l'impact » dédiée à la transmission, en particulier pour les salariés identifiés lors de l'entretien de développement des salariés de 58 ans ou lors d'un bilan professionnel enrichi volontaires, qui :

- *Exercent un métier critique (identifié dans la RAM-RAC),*
- *Ou travaillent sur un site à fort volume d'intégration,*
- *Disposent de compétences rares non documentées.*

Le programme de cette formation, en présentiel, sera focalisé sur la transmission des compétences et de l'expérience et sur l'application concrète avec exercices et expérimentation.

Article 2.4 — Accompagnement à la reconversion professionnelle

Le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés peut impliquer une reconversion afin de se former pour se repositionner au sein de l'entreprise ou du groupe vers un poste ou un métier différent.

À ce titre, Orano s'engage à accompagner les salariés expérimentés désireux de s'inscrire dans un processus de reconversion, en abondant au besoin leur CPF pour toute formation éligible dans les conditions décrites au

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

chapitre 8 de l'accord pour le développement des compétences, des parcours professionnels et le renforcement de l'attractivité 2023-2026.

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

Ces dispositions seront pérennisées dans le cadre de la renégociation engagée d'ici fin 2026.

Article 2.5 — Devenir Formateur interne

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

Ainsi pour les postes de formateurs internes (à temps plein) à pourvoir au sein des Écoles des métiers, Orano s'engage à étudier en priorité les candidatures des collaborateurs expérimentés.

Le groupe rappelle que pour les accompagner dans leur développement sur ces missions ou postes, un parcours « formateur interne » certifiant a été développé en 2022 avec l'appui de la CCI du Vaucluse. Ce parcours permet la professionnalisation des formateurs internes, occasionnels ou à temps plein, et leur montée en compétences plus particulièrement sur les méthodologies pédagogiques. Orano s'engage à poursuivre le déploiement de ce parcours certifiant.

Orano s'engage à poursuivre le déploiement de ce parcours certifiant et à le compléter de nouveaux dispositifs d'accompagnement afin de répondre à la variété des besoins des formateurs internes notamment :

- *Les « hackathons pédagogiques » : atelier d'intelligence collective d'une journée, ancré dans l'action, pour accompagner les formateurs internes à prendre du recul sur leur formation et imaginer des modalités pédagogiques engageantes.*
- *L'animation de la communauté des formateurs internes régulièrement mobilisés dans la formation professionnelle, au travers d'actions d'information, de développement et de partage de pratiques entre pairs.*

Article 2.6 — Mécénat de compétences

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

Ce dispositif de mécénat peut prendre deux formes :

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

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

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

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

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

THÈME 3 — AMORCER LA TRANSITION VERS LA RETRAITE

Article 3.1 — Information retraite

À l'issue de son entretien de développement mené à 58 ans, le salarié expérimenté peut solliciter le service RH « Pôle retraite » ou le référent retraite de son entité d'appartenance.

Afin de permettre à chacun de comprendre les mécanismes de la retraite (régime général et Agirc-Arrco) et d'anticiper ses démarches, Orano propose, deux fois par an, un webinaire d'information retraite à distance (une heure à une heure trente), ouvert à l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Animé par une des caisses de retraite complémentaire Agirc-Arrco du groupe, son contenu s'articule autour de deux modules :

- *S'informer sur ses droits tout au long de la carrière : connaître le système de retraite (grands principes, différents régimes), comprendre son fonctionnement (cotisations, conditions de départ, calcul de la retraite de base et complémentaire) et faire le point sur ses droits (relevé de carrière, services en ligne, entretien information retraite) ;*
- *Préparer les démarches de départ : estimer sa retraite (estimation indicative globale, simulateur retraite), la demander (demande, versement, prélèvements sociaux et prélèvement à la source), effectuer ses démarches en cours de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite) et connaître la pension de réversion (conditions, bénéficiaires).*

Chaque session prévoit un temps d'échange dédié aux questions des participants et donne lieu à la mise à disposition d'un lien vers son enregistrement, consultable en différé.

Pour aller plus loin, les salariés présentant un relevé de carrière complexe ou un parcours non linéaire peuvent être accompagnés, lorsque cela se justifie et après validation par de son RRH, par un prestataire extérieur financé par Orano (type DiotSiaci Retraite).

Article 3.2 — Sensibilisation à la transition retraite

Le départ à la retraite est une étape charnière tant pour l'entreprise que pour l'individu. D'où la nécessité de le préparer soigneusement.

La formation " Préparer sa retraite" inscrite au catalogue Orano permet d'aborder pendant 2 jours la transition et ses modalités formelles et informelles, comprendre les enjeux psychologiques liés au changement, se projeter dans l'avenir : adaptation au changement de rythme, gestion du temps, capital santé, nouvelle activité, association, bénévolat etc...

Article 3.3 — Formation aux gestes qui sauvent

En application de la loi du 3 juillet 2020 et du décret du 21 avril 2021, une formation de deux heures aux gestes qui sauvent est proposée en présentiel à tout salarié ayant communiqué sa date de départ en retraite.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Cette formation porte sur les sujets de protection et d'alerte. Elle permet de connaître les fondamentaux de l'action et réaction à mener face à une victime (mise en PLS, Massage cardiaque, utilisation du défibrillateur...).

THÈME 4 — AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE

Le présent chapitre a pour objet de décrire les mesures ouvertes aux salariés expérimentés souhaitant aménager leur temps de travail avant de cesser leur activité, dans le prolongement des dispositifs institués par l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 31 mars 2021.

Le groupe Orano a, de longue date, mis en place différents dispositifs permettant d'aménager ou de cesser son activité avant la liquidation de la retraite à taux plein : le temps partiel avant retraite (80 % rémunéré à 90 % pendant deux ans), le 3/4 temps avant retraite (75 % pendant trois ou six mois rémunérés à 100 % en fonction des périmètres) et la faculté de convertir l'indemnité de départ en retraite (IDR) en temps. Le présent accord fait évoluer et encadre ces dispositifs.

Il est rappelé que d'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité (CAFC, FLS, Anticipation SC-TP) existent au sein de certaines entités du groupe. Ils ne sont pas modifiés par le présent accord et ne sont pas décrits dans le présent chapitre ; leur articulation avec les dispositifs d'aménagement de fin de carrière est précisée, pour chaque dispositif, à la suite du schéma correspondant. De même, seule la conversion de l'IDR en temps est traitée ici, à l'exclusion des modalités de calcul de l'IDR, qui demeurent inchangées.

Les dispositifs du présent chapitre, ainsi que leurs modalités d'articulation avec les dispositifs de cessation anticipée d'activité existant au sein du groupe Orano, se substituent à toutes les modalités ayant le même objet au sein des accords d'entreprise du groupe.

Les salariés ayant contractualisé par avenant des dispositions d'aménagement du temps de travail ou de fin de carrière, en cours ou à venir, restent régis par ces dispositions jusqu'à leur terme.

Toutefois les salariés ayant contractualisé un avenant mais qui au regard de l'entrée en vigueur de cet accord respecteraient les délais de prévenance prévus pourront voir leur situation réétudiée en accord avec leur hiérarchie et avec leur responsable RH.

Section 1 — Principes communs

Article 4.1 — Principes communs aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de cessation anticipée d'activité

Le salarié qui souhaite aménager sa fin de carrière ou cesser son activité de manière anticipée, dans le cadre du présent accord, doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

- *Avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 3 ans ;*
- *Fournir un relevé de carrière actualisé et détaillé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a été affilié et les périodes éventuellement travaillées à l'étranger,*

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière. L'appréciation de l'obtention du taux plein est effectuée, le cas échéant, sur la base de ce relevé de carrière ;

- *Remplir, au terme de la période d'aménagement de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité, les conditions légales permettant de liquider sa pension de retraite du régime général de la Sécurité sociale à taux plein, sauf exceptions prévues au présent accord ;*
- *Après avoir partagé son souhait avec sa hiérarchie, effectuer sa demande auprès du service Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au minimum 3 mois avant la date projetée pour le début d'un aménagement de fin de carrière et au minimum 6 mois avant la date projetée pour le début d'une période de cessation anticipée d'activité, et en indiquant la date de départ à la retraite au taux plein ;*
- *S'engager à partir à la retraite au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis, ou dispositions spécifiques telles que la retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour incapacité), et au plus tard à l'âge auquel il sera en mesure de liquider cette pension à taux plein sans condition de trimestres.*

En cas de besoin opérationnel spécifique justifiant une prolongation d'activité au-delà de la liquidation de la pension de retraite sans condition de trimestre et, sur la base du double volontariat, le salarié pourra bénéficier des dispositifs prévus aux articles 4.2, 4.3 et 4.5 du présent accord.

Cet engagement constitue une condition substantielle d'entrée dans les dispositifs.

Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser notamment l'entrée dans le dispositif, l'indemnisation éventuellement versée ainsi que l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension à taux plein.

Il est rappelé que les conditions d'entrée et de sortie des dispositifs de cessation anticipée d'activité autres que la conversion d'IDR en temps (cf Article 4.5 du présent accord) ne sont pas remises en cause.

Section 2 — Les dispositifs d'aménagement du temps de travail

Les dispositifs décrits à la présente section sont destinés à accompagner les salariés soumis aux titres II et III du code du travail souhaitant diminuer leur temps de travail en fin de carrière, afin de permettre une transition progressive avant le départ à la retraite. Ils ne peuvent en aucun cas donner lieu à compensation financière en cas de non-utilisation. Ils ne sont ni cumulables, ni successibles entre eux ; leur articulation avec les dispositifs complémentaires et de cessation anticipée d'activité est précisée, pour chacun, à la suite de son schéma.

Article 4.2 — Réduction d'horaire dans les six mois précédant le départ : le ¾ temps avant retraite

Les salariés partant en retraite dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord peuvent, pendant les six derniers mois de leur activité professionnelle, demander à travailler aux 3/4 de leur durée de travail contractuelle en vigueur, avec maintien de leur rémunération mensuelle brute.

Cette réduction du temps de travail fait l'objet d'une application à la journée ou à la semaine.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Toutefois si le salarié souhaite en faire le cumul partiel ou total à la fin des six mois cette modalité devra avoir été communément partagée et approuvée entre le salarié, son manager et le responsable RH avant l'entrée dans le dispositif afin de ne pas porter préjudice à l'organisation du service et à la transmission des compétences.

Les parties entendent tenir compte des spécificités liées au départ des travailleurs de l'amiante et des salariés relevant de la CCN des transports pouvant bénéficier d'une prise en charge par le FONGECFA avant de liquider leur retraite. Sous réserve de fournir les pièces nécessaires à l'appréciation de leur statut et de convenir avec leur management des modalités d'exercice de cette réduction horaire, celle-ci leur est ouverte dans les six mois précédant la rupture volontaire programmée de leur contrat de travail, par exception aux conditions d'engagement de départ prévues à l'article 4.1.

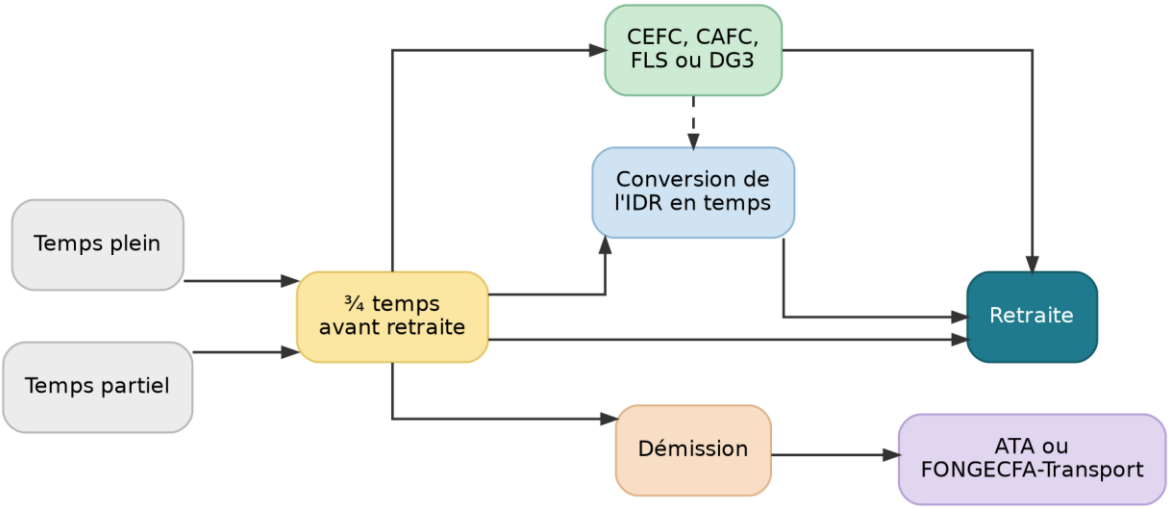
Le délai de prévenance de 3 mois pour bénéficier de cette mesure reste inchangé ; l'ouverture de ce droit aux salariés concernés nécessite donc, de leur part, une anticipation suffisante au regard du délai de traitement de leur demande auprès des organismes extérieurs.

Articulation avec d'autres dispositifs Orano

Le ¾ temps avant retraite n'est pas cumulable avec le temps partiel pour retraite progressive (article 4.3).

Il peut néanmoins précéder immédiatement, au choix du salarié :

- *La liquidation de la retraite à taux plein ;*
- *La conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps précédant immédiatement la liquidation sans décote ou avec décote lorsque les conditions d'âge sont remplies (article 4.5) ;*
- *Un dispositif de cessation anticipée d'activité — congé de fin de carrière (CEFC, article 4.4), CAFC, FLS ou DG3 — précédant lui-même immédiatement la liquidation.*
- *Le cas échéant, il peut également précéder une démission ouvrant droit à l'Allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) ou au congé de fin d'activité FONGECFA-Transport.*



Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Article 4.3 — Le temps partiel ou forfait jours réduit pour retraite progressive

4.3.1 Le temps partiel pour retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet, en fin de carrière, de réduire son activité professionnelle tout en percevant une fraction de la pension de retraite de base et complémentaire. Le salarié désirant entrer dans ce dispositif doit réunir les trois conditions cumulatives suivantes à date :

- *Être âgé d'au moins 60 ans ;*
- *Justifier de 150 trimestres cotisés ou de périodes reconnues équivalentes ;*
- *Exercer une ou plusieurs activités à temps partiel, la durée totale du travail à temps partiel devant être comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise.*

Pendant cette période, le salarié continue de cotiser à la retraite. Au moment de la liquidation totale de sa retraite, le montant de la pension est recalculé en tenant compte de cette période et des cotisations ainsi cumulées. Les salariés à temps partiel désirant cotiser sur la base d'un temps plein pendant cette période en ont la possibilité, sous réserve de supporter la part salariale de ces cotisations ; dans ce cadre, Orano s'engage à supporter la part employeur correspondante.

La demande de temps partiel pour retraite progressive, présentée dans le respect des modalités et du délai de prévenance prévus, est étudiée selon les conditions légales prévues à l'article L. 3121-60-1 du Code du travail.

Articulation avec d'autres dispositifs Orano

Le temps partiel pour retraite progressive n'est pas cumulable avec le ¾ temps avant retraite (article 4.2). Il peut néanmoins précéder immédiatement, au choix du salarié : la liquidation de la retraite à taux plein ; la conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps (article 4.5) ; ou un dispositif de cessation anticipée d'activité — congé de fin de carrière (CEFC, article 4.4), CAFC, FLS ou DG3 — précédant lui-même immédiatement cette liquidation de la retraite.

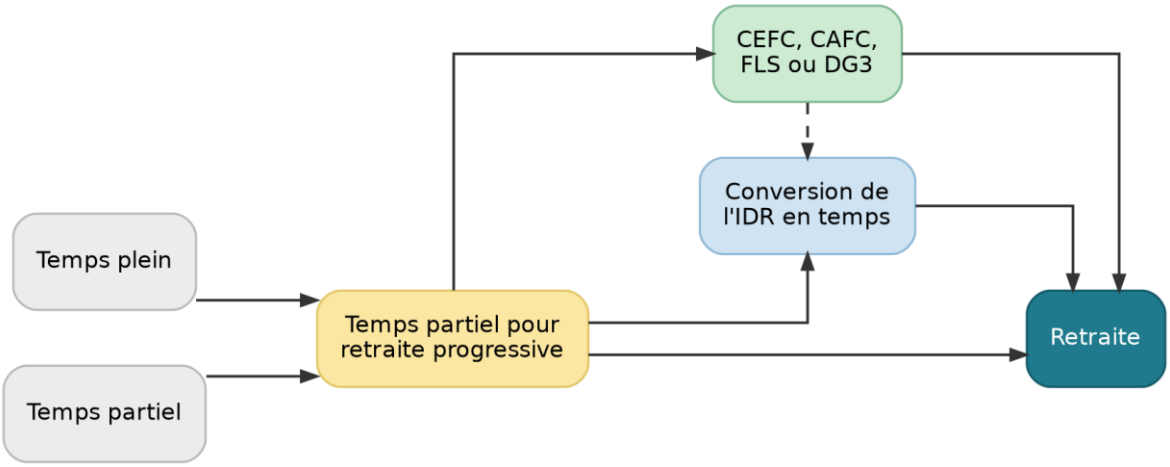
Il n'est également pas possible de passer d'une modalité de temps partiel retraite progressive vers une modalité de temps partiel retraite progressive renforcée telle que prévue à l'article 4.3.2.

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Articulation du temps partiel pour retraite progressive



4.3.2 Modalités de temps partiel pour retraite progressive renforcée

En complément du dispositif légal de retraite progressive, les entreprises du groupe proposent aux salariés expérimentés des modalités renforcées d'exercice d'un temps partiel ou d'un forfait jours réduit pour retraite progressive, en lieu et place de l'ancien temps partiel avant retraite qu'elles remplacent.

En fonction de son souhait, et avec l'accord de son manager et du responsable Ressources Humaines, la durée du travail du salarié peut être réduite soit :

- *à 80 % de la référence temps plein du salarié, pendant deux ans maximum ;*
- *à 60 % de la référence temps plein du salarié, pendant un an maximum.*

Annualisation possible du temps de travail

Afin de répondre aux besoins opérationnels du service d'appartenance du salarié, et avec l'accord de celui-ci et de son management, ce temps partiel peut prendre la forme d'un temps partiel ou forfait jours réduit annualisé.

Les modalités de prise de ces absences sont précisées en annexe 5 du présent accord.

Le solde des jours non pris dans ce cadre n'est ni reportable, ni ne peut être épargné sur le Compte Épargne Temps, et est perdu à la fin de la période de consommation.

Mobilisation possible du Compte Épargne Temps

Les salariés ayant opté pour ces modalités renforcées peuvent, s'ils le souhaitent, financer le delta de rémunération résultant de la diminution de leur activité par la monétisation de jours épargnés sur leur Compte Épargne Temps, dans les limites suivantes :

- *Activité à 80 % de la référence temps plein pendant deux ans : monétisation du Compte Épargne Temps à hauteur de 10 % d'un temps plein ;*
- *Activité à 60 % de la référence temps plein pendant un an : monétisation du Compte Épargne Temps à hauteur de 20 % d'un temps plein.*

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Les règles de monétisation applicables sont celles en usage dans l'entité d'origine du salarié, telles que prévues par les accord à l'origine de leur acquisition, sans bénéfice d'aucun coefficient de majoration en temps, d'abondement ou de coefficient de conversion.

Prise en charge de la sur-cotisation salariale et patronale

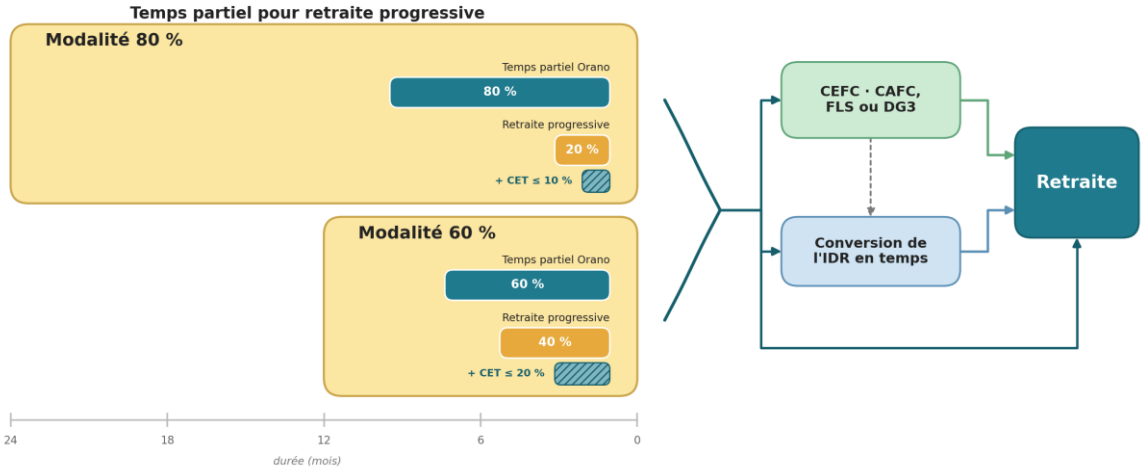
Pendant la durée de la modalité choisie, les salariés peuvent cotiser au régime général de l'assurance retraite ainsi qu'au régime complémentaire AGIRC-ARRCO sur la base d'un temps plein. Orano s'engage, dans le cadre de ces modalités encadrées, à prendre en charge la sur-cotisation salariale ainsi que la sur-cotisation employeur correspondantes.

Toutefois, en cas de monétisation du Compte Épargne Temps sur cette période dans les conditions prévues ci-dessus, la prise en charge de la part salariale est mécaniquement minorée par l'assujettissement à cotisation résultant de cette monétisation.

Maintien de l'assiette de l'IDR/CEFC/CAFC

Pour les salariés ayant opté pour ces modalités renforcées, l'assiette servant au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, ainsi que celle du montant de l'indemnisation versée pendant le Congé de fin de carrière (CEFC) ou le CAFC, est déterminée, sur la période considérée, selon les modalités de temps contractuel applicables précédent immédiatement l'entrée dans le dispositif.

Vue d'ensemble — modalités encadrées et articulation vers la retraite



Section 3 — Dispositifs complémentaires

Article 4.4 — Congé de fin de carrière (CEFC)

Le Congé de fin de carrière (CEFC) est un congé d'une durée minimale d'un mois calendaire qui précède immédiatement le départ à la retraite. Il est régi par l'Accord de groupe sur le Compte Épargne Temps du 22 juin 2017.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ, afin de formaliser sa situation pendant cette période. Les effets du dispositif pendant la période de dispense d'activité sont précisés à l'article 4.6.

Article 4.5 — Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite (IDR)

Sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux salariés pouvant bénéficier d'un versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité (notamment le CAFC), l'indemnité de départ à la retraite peut, sur demande du salarié et d'un commun accord avec la Direction, être convertie en temps, partiellement ou totalement, sous forme de mois calendaires entiers.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à chaque entreprise du Groupe. Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé afin de formaliser l'entrée dans le dispositif ainsi que l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite à taux plein.

Par dérogation à l'article 4.1, la conversion de l'IDR utilisée comme unique dispositif avant la liquidation de la retraite peut être mobilisée pour un départ aux conditions d'âge sans condition de trimestres (retraite dite sans taux plein ou avec décote).

Le salarié qui part dans ces conditions doit prendre la mesure pleine et entière de cette condition avant de s'engager dans le processus, Orano ne saurait être tenu responsable de la décote subie à vie par le salarié résultant de son choix.

Article 4.6 — Effets communs aux dispositifs de cessation anticipée d'activité

Les dispositifs de cessation anticipée d'activité — congé de fin de carrière (CEFC), conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps (CIDR), FLS, DG3 et CAFC — produisent des effets identiques pendant la période de dispense d'activité. Pendant cette période :

- *Aucun droit à congés ou à repos ne peut être généré ;*
- *La période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ;*
- *Le salarié continue de bénéficier des garanties « frais de santé » et « prévoyance » dans les conditions prévues par l'accord groupe révisé relatif à la prévoyance et aux frais de santé du 05 décembre 2022 et ses avenants ultérieurs ;*
- *Le salarié continue de bénéficier de la participation et de l'intéressement dans les conditions prévues par les accords correspondants.*

La suspension ainsi engendrée est définitive et nécessite d'être en activité avant l'entrée dans le dispositif.

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Article 4.7 — Liquider sa pension de retraite en rachetant des trimestres

Les parties rappellent que, comme mentionné à l'Accord CET groupe, les salariés de plus de 50 ans désireux d'avancer la date d'obtention du taux plein de leur retraite peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres (3 ans). Le rachat de trimestres est ouvert pour les périodes suivantes :

- *Années d'études supérieures ;*
- *Ou années incomplètes pour lesquelles le salarié ne totalise pas quatre trimestres d'assurance retraite validés par l'Assurance retraite.*

Les salariés désireux de racheter des trimestres (au titre du taux, ou de la durée d'assurance et du taux) peuvent bénéficier d'une aide financière d'Orano, dans les conditions suivantes et pour chaque trimestre :

- *Le salarié doit monétiser tout ou partie, et a minima 10 jours, de son Compte Épargne Temps (Old CET et CT2 confondus) ;*
- *La contribution employeur est fixée à 33 % du prix du trimestre, plafonnée à 2 500 euros bruts (soumise à cotisations sociales et fiscales) ;*
- *Cette aide s'applique jusqu'à 8 trimestres (2 ans de cotisations).*

Les salariés ayant recours à ce dispositif prennent l'engagement écrit de partir en retraite au plus tard dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein. À titre informatif, le prix du rachat de trimestres est entièrement déductible de l'impôt sur le revenu du salarié.

DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date de signature. Il prend effet le 01/01/2027.

Article 5.2 — Principe de substitution

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes celles qui ont le même objet au sein des accords du groupe Orano, à l'exception des avenants individuels contractualisés, qui restent régis par leurs propres stipulations jusqu'à leur terme.

Sont remplacées :

- *Les dispositions du Titre 8 de l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano du 31 mars 2021 prorogé par la lettre d'engagement de la direction du 16 juin 2025 laquelle prend fin à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.*
- *Les dispositions du Titre 4 de l'accord du 15 septembre 2023 pour le développement des compétences, des parcours professionnels et le renforcement de l'attractivité du groupe Orano.*

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

- *Les dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 14 Novembre 2012 sur le statut collectif applicable au sein d'AREVA et AREVA Finance/Gestion.*
- *Les dispositions des dispositifs conventionnels d'Orano Recyclage du 12 janvier 2021, Orano Chimie Enrichissement du 14 janvier 2021, du dispositif conventionnel AREVA Mines du 13 mars 2012 en leurs Chapitre 6 Section 1 et Section 2 Sous-section 1 et 2 et Section 3 pour leur article 6.3.3.*
- *Les dispositions de l'accord collectif LEA du 04 juillet 2017 en ses article 6, 7 et 8.2.*

Il est à noter que le dispositif de temps partiel avant retraite sera progressivement substitué dans toutes les entités du groupe Orano et est remplacé par les dispositions de temps partiel pour retraite progressive renforcées prévues à l'article 4.3 du présent accord.

Article 5. 3 — Transition

Les salariés ayant contractualisés un avenant prévoyant l'aménagement de leur fin de carrière sous une forme de réduction du temps de travail régie ou remplacée par le présent accord et dont la date de début se situerait au-delà de l'entrée en vigueur de ce dernier pourront, s'ils respectent les délais de prévenance ad hoc, voir leur situation réévaluée à leur demande.

Par exception à l'article 5.2, les salariés engagés dans un temps partiel pour retraite progressive répondant aux modalités prévues à l'article 4.3 pourront à titre exceptionnel (s'ils ont opté pour une cotisation retraite sur la base d'un temps plein) voir le surplus de cotisation salariale engendré pris en charge par l'entreprise à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

L'ensemble de ces mesures n'est pas rétroactif et il ne sera versé aucune compensation aux salariés ne répondant pas aux conditions précédemment exposées.

Article 5.4 — Clause de revoyure

En cas d'évolution législative ou réglementaire substantielle affectant les conditions de liquidation de la retraite (âge légal, nombre de trimestres requis, régime de la retraite progressive), les parties conviennent de se réunir dans un délai de trois mois suivant l'entrée en vigueur de ladite évolution pour examiner les adaptations nécessaires.

Article 5.5 — Commission de suivi de l'accord

5.5.1 — Composition

Une commission de suivi de l'accord est instituée au niveau du groupe. Elle est composée :

- *de représentants de la Direction, dans la limite de trois membres, désignés par la direction des affaires sociales groupe, dont l'un assure la présidence de la commission ;*
- *pour chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord, de deux membres désignés par elle, auxquels s'ajoute son coordinateur syndical groupe.*

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

La Direction peut, en fonction de l'ordre du jour, se faire assister d'un ou plusieurs représentants de la fonction Ressources Humaines ou d'experts internes (retraite, paie, formation), qui n'ont pas voix délibérative.

Les organisations syndicales signataires communiquent à la Direction le nom de leurs membres avant la première réunion, ainsi que toute modification ultérieure.

5.5.2 — Missions

La commission a pour objet :

1. *D'examiner les cas de refus opposés par l'employeur à des demandes d'aménagement de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité formulées au titre du Thème 4 du présent accord. À cet effet, la Direction présente, de manière anonymisée, le nombre de demandes reçues par dispositif et par société, le nombre de refus et les motifs invoqués. La commission peut formuler des recommandations en vue d'harmoniser les pratiques au sein du groupe ; elle ne se substitue pas à la décision de l'employeur;*
2. *D'analyser les indicateurs de mise en œuvre des mesures du présent accord, tels que présentés dans le cadre de la BDESE, et notamment :*

- *le nombre de bénéficiaires de chacun des dispositifs des Thèmes 1 à 4, par société ;*
- *l'atteinte des objectifs chiffrés de recrutement et de formation prévus aux articles 1.1 et 1.2 ;*
- *le taux de remplacement des salariés partis dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière ;*

3. *D'analyser les problèmes d'interprétation du présent accord qui pourraient survenir à l'occasion de sa mise en œuvre. Les difficultés d'interprétation identifiées par la Direction ou par les organisations syndicales signataires sont portées à l'ordre du jour de la réunion de la commission. Celle-ci examine la disposition en cause au regard de l'intention des parties et s'efforce de dégager une position commune, consignée au compte rendu. Cette position a valeur d'interprétation partagée entre les signataires et guide l'application de l'accord dans l'ensemble des sociétés du périmètre ; elle ne peut toutefois ni modifier ni compléter les stipulations de l'accord, dont la révision demeure régie par l'article 5.6.*

5.5.3 — Périodicité et fonctionnement

La commission se réunit une fois par an, à l'initiative de la Direction, au cours du premier semestre, sur la base des données de l'année civile écoulée.

À titre exceptionnel, au titre de la première année d'application de l'accord, la commission se réunit deux fois en 2027 : une première fois au mois de juin, afin d'examiner les premiers mois de mise en œuvre, puis une seconde fois au cours du dernier trimestre.

La convocation, accompagnée de l'ordre du jour et des documents supports, est adressée aux membres par la Direction.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Article 5.6 — Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 5.7 — Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe.

Conformément au Code du travail, il est déposé auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) 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. Un exemplaire 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 05/10/2026

Pour la Direction du Groupe Orano

Signé par :
Jacques Ziouziou
71929AAB9951487...

Monsieur Jacques ZIOUZIOU
Directeur des affaires sociales Groupe

Pour FO

Signé par :
Cédric Noyer
4DC1ED78CEBD4B6...

Monsieur Cédric Noyer

Pour la CFE-CGC

Signé par :
Olivier BIZEAU
36E29DBA9F5B42B...

Monsieur Olivier Bizeau

Pour la CFDT

Signé par :
Jean Pierre Bara
578B30ECF48646D...

Monsieur Jean Pierre BARA

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85

Pour la CGT

Signé par :

Vincent Morgan-De-Rivery

0FC812FD0D194F6...

Monsieur Vincent Morgan-De-Rivery

Paraphe CN

Paraphe OB

Paraphe JPB

Paraphe VM

Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Annexe 1 : Liste des sociétés au périmètre de l'accord

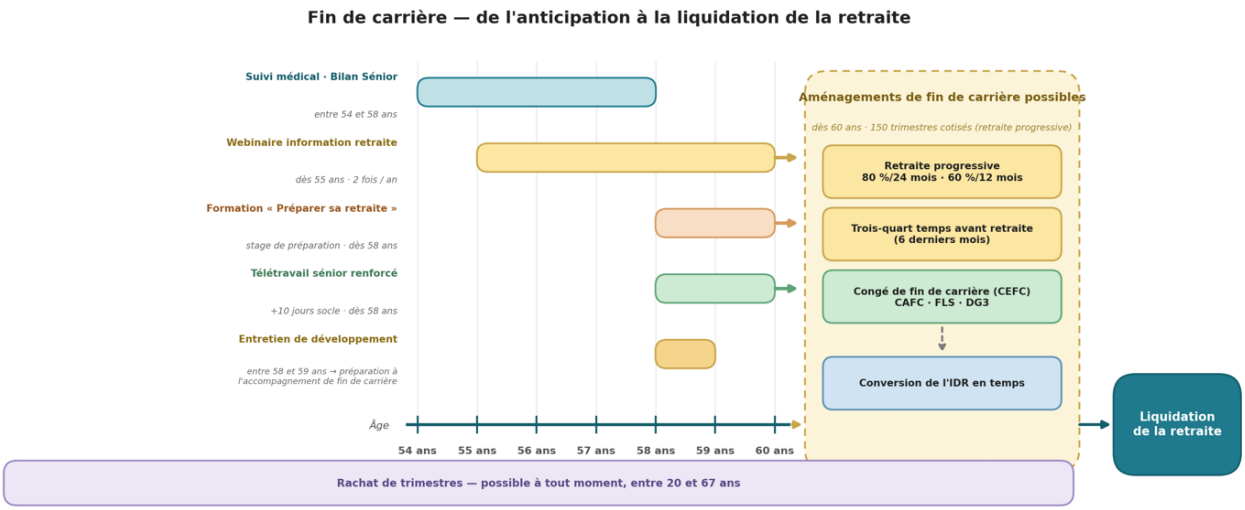
Société	Numéro de SIREN
Orano SA	330956871
Orano Support	421356593
Orano Mining	501493605
Orano Med Manufacturing	444561625
Orano Med Théranostics	980626055
Orano Chimie-Enrichissement	817439557
Laboratoire d'Etalon d'Activité (LEA)	538613613
Orano Recyclage	817439599
Orano Temis	350357596
Lemaréchal Celestin	582650297
SOVAGIC	327194866
Orano Démantèlement	305207169
Orano DS – Démantèlement et Services	672008489
Orano Diagnostic Amiante	814304291
Trihom	378649040
Orano Projets	817439524
Ceris Group	829946748
Ceris Ingénierie	451438527
Elix	934077090
Inevo Group	844434456
Inevo Technologies	481624955
Inevo Process Support	844679498
Orano Batteries	844116756
Orano Nuclear Packages & Services	602039299
Orano Aval du Futur	929771665

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Annexe 2 : Les éléments de l'accord matérialisés dans le temps



Annexe 3 : Exemples de calcul de ¾ temps avant retraite

Pour la détermination des jours attribués dans le cadre du ¾ temps il est appliqué la formule suivante :
Pour les salariés soumis à l'horaire :
Horaire annuel théorique pour / Horaire journalier théorique du cycle / 2 (pour ramener sur 6 mois) x 25% arrondi à l'entier le plus proche.
Exemples :
Pour un HN de la Hague :
1582 heures / 8 = 198 jours / 2 = 99
99 jours x 25% = 25 jours
Pour un 2/8 de Melox :
1568 heures / 8,50 = 184,47 postes / 2 = 92,24 jours
92,24 jours x 25% = 23 jours

A noter pour les salariés effectuant des gardes l'arrondi est fait à la demi garde la plus proche :
Ainsi pour un 24/72 :
67,7 gardes / 2 = 33,85 x 25% = 8,5 gardes

Pour les salariés au forfait jour :
Nombre de jours annuels théorique / 2 (pour ramener sur 6 mois) x 25% arrondi à l'entier le plus proche
Exemples
Pour un forfait 203 jours :
203 jours / 2 = 101,5 jours x 25% = 25 jours
Pour un forfait 209 jours :
209 jours / 2 = 104,5 jours x 25% = 26 jours

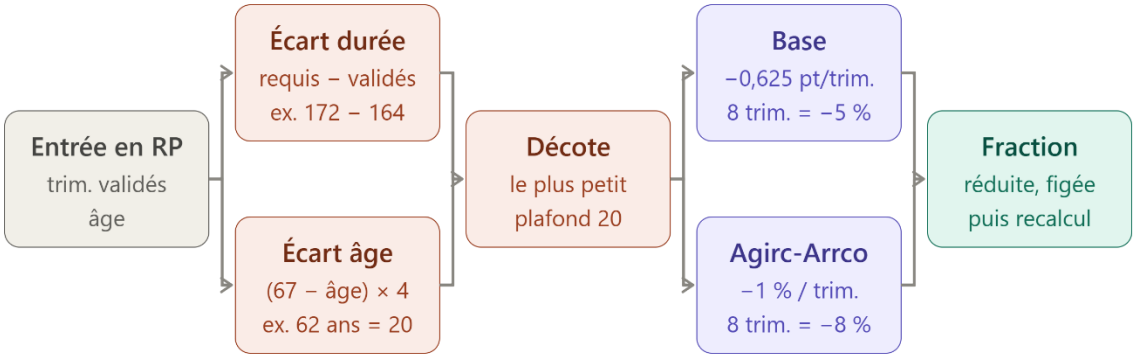
Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Annexe 4 : La retraite progressive : fonctionnement

L'objectif de cette annexe est de synthétiser le fonctionnement de la retraite progressive telle qu'en vigueur au moment de la signature du présent accord.



Lorsqu'un salarié entre en retraite progressive, la caisse procède à une liquidation provisoire de sa pension, comme s'il partait à cette date.

Si la durée d'assurance requise pour sa génération n'est pas atteinte, cette pension provisoire est minorée. Le nombre de trimestres manquants est alors apprécié selon deux mesures : l'écart entre les trimestres validés et la durée requise d'une part, l'écart entre l'âge du salarié et l'âge du taux plein automatique de 67 ans, exprimé en trimestres, d'autre part. Seule la plus petite des deux valeurs est retenue, dans la limite de 20 trimestres.

Ce nombre est ensuite appliqué distinctement aux deux régimes.

Au régime général, chaque trimestre manquant retire 0,625 point au taux de 50 %, soit 1,25 % de pension : huit trimestres manquants ramènent le taux à 45 %, soit une minoration de 5 %.

À l'Agirc-Arrco, un coefficient d'anticipation réduit le nombre de points servis de 1 % par trimestre manquant jusqu'à douze, puis de 1,25 % au-delà, ce qui conduit à une minoration de 8 % pour ces mêmes huit trimestres. La complémentaire est donc plus sensible que la base aux carrières incomplètes.

La fraction versée pendant la retraite progressive, égale au complément du taux d'activité, est calculée sur cette pension minorée et reste figée pendant toute la durée du dispositif.

La minoration n'est toutefois pas acquise définitivement : à la liquidation définitive, la pension est intégralement recalculée avec les trimestres et points obtenus pendant la période d'activité réduite. Si la durée requise est atteinte à cette date, la décote disparaît ; dans le cas contraire, elle est recalculée sur la base de la nouvelle situation du salarié.

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

A noter : en cas de cessation complète de l'activité du salarié celle-ci cesse d'être versée et ce jusqu'à la liquidation définitive de la retraite du salarié.

Il est également à noter que si la rémunération du salarié au titre de son activité atteint ou dépasse le montant perçu avant l'entrée dans le dispositif celle-ci peut être suspendue les mois où ce montant est atteint.

Annexe 5 : Modalités de pose d'une absence dans le cadre d'une annualisation du temps de travail :

Lorsque le temps de travail du salarié est annualisé, le salarié peut prévoir, avec l'accord de sa hiérarchie, de s'absenter par demi-journée ou par journée, cumulées ou non en semaine complète, sous réserve de les consommer dans les 1 an glissant du début de son temps partiel

Chaque demande d'absence dans ce cadre est effectuée au moins 48 heures avant la prise d'effet de l'absence lorsqu'elle porte sur une demi-journée ou une journée, et au moins une semaine à l'avance lorsqu'elle porte sur une durée supérieure à la journée.

Annexe 6 : Glossaire des abréviations

ANI : Accord National Interprofessionnel, Dans le cadre de ce document l'ANI évoqué est celui du 14 novembre 2024 :
Texte de base : Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social - Légifrance

C2P : Compte Professionnel de Prévention. Le C2P est un dispositif qui vise à réduire les effets de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

CAFC :

CEFC : Congé de fin de carrière, Prise de CET précédant la fin de carrière

CET (Old) / CT2 (New) : Compte Epargne Temps.

CIDR : Conversion de l'Indemnité de Départ à la Retraite (en temps)

DG3 / SC TP : Dispositif issu de l'accord relatif à la préretraite services continus / travaux pénibles du 15 juin 2000.

FLS : Force Loca de sécurité dispositif issu de l'accord relatif aux salariés des formations locales de sécurité (FLS) en régime 24 Heures du 22 juin 2000,

PER COL : Plan d'Epargne Retraite Collectif. C'est un dispositif d'épargne salariale permettant de se constituer un capital pour la retraite grâce à l'entreprise. Les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite, sauf en cas de déblocage anticipé (comme l'achat de la résidence principale)

Paraphe CN | Paraphe OB | Paraphe JPB | Paraphe VM | Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

Docusign Envelope ID: 4C1B0F02-934C-88BE-81C9-F9CAF2C18A85
OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED

IDR : Indemnité de Départ à la Retraite.

Annexe 7: Questionnaire de l'entretien de développement (Thème 2 Section 1 Article 2.2)

L'échéance envisagée du départ physique de l'entreprise en vue d'une retraite

Cette information est communiquée par le salarié à titre indicatif, sans engagement :

- ☐ *Dans l'année à venir*
- ☐ *D'ici 2 à 4 ans*
- ☐ *Dans plus de 4 ans*
- ☐ *Ne sait pas*

Les souhaits d'accompagnement avant la retraite

- ☐ *Maintien dans le poste sans aménagement particulier*
- ☐ *Maintien dans le poste avec aménagement :*
  - ☐ *Du temps de travail. Préciser*
  - ☐ *Du contenu des tâches. Préciser*
  - ☐ *Autres. Préciser*
- ☐ *Souhait d'évolution vers un autre poste. Préciser.*

Les modalités du transfert de compétences avant le départ en retraite ou dans un dispositif de cessation anticipée d'activité

- ☐ *Appétence à former et transmettre ses compétences*
- ☐ *Compétences à transmettre : les lister*
- ☐ *Modalités envisagées : entretiens, supports écrits, mises en situation, démo d'outils…*
- ☐ *Interlocuteur(s) à former : nom(s) ou profil(s)*
- ☐ *Délai : à partir de quand et combien de temps*

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

OPI1 : DIFFUSION LIMITEE / RESTRICTED