



orano

**Projet d'avenant à l'accord Orano Cycle La Hague sur les moyens
des représentants du personnel**

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

Guy TANGUY

- CGT représentée par

- FO représentée par

FRÉMOND Raphaël

- SUD représentée par

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

PREAMBULE _____ 4

TITRE 1 : LES MOYENS MATERIELS ET HUMAINS _____ 4

ARTICLE 1 : LE SECRETARIAT ADMINISTRATIF DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
(MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 1.1 DE L'ACCORD DU 8 JANVIER 2019
SUR LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL) _____ 4

ARTICLE 2 : DUREE DES REUNIONS DU CSE ET de la CSSCT ET PARTICIPATION AUX
FRAIS DE TRANSPORT DES MEMBRES ET REPRESENTANTS SYNDICAUX DU CSE _____ 5

ARTICLE 3 : MOYENS COMPLEMENTAIRES DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE _____ 6

ARTICLE 4 : REUNION PREPARATOIRE DE LA CSSCT ELARGIE _____ 7

ARTICLE 5 : LES INSPECTIONS BATIMENTS _____ 7

TITRE 2 : LES MOYENS ORGANISATIONNELS _____ 8

ARTICLE 6 : RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DU CSE SUR LES ENJEUX
INDUSTRIELS _____ 8

ARTICLE 7 : L'ANALYSE ET LE SUIVI DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES DANS LE
CADRE DE LA COMMISSION EMPLOI-FORMATION _____ 8

ARTICLE 8 : LE CALENDRIER DES SUJETS RECURRENTS _____ 9

ARTICLE 9 : LE CALENDRIER SOCIAL NEGOCIE _____ 9

TITRE 3 : LA VALORISATION DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION _____ 10

ARTICLE 10 : LA SENSIBILISATION AUX ENJEUX RELATIONS SOCIALES _____ 10

ARTICLE 11 : LA CONCILIATION ENTRE ACTIVITE DE REPRESENTATION ET ACTIVITE
PROFESSIONNELLE _____ 11

ARTICLE 11.1 : LORS DE LA PRISE DE MANDAT _____ 11

ARTICLE 11.2 : DURANT L'EXERCICE DU OU DES MANDAT(S) _____ 11

ARTICLE 12 : MODIFICATION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES 1.2 A 1.5 ET 3 DE
L'ACCORD DU 8 JANVIER 2019 RELATIF AUX MOYENS DES REPRESENTANTS DU
PERSONNEL _____ 12

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS FINALES _____ 12

ARTICLE 13.1 : CHAMP D'APPLICATION _____ 12

ARTICLE 13.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD _____ 12

ARTICLE 13.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS _____ 12

ARTICLE 13.4 : CLAUSE DE SUIVI _____ 12

ARTICLE 13.5 : REVISION ET DENONCIATION _____ 13

GT 12F

ANNEXE 1 : CALENDRIER DES SUJETS RECURRENTS A LA DATE DE SIGNATURE DU
PRESENT AVENANT _____ 15

Projet d'avenant à l'accord Orano Cycle La Hague sur les moyens des représentants du personnel

3/15

GT RF

PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), et conformément aux dispositions légales, un accord sur les moyens des représentants du personnel au sein d'Orano Cycle La Hague a été conclu le 8 janvier 2019.

Cet accord prévoyait, notamment, une clause de rendez-vous fin 2019 avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement.

C'est dans ce cadre que le présent avenant est conclu.

Préalablement à la négociation du présent avenant, une réunion de partage d'expériences suite à la mise en place des ordonnances du 22 septembre 2017 s'est tenue le 23 septembre 2019 entre la Direction et l'ensemble des Organisations syndicales présentes sur l'établissement. Cette journée, dont l'objectif premier était de partager sur le fonctionnement des instances et du dialogue social près d'un an après la mise en place des nouvelles instances, a permis d'identifier des axes d'améliorations et de progrès.

Ainsi, le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord sur les moyens locaux des représentants du personnel du 8 janvier 2019. Il est conclu dans le cadre de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail et s'inscrit en cohérence avec la volonté commune des parties d'améliorer le fonctionnement des instances de représentation du personnel et, plus largement, du dialogue social au sein de l'établissement.

Il modifie l'article 1.1 de l'accord initial du 8 janvier 2019 et en complète les dispositions.

TITRE 1 : LES MOYENS MATERIELS ET HUMAINS

ARTICLE 1 : LE SECRETARIAT ADMINISTRATIF DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 1.1 DE L'ACCORD DU 8 JANVIER 2019 SUR LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL)

Afin de prendre en compte la charge de travail induite par le passage du Comité d'établissement au Comité Social et Economique, exceptionnellement pour l'année 2019, une secrétaire administrative a été mise à disposition du CSE par la Direction de l'établissement à titre gratuit.

A travers le présent avenant, il est convenu une participation aux coûts salariaux d'un poste de secrétariat administratif au CSE ou de prestation de secrétariat administratif

au CSE jusqu'au 31 décembre 2023, soit la durée du mandat du CSE et une année transitoire supplémentaire), à hauteur de 10 000 euros par année civile. L'objet exclusif de cette participation financière est la facilitation de la gestion du secrétariat administratif du CSE, au profit du fonctionnement du CSE. Elle ne saurait par ailleurs être assimilée à la subvention de fonctionnement ou la dotation aux activités sociales et culturelles par ailleurs dues au CSE.

Le versement de cette participation est subordonné à la mise en place effective de solutions de secrétariat et à la présentation des justificatifs correspondants (contrat de travail, contrat de prestation, etc.). Il est effectué en principe à la même échéance que le versement de la subvention de fonctionnement, sauf exception dans l'hypothèse où des justificatifs seraient présentés en cours d'année.

A toutes fins utiles, il est précisé que le CSE demeure pleinement autonome dans ses choix organisationnels et dans l'utilisation de cette participation financière sous réserve d'une utilisation conforme à son objet.

ARTICLE 2 : DUREE DES REUNIONS DU CSE ET DE LA CSSCT ET PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT DES MEMBRES ET REPRESENTANTS SYNDICAUX DU CSE

Par principe et hors situations exceptionnelles, les réunions du CSE et de la CSSCT sont organisées dans l'horaire collectif de travail applicable aux salariés en régime de travail « horaire normal » (HN) au sein de l'établissement.

Toutefois, les parties reconnaissent qu'en fonction des sujets abordés et de l'importance des débats autour de ces sujets, il peut s'avérer utile de poursuivre certaines réunions au-delà de l'horaire collectif de travail applicable aux salariés en régime de travail « horaire normal » (HN).

Dans cette hypothèse, la poursuite de la réunion s'effectue pour une durée raisonnable estimée d'une heure, dans le respect des durées maximales de travail et des temps de repos prévus par la loi et les accords collectifs. En outre, si nécessaire, les réunions peuvent se poursuivre à une date ultérieure et si possible dès le lendemain pour le CSE. Cette possibilité est identifiée dans le calendrier prévisionnel des instances.

Le recueil d'avis sur les points de consultation prévus à l'ordre du jour ne sont pas organisés à l'initiative du Président en dehors de l'horaire collectif HN sauf demande expresse du CSE.

Dans cette hypothèse, les membres et représentants syndicaux au CSE sont informés préalablement à la tenue de la réunion de l'éventualité du dépassement de sa durée prévisionnelle, lors de l'envoi de l'ordre du jour.

Cette information préalable doit permettre à la délégation du personnel de s'organiser, en fonction des contraintes familiales et personnelles de chacun.

En contrepartie, pour ces réunions, la Direction participe aux frais de transport des membres et représentants syndicaux présents, dès lors qu'ils n'en bénéficient pas habituellement au titre de leur activité professionnelle.

Cette prise en charge s'effectue selon les modalités applicables au sein de l'établissement.

Enfin, il est rappelé que le temps passé en réunions du CSE et de la CSSCT organisées à l'initiative de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

A titre informatif, les réunions des autres Commissions du CSE et les réunions de négociation organisées le matin n'ouvrent pas droit à une participation aux frais de transport par la Direction dès lors qu'elles sont organisées dans l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement.

ARTICLE 3 : MOYENS COMPLEMENTAIRES DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

L'accord « Pour Un Nouveau Dialogue Social au sein d'Orano Cycle » conclu le 10 juillet 2018 prévoit la mise en place de manière facultative de représentants de proximité au sein des établissements pour traiter les sujets au plus proche du terrain.

Cette disposition se traduit sur l'établissement de La Hague par la présence de 8 représentants de proximité disposant de 6 heures de crédit d'heures de délégation mensuelles hors réunions.

En complément, afin d'accroître la visibilité des représentants de proximité et de faciliter le travail de proximité avec les salariés et managers de l'établissement, il est convenu de la mise en place et la communication d'un trombinoscope des représentants de proximité précisant leur rôle, leur secteur d'appartenance, leur numéro de téléphone et leur adresse e-mail.

A ce titre, il est mis à leur disposition un téléphone portable selon le standard applicable au sein de l'établissement dès lors qu'ils n'en disposent pas déjà au titre de leur activité professionnelle ou d'autre(s) mandat(s) de représentation du personnel ouvrant droit à ce moyen.

En outre, le règlement intérieur, doit clarifier le rôle, les missions et les liens entre les représentants de proximité et le Comité Social et Economique.

Enfin, il est prévu de réunir trimestriellement, à l'initiative du secrétaire du CSE, l'ensemble des représentants de proximité afin de faire un point de situation sur les activités réalisées.

Les représentants syndicaux au CSE peuvent également, s'ils le souhaitent, participer à cette réunion.

Cette réunion, d'une durée maximale de deux heures, précède la réunion du CSE dédiée trimestriellement aux aspects santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps passé à cette réunion n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation. Elle devra en revanche faire l'objet d'une feuille de présence et être renseignée dans l'application de comptabilisation des temps passés à l'exercice des mandats.

ARTICLE 4 : REUNION PREPARATOIRE DE LA CSSCT ELARGIE

Pour permettre aux membres de la CSSCT d'échanger avec les représentants des entreprises extérieures siégeant au sein de la CSSCT Elargie et de pouvoir ainsi améliorer le fonctionnement de cette instance, les membres de la Commission pourront prévoir une réunion préparatoire pouvant aller jusqu'à une durée maximale d'une demi-journée (4 Heures) avant chaque réunion de la CSSCT Elargie convoquée à l'initiative de l'employeur.

Dans la limite de cette durée, le temps passé à cette réunion préparatoire n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation dont disposent les membres de la CSSCT, ni du quota de 8 heures relatif aux réunions internes du CSE et des Commissions prévu par les accords en vigueur.

Cette réunion préparatoire doit intervenir avant l'envoi de l'ordre du jour.

Cette réunion doit faire l'objet d'une feuille de présence et être renseignée dans l'application de comptabilisation des temps passés à l'exercice des mandats par la personne à l'initiative de la réunion.

ARTICLE 5 : LES INSPECTIONS BATIMENTS

Pour rappel, l'accord « Pour Un Nouveau Dialogue Social » du 10 juillet 2018 prévoit la réalisation mensuelle d'inspections bâtiments dans la limite de 4 heures sans déduction des crédits d'heures de délégation.

Chaque inspection donne lieu à un débriefing « à chaud » avec le management du secteur afin de traiter immédiatement les sujets qui s'y prêtent ou qui le nécessitent.

Pour tenir compte des spécificités et de la taille de certains bâtiments, il est prévu, si besoin et après accord de la Direction ou du représentant de la Direction présent en inspection bâtiment, de réaliser un débriefing dans la continuité de l'inspection concernée, au-delà des 4 heures prévues et sans déduction des crédits d'heures de délégation lorsque les sujets le nécessitent.

TITRE 2 : LES MOYENS ORGANISATIONNELS

ARTICLE 6 : RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DU CSE SUR LES ENJEUX INDUSTRIELS

Afin d'améliorer les informations transmises aux membres du CSE sur les sujets stratégiques et industriels, il est prévu une présentation semestrielle en CSE des indicateurs de rendement de production (à date, TRG), des analyses des causes éventuelles de dégradation de ces indicateurs et des plans d'actions engagés.

ARTICLE 7 : L'ANALYSE ET LE SUIVI DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE LA COMMISSION EMPLOI-FORMATION

Dans le cadre de l'accord à durée déterminée sur l'organisation du dialogue social 2018-2019 du 16 juillet 2018, une réunion exceptionnelle de la Commission Emploi Formation (CEF) portant sur les effectifs et les compétences a été mise en place.

Cette disposition s'inscrit dans l'objectif de renforcer l'information et le suivi avec les instances de représentation du personnel compétentes des enjeux liés au maintien et au développement des compétences au sein des différents secteurs de l'établissement.

Forts de cette expérience, les parties entendent pérenniser cette disposition par l'organisation semestrielle d'une Commission Emploi Formation dédiée aux problématiques d'emploi et de compétences durant laquelle les éléments suivants sont notamment présentés :

- Une vision prospective à un an minimum des évolutions prévisibles des effectifs sur l'établissement ;
- Le suivi de l'évolution des compétences et des actions associées au sein des différents secteurs sur la base de l'outil de pilotage des compétences « Karto ».

Cette CEF exceptionnelle, peut éventuellement, en fonction des sujets à l'ordre du jour prévu à la CEF ordinaire, être organisée à la suite de la réunion ordinaire de la CEF.

ARTICLE 8 : LE CALENDRIER DES SUJETS RECURRENTS

Afin d'améliorer le partage d'informations avec les représentants du personnel, il est mis en place un calendrier social des sujets récurrents à traiter dans le cadre de l'instance, notamment en vue de sa consultation sur la politique sociale de l'établissement.

Sur ce calendrier social figurent également les échéances de communication d'un certain nombre d'indicateurs récurrents communiqués à l'instance, au-delà de ceux figurant d'ores et déjà dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) en application des accords collectifs en vigueur.

Ce calendrier permet aux représentants du personnel :

- D'avoir la vision des différents sujets et thématiques à venir au cours de l'année, dans le cadre du CSE, de la CSSCT et de leurs Commissions et groupes de travail ;
- De préparer par anticipation et de manière circonstanciée les questions qu'ils souhaitent adresser à la Direction en tenant compte du calendrier ainsi établi.

A titre informatif, un calendrier des sujets récurrents est présenté en annexe 1 du présent avenant.

Ce calendrier peut être amené à évoluer en fonction de l'évolution de la loi, des accords collectifs qui trouvent à s'appliquer, et de l'actualité de l'établissement ou du Groupe. Le cas échéant, une mise à jour est communiquée aux représentants du personnel.

ARTICLE 9 : LE CALENDRIER SOCIAL NEGOCIE

Dans le cadre de l'accord à durée déterminée du 16 juillet 2018 sur l'organisation du dialogue social pour 2018-2019 au sein de l'établissement de La Hague, les parties signataires avaient pris l'engagement d'élaborer ensemble un calendrier social pour l'année 2019.

Il est convenu de reconduire cette disposition afin de définir avec les Organisations syndicales représentatives les thèmes et sujets prioritaires à traiter au cours de l'année considérée.

Ainsi, cet échange intervient au cours d'une réunion organisée à l'initiative de la Direction au cours du premier trimestre de chaque année.

Il réunit 3 représentants de la Direction et de chaque Organisation syndicale représentative et donne lieu à l'élaboration d'un relevé de décisions.

Si l'élaboration d'un tel calendrier doit permettre aux partenaires sociaux d'organiser et piloter leur activité sur l'année, il n'en demeure pas moins que le calendrier ainsi élaboré a une valeur indicative et qu'en fonction des évolutions légales ou conventionnelles ou encore de l'actualité de l'établissement ou du Groupe, d'autres

GT RF

sujets pourront être traités prioritairement, sans remettre en cause les engagements de négociation préalablement établis.

TITRE 3 : LA VALORISATION DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION

ARTICLE 10 : LA SENSIBILISATION AUX ENJEUX RELATIONS SOCIALES

La sensibilisation du collectif de travail, et en particulier des managers, au rôle des représentants du personnel et aux enjeux des relations sociales contribue au développement du dialogue social à tous les niveaux de l'organisation et permet de valoriser la contribution des représentants du personnel au fonctionnement de l'établissement.

Pour ce faire, les moyens suivants sont mis en œuvre :

- Intégration au parcours « manager de proximité » d'un module concernant les relations sociales ;
- Ouverture de ce module de formation à d'autres populations amenées à contribuer aux sujets relations sociales (RH, services généraux, communication...) à raison d'une ou deux sessions organisées par an ;
- Sensibilisation régulière de la communauté managériale en général, au-delà des managers de proximité ;
- Organisation conjointe sur l'établissement, en 2020, d'une journée de sensibilisation au dialogue social mobilisant tant les représentants des salariés que la fonction RH et managériale. L'objectif est de présenter les activités de chaque instance représentative du personnel et d'échanger sur les relations sociales et le fonctionnement des instances avec l'ensemble des salariés. Les modalités concrètes de l'organisation de cette journée ainsi que le contenu sont déterminées conjointement avec les Organisations syndicales de l'établissement, par principe, le temps consacré à la préparation et l'animation de cette journée par les représentants du personnel n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation dont ils disposent.

En fonction du retour d'expérience, cette journée pourra être reconduite ultérieurement et à raison d'une fois tous les deux ans.

Si cette journée est reconduite, elle se tient nécessairement en dehors de toute période électorale et ne peut être organisée durant les deux mois précédant tout type d'élections dans l'établissement, ni entre les deux tours éventuels.

En complément, il est précisé que les actions de formation et de sensibilisation managériales pourront intégrer la présence et l'intervention d'un représentant du personnel. Le contenu et la durée de l'intervention sera défini conjointement entre les Organisations syndicales signataires du présent accord et la Direction.

ARTICLE 11 : LA CONCILIATION ENTRE ACTIVITE DE REPRESENTATION ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Pour rappel, la comptabilisation du temps consacré à l'exercice des mandats de représentation par les salariés de l'établissement s'effectue via un outil digital permettant d'objectiver cette activité auprès des différentes parties prenantes (salarié, RH, manager).

De plus, des dispositions spécifiques concernant les possibilités de remplacement des salariés titulaires de mandats de représentation sont prévues à l'article 1.2.3 de l'accord sur la gestion des postes conclu le 2 décembre 2019.

ARTICLE 11.1 : LORS DE LA PRISE DE MANDAT

Conformément aux accords en vigueur, tout salarié qui occupe pour la première fois un mandat de représentation du personnel ou nouvellement élu ou désigné sur un mandat, se voit proposer un entretien de prise de mandat dit « tripartite » avec son manager et le service RH -RS.

Lors de cet entretien, un point de situation est réalisé sur l'activité de représentation du salarié mandaté et sur les conditions de conciliation de l'activité professionnelle et l'activité de représentation.

Le salarié peut, s'il le souhaite, se faire accompagner d'un représentant de son organisation syndicale pour participer à cet entretien.

Cet entretien s'appuie sur une estimation du temps lié aux activités de représentation du personnel, en fonction des éléments prévus par la loi ou par les accords collectifs.

ARTICLE 11.2 : DURANT L'EXERCICE DU OU DES MANDAT(S)

Afin de valoriser l'activité syndicale réalisée durant les mandats de représentation du personnel et de tenir compte de la réalité opérationnelle liée à l'exercice des mandats, des entretiens tripartites supplémentaires peuvent être réalisés, à la demande du salarié, du manager ou de la fonction RH -RS pour faire un point de situation sur l'exercice des mandats 12 mois après la prise de mandat(s).

Cet entretien s'appuie sur la synthèse de l'activité de représentation du personnel élaborée à partir des éléments renseignés sur l'outil digital de comptabilisation du temps passé à l'exercice des mandats
Ces données doivent permettre de fixer et adapter si nécessaire les objectifs professionnels au regard du temps réellement consacré à l'exercice du ou des mandats détenus.

ARTICLE 12 : MODIFICATION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES 1.2 A 1.5 ET 3 DE L'ACCORD DU 8 JANVIER 2019 RELATIF AUX MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les articles 1.2 à 1.5 et 3 de l'accord du 8 janvier 2019 relatif aux moyens des représentants du personnel prévoient l'attribution de crédit d'heures de délégation supplémentaires au secrétaire, secrétaire-adjoint, trésorier, trésorier adjoint du CSE ainsi qu'au président de la commission activités sociales et culturelles.

Ces crédits d'heures de délégation supplémentaires, non transférables, viennent s'ajouter au crédit d'heures de délégation au titre du mandat de CSE dans la limite prévue par l'article (mi-temps, trois quart temps, temps plein).

Les crédits d'heures supplémentaires prévus pour le secrétaire adjoint, trésorier adjoint et président de la commission activités sociales et culturelles ne sont pas subordonnés par l'absence de transfert d'heures de délégation au titre du mandat de CSE. Cependant, le transfert d'heures de délégation au titre du mandat de CSE ne saurait augmenter le nombre d'heures de délégation supplémentaires accordées au titre des articles 1.2 à 1.5 et 3 de l'accord du 8 janvier 2019 relatif aux moyens des représentants du personnel.

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 13.1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant complète les dispositions de l'accord « moyens des représentants du personnel » signé le 8 janvier 2019 et s'applique à l'établissement Orano Cycle la Hague.

ARTICLE 13.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 13.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Le présent avenant pourra faire l'objet d'un point sur son application dans le temps dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte et dont il fait partie intégrante.

ARTICLE 13.4 : CLAUSE DE SUIVI

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

ARTICLE 13.5 : REVISION ET DENONCIATION

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

ARTICLE 13.6 : PUBLICITE ET DEPOT

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

Conformément au Code du travail, le texte du présent 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.

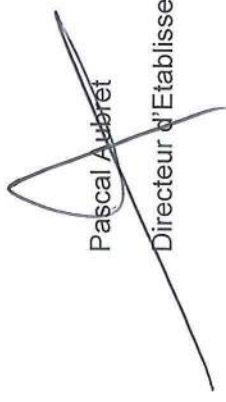
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

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.

GT RF

Fait à Herqueville, le 31/01/2020 en 7 exemplaires dont un exemplaire pour chaque signataire.

Pour l'Etablissement Orano Cycle la Hague,


Pascal Aubret
Directeur d'Etablissement

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

Pour le syndicat CFDT,

Pour le syndicat CFE-CGC,



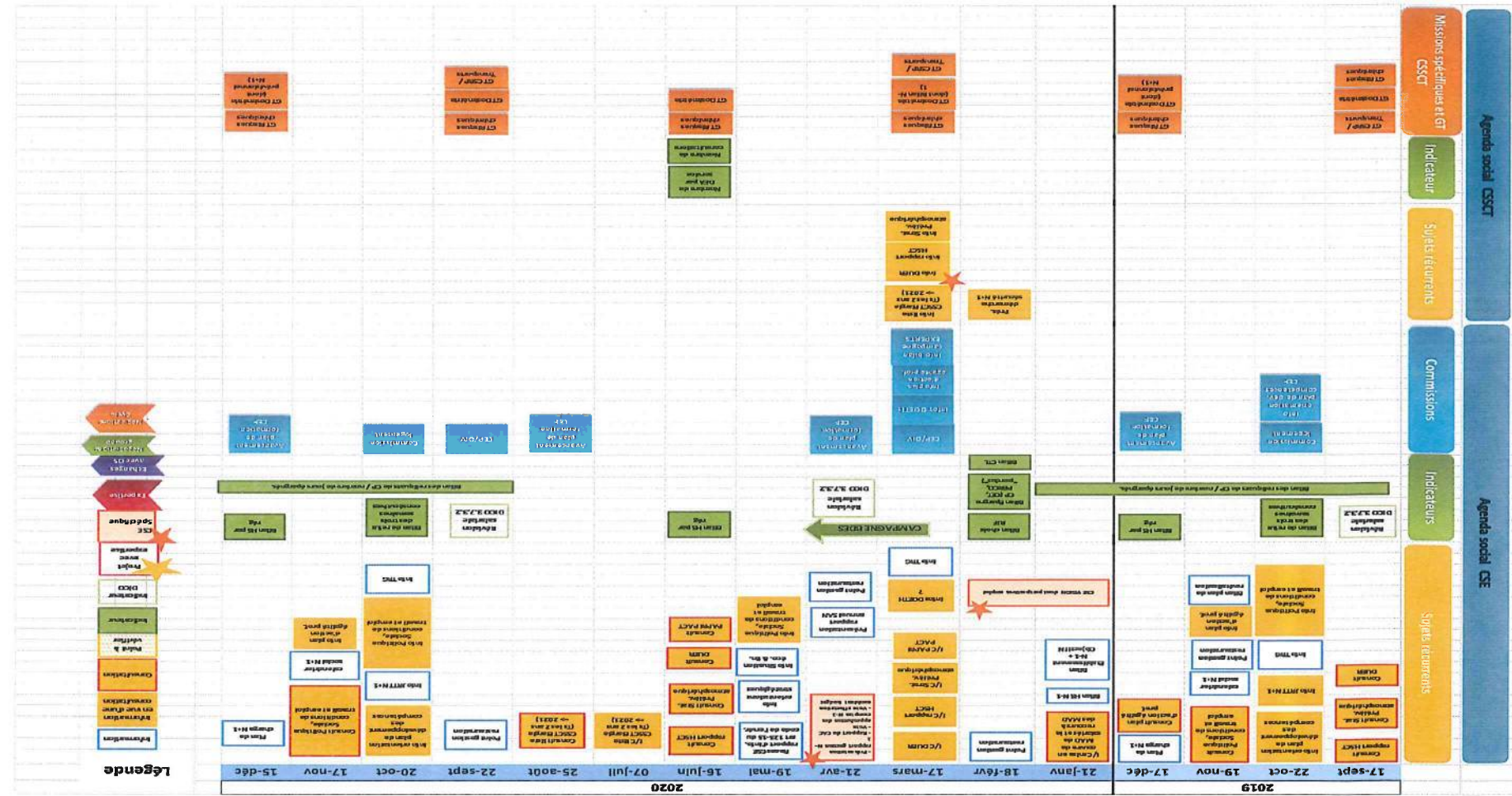
Pour le syndicat CGT,

Pour le syndicat FO,



Pour le syndicat SUD,

ANNEXE 1 : CALENDRIER DES SUJETS RECURRENTS A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT AVENANT



RF
G-T