



**Accord socle relatif au télétravail
au sein du groupe Orano**

Entre

La Direction Générale du Groupe Orano, représentée par Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication 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 |
| - FO | représentée par | Cédric NOYER |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.



orano

PREAMBULE :	3
TITRE 1 : Dispositions introductives	3
Article 1.1 : Objet de l'accord	3
Article 1.2 : Périmètre de l'accord, substitution aux dispositions antérieures	4
TITRE 2 : Cadre du télétravail et principes généraux	4
Article 2.1 : Principe de double volontariat, de confiance mutuelle et de performance	5
Article 2.2 Socle de jours de télétravail et présence minimum	5
Article 2.3 : Conditions d'éligibilité	5
Article 2.3.1 : Conditions d'éligibilité du poste	5
Article 2.3.2 : Conditions d'éligibilité du salarié	6
Article 2.4 Cas spécifiques de recours au télétravail	6
Article 2.4.1 Salariés en situation de handicap	6
Article 2.4.2 Salariées en situation de grossesse	6
Article 2.4.3 Salariés en télétravail sur prescription médicale	7
Article 2.4.4 Salariés proches aidants	7
TITRE 3 : Modalités et conditions d'exercice	7
Article 3.1 Formalisation des demandes et des validations	7
Article 3.2 Modalités d'organisation de l'activité en télétravail	8
Article 3.2.1. Organisation de l'activité en télétravail et maintien du lien avec l'entreprise	8
Article 3.2.2. Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion	8
Article 3.2.3 : Condition d'opérationnalité pour l'accès au télétravail	9
Article 3.2.4 : Lieu d'exécution du télétravail	9
Article 3.2.5 : Equipement de travail et frais pris en charge	10
TITRE 4 : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement	11
Article 4.1 : Egalité de traitement	11
Article 4.2 : Santé et sécurité	11
Article 4.3 : Protection des données, confidentialité	11
TITRE 5 : Formation et accompagnement du changement	12
TITRE 6 : Situations exceptionnelles collectives	12
TITRE 7 : Dispositions finales	13
Article 7.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord	13
Article 7.2 : Clause de rendez-vous	13
Article 7.3 – Clause de suivi	13
Article 7.4 : Révision / Dénonciation	13
Article 7.5 : Publicité et dépôt	13
Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord	15
Annexe 2 : Calendrier de négociations locales	17



PREAMBULE :

Dans le cadre de sa politique qualité de vie au travail, le Groupe et les Organisations syndicales représentatives ont convenu, le 31 mai 2012, de mettre en œuvre, à titre expérimental et pour une durée déterminée, le télétravail.

L'objectif de cet accord était, notamment, de permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Confortées par cette phase pilote, les parties ont souhaité pérenniser ce dispositif d'organisation du travail en y précisant les modalités d'organisation par un avenant à l'accord qualité de vie au travail signé le 4 juillet 2013. Les mêmes dispositions ont été renouvelées par accords successifs en 2019 puis 2020.

Dans le cadre de réflexions partagées faisant suite à la nécessité de généraliser le travail à domicile pendant la crise sanitaire et dans le cadre de sa démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), les parties à l'accord envisagent de développer l'accès au télétravail afin de donner à chaque salarié éligible à ce mode d'organisation plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail.

Cette modernisation ambitieuse de l'organisation du travail est possible par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions du salarié tout en maintenant l'efficacité, la performance, la qualité du travail fourni et en prenant en compte les nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques et/ou financières.

Cette nouvelle organisation du travail reposant sur un principe de confiance réciproque engendre également des évolutions dans les modes de collaboration et d'interaction entre collègues que les parties ont voulu appréhender dans le présent accord.

Le télétravail permet de répondre à un triple enjeu :

- celui de l'efficacité collective en valorisant mieux l'apport des outils digitaux, et en permettant plus de souplesse dans l'organisation du travail,
- celui d'une plus grande qualité de vie au travail, en réduisant la fréquence des transports entre le domicile et le lieu de travail, limitant les risques associés et libérant du temps personnel,
- celui d'une moindre empreinte carbone, auquel contribuent tous les déplacements.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

TITRE 1 : Dispositions introductives

Article 1.1 : Objet de l'accord

Cet accord socle s'applique à toutes les sociétés du Groupe telles que définies dans son périmètre d'application. Ces mêmes sociétés seront amenées à le compléter par d'éventuels dispositifs locaux. A défaut d'accord local, les dispositions de l'accord socle resteront applicables.

Afin d'enrichir et d'adapter le présent accord à leurs besoins ou leurs contraintes d'activité (liées à l'organisation du travail, aux enjeux business, aux implantations géographiques ...),

Accord socle relatif au télétravail au sein du groupe Orano

Page 3 sur 17

PEJ

LC

JPB



orano

les entreprises du Groupe telles que précisées en Annexe 2 ouvriront des négociations relatives au télétravail. L'élargissement du dispositif socle sera ainsi possible après discussion de l'équilibre des différentes mesures au regard des différents enjeux, contraintes locales et contreparties nécessaires à la performance collective de l'entité.

Ces négociations locales porteront exclusivement sur le ou les thèmes suivants :

- l'augmentation du nombre de jours de télétravail (incluant la possibilité de proratisation pour les salariés à temps partiel sous réserve de respecter un plancher de 45 jours);
- la diminution du nombre de jours de présence sur site minimum ;
- les délais de prévenance pour le dépôt, la validation ou la modification des jours de télétravail ;
- l'organisation de l'activité en télétravail pour en ajuster les modalités aux contraintes spécifiques de l'entité (dont la prise par demi-journées) ;
- la possibilité d'ouvrir le télétravail à des postes qui, par leurs contraintes, ne peuvent être en totalité effectués en télétravail à hauteur de 45 jours par an.

Article 1.2 : Périmètre de l'accord, substitution aux dispositions antérieures

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 indicative de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord, ainsi que l'adresse de leur siège social, figurent en Annexe 1.

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe Orano et en vertu de l'article L.1222-9 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre de l'article L.2232-33 du Code du Travail, le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions des accords au sein du Groupe Orano ayant le même objet à sa date d'application.

Ainsi, à l'exception des négociations à venir en application de l'article 1.1 ci-dessus, le présent accord se substitue à toute disposition applicable dans le Groupe quel que soit le niveau ayant le même objet (usage, décision unilatérale de l'employeur, note d'information, accord et avenant) et notamment l'article 40 de l'accord qualité de vie au travail du 1^{er} avril 2019, l'article 15 de l'accord Prisme du 2 octobre 2018 ainsi que son avenant n°1 du 23 avril 2019, l'article 23.2 de l'accord contrat social du 31 mars 2017, l'article 6.2 de de l'accord Groupe en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 avril 2019 et l'article 7.3 de l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap du 14 mai 2018.

Dans ces conditions, les avenants individuels aux contrats de travail signés dans le cadre des dispositions précitées prennent fin à la date d'application du présent accord.

TITRE 2 : Cadre du télétravail et principes généraux

Le télétravail désigne, au sens de l'article L.1222-9 du Code du travail, toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les



orano

locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les parties réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail.

Le Groupe confirme sa volonté de maintenir le lien entre l'entreprise et les salariés au plus près des activités et entend valoriser le collectif de travail, l'esprit d'équipe et respecter le bon usage des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Article 2.1 : Principe de double volontariat, de confiance mutuelle et de performance

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues au Titre 6 du présent accord, le télétravail ne peut être mis en œuvre qu'à la condition d'un double volontariat : demande du salarié et accord du manager. Ce dernier ne peut donc pas imposer le télétravail au salarié.

Le développement du télétravail s'entend dans le cadre d'une responsabilisation accrue des équipes, où une relation de confiance mutuelle entre managers et salariés doit permettre la mise en œuvre de modalités concertées et flexibles d'organisation, permettant de maintenir, voire développer la performance du collectif de travail.

Article 2.2 Socle de jours de télétravail et présence minimum

Un nombre de jours de télétravail est ouvert au salarié sous réserve des critères d'éligibilité définis à l'article 2.3.

Le présent accord fixe ce nombre de jours à 45 jours par an pour un salarié présent toute l'année.

Ces jours sont utilisables du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre ni être épargnés.

Le salarié pourra bénéficier pleinement de son compteur tout en respectant une présence de 3 jours minimum sur site par semaine. Les missions et les formations sont considérées comme des jours de présence si elles sont effectuées par journée entière.

En cas d'ouverture à éligibilité en cours d'année, le nombre de jours de télétravail est calculé au prorata restant de l'année.

En cas de suspension de contrat au cours de la période d'une durée minimum d'un mois complet, le nombre de jours est proratisé à hauteur de 1/12^e par mois complet de suspension.

Article 2.3 : Conditions d'éligibilité

Article 2.3.1 : Conditions d'éligibilité du poste

Les parties conviennent que le télétravail est par principe ouvert à tous les postes sauf pour les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison de la nature des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié avec ses parties prenantes.

Pour des raisons de sécurité, il est rappelé que le traitement de documents classifiés Confidentiel Défense ou Secret Défense ne peut être effectué en télétravail.



orano

Article 2.3.2 : Conditions d'éligibilité du salarié

Les dispositions du présent accord relatives au télétravail s'appliquent à l'ensemble des salariés du groupe Orano tel que défini au Titre 1 du présent accord et ayant leur lieu de travail en France, quelle que soit leur catégorie professionnelle et qui répondent aux critères cumulatifs suivants :

- être volontaire ;
- disposer d'un contrat de travail en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 6 mois
- avoir validé sa période d'essai.

Les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) et les stagiaires ne sont, en principe, pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

Toutefois, de manière exceptionnelle, le manager pourra autoriser l'accès au télétravail dans la limite d'un jour par semaine.

Le manager est un acteur essentiel de la mise en œuvre du télétravail et doit, dans ce sens, être partie prenante de la réussite de ce type d'organisation de travail.

Le salarié se doit d'être opérationnel en situation de télétravail notamment par :

- sa capacité à travailler de façon régulière à distance ;
- sa maîtrise des outils informatiques ;
- son autonomie et sa capacité d'organisation.

L'objectivité de ces critères doit pouvoir trouver sa source notamment dans les appréciations portées par le manager lors des entretiens annuels du salarié ou de points réguliers.

Article 2.4 Cas spécifiques de recours au télétravail

Article 2.4.1 Salariés en situation de handicap

Le télétravail est accessible aux personnes en situation de handicap.

Conscientes de la contrainte physique que peut représenter le trajet domicile / lieu de travail, notamment dans les transports en commun de certains bassins d'emploi au sein desquels le Groupe est implanté, les parties conviennent de majorer le nombre de jours de télétravail prévu au présent accord ou aux éventuels accords locaux de 8 jours supplémentaires par an pour les salariés en situation de handicap.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général (hors condition de période d'essai) et après avis du médecin du travail.

Article 2.4.2 Salariées en situation de grossesse

Les salariées en situation de grossesse bénéficient de l'accès au télétravail dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 2.2 et 2.3.

A partir du moment où l'employeur est informé de la situation de grossesse, les jours de télétravail pris ne sont pas déduits en totalité du socle de jours prévu à l'article 2.2. Les jours de télétravail sont déduits seulement à compter du 2^e jour de télétravail par semaine.



orano

Exemple : 1 jour de télétravail sera déduit du socle pour 2 jours de télétravail effectués dans la semaine.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général (hors condition de période d'essai) ainsi qu'après avis du médecin du travail.

Article 2.4.3 Salariés en télétravail sur prescription médicale

Dans l'hypothèse où un salarié ferait l'objet de mesures de télétravail sur prescription du médecin du travail, l'organisation de ce télétravail devra se faire suivant les indications du médecin du travail en concertation avec le salarié, le manager, le RRH et le médecin du travail. Il sera fait application des conditions d'indemnisation du présent accord.

Article 2.4.4 Salariés proches aidants

Le télétravail est accessible aux salariés proches aidants.

Conscientes des contraintes particulières des salariés proches aidants et afin de contribuer à la bonne articulation entre leur vie professionnelle et personnelle, les parties conviennent de majorer le nombre de jours de télétravail prévu au présent accord ou aux éventuels accords locaux de 8 jours supplémentaires par an pour les salariés proches aidants.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général (hors condition de période d'essai).

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit accompagner une personne qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, qui doit être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple (mariage, PACS, concubinage)
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Cette mesure est accessible sous réserve de présenter les mêmes justificatifs que ceux exigés pour bénéficier du congé proche aidant prévu par la loi et peut se cumuler avec ledit congé.

TITRE 3 : Modalités et conditions d'exercice

Article 3.1 Formalisation des demandes et des validations

Le choix du salarié de bénéficier du télétravail ne nécessite pas la conclusion d'un avenant à son contrat de travail.



orano

Les conditions d'exercice du télétravail sont réputées acceptées par le salarié dès lors que celui-ci saisit sa demande.

La demande de jour de télétravail est effectuée par le salarié auprès de son responsable hiérarchique via la procédure définie localement à cet effet (SIRH, demande écrite, ...).

Pour des raisons d'organisation du travail, les jours de télétravail doivent être posés en respectant un délai de prévenance défini localement. A défaut de disposition locale, la demande devra être formulée en respectant un délai de prévenance minimal de 3 jours ouvrés avant la date souhaitée.

Chaque jour de télétravail saisi doit être préalablement accepté par le manager pour être effectué par le salarié.

Article 3.2 Modalités d'organisation de l'activité en télétravail

Article 3.2.1. Organisation de l'activité en télétravail et maintien du lien avec l'entreprise

L'activité du salarié en télétravail doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Dans le cadre d'un travail collectif et participatif, le responsable hiérarchique a en charge d'organiser avec son équipe les bonnes pratiques de vie d'équipe. L'objectif est notamment de définir les rituels managériaux, les modalités de communication et de collaboration dans le cadre de ce nouveau mode de travail plus étendu.

Le télétravail ne devra pas être un frein à la bonne collaboration au sein de l'équipe et au bon fonctionnement du collectif de travail.

L'entretien annuel avec le salarié, portera notamment sur les conditions d'activité du salarié, sa charge de travail, la bonne réalisation des missions et son droit à la déconnexion.

Article 3.2.2. Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions, accords collectifs et règles d'horaires et de durée du travail applicables au niveau de l'entreprise et / ou de l'établissement d'appartenance.

Il est reconnu aux salariés en télétravail, comme à tous les salariés, un droit à la déconnexion dans les conditions définies à l'accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail afin de contribuer à la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés

L'employeur s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au salarié en télétravail de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos entre deux périodes de travail.

Pour les salariés soumis à l'horaire collectif de travail :

- Le temps de travail réalisé devra être celui de l'horaire théorique.
- Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'horaire habituel et la durée de travail effective réalisée lorsque l'activité est exercée au sein même de l'établissement.
- Exceptionnellement et exclusivement sur demande du manager, des heures au-delà de l'horaire théorique pourront être réalisées et seront prises en compte pour le calcul du temps de travail.



orano

- Par ailleurs, les journées de télétravail n'ont pas d'incidence sur les forfaits heures supplémentaires.

Afin de garantir le principe du respect de la vie privée, le manager, en concertation avec le salarié en télétravail, fixe les plages horaires durant lesquelles il pourra le contacter :

- Pour les salariés soumis à l'horaire collectif, sans pouvoir excéder leur horaire habituel de travail dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.
- Pour les salariés au forfait jours, la plage de joignabilité est définie en cohérence avec les dispositions de l'article 22 de l'accord contrat social du 31 mars 2017 et en tout état de cause doit permettre au salarié de bénéficier de son repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3.2.3 : Condition d'opérationnalité pour l'accès au télétravail

Le télétravail est une occasion de développer la performance individuelle et doit, en tout état de cause, permettre au salarié de rester opérationnel sur son poste.

La performance est évaluée notamment dans le cadre de l'entretien annuel en prenant en compte l'activité en télétravail.

Si le salarié n'est pas opérationnel en télétravail, le bénéfice télétravail pourra être suspendu par le manager après entretien avec le salarié pour motiver sa décision et lui formaliser par écrit. Des plans d'actions (formations notamment) devront être mis en œuvre pour remettre en place les conditions de réussite du télétravail. La fonction RH pourra intervenir afin d'accompagner la mise en œuvre de ces plans d'actions.

Cette suspension de l'accès au télétravail sera réévaluée dès lors que le plan d'action sera réalisé.

Article 3.2.4 : Lieu d'exécution du télétravail

Par principe, le télétravail est exécuté au domicile du salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du salarié en télétravail.

Le télétravail pourra s'exercer dans d'autres lieux que le domicile sous réserve que cette indication ait été mentionnée au moment de la saisie de la demande.

En tout état de cause, il est demandé au salarié de disposer d'un environnement de travail propice à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

Le salarié qui sollicite le télétravail atteste sur l'honneur auprès de son responsable hiérarchique que son lieu de télétravail :

- dispose d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail;
- est doté d'un système électrique qui lui permet d'exercer son activité professionnelle dans les conditions de sécurité ;
- a été déclaré auprès de sa Compagnie d'assurance pour le télétravail.



orano

Le salarié doit tenir à disposition du service RH une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle partiellement depuis son domicile.

Afin de juger du caractère adapté de son poste de travail, le salarié se voit fournir un guide. Il peut également, s'il le souhaite bénéficier des conseils des membres du CSE ou/et du référents sécurité du travail, qui ont la possibilité, avec l'accord du salarié, de faire une visite du poste de travail au domicile du salarié, avec une attention particulière pour les salariés en situation de handicap.

Article 3.2.5 : Equipement de travail et frais pris en charge

Article 3.2.5.1 Equipement de travail

L'équipement fourni au salarié répond aux standards, en vigueur, définis par l'employeur pour un salarié équipé d'un ordinateur portable.

Selon les besoins, un clavier et une souris supplémentaires seront mis à disposition du salarié.

Par exception aux Règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano, le salarié pourra connecter l'ordinateur portable à un écran personnel dans le but d'améliorer le confort de son poste de travail.

Sous réserve de validation du manager, en fonction des besoins du poste, un second écran et un casque micro pourront être fournis au salarié.

Le matériel fourni ainsi au salarié en télétravail reste l'entière propriété d'Orano.

Le salarié en télétravail prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délai son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Conformément aux règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano annexées aux règlements intérieurs des différents établissements, il est interdit d'utiliser ou d'installer des matériels, logiciels ou outils informatiques non fournis et/ou autorisés par les services informatiques du Groupe.

Pour faciliter l'accès au télétravail, le médecin du travail et l'ergonome peuvent apporter leurs conseils et leurs préconisations en particulier sur le matériel professionnel requis pour les salariés en situation de handicap.

Article 3.2.5.2 : Frais pris en charge

Orano indemniser les frais engagés notamment liés à l'abonnement internet et à la restauration sous la forme d'une indemnité forfaitaire mensuelle.

Cette indemnité, d'un montant de 10 euros/mois, est versée pour tout télétravail d'au moins 4 jours par mois saisis au préalable dans l'outil prévu à cet effet (SIRH, demande écrite, ...).

Cette indemnité sera portée à 20 euros/mois pour tout télétravail d'au moins 8 jours par mois.



orano

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

Dans la mesure où aucun frais n'est engagé par le salarié en télétravail pour se rendre sur son lieu de travail ou pour se restaurer à l'extérieur de son domicile, les éventuels indemnités kilométriques, tickets restaurants, paniers repas ne sont pas versés par l'entreprise les jours de télétravail.

TITRE 4 : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement

Article 4.1 : Egalité de traitement

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits collectifs et individuels que les autres salariés de l'entreprise en situation comparable, notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'entretiens professionnels et de politique d'évaluation. Ainsi, le salarié en télétravail doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats.

Article 4.2 : Santé et sécurité

Le salarié est informé des règles de santé et de sécurité applicables qu'il est tenu de respecter, notamment s'agissant du travail sur écran. A cet effet, le guide du télétravail comprendra des préconisations sur l'ergonomie au poste de travail.

De plus, le médecin du travail est informé de l'identité des salariés bénéficiant du dispositif de télétravail. Il fera part au manager, dans le respect de ses règles déontologiques, de toute situation individuelle qui lui semblerait rendre le télétravail inadapté.

Par ailleurs, en cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié doit en informer la Direction des Ressources Humaines, dans le délai applicable aux salariés présents dans l'entreprise, prévu par le règlement intérieur de l'entité d'appartenance.

A toute fin utile, il est rappelé qu'en application des dispositions légales, la présomption d'accident du travail s'applique dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle.

Les DUER prendront en compte les risques éventuels associés à l'activité en télétravail.

Article 4.3 : Protection des données, confidentialité

Bien que travaillant à distance, le salarié demeure soumis au respect des standards d'utilisation du matériel informatique fixés par Orano dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise (règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano).

Il doit également préserver la confidentialité des données dont il dispose dans le cadre de son activité, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter son obligation de discrétion ou de confidentialité.



orano

TITRE 5 : Formation et accompagnement du changement

La réussite de la mise en place du télétravail est basée sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et son manager.

Le développement du télétravail peut modifier et faire évoluer de manière importante les modes de collaboration et d'interaction au sein de la communauté de travail.

Afin d'accompagner les collaborateurs et les managers dans cette transformation ambitieuse de l'organisation du travail, Orano met en œuvre un programme d'accompagnement du changement :

- **Formation des managers :**
 - o Il sera mis en œuvre un programme de formation aux méthodes de management à distance prenant en compte notamment l'animation d'équipe, le développement d'autonomie et de la responsabilisation des salariés

- **Formation des salariés en télétravail :**
 - o Il sera proposé des formations aux salariés ayant opté pour le télétravail afin de les accompagner dans la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail.

Pour faciliter cette transformation des modes de collaboration, un guide du télétravail sera mis à disposition des salariés et des managers. Il rappellera les bonnes pratiques en télétravail ainsi que les règles élémentaires à respecter, les gestes réflexes à connaître en matière de sécurité et les recommandations en matière d'ergonomie.

Un REX (retour d'expérience), au niveau du groupe, sera organisé avec les organisations syndicales signataires du présent accord au 4^{ème} trimestre de l'année 2021 sur la première année de mise en œuvre de ces nouvelles modalités de télétravail dans le groupe. Ce REX servira à partager les bonnes pratiques, identifier les éventuelles difficultés, partager les données quantitatives relatives au télétravail, au besoin en s'appuyant sur de nouvelles études réalisées auprès des salariés

Ce REX sera présenté dans les instances locales et pourra, en fonction de la volonté des parties, servir à faire évoluer le présent accord par voie d'avenant.

TITRE 6 : Situations exceptionnelles collectives

En dehors du dispositif de télétravail tel que précité, le télétravail peut également être mis en œuvre afin de pouvoir répondre à des situations inhabituelles et imprévues, internes ou externes à Orano, ou à des situations d'urgence (intempéries, événements sanitaires, difficultés de transport, épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, ...).

Dans ce cas, il constitue un aménagement collectif du travail garantissant la protection des salariés et/ou la continuité de l'activité.

Cette mesure dérogatoire ne peut être mise en place que si un événement le justifie et sera strictement limitée dans le temps en fonction de l'événement en cause. A l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.



orano

Cette mesure est mise en œuvre par la Direction en lien avec le CSE conformément aux dispositions légales et en informant les salariés concernés. Les modalités de mise en œuvre seront le cas échéant précisées par la Direction après avoir échangé avec les représentants du personnel si les circonstances le permettent

Ces modalités prévoient l'articulation avec le dispositif général de télétravail.

TITRE 7 : Dispositions finales

Article 7.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet au 1^{er} janvier 2021.

Article 7.2 : 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 représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Article 7.3 – Clause de suivi

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 7.4 : Révision / Dénonciation

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

Il peut également être dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 7.5 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

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.



orano

Enfin, 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 Chatillon, le 09 novembre 2020 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

Hélène DERRIEN en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du groupe Orano

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Groupe :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX

- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY

- FO représentée par Cédric NOYER

- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI



orano

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

PEJ

CC

JPB



orano

LABORATOIRE D'ACTIVITE (LEA)	D'ETALONS	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
Orano NPS		1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX	602 039 299
TRIHOM		ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE	378 649 040
Orano KSE		10 RUE GEORGE EASTMAN 71100 CHALON SUR SAONE	385 382 536
Orano COTUMER		SIEGE 1 - LA HOUE 57150 CREUTZWALD	450 838 974
Orano STII		10-14 RUE DE LA GARE 76250 DEVILLE LES ROUEN	700 500 598

PEJ

LC

JPB



orano

Annexe 2 : Calendrier de négociations locales

Des négociations locales sont ouvertes à toutes les sociétés du groupe qui le souhaitent en déclinaison du présent accord à compter de sa signature.

Les entreprises suivantes ouvriront ces négociations au plus tard le 23 novembre 2020 :

- Orano DS
- Orano Projets
- Orano Mining (Bessines)
Orano NPS

Un accord Groupe sera négocié selon le même calendrier au périmètre suivant :

- Salariés Orano Cycle (devenant au 1^{er} janvier 2021 Orano CE, Orano R et Orano DEM) dont le lieu de travail effectif est le site de Châtillon,
- Salariés des sociétés Orano, Orano Support,
- Salariés de l'établissement Siège de la société Orano Mining.

En raison du projet d'évolution juridique d'Orano Cycle prévue au 1^{er} janvier 2021, les entreprises issues du projet PEARL ouvriront des négociations au plus tard au 1^{er} semestre 2021.