Accord relatif à la valorisation des référents techniques 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
- CGT représentée par
- FO représentée par
- SUD représentée par

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

ARTICLE 1 : REFERENTS EQUIPES ET REFERENTS TECHNIQUES ATELIER 5

ARTICLE 1.1 : LES REFERENTS EQUIPES 5

ARTICLE 1.2 : LES REFERENTS TECHNIQUES ATELIER (RTA) 6

ARTICLE 2 : SECTEURS CONCERNES 6

ARTICLE 3 : PROCESSUS DE SELECTION DES REFERENTS TECHNIQUES ATELIER 7

ARTICLE 3.1 : CRITERES DE SELECTION DU REFERENT TECHNIQUE ATELIER 7

ARTICLE 3.1.1 : LE POSTE OCCUPE 7

ARTICLE 3.1.2 : LE HAUT NIVEAU DE COMPETENCES TECHNIQUES ET LA CONTRIBUTION ASSOCIEE 7

ARTICLE 3.1.3 : LES COMPETENCES TRANSVERSES DANS LE MAINTIEN ET LE DEVLOPPEMENT DES COMPETENCES DE L'EQUIPE 8

ARTICLE 3.2 : INITIATIVE DE LA DEMARCHE 8

ARTICLE 3.3 : LES ETAPES DE LA SELECTION 8

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE 9

ARTICLE 4.1 : ACCOMPAGNEMENT PREALABLE A LA CERTIFICATION 9

ARTICLE 4.2 : ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL A LA PRISE DE RESPONSABILITE 9

ARTICLE 5 : VALORISATION DE LA FONCTION REFERENT TECHNIQUE ATELIER 10

ARTICLE 5.1 : VALORISATION PAR LA RECONNAISSANCE DES PAIRS 10

ARTICLE 5.2 : VALORISATION PAR LA QUALIFICATION 11

ARTICLE 5.3 : VALORISATION PAR L'EVOLUTION SALARIALE 11

ARTICLE 6 : VALORISATION DE LA FONCTION REFERENT EQUIPE _____ 11
ARTICLE 7 : CONSTRUIRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS _____ 11
ARTICLE 7.1 : FILIERE MANAGERIALE _____ 12
ARTICLE 7.2 : FILIERE TECHNIQUE _____ 12
ARTICLE 8 : DISPOSITIONS TRASITOIRES POUR L'ANNEE 2020 _____ 13
ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES _____ 13
ARTICLE 9.1 : CHAMP D'APPLICATION _____ 13
ARTICLE 9.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD _____ 13
ARTICLE 9.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS _____ 13
ARTICLE 9.4 : SUIVI DE L'ACCORD _____ 14
ARTICLE 9.5 : REVISION ET DENONCIATION _____ 14
ARTICLE 9.6 : PUBLICITE ET DEPOT _____ 14

PREAMBULE

Fin mars 2019, un calendrier social 2019 a été défini avec les Organisations syndicales représentatives de l'établissement. L'un des thèmes identifiés comme prioritaires évoqués lors de cette réunion était la valorisation des « référents techniques ». Le présent accord s'inscrit d'une part dans la déclinaison du calendrier social ainsi défini et d'autre part dans la mise en œuvre du projet de site « Demain, La Hague » concernant l'axe #ATTRACTIF.

Le présent accord s'inscrit également en cohérence avec les objectifs poursuivis par l'établissement.

Le développement des activités d'Orano Cycle la Hague, la consolidation et le renouvellement de ses marchés ne peuvent s'envisager indépendamment de la maîtrise de ses compétences et de l'excellence de ses savoir-faire industriels.

Les parties reconnaissent donc de la nécessité de poursuivre, renforcer et pérenniser la dynamique de développement de l'emploi, de la formation et des parcours professionnels engagée.

C'est dans ce contexte qu'un besoin de négociation sur l'uniformisation des situations et la reconnaissance des référents techniques a été identifié sous l'impulsion des Organisations syndicales et des responsables d'installation.

En effet, au sein de l'établissement de la Hague, certains opérateurs sont désignés comme « référent technique ». Selon les secteurs concernés, ces mêmes opérateurs pourraient porter le nom de référent technique, superviseur, pilote, … Ces différents intitulés recouvrent une notion mêlant une référence à un haut niveau de compétences techniques et/ou une référence à une mission managériale au sein de l'équipe.

Pour autant, l'existence de référents techniques dans les différents secteurs de production du site est hétérogène, de même que les missions confiées et les compétences effectivement mises en œuvre. De surcroît, le rôle de référent technique parmi les opérateurs ne fait l'objet d'aucune reconnaissance formelle particulière.

Une étude préalable à la négociation a été réalisée et présentée aux Organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre, plus d'une vingtaine d'entretiens avec des salariés et managers se sont ainsi tenus. Ils ont notamment permis de mettre en exergue les constats généraux suivants relatifs aux référents techniques tels qu'ils existaient préalablement à la signature du présent accord :

- Ils doivent faire preuve d'un haut niveau de compétences techniques et de qualités pédagogiques ;
- Ils interviennent sur des périmètres plus ou moins larges et diversifiés au sein de leur atelier ;
- Ils ne sont pas nommés au regard de critères propres à chaque atelier et non formalisés ;
- Ils constituent souvent un vivier managérial ;
- Ils expriment un besoin de reconnaissance ;
- Ils se questionnent sur leurs parcours professionnels.

Compte tenu de ces éléments, le présent accord vise les objectifs suivants :

- Officialiser l'existence d'opérateurs ou radioprotectionnistes référents techniques au sein de l'établissement ;
- Définir et objectiver le rôle, les objectifs et les responsabilités associées ;
- Reconnaitre leur contribution à travers la qualification, la définition de parcours professionnels et un processus de certification des référents techniques les plus expérimentés ;
- Offrir des perspectives de développement professionnel aux salariés concernés.

Dans un objectif de maintien et de développement de la montée en compétences des équipes, il est primordial de valoriser et développer l'expertise technique et pour ce faire de s'appuyer sur les salariés compétents tout en reconnaissant leur contribution spécifique.

ARTICLE 1 : REFERENTS EQUIPES ET REFERENTS TECHNIQUES ATELIER

La notion de référent technique est présente depuis plusieurs années au sein des équipes postées pour désigner certains opérateurs ayant un niveau de compétences et de contribution particulier. Il faut différencier les référents techniques préexistant à la signature du présent accord (ci-après « référent équipe ») des référents techniques atelier (ci-après dénommés RTA) mis en place par le présent accord.

ARTICLE 1.1 : LES REFERENTS EQUIPES

Les référents équipes sont mis en place au sein des équipes en fonction des besoins de chaque organisation. Le cas échéant, ils sont identifiés dans les organigrammes de l'équipe parmi les opérateurs.

Selon les secteurs, le référent équipe est disponible pour son équipe et a une aptitude à organiser et piloter le travail au sein de l'équipe, exceptionnellement lorsque le Chef de Quart et l'Adjoint Chef de Quart sont absents.

Le management peut s'appuyer sur lui pour lui déléguer des actions ou activités techniques ou managériales. Ses compétences sont mises au service de la gestion opérationnelle du poste. Son implication et son niveau de responsabilité sont variables. De manière générale, ce référent équipe est l'opérateur qui va aider les autres membres de l'équipe à résoudre des difficultés ponctuelles de l'équipe.

L'identification et la sélection des référents équipes reste inchangée.

ARTICLE 1.2 : LES REFERENTS TECHNIQUES ATELIER (RTA)

La notion de référent technique atelier implique un rôle, un processus de sélection et de certification structurés et portés au niveau de l'atelier ou du secteur d'appartenance (pour les salariés de la radioprotection).

Le référent technique atelier (RTA), également appelé référent technique (RT) au sein de la radioprotection, est un opérateur ou un radioprotectionniste polyvalent reconnu par son management et ses pairs pour son haut niveau de compétences techniques et son implication dans les sujets techniques et liés à l'acquisition et au développement des compétences de son atelier.

A toutes fins utiles, il est précisé que plusieurs RTA peuvent être certifiés au sein d'un atelier et d'une même équipe. Il s'agit en effet de formaliser la reconnaissance d'un niveau élevé de compétences et d'expérience.

De la même manière, certaines équipes peuvent être dépourvues de RTA.

Tout opérateur ou radioprotectionniste, y compris les référents équipes, peuvent s'engager dans le processus de certification RTA.

ARTICLE 2 : SECTEURS CONCERNES

Les référents équipes et les référents techniques atelier sont mis en place dans l'ensemble des secteurs de production et de radioprotection au sein des équipes postées parmi les opérateurs et les radioprotectionnistes.

Les référents équipes et référents techniques atelier sont des opérateurs ou radioprotectionnistes auxquels il est confié un rôle particulier au sein de l'équipe ou de l'atelier.

La mise en place de RTA sera, selon les besoins, envisagée dans les équipes des autres secteurs (ex : maintenance, PSM, laboratoires), après déploiement effectif au sein des secteurs de production et de radioprotection. Le cas échéant, il conviendra de tenir compte du retour d'expérience de la mise en place sur ces secteurs.

ARTICLE 3 : PROCESSUS DE SELECTION DES REFERENTS TECHNIQUES ATELIER

La certification RTA est directement liée au profil des opérateurs ou radioprotectionnistes concernés.

ARTICLE 3.1 : CRITERES DE SELECTION DU REFERENT TECHNIQUE ATELIER

Les critères de sélection des candidats à la certification de RTA se structurent autour de 3 axes :

- Le poste occupé ;
- Le niveau de compétences techniques et la contribution associée ;
- Les compétences transverses en lien avec le maintien et le développement des compétences de l'équipe.

ARTICLE 3.1.1 : LE POSTE OCCUPE

Les salariés occupant un poste d'opérateur (y compris référent équipe) ou de radioprotectionniste sont éligibles à la certification de référent technique atelier.

Les adjoints aux managers de proximité peuvent, sur volontariat, être éligibles à la certification de référent technique atelier. Le cas échéant, les dispositions prévues à l'article 5.3 n'ont pas vocation à s'appliquer.

ARTICLE 3.1.2 : LE HAUT NIVEAU DE COMPETENCES TECHNIQUES ET LA CONTRIBUTION ASSOCIEE

Le RTA est avant tout un très bon technicien.

A ce titre, les compétences techniques (niveau de compétence sur les différents postes de travail) sont regardées en priorité et constituent une base permettant d'accéder à la certification. Elles s'apprécient au regard des éléments suivants :

- Avoir un haut niveau de compétences exercé sur le périmètre global de l'atelier et au sein des différentes équipes (niveau 4 dans le logiciel KARTO) ;
- Avoir apporté une contribution réussie dans la gestion de problématiques techniques (point bloquant, projet, recherche d'une solution technique, action d'amélioration) ;
- Être reconnu pour sa compétence et la pertinence de ses avis techniques par ses interlocuteurs au sein de son atelier ;

- Être capable d'aider les membres de son équipe en cas de difficulté et avoir déjà été sollicité pour développer des solutions techniques avec des partenaires internes et/ou externes à l'établissement ou avoir participé à la résolution de problèmes techniques. Le chef de quart, à ce titre, s'appuie sur lui pour les sujets techniques ;
- Savoir gérer des situations dégradées, en lien avec les interlocuteurs pertinents.

ARTICLE 3.1.3 : LES COMPETENCES TRANSVERSES DANS LE MAINTIEN ET LE DEVLOPPEMENT DES COMPETENCES DE L'EQUIPE

Le RTA est de plus en capacité de partager ses connaissances et de les transmettre de manière volontaire et proactive. C'est un bon pédagogue et il contribue à la montée en compétence de son équipe, notamment à travers le tutorat.

Si toutes les compétences ne sont pas développées, un accompagnement pourra être réalisé en fonction du profil du candidat et de sa motivation, lui permettant d'acquérir le niveau attendu.

Les compétences transverses et comportementales attendues sont :

- Pédagogie : notamment par la capacité à expliquer, former et à faire des retours constructifs à ses interlocuteurs leur permettant de progresser. Le RTA partage ses connaissances et son savoir-faire en se mettant au niveau de son interlocuteur ;
- Capacité à mobiliser son savoir technique : le cultiver, et être identifié comme un interlocuteur clé par les différentes parties prenantes (maintenance, direction technique…) ;
- Engagement : être moteur dans la proposition de solutions.

ARTICLE 3.2 : INITIATIVE DE LA DEMARCHE

L'entretien annuel est l'occasion privilégiée pour aborder la certification RTA, qui peut être évoquée à l'initiative du salarié et/ou du manager afin d'évaluer la faisabilité du souhait, ainsi que la motivation du salarié à l'obtention de cette certification.

La certification RTA se fait sur la base du volontariat du salarié.

ARTICLE 3.3 : LES ETAPES DE LA SELECTION

Le manager de proximité du salarié réalise son évaluation sur le terrain et la formalise dans le cadre de l'entretien annuel ou d'un entretien ad hoc, le cas échéant. Son évaluation porte sur l'ensemble des critères attendus d'un RTA.

L'évaluation est confortée par l'équipe managériale de l'atelier (par exemple lors des réunions chef de quart en présence du responsable RH et d'un représentant légitime de la Direction technique ou encore de la maintenance…).

Le cas échéant, l'équipe managériale de l'atelier propose au candidat concerné de rencontrer son responsable RH dans le cadre d'un entretien d'évaluation et de motivation.

Lorsqu'un ou plusieurs profils sont validés lors des étapes précédentes, les candidats retenus à la certification sont informés et préparent avec leur management un exposé d'une réalisation technique ou relative à la montée en compétence des équipes à laquelle il a contribué et présentera cet exposé à son Directeur d'Unité Opérationnelle pour une certification sur le terrain.

Les RTA certifiés sont nommés par lettre de nomination interne à l'issue de la certification afin d'officialiser la prise de fonction de RTA.

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

ARTICLE 4.1 : ACCOMPAGNEMENT PREALABLE A LA CERTIFICATION

Afin de préparer au mieux les RTA à la certification, un accompagnement collectif est mis en œuvre autour des compétences transverses et savoirs être pour l'ensemble des RTA retenus pour la certification.

Cet accompagnement collectif, d'une durée prévisionnelle d'une semaine de formation comprendra notamment :

- Un module sur les enjeux industriels et stratégiques de l'établissement ;
- Des modules portant sur les thématiques du feedback, de la pédagogie et de la maitrise des outils de gestion des compétences ;
- La réalisation d'une immersion.

ARTICLE 4.2 : ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL A LA PRISE DE RESPONSABILITE

A la suite de la certification, le management et les RH portent un regard particulier sur les plans de développement des compétences des RTA.

Cette démarche a pour objectif de leur permettre d'approfondir leurs compétences techniques, au regard des compétences attendues et des objectifs fixés pour leur nouveau rôle de RTA. Dans ce cadre, peuvent être mobilisées : des formations techniques, des immersions et vis-ma-vie, (ex : plateau technique et maintenance), et au besoin, des formations de résolution de problèmes.

Le plan de développement des compétences des RTA est formalisé et partagé avec les intéressés.

ARTICLE 5 : VALORISATION DE LA FONCTION REFERENT TECHNIQUE ATELIER

ARTICLE 5.1 : VALORISATION PAR LA RECONNAISSANCE DES PAIRS

Les RTA sont identifiés comme tels dans les organigrammes.

Les RTA sont des acteurs privilégiés pour contribuer à des projets opérationnels. Leur avis peut être sollicité quant aux orientations techniques à retenir sur un projet.

De même, les échanges techniques et scientifiques sont favorisés par leur implication dans la résolution de points bloquants, leur participation à des opérations spéciales ou complexes au sein de l'atelier, à certaines activités réalisées en collaboration avec la maintenance, les plateaux, la DT, …

Ce positionnement vise à nourrir leur intérêt pour la technique, entretenir et développer leurs compétences techniques.

Dans ce cadre, ils peuvent être amenés à travailler ponctuellement en horaire normal. Le cas échéant, ils conservent l'ensemble des éléments variables de rémunération liés à leur régime de travail posté ainsi que l'acquisition des droits sur le Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC).

Par ailleurs, les RTA sont reconnus et valorisés au sein de leur équipe comme des contributeurs au développement et au maintien des compétences du collectif. A ce titre, les RTA, pourront avoir des objectifs individuels fixés par le manager tels que :

- Garantir la qualité du tutorat et des outils de montée en compétences (par exemple, livrets de compagnonnage et modes opératoires) ;
- Participer à la montée en compétences des équipes (proposition de plans d'action et suivi, participer à la mise en œuvre d'actions terrain) ;
- Être moteur dans le déploiement et l'utilisation des outils OPERA, WIKI la Hague, KARTO ;
- Faire connaître l'activité et les spécificités de son atelier.

De plus, les RTA pourront être sollicités pour participer aux jurys d'évaluation des CQPI.

Une sensibilisation des managers sera réalisée dans ce sens.

ARTICLE 5.2 : VALORISATION PAR LA QUALIFICATION

Les RTA, reconnus pour leurs compétences techniques et comportementales démontrées, ont une qualification minimale de niveau 4.3 dans la filière opérateur ou radioprotectionnistes.

Au regard de leur implication dans l'équipe, dans l'atelier et de leur évolution, les RTA pourront ensuite évoluer vers une qualification de niveau 5.1.

ARTICLE 5.3 : VALORISATION PAR L'EVOLUTION SALARIALE

Dans le cadre fixé par les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, la certification des RTA est éligible à une augmentation individuelle dans l'année, en sus des éventuelles augmentations individuelles prévues au titre de la performance.

ARTICLE 6 : VALORISATION DE LA FONCTION REFERENT EQUIPE

Ayant un potentiel managérial reconnu, les référents équipes peuvent être accompagnés, en fonction de leurs souhaits d'évolution, dans leur développement professionnel pour évoluer vers des postes managériaux (exemple : adjoint chef de quart).

Afin de valoriser l'engagement dont fait preuve le référent équipe dans le bon fonctionnement de l'équipe et son implication démontrée, une qualification minimale de niveau 4.1 est garantie au plus tard dans les trois années suivant sa nomination.

Les objectifs individuels fixés lors de l'entretien annuel doivent tenir compte du rôle particulier occupé par le référent équipe.

Sa contribution, au-delà de son poste d'opérateur ou de radioprotectionniste, est valorisée et une attention particulière est portée à son positionnement salarial.

ARTICLE 7 : CONSTRUIRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La construction de parcours professionnels permet d'ouvrir des perspectives d'évolution et permet aux salariés, de se projeter au sein de l'établissement, de s'y épanouir professionnellement et de pérenniser les compétences.

Par le présent accord, les parties conviennent de renforcer cette démarche et d'assurer de réelles opportunités d'évolution pour les RTA qui ont contribué et contribuent fortement à la performance de l'atelier, de par leurs compétences techniques et leur implication à les mettre en œuvre et les partager au sein de leur équipe.

L'état des lieux réalisé démontre que la grande majorité des référents techniques s'orientent aujourd'hui vers une évolution managériale. En effet, le référent technique est un vivier pour les évolutions vers les postes d'adjoint chef de quart.

Cependant, certains référents techniques ne souhaitant pas évoluer vers des postes de management, il est primordial de pouvoir donner un autre choix d'évolution possible.

ARTICLE 7.1 : FILIERE MANAGERIALE

Au regard des missions confiées aux RTA, notamment en lien avec le maintien et le développement des compétences des équipes, l'évolution au sein de la filière managériale reste possible (exemple : postes de maîtrise).

A ce titre, ils peuvent, en fonction des postes à pouvoir, présenter leur candidature à un poste d'adjoint chef de quart par exemple.

ARTICLE 7.2 : FILIERE TECHNIQUE

Comme indiqué précédemment, les RTA sont reconnus au sein de l'établissement pour leurs compétences techniques qu'ils développent et partagent régulièrement par leur participation à la résolution de points bloquants, à des opérations spéciales ou complexes ou encore certains projets.

La filière technique est donc un parcours d'évolution professionnelle privilégié.

Ainsi, les RTA pourront s'orienter vers les postes de TSP, les plateaux techniques et la Direction technique par exemple .

Cela implique pour certains postes, un changement de régime de travail du régime horaire posté vers l'horaire normal. La Direction s'engage à porter une attention particulière aux RTA les plus expérimentés occupant cette fonction depuis un nombre important d'années afin de leur permettre d'évoluer vers des postes hors régime horaire posté.

Le plan de développement des compétences visé à l'article 4.2 du présent accord tient compte du parcours envisagé par les RTA au sein de la filière technique.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS TRASITOIRES POUR L'ANNEE 2020

En 2020, plusieurs sessions de certification seront organisées.

Cela a notamment pour but de permettre aux salariés les plus expérimentés dont les compétences techniques et transverses ont été plusieurs fois démontrées au cours de leur carrière d'entrer dans le processus de certification dès la première année d'application de l'accord.

Dans ce cadre, le processus de sélection sera adapté : le salarié concerné exposera principalement ses réalisations passées et son parcours au Directeur d'Unité Opérationnelle. De même, le parcours d'accompagnement proposé aux salariés concernés pourra être aménagé pour tenir compte de leurs compétences.

Par ailleurs, les référents équipe, ayant aujourd'hui un rôle de référent technique, nommés au titre de l'entrée en vigueur du présent accord une qualification minimale de niveau 4.1 est garantie au plus tard dans les deux années suivant leur nomination (au lieu de trois).

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 9.1 : CHAMP D'APPLICATION

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

Il se substitue à tout usage antérieur ayant le même objet.

ARTICLE 9.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au moment de sa signature.

ARTICLE 9.3 : 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 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.

ARTICLE 9.4 : SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre la mise en place effective des dispositions prévues par le présent accord, une Commission de suivi est mise en place pour les années 2020 et 2021.

Cette Commission est composée de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Elle se réunit une fois par an afin d'être informée :

- De l'avancement des actions prévues par le présent accord ;
- Du contenu du plan d'accompagnement défini pour les RTA ;
- Des processus de certification engagés.

Elle peut également être force de proposition sur toute amélioration qu'elle jugerait utile s'agissant de la mise en œuvre de l'accord.

Elle se réunira pour la première fois dans le courant du 1er semestre 2020.

Au-delà de 2021, 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 signataires.

ARTICLE 9.5 : 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 peut 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 9.6 : 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 télé-procédure : 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.

Fait à Herqueville, le 10 octobre 2019 en 8 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,