



**Accord relatif au développement de l'attractivité de l'emploi au sein de
l'établissement d'Orano Cycle La Hague**

Entre,

L'établissement Orano Cycle la Hague représenté par son Directeur, Pascal AUBRET

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement suivantes :

- | | | |
|-----------|-----------------|---------------------|
| - CFDT | représentée par | |
| - CFE-CGC | représentée par | Daniel FERRÉ |
| - CGT | représentée par | Pascal FAUCHON |
| - FO | représentée par | LEPOITTEVIN Kariane |
| - SUD | représentée par | ROUEUX Nicolas |

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : MODIFICATION DU POSITIONNEMENT DE LA JOURNEE HN CYCLE 5*8	3
ARTICLE 1.1 : POSITIONNEMENT DANS LE CYCLE 5*8	3
ARTICLE 1.2 : CHOIX DE L'UTILISATION	4
ARTICLE 2 : POSSIBILITE DE FRACTIONNEMENT EN HEURES DE JOURNEES DE RECUPERATION TEMPS DE TRAVAIL - JRTT	4
ARTICLE 2.1 : NOMBRE DE JOURS FRACTIONNABLES	4
ARTICLE 2.2 : CHOIX DU FRACTIONNEMENT ET UTILISATION	4
ARTICLE 2.3 : GESTION DES RELIQUATS EVENTUELS	5
ARTICLE 3 : DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL	5
ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES	6
ARTICLE 4.1 : CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 4.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	6
ARTICLE 4.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	6
ARTICLE 4.4 : SUIVI DE L'ACCORD	6
ARTICLE 4.5 : REVISION ET DENONCIATION	7
ARTICLE 4.6 : PUBLICITE ET DEPOT	7
ANNEXE 1 : MODIFICATION DU POSITIONNEMENT DE LA JOURNEE HN DANS LE CYCLE 5*8	9

PF
DF
NL

PREAMBULE

Fort des enseignements des demandes des salariés exprimées dans le cadre du projet de site « Demain la Hague » concernant l'axe #Attractif, les parties conviennent de développer l'attractivité de l'emploi au sein de l'établissement à travers des mesures concrètes relatives à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement.

Elles reconnaissent en effet que dans un bassin de l'emploi dynamique, l'établissement doit veiller à proposer un cadre de travail attractif afin d'attirer les meilleurs profils externes et retenir les compétences qu'il contribue à développer.

Dans ce cadre, le présent accord vise à apporter de la souplesse dans l'organisation du travail, en tenant compte, en particulier, des enjeux d'amélioration des conditions de travail.

A ce titre :

- Il modifie le positionnement de la journée travaillée en « horaire normal » dans le cycle de travail 5*8 et précise les modalités d'utilisation de cette journée, applicables à tous les salariés concernés dans un souci d'équité ;
- Il permet au salarié d'utiliser, s'il le souhaite, des journées de récupération temps de travail (JRTT) en heures ;
- Il définit les moyens que l'établissement entend mettre en œuvre pour développer le télétravail en son sein.

L'objectif du présent accord est ainsi de créer ces nouvelles possibilités au bénéfice des salariés et d'en fixer les conditions.

Les parties conviennent que le présent accord constitue une première étape de négociation sur la thématique du développement de qualité de vie au travail et entendent poursuivre ces échanges durant l'année 2020.

ARTICLE 1 : MODIFICATION DU POSITIONNEMENT DE LA JOURNEE HN CYCLE 5*8

ARTICLE 1.1 : POSITIONNEMENT DANS LE CYCLE 5*8

Pour les salariés en service continu 5*8, au regard des contraintes liées à ce régime de travail, les parties reconnaissent la nécessité de modifier le positionnement dans le cycle de travail de la journée dite « HN », c'est-à-dire travaillée en horaire normal (HN).

En effet, les salariés en service continu 5*8 doivent effectuer un poste en horaire normal dit « journée HN » pour chaque cycle de travail. Cette journée HN est actuellement positionnée entre deux journées de repos.

Afin de garantir des choix identiques pour tous et permettre au management de conserver la possibilité d'utiliser ponctuellement cette journée, il est convenu, de déplacer la journée HN, pour les salariés en service continu 5*8, et de la positionner

le jeudi de la semaine précédente à son positionnement actuel selon planning communiqué à titre informatif en annexe 1.

ARTICLE 1.2 : CHOIX DE L'UTILISATION

La journée HN ainsi positionnée est effectivement travaillée en HN, cependant le salarié est libre de faire le choix de poser un congé ou un JRTT sur cette journée ou d'effectuer une inversion de poste matin.

Cependant, en cas de réunions ou séminaires d'équipe, formations, rendez-vous médicaux, ou tout autre événement collectif ou individuel à l'initiative du manager, les salariés sont informés au moins 15 jours avant et les inversions de poste et poses de congés ou JRTT peuvent donner lieu à des refus en cas de demande.

ARTICLE 2 : POSSIBILITE DE FRACTIONNEMENT EN HEURES DE JOURNEES DE RECUPERATION TEMPS DE TRAVAIL - JRTT

Afin de permettre une meilleure conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle, il est également convenu de donner suite à la demande des salariés de pouvoir fractionner en heures des journées de récupération temps de travail (JRTT).

ARTICLE 2.1 : NOMBRE DE JOURS FRACTIONNABLES

Cette possibilité est mise en œuvre pour tous les salariés OETAM hormis les salariés en horaire 24*72 qui ne bénéficient pas de JRTT.

Ainsi, les salariés en régime de travail 3*8, 5*8 et 9*8 qui bénéficient déjà de 9 heures forfaitaires, ont la possibilité d'utiliser 1 JRTT en heures chaque année sur la période de référence.

Les salariés en régime de travail 2*8 et HN ont la possibilité d'utiliser 2 JRTT en heures chaque année sur la période de référence.

Enfin, les salariés éligibles au fractionnement en heures de JRTT dont l'enfant est en situation de handicap disposent, sur présentation des justificatifs correspondants, de la possibilité de fractionner un JRTT supplémentaire au titre des autorisations d'absence prévues à l'article 4.4.4.2 du Dispositif Conventionnel du 6 mars 2012, dans les conditions prévues dans ce même article.

Un JRTT est valorisé à 8 heures correspondant à la durée effective du travail.

ARTICLE 2.2 : CHOIX DU FRACTIONNEMENT ET UTILISATION

La possibilité de fractionnement et d'utilisation de JRTT en heures est au choix et à l'initiative exclusive du salarié.

Chaque salarié ayant des JRTT a la possibilité, à n'importe quel moment de l'année, de fractionner en heures l'équivalent d'au maximum 2 JRTT sur la période de référence, en application des dispositions de l'article 2.2.

Ainsi, pour les salariés en régime de travail HN et 2*8, le premier JRTT peut être fractionné entièrement ou par demi JRTT, soit respectivement à hauteur de 8 heures ou 4 heures.

Lorsque le compteur du premier JRTT fractionné est inférieur à 4 heures, un second JRTT peut être fractionné en heures successivement par tranche de demi JRTT (soit 4 heures).

Pour les salariés en régime de travail 3*8, 5*8 et 9*8, les modalités de fractionnement du JRTT s'appliquent dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus, à savoir : après épuisement des 9 heures forfaitaires, les salariés ont la possibilité de fractionner en heures un JRTT par tranche de demi JRTT (soit 4 heures).

Chaque utilisation fractionnée de ces JRTT doit faire l'objet d'une saisie dans l'application de gestion des temps (à date : PERSO) et d'une validation du manager comme pour les autres types d'absences autorisées et prévues.

ARTICLE 2.3 : GESTION DES RELIQUATS EVENTUELS

En cas de reliquat d'heures de JRTT fractionnés non utilisés en fin de période de référence, le salarié peut choisir d'épargner le reliquat dans le Compte Epargne Temps (CET) au mois de janvier de l'année N+1 (par journée ou demi-journée).

Les reliquats d'heures non utilisés et non épargnés seront payés en début d'année N+1 (paie de février).

ARTICLE 3 : DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL

Le télétravail est un dispositif améliorant l'attractivité de l'entreprise car il permet notamment de :

- Proposer aux salariés une solution de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Limiter les contraintes liées aux transports et parkings du site ;
- Répondre aux enjeux environnementaux en limitant les trajets domicile-travail.

A ce titre, la Direction s'engage à déployer une communication d'envergure sur ce thème auprès des salariés, sans remettre en cause les dispositions issues des accords Groupe actuellement applicables ou à venir, une négociation étant prévue sur ce thème.

A ce titre, il sera rappelé aux salariés l'existence des deux possibilités autour du télétravail :

- Le travail ponctuel à distance qui est une possibilité pour les salariés (hors alternants) volontaires et dont le métier et l'autonomie d'organisation le permettent de travailler depuis leur domicile habituel de manière ponctuelle, sans formalisation par un avenant au contrat de travail et en accord avec sa hiérarchie ;

Handwritten notes and initials in the top right corner, including "22", "qf", "VF", "DF", and "NR".

- Le télétravail, mis en œuvre de manière récurrente et régulière et formalisé par un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, conscientes que le développement du télétravail et du travail à distance peut modifier et faire évoluer de manière importante les modes de collaboration et d'interaction au sein de la communauté de travail les parties ont de plus souhaité prévoir les dispositifs d'accompagnement de cette transformation suivants :

- Sensibilisation des managers sur les méthodes de management à distance.
- Sensibilisation des salariés ayant opté pour le télétravail afin de les accompagner dans la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail.

Les parties rappellent que la réussite de la mise en place du télétravail et du travail à distance est basée sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et son manager.

Le dispositif de communication fera l'objet d'une présentation lors de la première réunion de la Commission diversité, égalité professionnelle et handicap de l'année 2020.

Afin de mesurer l'impact de cette communication, un bilan du développement du télétravail au cours de l'année sera présenté lors de la réunion de suivi de l'accord prévue à l'article 4.4.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 4.1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'établissement Orano Cycle la Hague.

ARTICLE 4.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 4.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires représentatives se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires représentatives.

ARTICLE 4.4 : SUIVI DE L'ACCORD

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, 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.

Pour la première année d'application du présent accord, il est d'ores et déjà convenu de l'organisation d'une réunion de suivi de la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit. Cette réunion se tiendra au 4^{ème} trimestre 2020.

Dans ce cadre, les représentants de la Direction et deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire seront informés d'un 1^{er} bilan sur :

- Le nombre de JRTT fractionnées en heures par régime de travail ;
- Les choix d'utilisation de la journée HN positionnée dans le régime de travail 5*8 ;
- Le recours au télétravail et au travail ponctuel à distance.

A cette occasion, les difficultés éventuelles dans l'application ou l'interprétation du présent accord pourront être évoquées afin de définir des solutions à mettre en œuvre.

ARTICLE 4.5 : REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités légales applicables du Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Il pourra également être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

ARTICLE 4.6 : PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord 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 accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

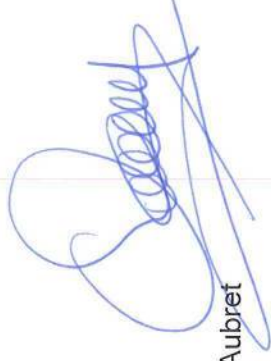
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Handwritten signatures and initials in the top right corner: a blue signature, and initials in black ink including "PF", "VL", "DF", and "VK".

Fait à Herqueville, le 29 novembre 2019 en 8 exemplaires dont un exemplaire pour chaque signataire.

Pour l'Etablissement Orano Cycle la Hague,


Pascal Aubret
Directeur d'Etablissement
SS. M. LEGRET

Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement,

Pour le syndicat CFDT,

Pour le syndicat CFE-CGC,

Pour le syndicat CGT,

Pour le syndicat FO,

Pour le syndicat SUD,

ANNEXE 1 : MODIFICATION DU POSITIONNEMENT DE LA JOURNEE HN DANS LE CYCLE 5*8

Positionnement de la journée HN dans le cycle 5*8

NOVEMBRE		Equipes					
		1	2	3	4	5	
V1		M	A	N			
S2		M	A	N			
D3		M	A	N			
L4		M	A	N			
M5		M	A	N			
M6		M	A	N			
V7		M	A	N			
S8		M	A	N			
D9		M	A	N			
L10		M	A	N			
M11		M	A	N			
M12		M	A	N			
M13		M	A	N			
M14		M	A	N			
V15		M	A	N			
S16		M	A	N			
D17		M	A	N			
L18		M	A	N			
M19		M	A	N			
M20		M	A	N			
J21		M	A	N			
V22		M	A	N			
S23		M	A	N			
D24		M	A	N			
L25		M	A	N			
M26		M	A	N			
M27		M	A	N			
J28		M	A	N			
V29		M	A	N			
S30		M	A	N			

**Journée HN après
l'entrée en vigueur de
l'accord**

**Journée HN avant
l'entrée en vigueur de
l'accord**

que
PF KL
DF NR