

ACCORD DE GROUPE RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ET DE L'ACTIVITE DU GROUPE ORANO PENDANT L'EPIDEMIE COVID-19

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe ;

D'une part,

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

- | | | | |
|---|------------|-----------------|----------------------|
| - | CFDT | représentée par | Jean Pierre BARA |
| - | CFE-CGC | représentée par | Laurent CHEROUX |
| - | CGT | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - | CGT-FO | représentée par | Cédric NOYER |
| - | UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est convenu ce qui suit.

Table des matières

PREAMBULE	2
Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord	3
Article 2 : Dispositions communes à l'ensemble des salariés Orano.....	3
Article 3 : Salariés travaillant à distance	3
Article 4 : Recours à l'activité partielle et modalités de maintien de la rémunération.....	4
Article 4.1 : Durée du travail/horaire de référence	4
Article 4.2 : Indemnisation de l'activité partielle.....	4
Article 4.3 : Possibilité de compléter la rémunération par la monétisation de jours de repos.....	5
Article 4.4 : Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail	6
Article 4.5 : Rôle des représentants du personnel et information des salariés.....	6
Article 5 : Salariés en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale	7
Article 6 : Attribution d'une Prime de Mobilisation Site.....	7
Article 7 : Maintien des engagements du groupe en matière de politique salariale 2020	7
Article 8 : Maintien des engagements du groupe en matière d'emploi et de compétences	8
Article 9 : Durée de l'accord et date d'effet	8
Article 10 : Clause de rendez-vous.....	8
Article 11 : Clause de suivi	8
Article 12 : Dépôt de l'accord	9
Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord	10

PREAMBULE

Depuis plusieurs semaines, notre pays fait face à la propagation de l'épidémie nationale et mondiale liée au Covid-19 (également appelé « coronavirus »), conduisant l'Etat à demander à chaque entreprise la poursuite de son activité dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes.

L'activité de notre groupe est essentielle à la vie économique du pays et à son fonctionnement en contribuant à la fourniture en énergie de la France. Il est donc nécessaire d'œuvrer à la poursuite de notre activité.

Orano réaffirme que la priorité du groupe est donnée à la santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses sous-traitants. Dans ce cadre, le groupe applique l'ensemble des mesures visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs tout en permettant la continuité des activités critiques ou stratégiques.

Dans ce contexte, les activités de l'ensemble des sociétés du groupe Orano sont fortement impactées, réduites voire entièrement stoppées pour certaines d'entre elles.

Le recours à une mesure d'activité partielle (également appelée « chômage partiel ») prévu par le Code du travail pour les « entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité »

est rendu nécessaire pour un nombre important des salariés du groupe Orano, et sera mis en place dans les tous prochains jours.

Toutefois, afin de minimiser l'impact financier de cette mesure, et préciser de manière plus large les modalités d'organisation et de contribution de l'ensemble des salariés à l'effort collectif, le groupe Orano et ses organisations syndicales ont souhaité se rencontrer pour fixer ensemble les modalités d'application de cette mesure de mise en activité partielle, dans le respect d'un strict principe d'équité vis-à-vis des salariés dont l'activité est maintenue.

C'est dans ce contexte qu'est intervenue la négociation du présent accord.

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Cet accord a pour objet d'organiser l'activité des salariés durant la période de Covid-19, au sein de l'ensemble des sociétés françaises du groupe ORANO figurant en Annexe 1, dont notamment un régime d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Le présent accord a vocation à se substituer, en application des dispositions du Code du travail, aux dispositions de tout accord d'entreprise ou de branche, et à tout engagement unilatéral ayant le même objet.

Toutefois, il est convenu entre les parties, compte tenu du dispositif d'activité partielle déjà existant au sein de l'établissement Orano Cycle Malvésy, que les dispositions de l'article 2 du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés de cet établissement.

Article 2 : Dispositions communes à l'ensemble des salariés Orano

Dans un esprit de solidarité entre tous les salariés d'Orano, la Direction impose la prise de 5 jours de repos (congs payés, congés d'ancienneté, congés conventionnels, repos compensateurs, JRTT à l'initiative du salarié) qui seront posés selon les modalités habituelles entre le 16 mars et le 31 mai 2020.

En cas de fermeture d'établissement, ces 5 jours pourraient être imposés par les Directions locales.

Ce principe pourra être aménagé par les Directions de sites si la prise de congés ne s'avérait pas compatible avec le maintien de certaines activités sur site.

Article 3 : Salariés travaillant à distance

Le travail à distance devient la règle pour tous les salariés lorsque leur activité et leur équipement le permettent.

A ce titre, Orano prendra en charge les frais engagés au titre de l'abonnement internet et téléphonie incluse sous la forme d'une indemnité forfaitaire mensuelle, durant la période de l'accord.

Cette indemnité, d'un montant de 6 euros/mois (non cotisable et non imposable), sera versée pour tout travail à distance effectué d'au moins 5 jours par mois, à compter du mois d'avril 2020.

Cette prime sera versée en paie avec un décalage d'un mois, afin de permettre la remontée des pointages.

Article 4 : Recours à l'activité partielle et modalités de maintien de la rémunération

Les parties conviennent de limiter au maximum le recours à l'activité partielle. Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord portant sur la prise de congés et le recours au télétravail ont vocation à répondre à ce principe.

Chaque société entrant dans le champ d'application du présent accord s'engage à réfléchir à toutes les autres formes d'adaptation du travail, permettant d'éviter ou de réduire le recours à la solidarité nationale et au financement de l'Etat.

Chaque établissement concerné par l'activité partielle a ouvert un compte auprès de l'Administration du travail et devra établir une demande d'indemnisation sur la base d'un volume d'heures évalué avec les données connues au jour de la demande.

La pose de jours de repos (congés payés, congés d'ancienneté, congés conventionnels, repos compensateurs, JRTT à l'initiative du salarié) permet de minimiser le recours à l'activité partielle et de limiter l'impact financier sur la rémunération des salariés.

Il est rappelé que les stagiaires ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

Article 4.1 : Durée du travail/horaire de référence

Il est entendu que la durée de référence pour les jours chômés sera de 7 heures au plus, quelle que soit l'organisation du travail contractuellement définie, conformément aux dispositions réglementaires régissant l'indemnisation de l'activité partielle par l'Etat.

Sous réserve de l'autorisation de la DIRECCTE, un régime d'activité partielle sera mis en place durant les périodes ainsi.

Les journées de travail sur site, de travail à distance, de mise en réserve à l'initiative du management ou de congés ne peuvent pas se confondre avec les périodes d'activité partielle.

Il est convenu que le régime d'activité partielle s'appliquera en priorité par journées entières.

Article 4.2 : Indemnisation de l'activité partielle

L'indemnisation légale de l'activité partielle est à hauteur de 70 % de la rémunération brute.

Dans une volonté commune d'équité, les parties conviennent de déroger aux dispositions de l'article 14.3 de l'accord de branche de la métallurgie du 28 juillet 1998 et de l'article 3.3.1 de l'accord du 16 octobre 2013 (convention Syntec) et de porter l'indemnisation de l'activité partielle à 75 % de la rémunération brute de référence, pour l'ensemble des salariés du groupe, quelle que soit leur société d'appartenance.

L'indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées correspondra donc à 75% de la rémunération brute de référence (limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC – sans que le taux horaire ne soit inférieur à 8,03 euros (hors alternants dont la rémunération est inférieure au SMIC). Cette indemnité, soumise à la CSG et à la CRDS, est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Les cotisations Frais de santé et Prévoyance seront maintenues sur le salaire brut sans impact de l'activité partielle.

En tout état de cause, le complément versé par l'employeur ayant le même régime social d'exonération de cotisations, le salarié en activité partielle ne doit pas percevoir plus que son salaire net d'activité.

L'assiette de calcul de l'indemnité correspond au maintien de congés payés légal dans le cadre de l'activité partielle.

A ce titre entrent dans l'assiette d'indemnisation de l'activité partielle : le salaire brut de base et les primes liées au travail telles que les primes de sujétion, les primes d'incommodités, primes de poste, ...

Les parties conviennent, par mesure d'équité, que dans les sociétés pour lesquelles les primes de travail ne sont pas forfaitaires (type primes de poste), il est convenu de retenir en référence les primes liées au travail effectué, versées sur la paie du mois de mars 2020.

Seront exclus de cette assiette d'indemnisation et de retenue, conformément aux règles légales : la prime d'ancienneté, le 13ème mois, la gratification cadre.

Pour mémoire, la prime d'ancienneté, le 13ème mois et la gratification cadre le cas échéant, ne rentrant pas dans l'indemnisation seront payés à échéance habituelle et soumises à cotisations sociales.

Il est rappelé que durant la période d'activité partielle, les salariés ne pourront pas effectuer d'heures supplémentaires.

Les salariés en forfait HS, ne pourront pas effectuer les HS prévues à leur contrat. La prime de forfait HS ne pouvant entrer dans le calcul de l'indemnisation [ne sont pas acceptés les éléments dépassant les 35h], les salariés se verront déduire ce forfait au prorata de ce que représente l'activité partielle dans le calcul.

Les compensations liées au travail sur site type panier, prime de transport, IK ne sont pas maintenus les jours d'activité partielle.

Article 4.3 : Possibilité de compléter la rémunération par la monétisation de jours de repos

Il est convenu que les salariés impactés par l'activité partielle auront la possibilité de compléter leur rémunération, en demandant la compensation des droits à congés en salaire. Ainsi le salarié pourra demander à monétiser jusqu'à 2 jours ouvrés par mois, dans la limite globale de 6 jours ouvrés.

Les jours de repos pouvant être monétisés sont les suivants, par ordre :

- Congés payés acquis à l'exclusion des congés payés principaux (4 premières semaines)
- Congés conventionnels
- JRTT à l'initiative du salarié
- Jours New CET Groupe
- Jours Old CET Société.

A défaut des jours précités disponibles, les salariés pourront demander à monétiser les jours de congés en cours d'acquisition.

Les salariés pourront en faire la demande, dans un délai maximum de 2 mois après la fin de l'activité partielle.

Article 4.4 : Impact de l'activité partielle sur le contrat de travail

Il est rappelé que l'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail.

Congés payés et JRTT :

La période d'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des congés payés.

La période d'activité partielle ne permet pas l'acquisition de JRTT. Les jours d'activité partielle ne rentrent pas dans le décompte de la franchise de jours d'absences éventuellement prévue dans les accords de sociétés.

Intéressement/participation Groupe :

Les périodes d'activité partielle n'ont pas d'incidence sur le calcul de la participation et de l'intéressement, ni sur la partie présence, ni sur la partie salaire.

Régimes de retraite de base et complémentaire :

Compte tenu de la période d'activité partielle prévue, l'impact sur l'attribution de trimestres du régime général de sécurité sociale devrait être nul.

L'attribution de points de retraite complémentaire est limitée aux périodes d'activité partielle dépassant 60 heures dans l'année civile.

Dispositifs de fin de carrière :

Les périodes d'activité partielle n'ont pas d'incidence sur le calcul du salaire de référence. L'année 2020 servant d'année de référence pour certains dispositifs de fin de carrière des salariés cessant leur activité en 2021, il est convenu de reconstituer la rémunération pour ne pas avoir d'impact de la période d'activité partielle pour le calcul du salaire de référence.

Concernant le dispositif $\frac{3}{4}$ temps en cours pour les salariés en activité partielle, le nombre de jours de $\frac{3}{4}$ temps sera proratisé pour tenir compte de la durée d'activité hors arrêt de travail ou activité partielle.

Article 4.5 : Rôle des représentants du personnel et information des salariés

Les mandats des représentants du personnel ne sont pas affectés par la période d'activité partielle. Ainsi, ils continuent à exercer leur fonction de représentation pendant cette période, de préférence sous forme de journées entières.

Les décisions de mise en activité partielle relèvent des directions locales et elles sont organisées par activité. Les demandes d'activité partielle seront soumises à la procédure d'information consultation des CSE de chaque établissement concerné (ou entreprise, si les demandes concernent tous les établissements indifféremment).

Les parties prévoient que l'information des salariés est à la charge des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord. Les sociétés veilleront à ce que l'information des salariés soit la plus complète par tous les moyens à leur disposition (flash info, affichage, intranet, ...).

Les parties conviennent que chaque salarié doit être informé de sa situation au regard de l'activité : travail sur site, travail à distance, mise en réserve au domicile, congés ou enfin activité partielle. Le présent accord sera mis en ligne sur les sites Intranet et Extranet du groupe Orano.

L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Article 5 : Salariés en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale

Certains salariés bénéficient d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), sans délai de carence, dans les cas suivants : affection au Covid-19, confinement par le médecin, garde d'enfants confinés de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge, salariés présentant des fragilités (selon la liste officielle établie des pathologies avec ALD).

Il est convenu par le présent accord de maintenir à titre exceptionnel le complément de rémunération des salariés percevant des IJSS au titre du Covid-19, dès le 1^{er} jour d'arrêt pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté suffisante inscrite dans les dispositions conventionnelles en vigueur au sein des Sociétés.

Il est rappelé que les salariés en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale et faisant partie d'un service ou d'une équipe en activité partielle, ne pourront percevoir une indemnisation supérieure à celle qu'ils auraient perçus s'ils avaient été en activité partielle.

Article 6 : Attribution d'une Prime de Mobilisation Site

Afin de reconnaître les efforts faits par les salariés mobilisés sur les sites, il est convenu de leur verser une Prime de Mobilisation Site (PMS). Cette prime sera versée sous forme de supplément à la « prime Macron » dans les conditions suivantes :

- 300 euros pour les salariés qui auront travaillé entre 5 et 14 jours sur site
- 600 euros pour les salariés qui auront travaillé entre 15 et 29 jours sur site
- 1 000 euros pour les salariés qui auront travaillé 30 jours ou plus.

Le nombre de jours d'intervention sur site sera comptabilisé pour la totalité de la période du 16 mars jusqu'à la fin du confinement.

La « prime Macron » ainsi modulée de ce complément additionnel, lié à la mobilisation sur site, conserve son régime social et fiscal initial, sous réserve de la signature d'un accord d'intéressement dans les délais légaux, conformément à l'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les salariés non éligibles à la « prime Macron » recevront l'éventuelle PMS sous forme de prime brute exceptionnelle soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Cette prime sera versée sur la paie du mois de juillet 2020.

Article 7 : Maintien des engagements du groupe en matière de politique salariale 2020

Malgré l'impact prévisible de la crise du Coronavirus sur les résultats économiques de l'ensemble des sociétés du groupe Orano, la Direction confirme la tenue de ses engagements y compris ceux pris au titre des accords salariaux 2020 :

- Versement des augmentations générales,

- Versement des sommes dues au titre de l'Intéressement, de la Participation Groupe et de la mesure de « Retour à Meilleure Fortune »,
- Versement des augmentations individuelles éventuelles appliquées de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2020,
- Versement de la prime exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat dite « prime Macron »,
- Versement de la RPV.

Compte-tenu des incertitudes liées à l'évolution rapide de certains dispositifs légaux et à des contraintes techniques de mise en œuvre, les dates de versement initialement prévues sont susceptibles d'évoluer, et feront l'objet d'informations régulières auprès des salariés.

Article 8 : Maintien des engagements du groupe en matière d'emploi et de compétences

A l'occasion de cet accord, le groupe renouvelle ses engagements en matière d'emploi et de compétences. L'accord sur la gestion des compétences et les parcours professionnels au sein du groupe Orano sera ouvert à la signature au mois d'avril 2020. Les efforts du groupe en matière de recrutement se poursuivront pendant la crise sanitaire avec les moyens appropriés, en particulier vis-à-vis des alternants signe de notre confiance en l'avenir et de notre volonté de poursuivre le renouvellement de nos compétences.

La situation sanitaire créée par l'épidémie de Covid-19 ne saurait remettre en cause les promesses d'embauche adressées à des candidats et non encore concrétisées par des contrats de travail.

Les périodes d'essai en cours d'exécution seront prolongées de la durée des éventuelles activités partielles mais ne sauraient donner lieu à des ruptures au seul motif de l'épidémie.

Article 9 : Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet au jour de sa signature et se terminera le 30 juin 2020.

Article 10 : Clause de rendez-vous

Un point d'étape de l'état de la pandémie sera fait le 30 avril 2020 pour échanger sur les conséquences prévisibles sur les dispositions du présent accord.

En particulier, les parties se rencontreraient en cas d'événement imprévu ayant une incidence significative sur le présent accord.

Article 11 : Clause de suivi

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, ainsi qu'en cas d'un éventuel refus d'autorisation par la Direccte de la demande d'activité partielle pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application, la Direction et les organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Article 12 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi que sur la base de données nationale des accords collectifs dans les conditions légales.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En outre un exemplaire sera remis à chaque signataire.

Le présent accord est fait à Châtillon, le 8 avril 2020

En [à compléter] exemplaires, dont deux pour les formalités de dépôt

Pour le groupe ORANO :

Hélène DERRIEN en sa qualité de Directrice des Ressources humaines du groupe Orano

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Le syndicat CFDT représenté par Jean Pierre BARA
- Le syndicat CFE / CGC représenté par Laurent CHEROUX
- Le syndicat CGT représenté par Pierre Emmanuel JOLY
- Le syndicat CGT/FO représenté par Cédric NOYER
- Le syndicat UNSA /SPAEN représenté par Kaddour MISSERGHINI

Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social	SIREN
Orano	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	330 956 871
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	421 356 593
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	444 561 625
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	501 493 605
Orano Cycle	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	305 207 169
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	817 439 524
Orano DS	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE	672 008 489
Orano Diagnostic Amiante	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE	814 304 291
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES	350 357 596
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	538 613 613
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES	582 650 297
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE	327 194 866
TN INTERNATIONAL (TNI)	1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX	602 039 299
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE	378 649 040