



**Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte
des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano**

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Vincent FRUGIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales ;

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 | Eric LEMETAIS |
| - 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.

SOMMAIRE

Préambule	5
TITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES	7
Article 1 : Périmètre d'application de l'accord	7
Article 2 : Négociation obligatoire	7
TITRE 2 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : UNE DEMARCHE PARTAGEE ET PLURIDISCIPLINAIRE	8
CHAPITRE 1 : POUR UN PARTAGE DES DEFINITIONS ET DES ENJEUX DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	8
Article 3 : La Prévention des Risques Psychosociaux	8
Article 4 : La prévention du stress	8
Article 5 : La qualité de vie au travail	8
Article 6 : Le bien-être au travail	9
CHAPITRE 2 : L'IMPLICATION DES DIFFERENTS ACTEURS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	9
Article 7 : La Direction Générale et les Directions locales	9
Article 8 : Le management	9
Article 9 : Le/la salarié(e)	10
Article 10 : Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité et de soutien social	10
Article 10.1 : Le médecin du travail	11
Article 10.2 : L'infirmier(e) de santé au travail	11
Article 10.3 : L'assistant(e) social(e)	11
Article 10.4 : Le(a) consultant(e) écoutant(e)	11
Article 10.5 : Le préventeur	11
Article 10.6 : L'ergonome	12
Article 11 : La fonction Ressources Humaines	12
Article 12 : Les représentants du personnel	12
CHAPITRE 3 : LA PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A TOUT NIVEAU DU GROUPE	13
Article 13 : L'appropriation de la démarche	13
Article 14 : La communication sur la qualité de vie au travail	13
Article 14.1 : Des communications, informations, formations et outils Groupe	13
Article 14.2 : Une communication et une promotion des dispositions de l'accord en local	14
Article 15 : Un plan d'action établi au niveau de l'établissement	14
TITRE 3 : LES PRINCIPALES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	15
CHAPITRE 4 : L'ORGANISATION DANS LE TRAVAIL	15
Article 16 : Le contenu et le sens du travail	15
Article 17 : L'autonomie et la participation aux décisions	16
Article 18 : L'adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition	16
CHAPITRE 5 : LES RELATIONS DE TRAVAIL	17
Article 19 : Le collectif de travail	17
Article 20 : L'écoute et le respect	18
Article 21 : Le droit à l'expression directe et collective des salariés	18
Article 22 : L'accompagnement des salariés en difficulté : le dispositif d'alerte éthique	19
CHAPITRE 6 : L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE TRAVAIL ADAPTE	20
CHAPITRE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE	20
Article 23 : La politique de prévention des risques professionnels et les principaux risques	22
Article 23.1 : L'évaluation des risques professionnels	22
Article 23.2 : La prévention des risques professionnels	24

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

<i>Article 23.3 : La prévention des risques lors d'intervention d'une entreprise extérieure</i>	31
<i>Article 23.4 : La prévention des risques psychosociaux</i>	33
<i>Article 24 : La prévention de la pénibilité</i>	38
<i>Article 24.1 : L'adaptation et l'aménagement des postes de travail</i>	39
<i>Article 24.2 : La réduction de l'exposition aux 10 facteurs de risque professionnel</i>	40
<i>Article 24.3 : Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation</i>	40
<i>Article 24.4 : Le maintien dans l'emploi des salariés exposés aux facteurs de risques</i>	40
<i>Article 24.5 La mise en place de dispositifs d'aménagement de fin de carrière</i>	41
CHAPITRE 8 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE	42
<i>Article 25 : Information retraite</i>	42
<i>Article 26 : Principes communs aux dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagement de fin de carrière</i>	42
<i>Article 27.1 : Temps partiel ou forfait jours réduit avant retraite</i>	43
<i>Article 27.2 : Réduction d'horaire dans les 3 derniers mois de l'activité professionnelle (¾ temps avant retraite)</i>	44
<i>Article 27.3 : Retraite progressive</i>	44
<i>Article 28 : Les dispositifs de cessation anticipée d'activité</i>	45
<i>Article 28.1 : Congé de fin de carrière dans le cadre du CET</i>	45
<i>Article 28.2 : Conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite (IDR)</i>	46
CHAPITRE 9 : LA PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS	46
<i>Article 29 : La préparation collective des évolutions d'organisation</i>	46
<i>Article 30 : L'accompagnement individuel du changement</i>	47
CHAPITRE 10 : AMELIORER LA MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL	48
CHAPITRE 11 : LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	49
<i>Article 31 : Le temps partiel</i>	49
<i>Article 32 : Le Compte Epargne Temps (CET)</i>	50
<i>Article 33 : Favoriser l'accès au télétravail</i>	50
<i>Article 34 : Utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion</i>	51
<i>Article 35 : L'accompagnement des salariés proches aidants</i>	52
<i>Article 35.1 : Définition du proche aidant</i>	52
<i>Article 35.2 : Le congé de proche aidant</i>	53
<i>Article 35.3 : Les dispositifs complémentaires d'accompagnement du proche aidant dans le Groupe</i>	54
<i>Article 36 : Don de congés</i>	58
<i>Article 36.1 – Champ d'application</i>	58
<i>Article 36.2 – Dispositifs de don de congés mis en place au niveau du Groupe</i>	59
<i>Article 36.3 – Modalités d'attribution</i>	61
<i>Article 36.4 – Modalités de communication</i>	62
<i>Article 36.5 – Suivi du dispositif don de jours</i>	62
TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES	63
Article 37 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	63
Article 38 : Clause de rendez-vous	63
Article 39 : Commission de suivi de l'accord	63
Article 40 : Révision	64
Article 41 : Publicité et dépôt	64
Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord	66

Annexe 2 : méthode d'analyse de l'impact humain du changement en cas d'évolution d'organisation	67
Annexe 3 : Méthode d'analyse de l'impact humain en cas d'évolution d'organisation	68
Annexe 4 : Système de solidarité entre entreprises du Groupe sur le système de don de congés	72

Préambule

Dans un contexte mondial où l'accès à une énergie compétitive permettant de lutter contre le dérèglement climatique est au cœur des enjeux sociétaux et environnementaux, Orano valorise les matières nucléaires afin qu'elles contribuent au développement de la société et propose des produits, technologies et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible nucléaire. Orano contribue avec les autres acteurs de la filière nucléaire à produire une énergie bas carbone et donc à faire partie de la solution pour lutter contre le réchauffement climatique.

L'objectif du Groupe est de positionner le nucléaire comme une des réponses aux défis de la transition écologique et les priorités stratégiques du Groupe sont dorénavant élargies sur 5 segments clés : la Croissance clients, le Cash, les Compétences, la Communauté et le Climat, ces deux derniers items ayant été récemment ajoutés conformément à la volonté du Groupe d'intégrer, au cœur de sa stratégie, la démarche de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

La RSE recouvre, selon l'Union européenne, la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société. A côté de la dimension environnementale, qui est prégnante, la RSE comporte également une dimension sociale à laquelle Orano attache le même degré d'importance, considérant notamment qu'il est de sa responsabilité d'intégrer à ses processus opérationnels et à sa stratégie les enjeux et les préoccupations environnementales mais également sociales, éthiques et de droits de l'homme, en coopération étroite avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Orano souhaite par ailleurs tirer pleinement partie des dispositions de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, portant plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), qui ouvre la possibilité aux entreprises de prendre davantage en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité.

A ce titre, la direction rappelle la raison d'être d'Orano qui est de développer les savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources, aujourd'hui et demain.

Le développement des activités du Groupe, la consolidation et le renouvellement de ses marchés ne peuvent en particulier s'envisager indépendamment de la qualité de vie au Travail qui, selon l'Accord National Interprofessionnel sur la Qualité de vie au travail de juin 2013, désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien.

La démarche Qualité de Vie au Travail constitue une réelle opportunité pour développer l'épanouissement des collaborateurs tout en accompagnant la démarche de transformation de l'entreprise et sa performance.

Articulée notamment autour des relations sociales et de travail, du contenu du travail, de l'environnement physique, de l'organisation du travail, de la possibilité de réalisation et de développement personnel, de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle,

la qualité de vie au travail s'inscrit pleinement dans les valeurs communes du Groupe, en particulier :

- le respect et de développement des personnes à travers l'écoute, l'exigence, la bienveillance, le respect des différences, le développement professionnel et personnel,
- la cohésion et l'esprit d'équipe via la coopération, la transparence, la résolution de problèmes, le travail en équipe
- l'exemplarité, l'intégrité et la responsabilité de l'ensemble de la ligne managériale et, sa présence terrain, son respect du standard, sa priorité à la sécurité et à la sûreté, son respect de la légalité, de règles de l'entreprise et des droits des salariés.

Œuvrant depuis de nombreuses années dans la promotion de la démarche qualité de vie au travail le groupe Orano et les Organisations syndicales représentatives ont signé un 1^{er} accord le 31 mai 2012 portant sur le développement de la qualité de vie au travail. Un premier avenant relatif au développement du télétravail a été conclu entre les parties le 4 juillet 2013, puis un second avenant, en date du 2 avril 2015, prolonge la durée de cet accord. Les dispositions ont été reconduites pour les années 2019 et 2020 tout en tenant compte des évolutions légales et réglementaires.

De plus, conscientes de l'importance de la gestion de la fin de carrière des salariés, les parties conviennent de la nécessité de prévoir dans le présent accord des dispositifs d'accompagnement visant à faciliter la transition entre l'activité professionnelle et la retraite communs à l'ensemble des sociétés du Groupe. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif et à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano qui vise, notamment, à organiser le transfert des compétences dans le cadre du départ de ces salariés.

Les parties signataires affirment que la Qualité de Vie au Travail requiert la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs (direction, salariés, managers, représentants du personnel et Ressources Humaines et personnel de santé) et entendent, au travers de cet accord, développer des actions autour du bien-être au travail de la prévention des risques professionnels, en limitant notamment les risques psycho-sociaux, les accidents du travail et maladies professionnelles et de articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Elles rappellent également l'enjeu de la promotion de la qualité de vie au travail à tout niveau du groupe, notamment, par la mise en place de plans d'actions locaux.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-1, L.2232-33 du Code du Travail.

TITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 1 : Périmètre d'application de l'accord

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 constitue pour l'ensemble des salariés du Groupe un socle commun. Il ne se substitue pas aux accords d'entreprise et d'établissement en vigueur ou à venir, les sociétés et établissements du Groupe conservant la possibilité de négocier des mesures complémentaires ayant le même objet.

Article 2 : Négociation obligatoire

En vertu de l'article L.2242-1 du Code du Travail, les entreprises sont tenues à engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intégrant la thématique de la qualité de vie au travail.

Dans le cadre de l'article L.2232-33 du Code du Travail, les parties conviennent d'organiser cette négociation au niveau du Groupe de la manière suivante :

- Le présent accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail traite notamment :
 - De la prévention des risques professionnels, notamment risques psychosociaux, situations de harcèlement de toute nature et de toute forme de discrimination et des situations de pénibilité ;
 - De l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
 - De l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
 - De l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
 - Du principe et des modalités de concertation sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 ;
 - Des aménagements de fin de carrière.
- Un accord Groupe distinct, signé le 18 avril 2019, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traite quant à lui des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail dans ses dimensions de :
 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de promotion ;
 - prévention et lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles ;
 - facilitation de la bonne conciliation entre activité professionnelle, vie personnelle et parentalité.

TITRE 2 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : UNE DEMARCHE PARTAGEE ET PLURIDISCIPLINAIRE

CHAPITRE 1 : POUR UN PARTAGE DES DEFINITIONS ET DES ENJEUX DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 3 : La Prévention des Risques Psychosociaux

Les parties conviennent que le groupe Orano a construit et développé une démarche globale de prévention des risques psychosociaux (RPS). En effet, elles considèrent que le développement de la qualité de vie au travail implique une prise en compte de la possibilité que surviennent des risques psychosociaux définis comme l'ensemble des risques découlant de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et psychologique des salariés.

Cette démarche intègre les volets primaire¹, secondaire² et tertiaire³ de la prévention.

Article 4 : La prévention du stress

Bien que les risques psychosociaux ne se limitent pas à la question du stress au travail, il convient de définir cette dernière notion, considérée comme la principale manifestation des risques psychosociaux dans l'entreprise.

A ce titre, les parties retiennent comme définition celle de l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, conclu à l'unanimité par les partenaires sociaux, à savoir qu'un « *état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ».

L'Accord National Interprofessionnel insiste sur le fait que le stress peut également trouver ses origines à l'extérieur du cercle professionnel. Dans tous les cas, les répercussions d'une « *exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé* ».

Article 5 : La qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail peut se définir comme « *l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur*

¹ Actions d'identification en amont et d'évaluation des facteurs de risque, visant à les éliminer ou à les réduire par la mise en œuvre de plans d'actions ad hoc.

² Actions de formation, de sensibilisation et d'information visant à mieux anticiper et limiter les conséquences potentielles du risque.

³ Actions de suivi et d'accompagnement, individuel ou collectif, visant à corriger les situations dégradées.

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition, mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail. » (ANACT) ⁴

C'est dans ce cadre de référence que les parties signataires s'accordent sur la nécessaire implication de différents acteurs dans une logique pluridisciplinaire.

Article 6 : Le bien-être au travail

« Le bien-être au Travail réunit l'ensemble des conditions de vie au travail, de la qualité et la sécurité de l'environnement physique en passant par la façon dont les travailleurs perçoivent leur activité, leur environnement de travail, l'ambiance au travail et l'organisation du travail. » (Source Bureau International du Travail).

CHAPITRE 2 : L'IMPLICATION DES DIFFERENTS ACTEURS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le développement de la qualité de vie au travail repose sur la mobilisation et l'action conjuguée de l'ensemble des parties prenantes, dans le respect des règles en vigueur, des rôles et des prérogatives de chacun. Source d'enrichissement mutuel, l'action coordonnée des différents acteurs permet d'appuyer la démarche sur des compétences complémentaires.

Les parties signataires considèrent que les six acteurs suivants doivent être intégrés dans cette démarche structurante.

Article 7 : La Direction Générale et les Directions locales

Les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de l'entreprise. La qualité de vie et la santé au travail sont une préoccupation constante de la Direction du Groupe.

La Direction Générale et les Directions locales impulsent cette dynamique à l'ensemble des niveaux hiérarchiques et recherchent en permanence l'équilibre entre la performance économique et industrielle et le développement du bien être tant individuel que collectif des salariés. C'est dans cet esprit qu'elles définissent leurs politiques.

Pour cela, elles veilleront, par une communication interne adaptée, à donner du sens à l'action et à leurs décisions afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation. Elles s'assurent de la mise en place d'outils, de procédés et de pratiques (notamment par des parcours de formation dispensés par le biais de l'Ecole du Management), en adéquation avec cet objectif et évaluent leurs résultats.

Article 8 : Le management

Porteur des politiques du Groupe et doté d'un pouvoir décisionnel, le manager veille à développer de bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques, entre collègues, avec les clients tant internes qu'externes, ainsi qu'avec les salariés des entreprises extérieures présents sur les sites du Groupe. Il doit être dans l'écoute et le dialogue avec son équipe tout en étant attentif à l'organisation, aux conditions et au contenu du travail des membres de son équipe. Ces différents points sont abordés notamment lors de l'entretien annuel.

⁴ Revue éditée par l'ANACT "Travail & Changement" Mai-Juin 2007 n° spécial Qualité de Vie au Travail.

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

Le manager veille à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des membres de son équipe. Il leur donne la possibilité d'échanger à propos de leur travail et des conditions de sa réalisation. La communication sous toutes ses formes au sein de l'équipe reste primordiale.

Le management doit pouvoir notamment refuser d'agir si des décisions mettent en cause la dignité, la santé des salariés ou même l'avenir de l'entreprise, conformément au Code Ethique d'Orano.

Le management est un acteur essentiel du déploiement des actions et des bonnes pratiques définies par le présent accord. Dans cette perspective, les parties soulignent l'importance du rôle du manager de proximité. Le manager de proximité est le pilote et le garant de bonnes relations humaines dans son équipe. L'action de ce dernier doit permettre de garantir une bonne articulation des projets collectifs et des projets individuels, de donner du sens au travail, de clarifier les rôles de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés.

Le manager de proximité est aussi au premier plan pour détecter les éventuels « signaux faibles » c'est-à-dire les premiers signaux de mal-être.

A ce titre, il est convenu d'inclure dans l'offre de formation managériale actuellement disponible, au sein de l'Ecole du Management des actions de formation en faveur du développement de la qualité de vie au travail incluant notamment la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux.

Article 9 : Le/la salarié(e)

Chaque salarié(e), quel que soit son positionnement, contribue à la qualité de vie au travail au quotidien tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

Il/elle signale aux acteurs de son choix les situations individuelles ou collectives à risque dont il/elle a connaissance et il ne pourra lui être reproché une telle initiative, sauf en cas d'abus.

Ces acteurs peuvent être le management, la fonction Ressources Humaines, les représentants du personnel, les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (représentant CSE ou employeur), les acteurs de prévention que sont les services médicaux, services sociaux et les services de -sécurité, le référent conformité au sein des différentes BU notamment.

Il peut aussi interpeler la Direction de la Conformité d'Orano par le biais de la plateforme Ethique (cf. article 22)

Il est rappelé qu'il ne peut aucunement être reproché à un salarié de s'être adressé directement à des autorités publiques extérieures au Groupe (Défenseur des Droits, Conseil de Prud'hommes...), sans avoir préalablement activé les dispositifs internes.

Article 10 : Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité et de soutien social

Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail sont des acteurs-clés de la démarche de prévention des RPS et de développement de la qualité de vie au travail.

Article 10.1 : Le médecin du travail

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel. Le médecin du travail doit relayer auprès de la direction et, dans le strict respect du secret médical, les problèmes relevant d'une dégradation des conditions de vie au travail qu'il aura détectés.

Il est associé à l'ensemble des démarches collectives visant la prévention des risques de toute nature pour la santé des salariés ; il est notamment associé aux études de poste. Il est également force de propositions auprès de l'employeur et assure la coordination technique des équipes d'écoute et d'accompagnement et des équipes médico-sociales.

Article 10.2 : L'infirmier(e) de santé au travail

L'infirmier(e) de santé au travail dans les établissements où il(elle) est présent(e), a un rôle de soignant(e), d'accueil et d'écoute. Il (elle) est souvent le(a) premier(e) à accueillir les salariés au sein d'un service de santé. Il (elle) a un rôle d'alerte et d'orientation auprès des autres acteurs, notamment dans le cadre des entretiens infirmiers. Il/elle est notamment associé(e) aux études de poste.

Article 10.3 : L'assistant(e) social(e)

L'assistant(e) social, dans les établissements où il (elle) est présent(e), est à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés dans leur vie, pour les écouter, les conseiller et les orienter, en cas de besoins, vers les acteurs compétents.

Article 10.4 : Le(a) consultant(e) écoutant(e)

Dans le cadre du dispositif d'écoute et d'accompagnement, le(a) consultant(e) écoutant(e), en sa qualité de psychologue, est associé(e) à l'ensemble des démarches ayant trait à la santé psychologique des salariés.

Il (elle) assure un rôle de conseil et peut préconiser et/ou animer des ateliers thématiques avec des populations spécifiques sur son lieu d'intervention (groupe de parole notamment).

Article 10.5 : Le préventeur

Le /la salarié(e) compétent(e) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels (préventeur) est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité. Il assure sa réactualisation autant que de besoin en s'inscrivant systématiquement dans une démarche préventive.

Il/elle est associé(e) à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Il/elle est garant de la politique de prévention des risques dans le cadre de son périmètre de responsabilité.

Article 10.6 : L'ergonome

L'ergonome, dans les établissements où il est présent, contribue à l'amélioration des conditions de travail par une démarche d'analyse de l'activité réelle de travail, garante du principe d'adaptation du travail à l'individu, dans ce sens, il/elle effectue les études de poste.

Il/elle est associé(e), le plus en amont possible, à l'ensemble des réflexions et démarches ayant trait aux modifications des conditions de travail des salariés, tant individuelles que collectives.

Article 11 : La fonction Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines pilote la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de chacune des entités du Groupe. Dans ce cadre, elle porte une attention particulière à la qualité des conditions de travail et s'assure du respect du rôle de chaque acteur.

Elle recense les situations à risques, notamment celles identifiées et remontées par le management, les professionnels de la santé au travail, les représentants du personnel et les salariés. Chaque membre de la fonction porte une attention constante à l'écoute des salariés et doit être d'un accès le plus libre possible.

Elle définit, met en œuvre les politiques sociales et évalue leurs résultats. Elle informe la Direction des problèmes détectés dans la mise en œuvre de ces politiques et procède aux éventuels ajustements.

En outre, elle prend les mesures de protection adaptées en fonction des situations identifiées avec les acteurs concernés.

Article 12 : Les représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel participent activement à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et la sensibilisation des salariés.

Les instances représentatives du personnel et les Organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte.

Le CSE a pour mission de contribuer à assurer la sécurité et protéger la santé tant physique que mentale, des salariés. Il contribue également à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales et réglementaires en ces matières.

Le CSE, en s'appuyant sur sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) le cas échéant, procède notamment à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Il suscite des initiatives afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Il peut être saisi de toute question relevant de sa compétence.

Les représentants du personnel portent à la connaissance du management, des membres de la fonction Ressources Humaines ou des professionnels de la santé les situations de salariés en difficulté dont ils ont connaissance. Ils peuvent aussi exercer leur droit d'alerte en application des dispositions légales.

Les Organisations syndicales sont forces de propositions. Elles participent à la négociation, au suivi et à l'application des accords collectifs. Le dialogue social est un facteur majeur du développement de la qualité de vie au travail. Il contribue notamment à la qualité des relations sociales et de travail. La volonté de concertation sociale, qui favorise le principe de négociation sur de nombreuses thématiques, place les Organisations syndicales au cœur de la construction de la qualité de vie au travail.

CHAPITRE 3 : LA PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A TOUT NIVEAU DU GROUPE

Article 13 : L'appropriation de la démarche

L'efficacité de la démarche de développement de la qualité de vie au travail repose sur l'appropriation de concepts et d'un langage commun ainsi que sur la professionnalisation, par l'acquisition de nouvelles compétences, de l'ensemble des acteurs concernés précités. Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de formation et de sensibilisation.

Cette appropriation passe notamment par :

- Des actions de formation et de sensibilisation (le développement managérial, la conduite d'entretiens, l'accompagnement des salariés en situation difficile et la détection des « signaux faibles », la gestion et l'accompagnement du changement, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, le maintien dans l'emploi et la prévention des discriminations etc.) ;
- Des actions de communication ;
- Des espaces de dialogue et d'échange ;
- La mise à disposition de soutien psychologique, en fonction des situations ou des dossiers à traiter.

Article 14 : La communication sur la qualité de vie au travail

Parce que la qualité de vie au travail est un sujet vivant et qui doit être porté à tout niveau, les parties ont convenu de déployer des modalités de communication adaptées.

Article 14.1 : Des communications, informations, formations et outils Groupe

Une rubrique dédiée à la qualité de vie au travail dans le groupe Orano est mis à disposition des salariés sur l'Intranet. Cette rubrique est régulièrement mise à jour afin d'éclairer les salariés sur les mesures du présent accord.

Par ailleurs, à l'occasion de la semaine de la Qualité de vie au travail qui se déroule en juin de chaque année, le groupe donnera les orientations des actions qui seront déployées au niveau local.

De plus, parce que la qualité de vie au travail est un sujet vivant et qui doit être largement partagé par des actions de communication, des communications régulières seront réalisées tout au long de l'année et en tout état de cause à raison de deux fois par an minimum

Article 14.2 : Une communication et une promotion des dispositions de l'accord en local

Les modalités de communication doivent s'adapter au mieux à l'activité et aux contraintes de chacune des entités pour être pertinentes. A cet effet, chaque établissement / entreprise définira dans son plan d'action local les modalités de communication, de sensibilisation et les événements mis en œuvre au titre de la promotion de la qualité de vie au travail.

Les parties encouragent les initiatives locales qui permettent de développer la Qualité de vie au travail des salariés. A cet effet, elles affirment que les sociétés et établissements du Groupe peuvent négocier des mesures en ce sens.

A l'occasion de la semaine de la Qualité de vie au travail, dans le cadre des orientations du groupe, des actions seront organisées afin d'assurer la promotion des dispositions du présent accord par la présentation de certains dispositifs par exemple. Les représentants salariés pourront être associés à l'organisation de cet événement.

Article 15 : Un plan d'action établi au niveau de l'établissement

Chaque établissement, au regard de son organisation, des spécificités liées à ses activités et ses métiers, de ses effectifs et de ses perspectives d'emploi, détermine les moyens concrets pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Pour garantir le déploiement effectif et la bonne mise en œuvre du présent accord au niveau de l'établissement, il est convenu de définir un plan d'action avec les instances représentatives compétentes dans le cadre de réunions spécifiques distinctes des réunions ordinaires et au plus tard le 30 novembre 2021.

Une première réunion sera consacrée notamment à une présentation détaillée du présent accord, au plus tard fin juillet 2021.

Durant ces réunions il sera notamment abordé les points suivants dans l'élaboration de ce plan d'action :

- L'appropriation du présent accord et de sa déclinaison locale par les différents acteurs que sont la direction, le management, la fonction ressources humaines, les services sociaux, les équipes santé, les représentants du personnel...
- Information et mesures locales spécifiques sur les dispositifs d'accompagnement des salariés-aidants ;
- Modalités d'association des représentants du personnel dans le cadre de l'élaboration des grilles d'impact humain du changement en amont de la présentation aux instances compétentes
- Définition de la procédure de mise en œuvre de don de jours de repos et les modalités de suivi des dons/attribution de jours
- Communication sur la prévention de la pénibilité et définition des objectifs et indicateurs de suivi tels que prévus à l'article 15 du présent accord,

- Les modalités de communication sur le contact DEA ;
- Définition du plan de mobilité local (entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail)
- Les moyens de communication adaptés à chaque établissement pour la promotion de la qualité de vie au travail et les événements mis en œuvre à ce titre

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action, il sera examiné l'opportunité de mettre en place des réunions dédiées au suivi du déploiement du plan d'action qualité de vie au travail (groupe de travail, commission...).

Cette liste n'est pas limitative et toute action de nature à accompagner le déploiement effectif du présent accord peut être intégrée.

Ce plan d'actions est élaboré pour la période du présent accord. Il est soumis pour avis au Comité Social Economique avant le 31 décembre 2021.

Il fait l'objet d'un suivi annuel de sa mise en œuvre dans le cadre des instances susmentionnées et peut être réactualisé au besoin.

Ce plan d'actions pourra être formalisé par le biais d'un accord collectif d'établissement ou d'entreprise.

TITRE 3 : LES PRINCIPALES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

CHAPITRE 4 : L'ORGANISATION DANS LE TRAVAIL

Les parties rappellent que l'entreprise place le salarié au centre de son organisation. L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel, doit favoriser la diversité des tâches des salariés et veiller à ne pas les mettre en concurrence.

Article 16 : Le contenu et le sens du travail

Chaque salarié est un acteur de la performance de l'entreprise. A ce titre, doivent être clairement identifiés sa place hiérarchique dans l'organisation ainsi que son périmètre de responsabilité. Son poste doit faire l'objet d'une description, qui figure au moins dans le support d'entretien annuel, qui est en cours d'informatisation pour l'ensemble des salariés du Groupe. Cette description est réexaminée chaque année et modifiée le cas échéant pour tenir compte d'éventuelles évolutions.

Dans ce contexte, chaque salarié doit avoir une connaissance précise et formalisée de son poste (missions, moyens et procédures internes en vigueur nécessaires). La communication doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement.

L'entretien annuel est un moment d'échanges qui permet au manager et au salarié de faire le point sur la contribution de ce dernier à la réalisation des objectifs de son unité. Il doit être un moment privilégié pour faire un point détaillé sur les missions permanentes du poste, les objectifs de l'année et la réalisation de ces derniers.

Cette évaluation ne doit pas se limiter à une simple constatation de l'atteinte ou non des résultats mais elle doit tenir compte du travail réel effectué en y intégrant les aléas subis par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis effectivement à sa disposition pour l'exécution de sa mission. C'est aussi l'occasion de vérifier l'équilibre global entre les missions permanentes du poste et les missions spécifiques. L'entretien annuel est aussi l'occasion d'évaluer les compétences du salarié et d'examiner ses souhaits d'évolution et son plan de développement individuel.

L'entretien annuel doit également permettre au manager et au salarié de s'assurer que la définition des objectifs est cohérente avec une charge de travail raisonnable permettant une bonne conciliation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

L'entretien annuel est réalisé par le manager du salarié qui pourra solliciter l'avis du responsable fonctionnel et/ou du responsable du projet, lorsqu'ils existent.

Dans le cadre d'une organisation matricielle, le manager demeure l'interlocuteur privilégié du salarié.

Article 17 : L'autonomie et la participation aux décisions

Les parties réaffirment que la connaissance par le salarié de son périmètre de responsabilité, de ses interfaces, de ses clients et de sa ligne hiérarchique est une condition de son autonomie dans l'entreprise.

La bonne connaissance par le salarié de son environnement professionnel, organisationnel et économique lui permet de développer sa capacité à agir et à se constituer une identité professionnelle au sein d'un collectif de travail. Le manager veillera à une bonne adéquation entre le niveau de compétence, de responsabilité et l'autonomie des membres de son équipe. Une relation de confiance mutuelle entre le manager et le salarié contribue à développer l'autonomie et la participation des salariés.

L'organisation du travail doit par ailleurs limiter au maximum les dysfonctionnements qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou administratif.

En cas de dysfonctionnements, la hiérarchie recherchera une solution en s'appuyant sur un travail d'équipe et d'écoute du terrain.

L'autonomie et la prise d'initiative sont source d'enrichissement et de développement individuel et contribuent à la performance de l'entreprise. Néanmoins, le développement de l'autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de mettre le salarié en difficulté.

Article 18 : L'adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition

A chaque niveau de l'organisation, le manager s'assure que les membres de son équipe disposent des compétences et moyens adéquats pour remplir leurs missions, dans le respect des règles en vigueur, notamment celles relatives à la durée du travail.

Orano a également développé et mis en œuvre des parcours professionnels qui répondent tant aux attentes des salariés qu'à ses propres besoins.

Ces dispositifs sont complétés par une politique d'alternance volontariste, permettant au groupe d'organiser la transmission des compétences dans ses métiers en développant l'intégration des jeunes. Le maintien et le développement des compétences au plus haut

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

niveau restent un enjeu majeur du Groupe et est assuré notamment par le transfert des compétences.

CHAPITRE 5 : LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties soulignent l'importance de la qualité des relations de travail que ce soit avec la direction, la hiérarchie et entre collègues, laquelle contribue largement à la motivation au travail. En effet, l'existence d'un corps social, solide et uni, favorise l'implication dans le travail et le bien-être des salariés au travail, en particulier grâce à la confiance qui règne entre eux.

Elles reconnaissent, en outre, l'importance de l'existence d'un soutien professionnel au sein des équipes.

Les salariés en difficulté doivent avoir les moyens de s'exprimer sur le sujet, tant auprès des voies habituelles que par l'intermédiaire de dispositifs dédiés (dispositif d'écoute et d'accompagnement).

Article 19 : Le collectif de travail

Les parties rappellent que le collectif de travail est un groupe de salariés qui œuvre en vue d'atteindre un résultat donné, dans le respect des règles en vigueur.

L'existence d'un collectif de travail dépend :

- Des mesures prises par le manager pour favoriser les échanges, la coopération, la collaboration, les relations d'aide entre salariés et la convivialité ;
- D'une dynamique de groupe qui crée de la valeur ajoutée à la somme des compétences individuelles ;
- De l'implication individuelle des salariés dans une démarche collective.

La dynamique collective ne dépend pas uniquement de l'addition des motivations individuelles mais d'un sentiment d'appartenance, d'une confiance partagée et d'une bonne coopération entre l'ensemble des membres de l'équipe de travail.

Les parties affirment leur volonté de promouvoir le collectif de travail et ainsi de valoriser l'esprit d'équipe.

A cette fin, les parties souhaitent réguler l'usage des Nouvelles Technologies de l'Information et des Communications (NTIC) afin d'éviter une déshumanisation des rapports entre collègues et avec le management (cf. article 34). Cette régulation passe par la proximité, l'écoute et le dialogue, quelle que soit la localisation des salariés, notamment lorsqu'ils travaillent chez le client ou sont en télétravail. Il s'agit de donner une taille humaine aux équipes de travail, permettant ainsi de fixer et partager des objectifs collectifs d'équipe en complément des objectifs individuels et de valoriser la performance et compétences collectives pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.

La communication et la valorisation de ces objectifs, tant individuels que collectifs sont des éléments importants de motivation, d'efficacité et d'adhésion.

Les parties au présent accord insistent sur la nécessité de développer les réunions et rituels d'équipe pour fixer et partager les objectifs collectifs mais aussi pour échanger sur le vécu au travail de chacun des membres de l'équipe.

Afin d'accompagner les managers dans l'animation du collectif de travail, des programmes de formation sont mis en œuvre au sein du groupe.

Et parce que 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, 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 est dispensée aux managers du groupe.

Une attention particulière est accordée à l'aménagement d'espaces de convivialité et de confidentialité favorisant un temps de rencontre informelle entre le management et les collaborateurs, mais également entre collègues de travail. Ces espaces de convivialité permettent de maintenir du lien social entre les salariés et de prévenir l'isolement physique et psychologique.

Article 20 : L'écoute et le respect

Les parties rappellent que l'écoute et le respect, de toutes et tous, quelles que soient leurs différences représentent des valeurs fondamentales de la vie en collectivité. Chaque salarié, quel que soit son statut, son positionnement et sa fonction dans l'entreprise, doit être porteur de ces valeurs à travers son comportement, ses attitudes, et ses relations interpersonnelles.

L'organisation du travail au sein des équipes, notamment à travers une répartition équitable de la charge de travail, doit garantir au manager suffisamment de disponibilité pour écouter les membres de son équipe lorsque ces derniers ressentent le besoin de s'exprimer sur le vécu au travail. Si l'écoute représente un investissement temporel important pour le manager, elle contribue aussi à une meilleure cohésion de l'équipe et un renforcement du collectif, à travers un climat de confiance.

Chaque salarié doit aussi, à son niveau, écouter l'autre et contribuer ainsi à identifier les signaux faibles et prévenir toute forme d'isolement sur le lieu de travail. L'écoute suppose d'être attentif à l'autre, et aux changements de comportements des personnes et de son environnement.

Le respect s'exprime à travers l'application des principes de politesse envers autrui (quel que soit son positionnement hiérarchique et sa fonction), mais ne se réduit pas uniquement à cela. Le respect est un prérequis et en aucun cas un privilège lié à l'expérience ou au statut ; il s'exprime donc toujours de manière bilatérale.

Le respect permet aussi d'instaurer un dialogue constructif où chacun peut exprimer son point de vue ; notamment dans le cadre du développement d'un dialogue social constructif et respectueux. Ce respect s'exprime à l'égard de toute personne présente au sein des établissements quel que soit sa situation contractuelle.

Article 21 : Le droit à l'expression directe et collective des salariés

Les parties s'accordent à reconnaître que les salariés, étant concernés en premier plan par la qualité de vie au travail, sont force de proposition afin d'améliorer cette dernière thématique.

En ce sens, et conformément à l'article L.2281-1 du Code du travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective portant notamment sur

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

l'organisation, le contenu et les conditions de travail. Ce droit ne se confond pas avec la liberté d'expression.

Les parties rappellent à cet effet que chaque salarié doit avoir la possibilité de s'exprimer au sein de l'entreprise sur le contenu de son travail, son développement personnel, ses conditions de travail ainsi que sur ses relations avec sa ligne hiérarchique ou avec ses collègues notamment au sein de son équipe.

En cas de difficulté sur ces points, il doit pouvoir s'ouvrir en priorité auprès de sa hiérarchie, de la fonction ressources humaines ou des représentants du personnel.

Ainsi, indépendamment de leur statut hiérarchique ou de leur qualification, les salariés peuvent exprimer toute proposition visant à améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et/ou dans l'entreprise ainsi que leur bien-être au travail. Le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques bénéficie également de ce droit mais de façon spécifique au sens où l'exercice de ce droit doit respecter les droits et obligations résultant d'une telle fonction.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés s'exerce dans les locaux de l'entreprise et sur le temps de travail. Des réunions ou groupes de parole peuvent être mis en place dans cet objectif.

Pour ce faire, les salariés bénéficient d'outils numériques à leur disposition, leur permettant d'exercer leur droit d'expression directement et collectivement. Ils peuvent, par exemple, émettre des commentaires sur les informations publiées et accessibles à tous les salariés sur l'intranet.

Par ailleurs, des baromètres d'opinion sont réalisées périodiquement. Chaque salarié est alors invité à s'exprimer sur les différentes dimensions que recouvre notamment la qualité de vie au travail. Ces initiatives permettent ensuite aux managers de mettre en exergue des axes d'amélioration qui donneront ensuite lieu à des plans d'actions concertés au sein de chaque direction.

En complément des interlocuteurs précités et dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, Orano a mis en place depuis plusieurs années un dispositif d'écoute et d'accompagnement au sein de l'ensemble de ses établissements.

Article 22 : L'accompagnement des salariés en difficulté : le dispositif d'alerte éthique

Tout salarié doit pouvoir faire état et porter à la connaissance de l'entreprise les événements discriminatoires (discrimination, agissement ou harcèlement discriminatoire, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement ou d'outrages sexistes).

Les parties rappellent que de telles situations peuvent remonter par les voies normales et habituelles que sont, les lignes hiérarchiques, fonctionnelles, ressources humaines, représentants du personnel, les référents prévention harcèlement ou agissements sexistes, le correspondant conformité, voire judiciaires.

Ces réclamations peuvent également être portées à la connaissance de la direction de la conformité, par le biais de la plateforme éthique « OranoEthicsignalement.net », soit de façon nominative, soit de façon anonyme. Les différents écarts au regard du Code éthique

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

sont classés en 10 domaines, dont le domaine 1 qui couvre « les discriminations, le harcèlement moral et sexuel, les comportements et agissements sexistes, les agressions physiques ou verbales.

En sus du/de la Directeur/rice de la Conformité, le/la responsable de la prévention des RPS et le directeur stratégie sociale, relations Ecoles et Diversité, sont destinataires des alertes du domaine 1. En fonction des situations, une enquête pourra être diligentée.

Le traitement de ces alertes et le cas échéant, les enquêtes associées sont effectuées selon un processus qui a été présenté aux CSE.

Cette procédure protège l'émetteur, mais aussi la ou les personne(s) incriminée(s) contre la diffamation.

CHAPITRE 6 : L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE TRAVAIL ADAPTE

Les parties s'accordent sur l'attention particulière qui doit être portée à l'environnement physique et cognitif de travail. Orano veillera à mettre à disposition, tant de ses salariés, que de ceux des entreprises extérieures intervenant au sein de ses sites, le meilleur environnement possible dans ses locaux de travail, qu'il s'agisse aussi bien du poste que du lieu de travail.

Cette exigence recouvre deux domaines :

- Au niveau du poste de travail, en réduisant l'exposition aux facteurs notamment de bruit, température, vibrations et en mettant en place et en diffusant des recommandations au niveau des postures et espaces de travail ;
- Au niveau de l'accessibilité des lieux de travail, en la prenant en compte dans toutes ses dimensions, tant physiques que numériques, elle permet d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés. Elle doit prendre en compte tant les espaces communs de vie ou de repos, que l'ensemble de la chaîne de déplacement permettant d'accéder à son poste de travail. Elle concerne tant les bâtiments et installations existants que les nouveaux projets dans une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, les parties conviennent de développer une démarche d'ergonomie dès les premières étapes de conception des installations, des bâtiments, des postes de travail, des bureaux, des procédés, tant au niveau individuel que collectif.

CHAPITRE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, Orano attache une importance particulière à la prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité comme le précise la politique Santé Sécurité Radioprotection 2021-2023, référencée CM ORN HSE SAN 1.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels – en considération de la nature des activités de l'établissement, pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations

chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et des organisations.

Cette évaluation permet la mise en œuvre d'actions de prévention ainsi que de méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés pour réduire voire supprimer les facteurs de risques professionnels.

A ce titre, Orano applique les neuf grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention :

- **Éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

Certains risques sont facteurs de pénibilité.

La pénibilité se caractérise par une exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, en tenant compte d'un certain seuil et d'une durée ou d'une certaine répétitivité.

Dix facteurs de risques de pénibilité sont prévus par le Code du travail. L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de pénibilité. En revanche, le législateur a prévu des mesures de compensation différenciées en fonction des expositions aux risques.

Article 23 : La politique de prévention des risques professionnels et les principaux risques

L'obligation générale de sécurité et de résultat qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés-(Code du travail, article L. 4121-1). Cette disposition générale prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention, bâties sur des principes généraux qui doivent aider et guider l'employeur dans sa démarche globale de prévention (Code du travail, article L. 4121-2).

Et, conformément aux articles du Code du travail relatifs aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux opérations effectuées dans le cadre d'une activité sur un établissement, chaque employeur est responsable de la définition des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel et de leur application.

L'obligation de sécurité générale est le point de départ et permet, dans un environnement à évolution rapide, de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter, face à des risques déterminés, des réponses et des solutions complètes qui ne soient pas uniquement « techniques » parmi lesquelles la mise en place de protections collectives en priorité sur les protections individuelles.

Le CSE, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène et de sécurité est force de proposition dans la définition des mesures de prévention et leur application par le biais de sa Commission Santé Sécurité et des Conditions de travail (CSSCT).

Article 23.1 : L'évaluation des risques professionnels

▪ **La fiche d'entreprise**

Document clé dans la démarche de prévention, la fiche d'entreprise est renseignée au titre de l'article R.4624-46 du code du travail par une l'équipe pluridisciplinaire, coordonnée par le médecin du travail sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Le document unique d'évaluation des risques professionnels formalisé par l'employeur peut être une aide à l'établissement de la fiche d'entreprise.

▪ **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)**

L'évaluation des risques professionnels constitue un élément clé de la démarche de prévention.

Cette évaluation constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein du groupe : moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité physique et mentale des salariés, sous la forme de diagnostic des facteurs de risques auxquels ils sont ou peuvent être exposés.

Chaque responsable d'entité doit évaluer les risques de ses activités pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

L'évaluation des risques (identification, analyse et classement) est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "document unique" (ou document unique d'évaluation des risques professionnels, DUEr).

Cette démarche structurée repose sur les étapes suivantes :

- Préparer l'évaluation des risques
- Identifier les dangers et les risques
- Classer les risques
- Proposer des actions de prévention.

Dans ce cadre, il doit être défini :

- Le cadre de l'évaluation,
- La méthode d'analyse des risques choisie ainsi que les outils mis en œuvre,
- La méthode de classement choisie,
- L'inventaire des risques identifiés et évalués
- Les actions à mettre en place.

Conformément à la méthodologie Groupe référencée PO ORN HSE SEC 4 « Méthodologie d'évaluation des risques professionnels », chaque entité adapte la définition de l'unité de travail (UT) composée d'un ou plusieurs postes de travail, d'une ou plusieurs situations de travail en fonction de l'organigramme de l'entité par exemple et de son activité. Ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités des expositions individuelles qui sont prises en compte dans les FRP.

Les résultats du DUEr ou leurs évolutions sont présentés au CSE et le cas échéant à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement concerné. Lors de cette présentation, les représentants du personnel bénéficient d'une sensibilisation ou d'un rappel sur la méthodologie de cotation des risques. Lors de la création de nouvelles unités de travail ou l'introduction de nouveaux risques, les membres du CSSCT sont associés à la démarche d'évaluation des risques.

La mise à jour du DUEr est annuelle ou peut intervenir à une périodicité plus courte si les conditions de travail ont évolué entraînant une réactualisation et réévaluation de l'inventaire des risques ou en cas d'un évènement significatif modifiant un des critères de cotation du risque (notamment accident du travail et évènement radiologique).

▪ **La fiche des risques Professionnels**

Sur la base du DUEr, l'analyse de risque de chaque salarié à son poste de travail avant la réalisation de son activité est tracée individuellement dans la Fiche de Risques Professionnels (FRP).

La FRP permet d'identifier les risques présents sur les situations de travail en conditions normales. Ce document est nominatif et précise la nature du poste occupé, les conditions de travail en y intégrant les risques associés.

En effet, les risques mentionnés dans la FRP sont les risques résiduels auxquels le salarié est susceptible d'être exposé après la mise en place de protections collectives et/ou individuelles dans les installations du site d'intervention.

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

A partir des informations portées dans la FRP, le médecin du travail est en mesure de déterminer la fréquence des visites médicales, la nature des examens à réaliser afin d'assurer, le cas échéant, une surveillance médicale adaptée. Il informe le salarié des risques pour sa santé et les moyens de prévention à mettre en œuvre, donne un avis sur le classement du travailleur au titre des rayonnements ionisants et délivre l'aptitude médicale au poste de travail. Il peut, le cas échéant, consigner des observations utiles à la prévention (résultats de mesures, demandes complémentaires, ...).

Article 23.2 : La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels s'illustre dans la définition et l'application de l'ensemble des règles de sécurité au travail dont celles relatives aux ancrages sécurité Orano.

En effet, Orano a défini des ancrages exigibles et les standards sécurité applicables sur les plateformes du Groupe Orano et par tout salarié.

- Le respect strict d'un ancrage vise à éviter l'exposition des salariés à des risques graves ou mortels.
L'ancrage est simple, explicite et intégré dans le quotidien de chacun avec une application à tous les niveaux et une forte implication du management.
Il ne peut être transgressé sans analyse de risque formalisée et mise en œuvre de disposition compensatoire.
L'écart vis-à-vis d'un ancrage est sans ambiguïté et le mode de réaction au constat d'écart est défini.
- Les standards sont des règles simples et de bon sens qui doivent être des réflexes pour tous et à tous les niveaux appelant à prendre soin de sa sécurité ainsi que celle des autres.

Les ancrages définis à date de signature du présent accord concernent : la manutention mécanisée, la circulation et coactivité véhicules/piéton, la consignation et déconsignation, le travail en hauteur et le port des EPI.

Visant à réduire le nombre d'accidents du travail et leur gravité des salariés et des intervenants extérieurs, une démarche proactive pour développer la culture sécurité au travail est appliquée dans le groupe (passeport sécurité, ancrage, ...). Elle s'illustre par la mise en œuvre d'une cotation de la gravité des conséquences potentielles des événements sécurité (y compris presque accidents et signaux faibles) qui selon le contexte auraient pu devenir des accidents mortels, provoquer des séquelles irréversibles. La mise en place d'actions est ensuite décidée au titre de la prévention afin d'éviter que ces événements ne se reproduisent.

▪ **La prévention des risques mécaniques**

Les équipements de travail et moyens de protection mis en service ou utilisés sont équipés, installés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

Les règles techniques des machines en service sont conformes aux exigences minimales du Code du travail. Les équipements de travail et moyens de protection sont maintenus

en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instruction. Une machine modifiée est également maintenue en conformité avec les règles applicables en vigueur.

Lors d'une modification significative, l'employeur est responsable de la modification par conséquent, il doit évaluer les risques pouvant en découler. L'équipement modifié doit rester en conformité avec les règles de conception et de sécurité qui lui sont applicables.

▪ **La prévention des risques liés aux agents physiques**

Les principaux risques professionnels liés aux agents physiques proviennent des facteurs suivants :

- le bruit ;
- L'ambiance thermique ;
- les vibrations mécaniques ;
- les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, les rayonnements optiques artificiels et les champs électromagnétiques.

La prévention du risque électrique nécessite une formation particulière ainsi que des habilitations spécifiques. La bonne tenue de ces habilitations et formations est assurée par le Groupe.

Le responsable d'entité prend des mesures de prévention visant, dans la mesure du possible, à supprimer ou à réduire au niveau minimum les risques résultant de l'exposition aux agents physiques en tenant compte, notamment du progrès technique et de la disponibilité des mesures de maîtrise du risque.

Les valeurs limites d'exposition professionnelle ne doivent pas être dépassées et s'appliquent conformément aux modalités prévues par le Code du travail. L'existence d'une valeur limite ne dispense pas du principe de réduction du risque au niveau minimum voir sa suppression et, dans toute la mesure du possible, le niveau d'exposition doit y être inférieur.

• Bruit

L'appréciation du risque d'exposition au bruit s'effectue à l'aide des indicateurs de risque suivants : le niveau de pression acoustique de crête, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

Orano engage des actions dès le dépassement d'une valeur de 80 dB(A) sur huit heures. A partir de 85 dB(A), un plan de réduction du bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés, est de 87 dB(A) sur huit heures et 140 dB(C) en valeur de crête.

La démarche de prévention passe par des solutions techniques et organisationnelles ainsi que des actions sur les parcours professionnels. Les mesures de prévention favorisent le traitement du risque et des nuisances à la source (par exemple, par l'utilisation de machines moins bruyantes, avant d'opter pour des mesures de protection individuelle). Des mesurages des niveaux de bruit peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

- Ambiance thermique

Des températures élevées peuvent être constatées dans les travaux exposant les salariés à une forte chaleur ambiante ou rayonnante. Plus exceptionnellement dans les activités d'Orano, des températures très basses peuvent être observées lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur, réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention privilégient le traitement du risque à la source (écrans thermiques, ventilation, climatisation), à défaut, en intervenant sur l'organisation du travail (limitation des durées d'exposition), et, en dernier lieu, en prévoyant des équipements de protection individuelle.

Concernant les situations de travail en ambiance chaude, l'activité physique est généralement directement dépendante des tâches à accomplir et de la tenue vestimentaire qui ne peut pas toujours être allégée.

Dans ce cadre, un groupe de travail constitué de médecins du travail et de préventeurs des différentes entités du groupe a émis des recommandations (dans le guide dédié EPI référencé RECO EPI CEA/ORANO 2018-01) qui visent à préserver la sécurité immédiate et la santé à long terme des salariés et ainsi à préciser la durée maximale du travail journalier avec port d'EPI et en prenant en compte des 3 facteurs : le type de tenues et leur superposition, la charge physique du travail et la température ambiante ou sèche.

- Vibrations mécaniques

La notion de vibration mécanique visée par l'article R. 4441-1 du Code du travail inclut :

- la vibration transmise aux mains et aux bras, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- la vibration transmise à l'ensemble du corps, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Dans les situations de travail où le risque d'exposition reste présent, Orano s'attache à supprimer ou réduire les vibrations à la source. Cela peut se concrétiser quand cela est pertinent ou possible, par le remplacement d'équipements vieillissant par des équipements plus modernes prenant le paramètre vibratoire.

- Rayonnements ionisants

La radioprotection vise à empêcher ou à réduire les risques sanitaires liés aux rayonnements ionisants, en s'appuyant sur trois grands principes : justification, optimisation et limitation des doses de rayonnements :

- la justification des pratiques : une activité susceptible de soumettre les salariés à une exposition aux rayonnements ionisants ne peut être exercée que si elle est justifiée lorsque le bénéfice qu'elle peut apporter est supérieur aux inconvénients qu'elle peut engendrer,
- l'optimisation de la protection : les matériels, les procédés et l'organisation du travail sont conçus de telle sorte que les expositions individuelles et collectives

soient maintenues aussi basses qu'il est raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques et des facteurs économiques et sociétaux (principe ALARA « As Low As Reasonably Achievable »). Comme pour la justification, le principe d'optimisation nécessite une évaluation et une mise en balance de différentes options, tenant compte d'aspects dosimétriques, techniques et économiques. Par principe et conformément à la réglementation, la protection collective doit être privilégiée à la protection individuelle.

- la limitation des doses individuelles : des valeurs limites réglementaires pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants sont fixées. Dans toutes les circonstances (hormis les situations d'urgence et les expositions durables), ces valeurs « absolues » sont des limites à ne pas dépasser : leur respect impératif est apprécié au vu des doses effectivement reçues par chaque travailleur. Dans les installations Orano, la réduction de l'exposition aux rayonnements ionisants est intégrée dès la conception des installations. Et, suivant le retour d'expérience, elle est améliorée par modification des installations, compte tenu de l'état des techniques et des facteurs économiques et sociétaux.

En complément, une contrainte de dose correspondant à un niveau de dose individuelle maximale est définie par Orano prospectivement à des fins d'optimisation de la protection des travailleurs, pour toute activité réalisée en zone contrôlée. Ces contraintes de dose constituent des niveaux de référence internes à Orano permettant de piloter les mesures d'optimisation de la radioprotection.

Comme précisé dans la politique Santé Sécurité Radioprotection du groupe, Orano reste attentif aux doses efficaces sur 12 mois glissants qui dépassent le critère d'alerte interne fixé à 14 mSv (en 2021). Dans ce cas, une analyse systématique est réalisée afin que la dosimétrie soit au niveau le plus bas possible, compte tenu de l'état des techniques, des facteurs économiques et de la nature de l'opération à réaliser, comme ceci est exigé par la réglementation française (démarche ALARA).

Les dispositions de protection radiologique et le niveau de surveillance du personnel présent sur site sont mis en œuvre en application du principe d'équité qui consiste à veiller à une répartition des doses individuelles équitable de façon à minimiser les écarts dosimétriques entre les travailleurs.

Afin de diminuer au maximum la dose reçue par les salariés en zone contrôlée, une étude approfondie des conditions d'intervention et d'évaluation des prévisionnels de dose avant opération est effectuée avec par exemple, une adaptation des durées d'exposition, l'utilisation des écrans de protections, l'intégration de la contrainte physiologique liée au port d'EPI et à l'environnement de travail, la diminution autant que faire se peut de la quantité de matières radioactives présente sur le lieu d'intervention, ...

Le chef d'installation avec le support du conseiller en Radioprotection évalue les risques radiologiques pour chaque unité de travail de son installation, dès lors qu'il existe un risque d'exposition aux rayonnements ionisants. Les modalités d'intervention des salariés dans les unités de travail de l'installation sont ainsi encadrées par les conditions d'interventions.

Le Dossier d'Intervention en Milieu Radiologique (DIMR) formalise l'évaluation des risques radiologiques spécifique à une opération particulière (opération de maintenance, assainissement, intervention en situation post-événement, intervention en zone rouge...) ou à une intervention en zone à risque de contamination, à l'initiative du chef d'installation et après avis du conseiller en Radioprotection.

Aussi, l'opération analysée dans le cadre du DIMR est découpée en tâches élémentaires et pour chacune d'elles une évaluation dosimétrique prévisionnelle initiale est menée.

Cette étape permet d'avoir une évaluation des doses individuelles et collectives et la chronologie de l'opération.

L'enjeu radiologique est coté en fonction des critères : dose collective et/ou individuelle, risque de dispersion de matière durant l'intervention (susceptible d'avoir un impact sur la propreté radiologique de la zone d'intervention et donc de réduire un risque d'exposition interne du personnel intervenant).

En fonction de l'enjeu dosimétrique estimé pour l'opération, la constitution du DIMR s'effectue notamment sur la base d'une étude d'optimisation formalisée.

Ainsi, le DIMR formalise notamment :

- la description de l'opération à mettre en œuvre, et son phasage,
- l'évaluation prévisionnelle dosimétrique individuelle et collective,
- les moyens de prévention et de protection à mettre en place et les consignes particulières,
- les événements déclenchant des points d'arrêt et les dispositions à mettre en œuvre vis-à-vis de ces arrêts,
- les résultats dosimétriques réellement mesurés à l'issue de l'opération. L'analyse de l'écart entre l'estimation dosimétrique et les doses réellement mesurées à l'issue de l'opération permet de vérifier la bonne application des dispositions mises en œuvre pour optimiser l'exposition des travailleurs et est formalisée pour le REX,
- les documents de référence permettant de définir les temps d'intervention en fonction des conditions de travail (temps de vacation pour les EPI portés).

Les actions de prévention et de protection du DIMR viennent remplacer ou s'ajouter temporairement à celles déjà définies dans l'évaluation des risques radiologique de l'unité de travail et/ou compléter celles définies dans le plan de prévention en cas d'opération sous-traitée.

Éviter toute irradiation ponctuelle

Dans les installations, des mesures de débits de dose sont réalisées en continu ainsi que la dose au niveau de chaque intervenant (y compris dose aux extrémités pour les salariés exposés).

Toute opération en zone délimitée nécessite :

- en zone surveillée ou en zone contrôlée, le port d'un dosimètre individuel nominatif à lecture différée pendant une durée maximale de 3 mois. A l'issue de cette période, le dosimètre est « lu » et analysé par un laboratoire accrédité. Les données obtenues sont les données réglementaires transmises à un fichier central français géré par l'IRSN.
- en zone contrôlée, le port en complément d'un dosimètre opérationnel. Choisi en fonction du type et des caractéristiques du rayonnement à contrôler, le dosimètre opérationnel permet le suivi et l'optimisation d'une exposition aux rayonnements durant les opérations. Ce dosimètre électronique pourvu d'alarmes auditives et visuelles est activé avant toute entrée en zone.

Éviter toute contamination ponctuelle

Dans les installations en zone nucléaire, chaque intervenant enlève ses vêtements personnels et porte une tenue de protection (combinaison, tee-shirt, chaussettes, chaussures, gants, ...) pour éviter que d'éventuelles poussières radioactives ne se déposent sur sa peau ou ses vêtements. Les intervenants respectent les procédures qui

prévoient un contrôle des vêtements et un contrôle corporel en fin d'intervention au plus près de la zone d'intervention et en sortie de zone.

Les règles de prévention des risques vis-à-vis d'un polluant radiologique, chimique ou amiante dictent le choix et le nombre des types de tenues portées. Les objectifs de la prévention ciblent l'absence de contaminations interne et externe du salarié lors de son activité et de la sortie de sa zone de travail.

Les objectifs de la prévention en santé-sécurité ciblent également une « contrainte physiologique acceptable » lors des phases de travail. C'est pourquoi, les différentes tenues utilisées par les salariés ont été étudiées et commercialisées pour atteindre et concilier ces objectifs. Mais aussi, Orano a émis des recommandations (« Guide EPI ») visant à préserver la sécurité immédiate et la santé à long terme des salariés en précisant la durée maximale du travail journalier avec port d'association de tenues et en prenant en compte 3 facteurs :

- le type de tenues et leur superposition,
- la charge physique du travail,
- la température de l'environnement de travail.

- Rayonnements optiques artificiels

Les rayonnements optiques sont classés selon leurs longueurs d'onde et comprennent l'ultraviolet, la lumière visible et l'infrarouge.

Les valeurs limites pour les rayonnements sont fixées dans le Code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention.

- Champs électromagnétiques

Les champs électromagnétiques rassemblent les champs électriques statiques, les champs magnétiques statiques et des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques.

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs limites déclenchant les actions de prévention sont respectivement fixées par les articles R. 4453-3 et R. 4453-4 du Code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention.

- **Prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux**

On entend par agents chimiques dangereux au sens des articles R. 4412-2, R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail tous les produits étiquetés comme tels et les produits émis en cours de travail (ex : ponçage, soudage) présentant des dangers pour la santé, des dangers physiques (ex : explosion, incendie) ou des dangers pour l'environnement.

La réglementation sur la prévention des risques chimiques utilise le terme CMR pour désigner les agents chimiques dangereux et certains procédés industriels qui ont des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) :

- Cancérogène : Agent chimique dangereux à l'état pur (amiante, poussières de bois, benzène...) ou en mélange ou procédé pouvant provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence.

- Mutagène ou génotoxique : produit chimique qui induit des altérations de la structure ou du nombre de chromosomes des cellules.
- Toxique pour la reproduction ou reprotoxique : produit chimique (plomb par exemple) pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention.

Le responsable d'unité veille à ce que les salariés :

- reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail,
- aient accès aux fiches de données de sécurité (FDS) fournies par le fournisseur des agents chimiques ;
- reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres salariés présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des EPI.

A cette catégorie de risques doivent être pris en compte ceux générés lors d'opérations à réaliser dans un espace confiné : risques d'asphyxie, d'intoxication ou d'explosion.

Groupe pluridisciplinaire Orano pour l'évaluation du risque chimique

Dans ce cadre, GATOME (Groupe d'Appui Toxicologique et Métrologique) a été créé pour apporter des réponses pratiques en matière d'évaluation et de prévention du risque chimique aux unités opérationnelles du groupe Orano et à leurs médecins du travail. Ce groupe pluridisciplinaire est composé d'un médecin, d'un infirmier et d'un ingénieur sécurité et radioprotection.

Sa finalité est de documenter l'analyse du risque chimique conduite a priori à partir des fiches de données de sécurité et des données relatives aux conditions de travail.

GATOME conseille en matière d'appui toxicologique, de métrologie d'ambiance chimique et de traçabilité des expositions, de choix des protections individuelles et collectives. GATOME reflète la mise en place d'une politique dynamique de prévention du risque chimique.

GATOME intervient sur sollicitation d'un site et travaille à l'analyse d'une problématique d'ordre chimique en collaboration avec les équipes locales. Cette démarche aboutit à la proposition de campagnes métrologiques d'évaluation des expositions pouvant nécessiter parfois une pré-visite exploratoire.

L'étude préliminaire conduit à la proposition d'une stratégie et d'une méthodologie de prélèvement :

- Prélèvement individuel en ambulatoire ou au poste de travail
- Enregistrement des caractéristiques du poste et du prélèvement
- Conditionnement et expédition des échantillons vers le laboratoire accrédité COFRAC
- Restitution d'un résultat collectif sur la base d'un rapport assorti de recommandations médicales (bio-métrologie) ou techniques

- Capitalisation des résultats dans une base de données utilisable par le groupe.

GATOME permet d'évaluer le niveau d'exposition respiratoire à des substances chimiques dans des délais courts compatibles avec les plannings des équipes opérationnelles, notamment pour des chantiers temporaires. Il permet des échanges pluridisciplinaires pédagogiques et de diffuser des connaissances et des pratiques de prévention partagées au sein d'un groupe où les risques radiologiques sont au-devant de la scène.

Article 23.3 : La prévention des risques lors d'intervention d'une entreprise extérieure

Lorsque l'activité sur un établissement est réalisée par une entreprise extérieure (EE), le directeur d'établissement ou son représentant assure en tant que chef de l'entreprise utilisatrice (EU) la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend ainsi que celles que prend l'entreprise extérieure pour ses salariés.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, de l'EU et les matériels de l'EE présente sur un même lieu de travail.

Conformément à la réglementation, des dispositions spécifiques sont prévues par Orano afin de coordonner la prévention des risques liés aux interventions d'une EE.

Orano attache une vigilance très spécifique à la présence des EE à la réunion de renseignement et de signature du plan de prévention. Un point dédié est fait avec le titulaire du contrat en réunion d'enclenchement et de levée des préalables.

Les interventions sont préparées en amont, en particulier sur les aspects :

- de la connaissance de l'environnement de travail ;
- des compétences, des habilitations et des autorisations requises ;
- de la prévention et de la maîtrise des risques ;
- de la gestion de la coactivité et des interfaces ;
- de la planification opérationnelle.

La préparation est adaptée à l'importance de l'activité confiée et à l'organisation industrielle définie. Elle est nécessairement proportionnée aux enjeux vis-à-vis des risques.

Les principales étapes de la préparation sont :

- l'inspection préalable commune pour s'approprier les lieux et les conditions de travail, pour identifier les activités soumises à permis ou à autorisation, pour rappeler les standards et les exigences de sûreté et de sécurité au travail (dispositions de travail, EPI,...), pour détailler les consignes de sécurité générales et spécifiques qui doivent être appliqués, pour repérer la coactivité et les risques d'interférence ;
- le renseignement du plan de prévention (PDP) qui définit les mesures à prendre pour prévenir les risques d'accident et dans certaines circonstances annexe les FDS des produits chimiques fournis et utilisés par les entreprises extérieures ;
- la réunion de lancement en présence du donneur d'ordre, du chef d'installation ou de son représentant, du représentant de l'entreprise extérieure titulaire du contrat et des responsables 3SE des parties contractantes. La réunion a pour but de s'assurer de l'accord des parties sur le plan de prévention et des obligations de chacun. Elle précise les modalités de coordination entre les co acteurs.

Le plan de prévention est un document élaboré conjointement par l'EU et l'EE, complémentaire à leur DUEr respectif. En effet, si le DUEr de chaque entreprise doit retranscrire les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers et aux activités qui leur sont proposés, le plan de prévention (PDP) formalise les mesures de prévention des risques liés aux opérations réalisées par l'EE sur le site de l'EU. Il ne traite que des risques liés à la coactivité, et plus précisément ceux liés aux interférences entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises. Dès lors, chaque entreprise reste tenue de réaliser son DUEr et demeure responsable de l'application des mesures de préventions nécessaires à la protection des travailleurs qu'elle emploie.

Une formalisation par écrit du PDP est obligatoire, dès lors que l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au mois à 400h sur une période inférieure ou égale à 12 mois ou que les travaux à accomplir sont des travaux dangereux, tels que le travail avec un risque d'exposition aux rayonnements ionisants.

Alors, le PDP rédigé qui lie l'entreprise extérieure à l'entreprise utilisatrice rappelle leurs obligations réciproques de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, le cas échéant, les formations professionnelles spécifiques en rapport avec les risques découlant de l'interférence des activités (habilitation électrique, ATEX...).

▪ **Accueil des salariés de l'EE**

Cet accueil est réalisé par une personne désignée par l'EU et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'EE font l'objet de l'accueil, au plus tard, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'EU.

Les consignes sont renouvelées annuellement ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

▪ **Information des salariés de l'EE**

L'EU et l'EE sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'EE.

La personne chargée par l'EU de procéder à l'accueil des salariés de l'EE est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes, telles que notamment inscrites dans les PDP :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'EU à contacter en tant que de besoin, ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice, éventuellement applicables à leur intervention, complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence ;
- les règles à respecter pour la circulation et les déplacements ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;

- le nom des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de l'EU, avec indication de leurs lieux de travail.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les informations délivrées aux salariés de l'EE présentant un certain caractère de permanence font l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'EU. Un exemplaire de ce livret est remis à chaque salarié intervenant.

L'EE, en liaison avec l'EU, est tenue d'assurer à ses salariés, dans la mesure du possible sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

Article 23.4 : La prévention des risques psychosociaux

Comme définis à l'article 3 du présent accord, les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des risques découlant de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et psychologique des salariés. Ils se répartissent en six familles de risque que sont :

- les exigences du travail intégrant notamment l'intensité, la charge, la complexité, la prévisibilité, les conditions et l'environnement du travail, la clarté du cadre, les exigences cognitives ;
- le manque d'autonomie et de marge de manœuvre qui questionnent les procédures, la prise d'initiative, la participation des salariés aux décisions ;
- les exigences émotionnelles ;
- les conflits de valeurs, en lien avec le sens et la qualité du travail, l'éthique ;
- l'insécurité socio-économique relative à la crainte de perte d'emploi, de salaire, au manque de perspectives ou de possibilités d'épanouissement, aux changements organisationnels ;
- les rapports sociaux au travail qui regroupent la confiance et le soutien managérial et au sein des collectifs, l'ambiance, la reconnaissance et l'équité.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) s'appuie sur une bonne articulation entre trois niveaux de prévention :

- La prévention primaire, qui implique des actions spécifiques sur les facteurs de risques pour les réduire ou les éliminer. Elle permet de réduire les causes et les conséquences. Les actions modifiant les caractéristiques du travail se situent à ce premier niveau de la prévention.
- La prévention secondaire, qui consiste à développer les connaissances et les « habiletés » des salariés pour reconnaître et gérer leurs propres réactions. Elle permet de diminuer l'impact des facteurs psychosociaux sur les salariés en les aidant à gérer les exigences du travail plus efficacement en améliorant ou en modifiant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress ou en soulageant les symptômes associés.
- La prévention tertiaire, qui consiste à soutenir les salariés en difficulté et à les accompagner dans la prise en charge de leurs problématiques. Elle a pour objet la prise en charge, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus.

Les dispositifs déployés au sein d'Orano permettent la mise en place de ces trois axes de prévention.

▪ Prévention primaire des risques psychosociaux

Dans le cadre de la prévention primaire, chaque établissement procède régulièrement à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux selon la méthodologie du groupe définie dans le guide GU DHSE HSE SAN 6 « Méthodes d'évaluation et d'intégration des RPS dans le DUEr ». L'établissement déploie les dispositifs disponibles pour l'évaluation en fonction de sa situation :

- Les enquêtes conditions de vie et santé au travail. Elles reposent sur le renseignement d'un questionnaire par l'ensemble des salariés. Les questionnaires analysés au périmètre des unités de travail ou des groupes métiers cohérents du point de vue de l'exposition aux RPS, permettent d'identifier les facteurs de risques prédominants et facteurs de protection leviers de la motivation au travail. Les risques sont objectivés et priorisés au travers de focus groups et donnent lieu à l'élaboration de plans d'actions correctifs.
- Les analyses de risques sur la base de la grille d'inventaire des RPS. Elles se déploient en groupe de travail avec des représentants de l'UT, du métier ou de la situation de travail capables de rapporter le point de vue de l'activité réelle de travail. Les grilles d'inventaire permettent d'identifier et prioriser les facteurs de risques qui donnent lieu à l'élaboration d'un plan d'actions de prévention.
- Les focus groups. Animés par un spécialiste, au périmètre d'un métier, d'une unité ou d'un collectif de travail cible, ils reposent sur une démarche participative : l'identification, l'évaluation ainsi que l'élaboration des préconisations se font en groupe, en co-construction.
- Les diagnostics RPS. Ils reposent sur la réalisation, par un spécialiste de l'observation et de l'analyse du travail, d'entretiens individuels ou collectifs permettant d'identifier les facteurs de risques prépondérants d'un métier, d'une unité ou d'un collectif de travail cible et proposer des actions de prévention.
- Les analyses d'impact humain du changement. Cette démarche dans le cadre de projets d'évolution d'organisation ou l'introduction de nouvelles technologies impliquant un aménagement significatif des conditions de travail repose sur le renseignement d'une grille initiale d'évaluation des RPS (encore appelée grille QVT) décrite dans l'article 29 du présent accord.

Les conclusions de ces évaluations des facteurs de risques psychosociaux sont transcrites dans le DUEr.

▪ Prévention secondaire des risques psychosociaux

Les actions de formation à la Prévention des risques psychosociaux et à la Qualité de vie au travail relèvent de la prévention secondaire.

Dans le cadre du parcours manager renouvelé régulièrement, des modules de formations sont développés par l'Ecole du Management avec pour objectif d'explicitier les enjeux et les responsabilités de chacun vis-à-vis des risques psychosociaux. Ces formations contribuent à développer l'écoute et rendre le manager acteur de la qualité de vie au travail. En complément, des formations sur la prévention des RPS sont dispensées,

adaptées aux membres de CODIR, de la fonction Ressources Humaines, des instances représentatives du personnel, des managers et des préventeurs.

Ces formations peuvent être complétées en fonction des besoins des entités.

Des sensibilisations peuvent être déployées à la demande, en présentiel ou sous la forme de Webinaires.

Certains acteurs-tels que les Ressources Humaines, les équipes de Santé au travail, les membres du CSE, les managers peuvent être plus particulièrement sollicités par les salariés en périodes anxiogènes. Dans ces situations, il peut être mis en œuvre une action de régulation et d'échanges de pratiques qui vise à développer pour les acteurs concernés leur capacité d'adaptation et des techniques ou modes d'intervention spécifiques pour répondre aux sollicitations.

▪ **Prévention tertiaire des risques psychosociaux**

La prévention tertiaire repose sur :

- Le Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement (DEA).

Depuis 2009, Orano propose aux salariés un dispositif d'écoute et d'accompagnement reposant sur une équipe pluridisciplinaire locale, assistée des compétences d'un psychologue consultant expert dans la prévention des risques psychosociaux ; le médecin du travail est en charge de l'animation de cette équipe. Ce dispositif est mis à disposition auprès de l'ensemble des salariés du groupe en France selon des formes adaptées aux organisations et aux tailles des entités.

Ce dispositif au travers d'une équipe pluridisciplinaire fédérée autour du médecin du travail en charge de sa coordination permet aux salariés d'évoquer les difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel qu'ils rencontrent, de les accompagner dans la prise en charge de ces problématiques et de leur permettre de se développer dans leurs pratiques professionnelles.

Il repose sur la consultation en psychologie assurée par les consultants écoutants et l'adoption d'une vision pluridisciplinaire d'une équipe d'écoute qui a pour objectif de structurer la prise en charge des risques et des troubles psychosociaux.

Cette équipe contribue à :

- Accueillir et aider les salariés en difficultés et leur proposer des réponses appropriées ;
- Mettre en commun les connaissances et compétences afin de disposer d'un regard pluridisciplinaire sur la nature des difficultés rencontrées par les salariés ;
- Repérer et suivre l'évolution des facteurs de risques ;
- Décider de la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées à chaque situation collective ou individuelle ;
- Analyser les causes des accidents du travail déclarés en lien avec les risques psychosociaux, tels que définis dans la procédure groupe PO ORN HSE REX 4.

A ce titre, l'équipe pluridisciplinaire formalise annuellement une synthèse de son activité sous la forme d'un rapport servant de support à l'évaluation des RPS de l'entité.

Cette synthèse est présentée annuellement aux partenaires sociaux et un bilan synthétique est annexé au DUEr.

La Direction prend l'engagement de promouvoir ce dispositif d'écoute et d'accompagnement auprès des salariés du Groupe par l'intermédiaire de moyens de communication adaptés en fonction des spécificités.

Ces modalités de communication seront définies dans le cadre du plan d'action local initié tel que prévu à l'article 15 du présent accord.

- Les **groupes de parole**. Ils s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement d'un collectif de travail en difficulté et des membres qui le composent. L'accompagnement peut se présenter à la fois comme une aide psychologique offrant un sas de décompression, et comme démarche d'amélioration du fonctionnement du collectif. Cette démarche se présente sous la forme d'entretiens individuels ou collectifs réalisés par un psychologue spécialisé dans les problématiques professionnelles et de santé.
- Le **dispositif de prévention et gestion d'un événement grave** (soutien psychologique d'urgence). En cas de survenue d'un événement grave pouvant avoir des retentissements psychologiques importants, un accompagnement et une prise en charge des salariés victimes, des témoins ou des personnes impliquées sont déployés. Un cadre méthodologique est défini, précisant les modalités de déclenchement et de mise en place de ce dispositif. Il permet également la prise en charge des salariés ayant exprimé des idées suicidaires ou présentant un comportement inquiétant.

▪ **La prévention des agissements discriminatoires et du sexisme**

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010, Orano rappelle que le harcèlement et la violence au travail sont interdits. Elles réaffirment la prohibition de toute discrimination, et de tout agissement discriminatoire et de tout comportement ou agissement sexiste, voire de harcèlement sexuel.

Les agissements discriminatoires et comportement sexistes et le harcèlement sexuel, et violences au travail sont à considérer comme un risque à prévenir par l'employeur au même titre que les risques psychosociaux.

Selon l'Accord National Interprofessionnel (Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail), le harcèlement survient : « lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées et délibérées, dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. »

L'agissement sexiste est « un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Est considéré comme comportement ou agissement discriminatoire toute stigmatisation d'une personne du fait de l'un des 25 critères de discrimination prévus par le code du travail (article L.1132-1 du Code du travail).

Le harcèlement moral ou sexuel ou les comportements sexistes peuvent être exercé par la hiérarchie, par un collègue, par un salarié à l'encontre de sa hiérarchie ou par un tiers et ceci, indépendamment de toute intentionnalité. Il ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction de l'employeur.

Orano réaffirme que « le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement de quelque nature qu'il soit et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables et doivent être sanctionnés quels qu'en soient les auteurs ».

L'ensemble des salariés est informé des règles éthiques pratiquées au sein du groupe Orano. Le Groupe rappelle à cet égard qu'il « mène ses activités dans le strict respect de la dignité humaine, proscrivant notamment tout harcèlement de quelque nature que ce soit, et toute atteinte aux Droits de l'Homme et de l'Enfant » (cf. Code éthique). Le Code éthique fait l'objet d'une diffusion générale, d'un rappel à l'occasion de chaque entretien annuel et d'une remise à chaque nouvel embauché.

Le management, les membres des CSE dans leurs attributions de santé, sécurité et conditions de travail, les acteurs de la prévention, les équipes santé et les membres de la fonction Ressources Humaines sont sensibilisés à la prévention des situations de harcèlement.

La prévention du sexisme et du harcèlement sexuel repose sur la mise en place d'un réseau de binômes de référents désignés au sein de chaque établissement quel qu'en soit l'effectif d'une part par l'employeur et d'autre part par le CSE.

Ces référents, dûment formés, contribuent à informer, écouter et orienter les salarié(e)s victimes présumées d'agissements sexistes, violences ou harcèlement sexuels.

- **La prévention et traitement des situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements discriminatoires supposés**

Le dispositif de prévention et traitement des situations de harcèlement moral et sexuel supposés s'appuie sur la mise en œuvre de médiations visant à restaurer les principes de qualité rationnelle lorsqu'ils sont dégradés et d'enquêtes pour l'objectivation des éléments rapportés.

Des enquêtes sont réalisées par des ressources identifiées pour le harcèlement moral et des référents employeur dès que des agissements sexistes, des violences ou des situations de harcèlement sexuel sont portés à leur connaissance.

Le salarié qui s'estime victime d'actes constitutifs de harcèlement de quelque nature qu'il soit ou d'agissements sexistes ou d'agissements discriminatoires au travail peut s'adresser à ses interlocuteurs habituels que sont la ligne managériale, la fonction Ressources Humaines, les acteurs de la santé ou les représentants du personnel, voir s'il le préfère, par le biais de la plateforme d'alerte éthique, soit nommément, soit anonymement (OranoEthic.signalement.net).

Les victimes présumées doivent bénéficier de dispositions conservatoires, si elles le demandent le temps de l'enquête et du soutien de dispositif d'écoute et d'accompagnement.

Le diagnostic d'un cas de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ou discriminatoires établit au regard d'éléments objectifs en tenant compte de sa définition légale indépendamment de toute action externe à l'entreprise pouvant être initiée.

Les situations présumées de harcèlement ou d'agissements sexistes ou discriminatoires doivent être examinées en respectant les principes suivants :

- Disposer d'informations détaillées et étayées ;
- Engager dans les meilleurs délais une enquête suite à une plainte ou une alerte, en garantissant une écoute impartiale et un traitement équitable des différentes parties impliquées ;
- Ne pas organiser de confrontation entre la victime et l'auteur présumés ;
- Garantir la discrétion lors de la gestion de cette situation ;
- Respecter l'anonymat de toutes les informations divulguées aux tierces personnes.

A l'issue de l'enquête diligentée, la Direction se réserve le droit d'engager d'éventuelles sanctions disciplinaires.

Article 24 : La prévention de la pénibilité

Suivant les dispositions de l'article 23 du présent accord, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels afin de mettre en œuvre des actions de prévention ainsi que de méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Le Code du travail mentionne en particulier dix facteurs de risques professionnels (Article D. 4161-1) :

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

Rythmes de travail

- Travail de nuit sous certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de pénibilité. En revanche, les mesures de compensation sont différenciées.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, une distinction est effectuée entre les facteurs de pénibilité, puisque seuls les 6 d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ; ils ont des seuils qui leurs sont associés (art. D. 4163-2 du Code du travail) :

- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit,
- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes
- travail répétitif.

Conformément au Code du travail, les points acquis sur le compte C2P peuvent être utilisés, au choix du salarié, :

- pour initier des actions de formation afin d'accéder à des postes peu ou pas exposés aux facteurs de pénibilité ;
- pour permettre un passage à temps partiel sans perte de rémunération ;
- pour anticiper son départ à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (D 4162-3 du code du travail), 4 domaines d'actions sur l'ensemble des thèmes doivent être retenus pour prévenir la pénibilité. Orano a retenu les 5 domaines suivants :

- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail (1° b D. 4162-3) ;
- La réduction de l'exposition aux 10 facteurs de risque professionnel (1° c D. 4162-3) ;
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation (2°b D. 4162-3) ;
- Le maintien dans l'emploi des salariés exposés aux facteurs de risques (2°d D 4162-3). ;
- La mise en place de dispositifs d'aménagement de fin de carrière (2° c D 4162-3)..

Avec pour chaque domaine d'action, des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Chaque domaine d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (de la CSSCT le cas échéant), (D4162-2 du code du travail). Ces objectifs et indicateurs sont établis dans le cadre des plans d'actions au niveau de chaque entité pour la déclinaison du présent accord.

Article 24.1 : L'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Il convient de travailler le plus en amont possible sur les conditions de l'environnement de travail afin que celles-ci génèrent le plus faible degré de pénibilité possible : cela revient à réduire le risque brut soit limiter le risque résiduel évalué dans le document unique

d'évaluation des risques. Notamment, cette démarche doit être intégrée lors de l'élaboration du cahier des charges de construction des bâtiments, installations, machines et des modes opératoires associés.

A titre d'exemple, les actions associées s'illustrent par un choix d'outil adapté, la mise en œuvre d'équipement de protection collective ou la substitution d'un produit chimique par un autre ou par un procédé équivalent.

Ces actions de prévention sont menées en étroite relation avec les CSE et/ou leur CSSCT le cas échéant, dans leurs attributions de santé, sécurité et conditions de travail et ce, dès l'engagement du projet.

Article 24.2 : La réduction de l'exposition aux 10 facteurs de risque professionnel

L'établissement doit travailler et mettre en œuvre des actions pour maîtriser le risque brut et obtenir un risque résiduel acceptable. Il doit à ce titre limiter les durées d'exposition, définir et appliquer des moyens de maîtrise tels que des mesures organisationnelles, procédures, modes opératoires, consignes, formation et communication. L'attribution d'équipements de protection individuelle participe également dans certaines situations à la maîtrise des risques et ainsi à la réduction de l'exposition aux 10 facteurs de risque professionnel.

Article 24.3 : Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

La prévention de la pénibilité par l'amélioration de l'environnement de travail est le facteur premier de la prévention. Afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité, les établissements s'engagent à renforcer les mesures visant leur développement professionnel. Cette attention sera renforcée pour les salariés de plus de 50 ans.

A ce titre, Orano veille à ce que l'accès à la formation soit le même pour tous, et renforcé pour les salariés occupés à des postes dits pénibles et souhaitant changer de métier.

Dans ce contexte, les salariés de plus de 50 ans occupés à des postes dits pénibles qui, lors de leur entretien professionnel, manifesteront le souhait d'évoluer vers un poste leur permettant de limiter tant les contraintes horaires que physiques de leur activité, verront leur candidature examinée en priorité dans le cadre des processus ressources humaines en vigueur.

Par ailleurs, considérant les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs du Groupe Orano dans le cadre de la formation professionnelle mis en œuvre par l'accord de Groupe relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels et afin de soutenir les salariés exposés dans leur projet d'accéder à un poste moins exposé ou non exposé, il est convenu que ces salariés pourront solliciter la réalisation d'un bilan professionnel enrichi ou équivalent avec leur responsable ressources humaines pour travailler sur un projet professionnel.

Article 24.4 : Le maintien dans l'emploi des salariés exposés aux facteurs de risques

Les salariés occupant des postes reconnus comme pénibles bénéficieront d'une priorité de reclassement au sein de leur établissement, du bassin d'emploi et du Groupe.

Orano a développé une démarche transverse et commune en faveur du maintien dans l'emploi, cette méthodologie concerne les situations trouvant leur origine notamment dans la pénibilité, l'âge, le handicap et les restrictions et inaptitude médicale.

Cette démarche passe par plusieurs étapes : identification de la situation, analyse, recherche de solutions, mise en œuvre et suivi. Les acteurs du processus seront rassemblés dans une équipe dédiée, pluridisciplinaire, constituée d'intervenants internes et externes.

Dans ce cadre, différentes opportunités peuvent être examinées, pour permettre aux salariés concernés d'être maintenus dans l'emploi :

- Recherche, dans le cadre des activités de production, de tâches pouvant être exercées selon un régime horaire de travail normal ou semi-continu ;
- Identification d'activités hors production, moins sollicitantes physiquement ;
- Développement, dans un esprit de transfert intergénérationnel, de missions pédagogiques de tutorat et la professionnalisation des tuteurs d'alternants grâce aux parcours de professionnalisation. Ces missions peuvent être développées tant au sein des établissements du Groupe qu'auprès de partenaires locaux. Les parties soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un senior, l'intérêt du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- Identification de salariés pouvant intervenir dans le cadre de formations internes, ou externes, en les mettant, avec leur accord à la disposition des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie et des centres de formation des apprentis et des organismes de formation continue ;
- Examen d'un point de vue technique et économique des activités susceptibles d'être ré-internalisées.

La mise en œuvre d'une mesure de maintien dans l'emploi peut entraîner indirectement une diminution de rémunération, liée à la perte d'éléments variables de rémunération compensant des sujétions spécifiques, liées aux contraintes du poste ou au régime horaire de travail.

Les entreprises employant des salariés occupés à des travaux pénibles et qui ne disposeraient pas de dispositifs spécifiques de compensation, après analyse des objectifs pénibilité dans le cadre de l'élaboration de leur plan d'action local tel que prévu à l'article 15 du présent accord, pourront engager des négociations en vue de la mise en place d'un dispositif de compensation financière spécifique temporaire.

Article 24.5 La mise en place de dispositifs d'aménagement de fin de carrière

Conscients de l'importance que représente la gestion de la fin de carrière des salariés, et notamment de ceux affectés à des postes soumis à l'exposition de facteurs de pénibilité, les parties conviennent de la nécessité d'accompagner les salariés afin de leur permettre d'aménager leur fin de carrière. En ce sens, les dispositifs mentionnés Au chapitre 5 du présent accord sont intrinsèquement liés à la qualité de vie au travail.

CHAPITRE 8 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Le présent chapitre est établi au regard des dispositions légales en vigueur au moment de sa signature. Dans le cas de l'établissement de nouvelles règles de départ à la retraite, les parties conviennent de se réunir pour définir les aménagements éventuels à apporter aux dispositions du présent chapitre.

Il est rappelé que les dispositifs d'aménagement de fin de carrière qui existaient dans les entreprises du Groupe préalablement à la signature du présent accord, et qui sont plus favorables, continuent d'être applicables dans les sociétés du Groupe où ils avaient été mis en place, sous réserve de l'absence de cumul entre le dispositif Groupe et celui propre à l'entreprise.

De même, il est rappelé que le rachat de trimestres de sécurité sociale est possible dans le cadre de l'article 7.2 de l'accord de Groupe sur le Compte Epargne temps du 22 juin 2017.

Article 25 : Information retraite

Les Responsables Ressources Humaines apporteront, aux salariés qui le souhaitent, les premières réponses à leurs questions sur le sujet de la retraite. Ils pourront ensuite orienter ces salariés, le cas échéant vers les conseillers retraite de la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) qui seront les mieux à même de répondre à des questions plus spécifiques.

Les salariés pourront également contacter la CARSAT afin de rencontrer un conseiller retraite qui dispose de l'ensemble des informations relatives sur la carrière professionnelle du salarié

Dans ce cadre, en fonction des possibilités de mise en œuvre, des réunions d'information du personnel animées par l'organisme de retraite pourront être organisées par établissement ou bassin d'emploi.

Enfin, les salariés intéressés par un dispositif de fin de carrière pourront solliciter un entretien auprès de leur Responsable Ressources Humaines afin d'obtenir les informations nécessaires.

Il est rappelé que chaque salarié qui souhaite poursuivre son activité professionnelle est libre de travailler au-delà du taux plein.

Article 26 : Principes communs aux dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagement de fin de carrière

Le salarié qui souhaite cesser son activité de manière anticipée ou aménager sa fin de carrière, dans le cadre du présent accord, doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 3 ans ;
- Fournir un relevé de carrière actualisé et détaillé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a été affilié et les périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive

- de sa carrière. L'appréciation de l'obtention du taux plein est effectuée, le cas échéant, sur la base de ce relevé de carrière ;
- Remplir, au terme de la période de cessation d'activité ou d'aménagement de fin de carrière, les conditions légales afin de pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
 - Effectuer une demande d'aménagement de fin de carrière auprès du service Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée pour le début de la période de cessation anticipée d'activité ou d'aménagement de fin de carrière, en indiquant la date de départ à la retraite au taux plein.
 - S'engager à partir à la retraite :
 - au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») ;
 - au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Cet engagement est une condition substantielle d'entrée dans les dispositifs.

Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser, notamment, l'entrée dans le dispositif, l'indemnisation versée ainsi que l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à taux plein.

Durant la période, le salarié a la possibilité d'effectuer une activité bénévole par ailleurs.

Article 27 : Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite

Les dispositifs précisés ci-après sont destinés à accompagner les salariés, en diminuant leur temps de travail en fin de carrière, afin de permettre une transition progressive avant le départ à la retraite. Elles ne peuvent en aucun cas donner lieu à compensation financière en cas de non-utilisation.

Pour bénéficier des dispositifs du présent article, le salarié doit remplir les conditions fixées par l'article 26 du présent accord.

Par ailleurs, les trois dispositifs prévus au présent article ne sont pas cumulables entre eux, que le régime choisi soit celui mis en place par le présent accord ou par un accord d'entreprise.

Article 27.1 : Temps partiel ou forfait jours réduit avant retraite

Au plus tôt deux ans avant son départ à la retraite dans les conditions de l'article 33.1 du présent accord, ou avant son départ en Congé Fin de Carrière si celui-ci précède immédiatement la retraite, le salarié à temps complet depuis au moins 3 ans peut demander à bénéficier d'un passage à temps partiel hebdomadaire ou en forfait jours réduit à hauteur de 80% d'un temps complet, dans les mêmes conditions que les salariés

à temps partiel au cours de la carrière et suivant les règles propres aux entreprises du Groupe.

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime mensuelle fixée à 50% de la réduction du temps de travail par rapport à un temps plein, portant sa rémunération à 90% d'un temps plein, le delta pouvant être financé par l'utilisation, par le salarié, des jours épargnés sur son Compte Epargne Temps dans la limite de la rémunération correspondant à un temps plein.

L'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régime complémentaire AGIRC-ARRCO), est déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne aucune perte de droits pour la retraite, sous réserve que le salarié finance lui-même la part salariale, l'entreprise du Groupe continuant de supporter la totalité de la part patronale.

L'assiette permettant le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, ainsi que celle du montant de l'indemnisation versée pendant le Congé Fin de Carrière, est déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé par les parties afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de temps partiel ou de forfait jours réduit et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite dans les conditions prévues par l'article 25 du présent accord.

Article 27.2 : Réduction d'horaire dans les 3 derniers mois de l'activité professionnelle (¾ temps avant retraite)

Les salariés à temps complet depuis au moins 3 ans et partant en retraite dans les conditions prévues par l'article 33.1 du présent accord peuvent, pendant les 3 derniers mois de leur activité professionnelle, demander à travailler aux ¾ de leur durée de travail contractuelle, avec maintien de leur rémunération mensuelle brute.

Les salariés partant en Congé Fin de Carrière peuvent bénéficier de l'application du présent article avant l'utilisation dudit congé.

En accord avec la Direction de l'entreprise, cette réduction du temps de travail fait l'objet d'une application à la journée ou à la semaine, excluant de facto un cumul total à la fin des 3 mois.

Pour les salariés soumis à un forfait jours, cette réduction du temps de travail se traduira par la mise en place d'une convention de forfait jours réduit.

Préalablement au départ du salarié, un courrier est remis au salarié afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de réduction d'horaire et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite dans les conditions prévues par l'article 25 du présent accord.

Article 27.3 : Retraite progressive

Les entreprises du Groupe proposent également aux salariés seniors un accompagnement complémentaire à l'utilisation du dispositif légal de la retraite progressive dans les conditions suivantes :

- Entrée dans le dispositif à compter de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite ;

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du

- Durée prévisionnelle maximale de 2 ans ;
- Temps partiel à hauteur de 80% de la durée du travail contractuelle :
 - le salarié à temps plein doit transformer, avec l'accord de l'employeur, son emploi à temps plein en emploi à temps partiel à 80% ;
 - le salarié déjà à temps partiel peut accéder à ce dispositif sans modifier son temps de travail s'il est déjà à 80%.

Dans ces conditions, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régime complémentaire AGIRC-ARRCO) est déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne aucune perte de droits pour la retraite, sous réserve que le salarié finance lui-même la part salariale, l'entreprise du Groupe continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, l'assiette permettant le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, ainsi que celle du montant de l'indemnisation versée pendant le Congé Fin de Carrière est déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé par les parties afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de retraite progressive et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite dans les conditions prévues par l'article 25 du présent accord.

Article 28 : Les dispositifs de cessation anticipée d'activité

Dans le cadre de ces dispositifs :

- Aucun droit à congés ou à repos ne peut être généré pendant la durée de la dispense d'activité ;
- Cette période de dispense d'activité est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ;
- Le salarié continue de bénéficier des garanties « frais de santé » et « prévoyance » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité ;
- Le salarié continue de bénéficier de la participation et de l'intéressement dans les conditions prévues dans les accords correspondants.

Article 28.1 : Congé de fin de carrière dans le cadre du CET

Le Compte Epargne Temps (CET) est régi suivant l'Accord de groupe sur le Compte Epargne Temps du 22 juin 2017.

Au sein du groupe Orano, le Congé Fin de Carrière est un congé d'une durée minimale d'un mois calendaire qui précède immédiatement le départ à la retraite.

Les salariés partant en Congé Fin de Carrière au titre du « New CET » pourront bénéficier avant leur départ de la réduction d'horaire durant les derniers mois de leur activité professionnelle (dispositif ¾ temps).

Le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée afin de formaliser sa situation pendant cette période. Aucun droit à

congés ou à repos ne peut être généré pendant cette durée de suspension de son contrat de travail.

Article 28.2 : Conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite (IDR)

Sous réserve des dispositions spécifiques conventionnelles applicables aux salariés pouvant bénéficier d'un versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité (ex : CAFIC), l'indemnité de départ à la retraite peut être convertie en temps, sur demande du salarié et d'un commun accord entre la Direction et le salarié, partiellement ou totalement, sous forme de mois calendaires entiers.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à chaque entreprise du Groupe.

Préalablement au départ du salarié, un avenant au contrat de travail est signé par les parties, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps ainsi que l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite dans les conditions prévues par l'article 25 du présent accord.

Enfin, il est précisé que la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite ne donne pas droit à un abondement, sur ce temps, de la part de l'employeur.

CHAPITRE 9 : LA PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS

Article 29 : La préparation collective des évolutions d'organisation

Dans un monde en perpétuelle évolution, toute organisation et toute entreprise se doit d'évoluer et de s'adapter à son environnement. Ces transformations sont indispensables pour garantir le développement de l'entreprise.

Elles constituent une opportunité de développement des compétences des salariés et de leur carrière. Cependant, les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains salariés.

Par conséquent, les parties conviennent que tout projet d'évolution d'organisation de l'entreprise impliquant un aménagement des conditions de travail des salariés et tout projet d'introduction de nouvelles technologies doivent faire l'objet d'une attention spécifique et doivent être examinés, notamment au regard de ses éventuels risques psychosociaux.

Dans ce cadre, la hiérarchie concernée ou le chef de projet réalisera une étude dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire (hiérarchie, médecin du travail, responsable RH concerné, ingénieur sécurité, consultant écoutant ou tout autre personne concernée) par le biais de la grille initiale d'analyse d'impact humain du changement figurant en annexe du présent accord. Cette grille est composée de 20 facteurs de risques identifiables dans des situations de travail génériques. Dans le cas où l'examen du projet conduirait à la mise en évidence de risques pouvant avoir des effets perturbants sur la santé des salariés concernés par le changement, il faudra mettre systématiquement, au regard des risques identifiés, un plan d'actions ad hoc permettant de les minimiser voire de les supprimer.

Les actions permettant de prévenir un risque évalué en « rouge » devront être mises en place avant le déploiement effectif de la nouvelle organisation ou l'introduction de la nouvelle technologie. Cette grille une fois établie sera intégrée dans le dossier du projet concerné.

Lorsque le CSE, dans ses attributions de santé, sécurité et conditions de travail, est informé et consulté en cas d'aménagements importants et significatifs modifiant les conditions de travail, le projet présenté au CSE intègre, dans les documents qui lui sont soumis, une grille d'analyse d'impact humain du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psychosociaux, complétés par le plan d'actions associé permettant de limiter voire de supprimer ces risques.

Afin de faciliter la période de préparation du changement, la Direction veillera à associer, dans des conditions qui seront déterminées au niveau local dans le cadre du plan d'action établissement tel que prévu à l'article 14 du présent accord, avant la présentation de la grille au CSE, les représentants du personnel ainsi que le personnel concerné afin de pouvoir prendre en compte d'éventuels ajustements de ladite évaluation.

Les documents communiqués au CSE en vue de son information-consultation doivent permettre une évaluation des facteurs de risque de la grille. L'avis du médecin du travail figure sur ladite grille. L'évaluation et le plan d'actions associé sont examinés en CSE, ce qui peut permettre de faire évoluer la photographie initiale et le plan d'actions, réalisés par l'équipe pluridisciplinaire.

Tout au long du projet, l'évaluation des différents facteurs de risque et les plans d'actions associés pourront évoluer et seront partagés à cet effet avec les représentants du personnel.

Une fois le changement effectif, un bilan et un retour d'expérience sont réalisés dans un délai variant en fonction de l'importance du changement afin de permettre d'éventuels adaptations ou ajustement, un délai prévisionnel d'établissement de cette grille est déterminé lors de l'établissement de la grille initiale qui variera entre 6 et 18 mois. Cette grille REX une fois établie, dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire pré-citée complétée d'un membre du CSE, est présentée en CSE.

Si des salarié(e)s en situation de handicap venaient à faire partie du périmètre concerné par des projets de réorganisation, une attention particulière, serait à apporter quant à l'établissement de la grille d'impact humain du changement, pour tenir compte des éventuelles contraintes de ces salarié(e)s

Par ailleurs, en cas d'évolution majeure de l'organisation au niveau Groupe et/ou entreprise, ayant un impact important sur les conditions de travail, il sera intégré systématiquement un volet d'accompagnement du changement et de prévention des risques psychosociaux adapté à la situation.

Article 30 : L'accompagnement individuel du changement

Les changements dans l'organisation du travail ainsi que leur anticipation donnent lieu à un accompagnement individuel des salariés.

Chaque salarié concerné est informé individuellement et préalablement par sa hiérarchie d'origine voire sa hiérarchie accueillante de l'impact des changements dans l'organisation

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du

groupe Orano

de son travail et sur son périmètre de responsabilité. En cas de modification des horaires ou cycles de travail, le salarié concerné est informé dans les délais prévus légalement ou le cas échéant, conventionnellement.

Lorsque l'évolution d'organisation entraîne une mobilité géographique, cet entretien est complété par un entretien avec le Responsable Ressources Humaines afin d'identifier les éventuels impacts de ce changement sur la situation et la vie personnelle du salarié (salariés RQTH, allongement de trajets, déménagement ...) et trouver des solutions adaptées (exemple : horaires décalés...).

Des actions de préparation et d'accompagnement (formation, mise en situation, tutorat...) pourront lui être proposées.

Après quelques mois dans le poste, le manager direct fait un point formalisé sur l'intégration du salarié. Ce bilan sera effectué, dans la mesure du possible, trois mois après le changement et en tout état de cause au plus tard lors de l'entretien annuel.

CHAPITRE 10 : AMELIORER LA MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

Engagée dans une démarche responsable de RSE, le Groupe encourage toute initiative pour contribuer à identifier des solutions pour lutter contre le réchauffement climatique.

La nouvelle Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 est une opportunité pour identifier les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail en identifiant des démarches responsables.

Considérant que le meilleur niveau de discussion se trouve au plus proche des conditions de transport des collaborateurs qui, en fonction du secteur géographique, peuvent varier tant en termes d'offre/possibilité, de temps et de distance, les entreprises ou, le cas échéant, les établissements aborderont ce sujet dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions tels que prévus à l'article 15 du présent accord.

La réflexion concertée portera sur 3 volets :

- Les initiatives pour réduire le coût de la mobilité, notamment par le déploiement du télétravail.
- Les incitations à l'usage des modes de transport vertueux (exemple : mise en place du forfait mobilité durable pour les salariés utilisant le vélo quand les conditions de sécurité et d'accessibilité aux sites sont compatibles).
- Les modalités de participation à la prise en charge de frais de transport personnels mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1.

Cette réflexion partagée devra intégrer les exigences et contraintes de sécurité des sites et prendre en considération les moyens de transport et d'infrastructure à disposition des salariés des sites tant mis à disposition par l'entreprise que ceux définis dans les plans mobilités définis par les collectivités territoriales.

Dans la mesure où ces discussions concertées viendraient impacter le contenu des accords d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions relatives au transport des salariés entre leur lieu de travail et leur lieu de résidence habituelle, des négociations en la matière seront initiées.

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

CHAPITRE 11 : LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Article 31 : Le temps partiel

Les parties rappellent que le régime à temps partiel est un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les parties rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un passage à temps partiel.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel en fait la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines de son établissement. Il en informe concomitamment son manager, un formulaire spécifique de demande de temps partiel est à disposition des salariés.

Le passage à temps partiel doit être examiné, par le manager, en lien avec le responsable ressources humaines, au regard de sa compatibilité avec les différentes organisations de travail. Toute demande de passage à temps partiel doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et sa hiérarchie. Le responsable ressources humaines peut assister à cet entretien. Au cours de cet entretien, il sera procédé à un examen de la charge de travail et des objectifs du salarié afin qu'ils soient mis en adéquation avec la nouvelle durée de travail.

Si le passage à temps partiel intervient en cours d'année, les objectifs individuels du salarié sont réajustés en fonction de sa durée de travail. Il en va de même en ce qui concerne les objectifs fixés aux salariés éligibles à une part variable de rémunération.

En tout état de cause, une réponse précise et motivée est adressée par écrit au salarié, après analyse, au plus tard 30 jours après réception de la demande.

Si la réponse est négative, les raisons objectives motivant ce refus doivent être communiquées par écrit au salarié à la suite d'une étude relative à l'activité et à l'organisation du travail dans le secteur concerné.

Lors de la réunion annuelle de la commission de suivi du présent accord, un bilan relatif au dispositif de recours au temps partiel sera présenté aux parties en prenant notamment en compte les nouvelles entrées dans le dispositif en cours d'année.

Le travail à temps partiel peut s'apprécier sur des périodes hebdomadaires et mensuelles mais aussi annuelles, afin de pouvoir prendre en compte les vacances scolaires. Il est rappelé que cette dernière possibilité est ouverte aux entreprises dans les conditions définies à l'article 6.6 de l'accord groupe relatif à l'égalité professionnelle du 18 avril 2019 entre les femmes et les hommes.

Les parties au présent accord rappellent que le travail à temps partiel ne doit être ni un obstacle à l'évolution de la rémunération et de la carrière des salariés concernés, ni pénaliser les parcours professionnels, notamment pour les salariés ingénieurs et cadres et plus largement les salariés occupant des fonctions managériales.

En tout état de cause, au cours de l'exécution du travail à temps partiel, une vigilance particulière est apportée à l'adéquation entre la charge de travail et la durée du travail du salarié et notamment lors de l'entretien annuel.

Les parties rappellent également que les salariés à temps partiel bénéficient des augmentations individuelles dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Lors du retour à temps plein, le manager reçoit le salarié en entretien afin de préparer ce retour. A cet effet, afin d'anticiper et de préparer un éventuel retour à temps plein du salarié, cette question sera abordée avec lui lors de chaque entretien annuel.

Article 32 : Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps (CET) est un outil permettant d'aménager ses périodes de travail au cours de sa carrière, en permettant de financer notamment « des pauses professionnelles ».

Il peut, entre autres, permettre de favoriser la prise effective du congé parental d'éducation par les mères ou les pères ou faciliter la bonne articulation des contraintes personnelles et professionnelles pour le/la salarié(e) proche aidant.

Un accord spécifique groupe existe depuis le 22 juin 2017 prévoyant la mise en place de ce dispositif et ses modalités d'utilisation.

Article 33 : Favoriser l'accès au télétravail

Dans le cadre de sa politique qualité de vie au travail, le Groupe dispose d'un dispositif de télétravail depuis 2012. L'objectif premier pour la mise en place de cette organisation du travail était de permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

En 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 ont souhaité développer l'accès au télétravail afin de donner à chaque salarié(e) éligible à ce mode d'organisation plus de souplesse dans ses conditions de travail.

Un accord autonome et constituant un socle pour tout salarié du groupe a été signé le 9 novembre 2020.

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.

Le télétravail permet de répondre aujourd'hui 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.

Article 34 : Utilisation des nouvelles technologies et droit à la déconnexion

Les parties reconnaissent que les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, messagerie instantanée, ordinateurs portables, téléphonie mobile & Smartphones) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise et d'autant plus avec le déploiement du télétravail.

Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à ce que leur usage :

- Respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés avec le collectif de travail ;
- Garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect du/de la salarié(e) tant sur le fond que sur la forme de la communication ;
- Ne devienne pas un mode exclusif d'animation managériale, et de transmission des consignes de travail ; sachant que la communication orale, les entretiens individuels et les réunions d'équipe doivent prévaloir sur la messagerie électronique.
- Respecte le temps de vie personnelle du/de la salarié(e) (en dehors des jours et des heures habituels de travail ou en dehors des périodes de congés ou de repos) ;
- Respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée (pourquoi ? qui ? quoi ? comment ?).

Afin d'assurer une bonne maîtrise des nouveaux outils mis à disposition des salariés et donc en limiter leur utilisation par une bonne appropriation, des accompagnements et des formations sont proposés aux salariés.

A cet effet, afin concilier vie personnelle et vie professionnelle, les salarié(e)s bénéficient d'un droit à la déconnexion imposant le respect du temps de vie personnelle.

A cet effet, l'ensemble des salariés du groupe Orano utilisateurs d'outils de communications mobiles ou numériques sont ainsi invités à se déconnecter en dehors de leur horaire habituel de travail.

Ce droit doit aussi être appliqué s'agissant des ingénieurs et cadres au forfait jour dans le respect de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

A cet effet, chaque salarié(e), quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail. A ce titre le salarié dispose d'un « droit de déconnexion ». La hiérarchie s'assurera par son exemplarité au respect de cette mesure.

Par ailleurs, une surcharge d'informations et une connexion permanente n'étant pas propice à la concentration que peuvent exiger certaines missions professionnelles, les collaboratrices et collaborateurs en télétravail sont invités à s'aménager des pauses régulières pendant leur temps de travail tout en garantissant des plages de joignabilité sur la journée.

Un suivi spécifique anonymisé mensuel et par entité des flux de mails et de leur répartition temporelle est mis en œuvre. L'examen de ces flux sera présenté à l'occasion de la réunion de Commission de suivi du présent accord et servira à alimenter les plans d'action locaux.

En cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront évidemment mises en œuvre (accidents graves, crises médiatiques, activations PUI/PPI...).

Si un(e) salarié(e), indépendamment de circonstances exceptionnelles venait à envoyer un courriel en dehors des heures habituelles de travail, il serait considéré avoir été envoyé la première heure ouvrée suivante.

L'exemplarité à tout niveau de la ligne hiérarchique est garante de la bonne mise en œuvre des présentes dispositions.

Afin de promouvoir le droit à la déconnexion, une sensibilisation et des communications sur le bon usage des outils numériques seront déployées auprès des utilisateurs/trices tant en leur qualité de manager que de collaborateur.

A cet effet, un guide de bonnes pratiques sera élaboré en concertation avec la DSI et des utilisateurs d'ici fin 2021.

En tout état de cause, le salarié ne peut subir aucune conséquence, ni sanction immédiate ou différée liée à l'exercice de son droit à la déconnexion tel que prédéfini.

Article 35 : L'accompagnement des salariés proches aidants

Les parties conviennent de la nécessité de prendre en compte et de reconnaître la situation des salarié(e)s proches aidants afin de permettre la meilleure articulation possible entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Elles entendent réaffirmer que la situation du/de la salarié(e) proche aidant ne doit pas constituer un frein au recrutement, à la formation, à promotion professionnelle et à l'évolution salariale.

A cet effet, les dispositions du présent titre visent reconnaître les situations liées au proche aidant.

Article 35.1 : Définition du proche aidant

Le/la salarié(e) proche aidant est défini légalement comme étant un/une salarié(e) qui accompagne un proche, résidant en France, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Cette aide peut concerner :

- Son/sa conjoint(e) ;
- Son/sa concubin(e) ;
- Son/sa partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- Un(e) ascendant(e) ;
- Un(e) descendant(e) ;

- Un enfant dont il/elle assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un(e) collatéral(e) jusqu'au quatrième degré ;
- Un(e) ascendant(e), un(e) descendant(e) ou un(e) collatéral(e) jusqu'au quatrième degré de son/sa conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il/elle réside ou avec laquelle il/elle entretient des liens étroits et stables, à qui il/elle vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La perte d'autonomie et le handicap sont définis au sens des dispositions de l'article D. 3142-8 du Code du travail.

Article 35.2 : Le congé de proche aidant

Sous réserve des évolutions légales, réglementaires et/ou conventionnelles, le congé de proche aidant est ouvert aux salarié(e)s dont la définition est fixée à l'article 1.

Ce congé, d'une durée initiale maximale de 3 mois, est renouvelable dans la limite d'un an.

En tout état de cause, le congé de proche aidant ne saurait excéder un an sur toute la carrière du/de la salarié(e).

Sous réserve de l'acceptation par son employeur, le/la salarié(e) peut solliciter le fractionnement de son congé ou bien la transformation de celui-ci en période d'activité à temps partiel suivant les délais de prévenance définis par le Code du travail.

Chaque période de fractionnement doit être d'une durée minimale d'une journée.

En tout état de cause, avant son départ en congé et au moment de sa reprise de travail, le/la salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son manager.

- L'entretien spécifique entre le manager et le/la salarié(e) avant le départ en congé proche-aidant. Ce congé a pour objet de faire le point sur les missions et dossiers en cours du/de la salarié(e) et d'organiser son remplacement.
Si le /la salarié(e) souhaite conserver le contact avec l'entreprise pendant son congé, les modalités d'application sont déterminées lors de cet entretien en accord avec le manager. Elles peuvent, par exemple, prendre la forme de l'envoi par voie électronique des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.
- L'entretien au retour du congé proche aidant : l'entretien de retour doit intervenir le jour du retour et au plus tard dans les 15 jours suivant le retour effectif du/de la salarié(e).
En tout état de cause, dès lors que le manager est informé suffisamment en amont de la date de retour effective du salarié, il programme cet entretien au plus tôt. Cet entretien a pour objet de permettre de l'informer des évolutions de l'entreprise et de son service d'appartenance durant son

absence ainsi que d'identifier ses besoins éventuels de formation, de développement et son positionnement dans l'organisation pour préparer et réussir son retour. Cet entretien peut prendre la forme d'un entretien de développement professionnel.

Cet entretien doit être anticipé, à l'initiative de l'entreprise, en cas d'évolution de l'organisation impliquant une disparition ou une modification substantielle du poste précédemment occupé. Le/la salarié(e) peut dans ce cas bénéficier d'un accompagnement spécifique mobilisant des formations et une période de professionnalisation ; dans cette situation il est recommandé que cet entretien ait lieu avant le retour de l'intéressé(e)

A l'issue du congé, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, le/la salarié(e) proche aidant retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Enfin, afin de limiter les incidences du congé de proche aidant sur la retraite des salarié(e)s, d'en faciliter la mise en œuvre et de promouvoir le nouveau dispositif légal d'accompagnement et d'indemnisation de ce congé, les parties conviennent de dispositions spécifiques relatives aux cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

Ainsi, les cotisations servant à financer :

- Le régime d'assurance vieillesse et les régimes de retraite complémentaire en cas de congé proche aidant à temps partiel ;
- Les régimes de retraite complémentaire en cas de congé proche aidant à temps plein ;

Peuvent, sur demande expresse du/de la salarié(e), continuer à être versées par l'employeur et le salarié selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein. Les salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'employeur continuant de prendre en charge la part patronale.

La possibilité de maintenir les cotisations susmentionnées est valable pour la durée initiale du congé et peut être renouvelée.

Dans ce cas de figure, l'employeur prend à sa charge pour une durée de 6 mois suivant le début du congé la part salariale desdites cotisations.

Au-delà de ces 6 premiers mois, les salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'employeur continuant de prendre en charge la part patronale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du maintien des cotisations tel que prévu par le présent article peut en faire la demande au moment de sa demande de congé proche aidant. Les modalités de recueil de cette demande seront définies dans le plan d'action établissement/entreprise.

Article 35.3 : Les dispositifs complémentaires d'accompagnement du proche aidant dans le Groupe

▪ L'information dédiée

Une campagne de communication auprès de tous les salarié(e)s du groupe sera initiée à l'issue de la signature du présent accord, comme pour tous les autres dispositifs par la direction et annuellement lors de la journée nationale des aidants. Cette communication aura pour objet d'informer sur la situation de salarié(e) aidant et les dispositifs

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

d'accompagnement mis en œuvre dans le Groupe. L'objectif sera de permettre à tout(e) salarié(e) placé(e) dans cette situation d'avoir connaissance de ses droits en la matière.

Par ailleurs, un outil de communication adapté sera déployé et remis au/à la salarié(e) aidant pour l'informer et l'orienter dans sa situation. Cet outil permettra aux interlocuteurs dédiés (responsables ressources humaines, assistant(e)s sociaux(ales)) de pouvoir le conseiller au mieux sur les dispositifs d'accompagnement groupe à sa disposition qui lui permettront d'articuler au mieux sa situation professionnelle et personnelle. Cet outil intégrera la situation des salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

Les modalités d'information sur les dispositifs d'accompagnement des salariés-aidants seront discutés dans le cadre de l'élaboration des plans d'action établissement/entreprise.

- **Disposer d'un relai de conseil et d'accompagnement pour tout salarié du Groupe**

Que ce soit par un dispositif d'accompagnement interne que sont les services sociaux ou par un dispositif d'accompagnement externe, tout(e) salarié(e) du Groupe bénéficie d'une assistance dédiée aux aidants.

A cet effet, les salarié(e)s du groupe seront informé(e)s des dispositifs existants le cas échéant auprès des régimes de retraite et/ou de prévoyance.

Les équipes santé font partie intégrante des acteurs qui permettent d'informer et conseiller les aidants sur leur situation. A cet effet, lors de l'entretien infirmier ou de la visite médicale, le salarié proche-aidant pourra aborder sa situation d'aidant, les contraintes et conséquences éventuelles qu'elles peuvent avoir pour sa santé. Il est rappelé qu'à tout moment, un(e) salarié(e) en difficulté peut solliciter les équipes santé pour un entretien. A ce titre, ils peuvent, au même titre que les autres acteurs informer et orienter les salariés afin de les accompagner dans cette situation et assurer, le cas échéant, un suivi spécifique.

Également, le consultant écoutant, dans sa situation d'écoute, est à la disposition du salarié aidant pouvant être en difficulté. Dans ce cadre, le bilan annuel du Dispositif d'Ecoute et d'accompagnement intègrera cette typologie.

Le manager est également un acteur pour permettre d'accompagner le salarié dans sa situation d'aidant. Ainsi, au cours de l'entretien annuel, le proche aidant pourra aborder sa situation au regard de son activité professionnelle et de sa charge avec son responsable hiérarchique.

Les représentants du personnel, contribuant à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et la sensibilisation des salariés, peuvent également orienter ces derniers sur les dispositifs existants dans le groupe pour les accompagner.

Les présentes dispositions sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

- **Sensibilisations auprès des salariés et formations pour les interlocuteurs dédiés**

Une sensibilisation sera déployée sur la situation de salarié aidant auprès de l'ensemble des salariés.

De même, afin de garantir l'effectivité des engagements du groupe et orienter au mieux les salarié(e)s, des actions de formation sont déployées à destination des acteurs de sa mise en œuvre : les responsables des ressources humaines, les assistant(e) sociaux(ales) et les équipes santé.

Les présentes dispositions sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

- **L'accompagnement dans la formation professionnelle des salariés aidants**

La formation est également un outil qui peut permettre de répondre aux besoins des salariés aidants pour exercer leur rôle dans les meilleures conditions.

Les salarié(e)s aidants et déclaré(e)s comme tels qui souhaitent engager une démarche de formation au titre du CPF dans cette optique, bénéficient d'un co-financement des coûts pédagogiques de l'employeur à hauteur de 20% de leur financement dans la limite de 1 000€, dès lors que le projet de formation aura été préalablement validé par la/le responsable ressources humaines (langage des signes, formation secouriste ...) et qu'il est réalisé en dehors du temps de travail du salarié.

Les présentes dispositions sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

- **La facilitation à la prise de jours de repos**

Le manager prend en compte la situation personnelle du salarié en facilitant la prise de jours de repos afin de permettre à l'aidant une meilleure articulation entre ses contraintes personnelles et professionnelles.

Les présentes dispositions sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

- **Les possibilités d'aménagement du temps de travail pour le/la salarié(e) aidant**

L'aménagement du temps de travail et des conditions de travail peuvent contribuer à la bonne articulation entre les contraintes personnelles et professionnelles du salarié aidant. A cet effet, dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions d'établissement/entreprise, ces dispositifs seront abordés en prenant en compte les spécificités locales de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Dans cette hypothèse, ces aménagements sont intégrés dans le plan d'action d'établissement.

Par ailleurs, le/la salarié peut solliciter un changement de régime de travail pour articuler au mieux ses contraintes personnelles et professionnelles, voir une mobilité professionnelle. Il peut en faire la demande auprès de son manager, notamment à l'occasion de son entretien professionnel.

Sa demande sera étudiée avec une attention particulière.

Enfin, le travail à temps partiel est l'un des moyens pouvant permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; tout salarié(e) peut demander à bénéficier d'un passage à temps partiel.

Le/la salarié(e) qui souhaite bénéficier d'un temps partiel en fait la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines de son établissement. Il en informe concomitamment son manager.

En tout état de cause, le/la salarié(e) aidant qui aura fait preuve de sa situation bénéficiera d'un accès prioritaire à un temps partiel, s'il en exprime le besoin, sous quelque forme que ce soit.

Dans ce cas, la charge de travail et les objectifs des salarié(e)s à temps partiel doivent être adaptés à leur temps de travail et explicités lors de l'entretien annuel.

Ainsi, le passage à temps partiel du /de la salarié(e) doit faire l'objet d'un entretien avec son manager, au cours duquel les missions et la charge de travail doivent être adaptés et mis en adéquation avec la nouvelle durée de travail.

Enfin, si le passage à temps partiel intervient en cours d'année, les objectifs individuels du salarié sont réajustés en fonction de sa durée de travail. Il en va de même en ce qui concerne les objectifs fixés aux salarié(e)s éligibles à une part variable de rémunération.

Les présentes dispositions sont également applicables aux salariés éligibles au congé de solidarité familiale et de présence parentale.

Le suivi des mesures prises dans ce cadre peut être défini via le plan d'actions établissement/entreprise.

- **L'accès renforcé au dispositif de télétravail**

L'accès au télétravail est développé dans le Groupe Orano à partir de 2021 afin de donner à chaque salarié(e) éligible à ce mode d'organisation plus de souplesse et d'adaptabilité dans ses conditions de travail.

Le 9 novembre 2020 a été signé à cet effet l'accord groupe socle relatif au télétravail.

Conscient de la contrainte de temps que peut représenter le trajet domicile / lieu de travail et afin de contribuer à la bonne articulation entre leur vie professionnelle et personnelle, des mesures spécifiques de renforcement relatives aux salariés proches aidants y sont prévues à l'article 2.4.4 de l'accord précité.

Par ailleurs, en cohérence avec l'article 3.2.4 de l'accord précité, le proche aidant pourra télétravailler au lieu de résidence de la personne aidée sous réserve de la validation préalable de la demande de télétravail par son manager.

- **Mesures spécifiques relatives au Compte Epargne Temps**

La situation des salarié(e)s proches aidants pourra être étudiée dans le cadre de l'article 6.3 de l'accord CET groupe du 22 juin 2017 relatif à l'utilisation du CET en cas de circonstances exceptionnelles graves.

- **Organiser le don de congés pour les salariés aidants**

Chaque salarié(e) aidant pourra solliciter le dispositif de don de congés dans les conditions prévues à l'article 36.

Article 36 : Don de congés

Orano souhaite devenir acteur de la solidarité et l'entraide qui unissent les salarié(e)s.

Il est donc convenu de mettre en place un dispositif dédié permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de faire un don de jours de repos au profit d'un ou plusieurs de leurs collègues de travail confrontés à des situations de vie qui les amènent à s'occuper d'un proche.

En effet, un(e) salarié(e) peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à ses jours de repos non pris au bénéfice d'un(e) autre salarié(e) de l'entreprise.

Les présentes dispositions visent à organiser le don de jours de repos entre collègues afin de permettre aux salarié(e)s de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés pour s'occuper de leurs proches.

Le dispositif est couvert par le principe de l'anonymat, aussi bien concernant les donateurs que les bénéficiaires.

Article 36.1 – Champ d'application

- **Salariés bénéficiaires**

Tout(e) salarié(e), sans condition d'ancienneté, peut être bénéficiaire du don de repos, indépendamment de son type de contrat (Contrat à durée déterminée ou indéterminée) et de son temps de travail (temps complet, temps partiel ou forfait jour réduit).

Il existe 3 situations limitatives permettant le don de jours dans les conditions inscrites au présent accord :

1- Le salarié proche-aidant

Tel que défini à l'article 35.1 du présent accord.

2- Le salarié parent d'enfant gravement malade

Le dispositif de don de jours de repos est également ouvert pour tout(e) salarié(e) qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La perte d'autonomie et le handicap sont définis au sens des dispositions de l'article D. 3142-8 du Code du travail.

3- Le salarié parent d'un enfant décédé

Enfin, le dispositif de don de jours de repos concerne tout(e) salarié(e) dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé au cours de l'année de la demande de don.

Ce dispositif est indépendant du congé suite au décès d'un enfant et du congé de deuil.

Le/la salarié(e) bénéficiaire d'un don, au cours de l'année de bénéfice du don, ne peut procéder à aucune épargne sur le CET.

Il/elle devra également solder ses congés et RTT avant la fin de la période de référence.

Par ailleurs, compte tenu des valeurs associées à la solidarité et au geste de don effectué par les salarié(e)s, il est précisé que le/la salarié(e) bénéficiaire d'un don doit avoir, préalablement à l'attribution des jours donnés, utilisé les jours épargnés dans le cadre de son CET.

Cette exigence est néanmoins appréciée dans les conditions permettant au/à la salarié(e) de conserver une épargne sur ses compteurs CET correspondant au plus à 50% du solde de l'épargne dont il/elle disposait à la date de sa demande.

▪ **Salarié(e)s donateurs**

Tout(e) salarié(e), sans condition d'ancienneté et sous réserve d'avoir acquis un nombre de jours pouvant être cédés, indépendamment de son type de contrat (Contrat à durée déterminée ou indéterminée) et de son temps de travail (temps complet, temps partiel ou forfait jour réduit) a la possibilité de faire un don de jours de repos.

Les dons sont faits de manière volontaire, anonyme et sans contrepartie.

▪ **Jours de repos donnés**

Chaque salarié(e) peut donner jusqu'à 5 jours de repos maximum par année civile, parmi les congés suivants :

- Les congés payés légaux et conventionnels pour la durée excédant vingt jours ouvrés par an (5^e semaine, congé d'ancienneté, congés spécifiques) ;
- Les jours de récupération du temps de travail (JRTT) à l'initiative du/de la salarié(e) ;
- Les jours d'annualisation du temps de travail.

Les dons s'effectuent par journée entière ou demi-journée.

▪ **Conséquences du don de jours de repos pour le/la salarié(e) donateur**

Les dons de jours de repos sont définitifs.

Une fois donnés, ils ne peuvent pas être réattribués au salarié donateur et ne font l'objet d'aucune contrepartie.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don et sont décomptés du solde du/de la salarié(e)s à l'issue.

Article 36.2 – Dispositifs de don de congés mis en place au niveau du Groupe

▪ **Des fonds de solidarité dans chaque entreprise du Groupe**

- Mise en place de fonds de solidarité dans chaque entreprise du groupe

Afin de répondre rapidement aux demandes réalisées dans le cadre de situations d'urgence, des fonds de solidarité sont mis en place au niveau de chaque entreprise du groupe Orano en France.

Compte tenu des besoins d'adaptation et de prise en compte des outils informatiques, la mise en place de ces fonds de solidarité sera effective au plus tard au premier semestre 2022.

Dans cette attente, les appels aux dons seront organisés au niveau de l'entreprise/établissement dans les conditions exclusivement prévues au paragraphe relatif aux moyens complémentaires d'appel à la solidarité.

Si la société est composée de plusieurs établissements, un fonds unique est mis en place. Il a pour objet de mutualiser le système de solidarité entre les établissements.

Ce fonds est géré par le service des ressources humaines de chaque entreprise.

Le nombre de jours disponibles dans chaque fonds de solidarité est plafonné à 1% de l'effectif de l'entreprise concernée multiplié par le nombre de jours maximum par bénéficiaire sans toutefois être inférieur à 20 jours (nombre de salariés de l'entreprise X 1% X nombre de jours maximum par bénéficiaire).

Exemple : Une entreprise de 1 500 salariés disposera d'un fonds de solidarité plafonné à 300 jours, soit 1 500 salariés X 1% X 20 jours

A défaut d'attribution de l'intégralité des jours disponibles sur un fond au 31 décembre de l'année N, ceux-ci seront reportés sur l'année N+1.

- Alimentation des fonds de solidarité

Pour chaque entreprise, les fonds de solidarité sont alimentés lors d'une campagne annuelle de dons auprès des salariés organisée chaque année concomitamment à la campagne d'alimentation du CET sur les compteurs arrêtés à la fin de la période de prise des jours.

Une communication est réalisée auprès des salarié(e)s au lancement de la campagne.

Les dons s'effectuent par le biais du logiciel de gestion des temps/paie ou tout autre moyen correspondant facilitant le don des salariés.

Les dons sont réalisés dans les conditions fixées à l'article 36.1.

L'unité de gestion des fonds de solidarité est le jour indépendamment de la rémunération du/de la salarié(e) donateur et de celle du/de la salarié(e) bénéficiaire. Ainsi, un jour donné correspond à un jour d'absence rémunérée pour le bénéficiaire.

▪ **Un système de solidarité entre entreprises du Groupe**

Lorsque le nombre de jours disponibles dans le fonds de l'entreprise du/de la salarié(e) bénéficiaire n'est pas suffisant pour répondre à la demande spécifique d'un(e) salarié(e), le besoin complémentaire pourrait être assuré par les jours disponibles dans les fonds de solidarité des autres entreprises du groupe.

Pour répondre à ce besoin, les jours disponibles dans les fonds de solidarité seraient mobilisés proportionnellement au volume de jours disponibles dans chaque fonds de solidarité (Exemple en Annexe 4).

▪ **Des moyens complémentaires d'appel à la solidarité au niveau de chaque site, établissement, entreprise ou au niveau du Groupe**

Lorsque le nombre de jours disponibles dans les fonds n'est pas suffisant pour répondre à la demande spécifique d'un(e) salarié(e), il est procédé à des appels aux dons complémentaires.

Dans ce cas, La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise du/de la salarié(e) bénéficiaire envoie une communication à l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise (ou à défaut, au périmètre d'un site, d'un établissement ou du groupe si cela est plus adapté) afin de les informer de l'ouverture d'une campagne de don complémentaire. L'anonymat du bénéficiaire est impératif.

La période de recueil de dons sera limitée dans le temps à 15 jours maximum et cessera dès que le don aura atteint le nombre de jours demandé par le/la salarié(e) bénéficiaire.

De la même manière que les modalités de gestion du fonds de solidarité, dans le cadre de l'appel à solidarité complémentaire, un jour donné correspond à un jour d'absence rémunérée pour le bénéficiaire.

- **Accompagnement de l'employeur**

L'employeur organise les campagnes de dons de jours annuelles et complémentaires en cas de besoin.

Il accompagne chaque salarié(e) bénéficiaire dans sa situation en le conseillant et l'informant du dispositif à sa disposition.

Par ailleurs, pour chaque demande de salarié(e) qui aura été validée par le responsable ressources humaines, l'entreprise participe à la demande de don de jour faite par salariés. Le nombre de jours apportés par l'entreprise correspond à 20% des jours effectivement donnés dans la limite de 3 jours par an par salarié bénéficiaire.

Article 36.3 – Modalités d'attribution

- **Procédure de demande**

Le/la salarié(e) bénéficiaire adresse sa demande à son responsable des ressources humaines au moins 15 jours avant le premier jour d'absence prévu en précisant le nombre de jours dont il/elle souhaite bénéficier et à quel titre. La demande est écrite et elle est accompagnée des pièces justificatives nécessaires à la reconnaissance de sa situation de salarié bénéficiaire telle que prévue à l'article 36.1.

Le salarié pourra être accompagné de l'assistant(e) sociale ou du service de santé au travail pour formaliser cette demande.

Après instruction du dossier et information de son manager, en lien avec le service de santé au travail ou l'assistant(e) social(e), le/la responsable ressources humaines valide la demande d'absence du salarié par écrit et l'informe du nombre de jours dont il/elle disposera immédiatement via le fonds de solidarité de l'entreprise d'appartenance et le cas échéant, l'informe de la campagne de jours complémentaire initiée et les délais de réponse.

- **Attribution des jours et limite**

L'attribution de jours de repos au/à la salarié(e) bénéficiaire est réalisée dans les conditions de l'article 36.2.

Ainsi, tout(e) salarié(e) s'inscrivant dans ces conditions peut prétendre à bénéficier des jours disponibles dans le fonds de solidarité de son entreprise. A défaut de jour suffisant, le principe de solidarité groupe tel que prévu à l'article 36.2 – « système de solidarité entre entreprises du Groupe » sera déclenché. Si le nombre de jours sollicité n'a pas pu être octroyé, une campagne complémentaire dédiée sera initiée.

En tout état de cause, indépendamment du nombre de demandes faites, le nombre de jours attribués ne peut être supérieur à 20 jours par année civile par salarié(e) bénéficiaire. Toutefois, en cas de situation particulière et exceptionnelle, il sera possible de dépasser cette limitation de 20 jours sur proposition de l'équipe santé et/ou sociale de l'établissement d'appartenance du demandeur.

▪ **Modalités d'utilisation des jours donnés par le salarié bénéficiaire**

Les salarié(e)s bénéficiaires peuvent utiliser les jours de congés cédés sous forme de journée entière ou de demi-journée. Ces jours ne sont pas nécessairement pris de manière consécutive.

En cas de fractionnement, un calendrier prévisionnel des absences prévues devra être établi avec le manager et transmis au service des ressources humaines du bénéficiaire. Dans le cas où le salarié bénéficiaire de jours attribués n'en a plus la nécessité du fait que la situation ayant justifié l'attribution a pris fin, les jours non utilisés sont automatiquement affectés dans le fonds de solidarité de l'entreprise du bénéficiaire indépendamment de la société d'appartenance du donateur.

▪ **Régime de l'absence du bénéficiaire**

Durant l'absence du/de la salarié(e) bénéficiaire, sa rémunération est maintenue.

Le salarié sera ainsi indemnisé mensuellement sur la base de la rémunération perçue au moment de son départ. Cette indemnisation, qui a le caractère d'un salaire est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'Entreprise, sera calculée selon les règles du maintien de salaire appliquées dans le cadre de l'indemnisation des congés payés.

La période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tire de son ancienneté, l'acquisition des congés payés et des RTT ainsi que pour les dispositifs d'épargne salariale.

Article 36.4 – Modalités de communication

Au-delà des communications faites par l'entreprise dans le cadre des différentes campagnes de recueil de dons à minima une fois par an, les salarié(e)s pourront s'informer sur ce dispositif par l'intermédiaire d'une page informative disponible sur l'intranet du groupe et notamment sur la documentation adaptée au/à la salarié(e) proche-aidant.

Article 36.5 – Suivi du dispositif don de jours

Un REX (retour d'expérience), au niveau du groupe, sera organisé avec les organisations syndicales signataires de l'accord qualité de vie au travail.

Ce REX organisé début 2023 aura pour objet de faire un point sur la mise en œuvre du dispositif de don de jours dans le groupe et notamment sur la pertinence des curseurs suivants :

- Nombre de jours donnés par an par salarié
- Volume de jours dans les fonds à l'issue des périodes de campagne annuelle
- Nombre de jours sollicités par bénéficiaire et par entreprise.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 37 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans.

Il prend effet à compter du 1^{er} avril 2021 et cessera de produire tout effet au 31 mars 2025.

Article 38 : 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 au niveau du Groupe 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 au niveau du Groupe.

Article 39 : Commission de suivi de l'accord

Une Commission Nationale de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire et représentative au niveau du groupe pour la durée du présent accord, des Coordinateurs syndicaux Groupe et de représentants de la Direction.

A titre exceptionnel et compte tenu des nombreuses thématiques abordées dans le présent accord, chacune de ces organisations syndicales aura la possibilité de compléter sa délégation par un représentant supplémentaire.

Les parties conviennent par ailleurs d'inviter, de manière permanente, au regard de leurs compétences en matière de certaines thématiques de qualité de vie au travail :

- Le/la Directeur(trice) de la Stratégie Sociale, les Relations Ecoles et la Diversité ;
- Le/la Responsable Prévention des Risques psychosociaux.

La Commission se réunit au moins une fois par an, au plus tard le 31 mai, pour un bilan annuel à l'initiative de la Direction.

Au titre de l'année 2021, cette Commission se tiendra au plus tard le 30 novembre 2021 pour faire un point sur la mise en œuvre du présent accord.

La Commission nationale de suivi de l'accord a vocation à :

- S'assurer des engagements pris dans le cadre du présent accord et des actions engagées au niveau du groupe ;
- Veiller à l'établissement et à la bonne mise en œuvre des plans d'actions entreprise/établissement et à leur suivi ;
- Être force de proposition sur les actions de promotion et de sensibilisation à la qualité de vie au travail mises en œuvre au niveau du Groupe ;
- Être force de proposition sur toute amélioration qu'elle jugerait utile s'agissant de la mise en œuvre de l'accord ;
- Être informée de toute évolution du cadre législatif ou réglementaire impactant les engagements ou mesures définis dans le présent accord.

Article 40 : Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 41 : 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.

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 Châtillon, le 31 mars 2021 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

Vincent FRUGIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe

**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 Eric LEMETAIS

- FO représentée par Cédric NOYER

- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI

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

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
Orano	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Chimie Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano DS	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Diagnostic Amiante	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE
Orano NPS	1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE
Orano KSE	10 RUE GEORGE EASTMAN 71100 CHALON SUR SAONE
Orano COTUMER	SIEGE 1 - LA HOUVE 57150 CREUTZWALD
Orano STII	10-14 RUE DE LA GARE 76250 DEVILLE LES ROUEN

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

Annexe 2 : méthode d'analyse de l'impact humain du changement en cas d'évolution d'organisation

Lorsque le CSE est informé et consulté en cas d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, le projet présenté au CSE intègre, dans les documents qui lui sont soumis, une grille d'analyse d'impact humain du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psycho-sociaux, complétée par des mesures d'accompagnement adaptées.

La méthode suivante est retenue :

- Evaluation réalisée par un groupe pluridisciplinaire (hiérarchie, médecin du travail, responsable RH, ingénieur sécurité ou toute autre personne concernée)
- Etablissement de la grille (en associant, dans des conditions qui seront déterminées au niveau local, les représentants du personnel ainsi que le personnel concerné) avec le plan d'actions associé et avis du médecin
- Intégration de la grille et du plan d'actions associé aux documents d'information du CSE en vue de sa consultation
- Information en vue d'une consultation sur le projet en CSE
- Réponse aux questions du CSE relatives à l'impact humain et éventuels amendements de la grille et du plan d'actions
- Avis du CSE
- « X » mois après la mise en place de la nouvelle organisation, possibilité d'établir un retour d'expérience. A cette occasion, une nouvelle analyse pluridisciplinaire de l'impact humain est réalisée par le biais de la grille Retour d'Expérience (en y associant le cas échéant, un membre du CSE et/ou de la CSSCT)
- A cette occasion, l'examen de la mise en œuvre du plan d'actions ainsi qu'une nouvelle évaluation sont réalisées
- Une identification des éventuels aménagements au projet est faite
- Cette grille REX est présentée au CSE

Annexe 3 : Méthode d'analyse de l'impact humain en cas d'évolution d'organisation

ANALYSE INITIALE				
 Grille d'Analyse de l'Impact Humain du changement en cas de projet d'évolution d'organisation ou d'introduction de nouvelles technologies				
Désignation du projet				
Périmètre(s) concerné(s) : BU, Entité ou Etablissement, Corporate, Direction.				
Nature du changement				
Date prévisionnelle de mise en œuvre du projet				
Nom du chef de projet				
Date de réalisation du groupe d'évaluation				
Nom des participants à l'évaluation				
Le projet de nouvelle organisation et/ou le processus de changement peuvent-ils générer des problématiques en lien avec :		Si oui, sous quelles formes ? (développer)	Evaluation du risque	Plan d'action associé (acteur/délai ou n°action à rappeler dans le plan d'action)
Charge de travail	Elle fait référence à la quantité de travail et aux contraintes de temps . Une surcharge quantitative de travail apparaît quand un salarié doit accomplir une ou plusieurs tâches sans avoir suffisamment de temps pour le faire.			
	<i>o Dans le cadre de ce projet de nouvelle organisation, le site/l'entité disposera-t-il/elle des compétences requises pour mener à bien les missions ?</i>			
	<i>Dans le cadre de ce projet de nouvelle organisation entraînant des suppressions de poste éventuelles, quelles sont les missions/tâches qu'il est prévu de supprimer ? Pensez-vous, après avoir supprimé ces tâches, avoir les ressources nécessaires pour remplir les missions de votre périmètre de responsabilité ?</i>			
	<i>Dans le cadre de ce projet, les processus internes ont-ils/vont-ils être réexaminés et les interfaces avec les clients et les fournisseurs internes ont-elles /vont-elles être revues ?</i>			
Rythme de travail	C'est la cadence à laquelle les salariés doivent accomplir leurs tâches .			
Exigences cognitives	Ce sont les demandes en termes de concentration et de mémorisation qui sont demandées aux salariés.			
Marge de manœuvre	C'est la liberté dont le salarié dispose dans son activité , et la possibilité de modifier la quantité de travail qui lui est attribuée. et sa planification le cas échéant.			
Possibilité d'épanouissement	C'est la mesure dans laquelle les salariés ont la possibilité d'acquérir de nouveaux savoirs de nouvelles compétences , de faire preuve d'initiative dans le cadre de leur activité, ainsi que de pouvoir se réaliser dans leur activité et prendre du plaisir au travail .			
Soutien social de la part des collègues	C'est la fréquence à laquelle les collègues font preuve d'écoute et de soutien les uns envers les autres.			

Accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe Orano

Confiance entre les collègues	Elle fait référence à la confiance et la coopération entre les collaborateurs.			
Prévisibilité	C'est la mesure dans la laquelle les informations nécessaires pour leur travail sont communiquées aux salariés, en temps et heure, suffisamment à l'avance .			
Reconnaissance	Elle fait référence au sentiment d'équité de traitement des salariés et à l' appréciation du travail des salariés par les managers, en d'autres termes le " savoir dire merci ".			
Clarté des rôles	C'est la qualité de la définition des objectifs et du rôle des salariés au sein de l'organisation. La définition de la fonction des salariés doit être claire et sans équivoque : en deux mots, « qui fait quoi ».			
Conflit des rôles	C'est le fait d'être confronté à des demandes, des objectifs contradictoires .			
Équité	L'équité fait référence à l'équité dans la résolution des conflits, la répartition des tâches , ainsi que l' ensemble des décisions managériales concernant les salariés .			
Qualité du leadership	C'est notamment la mesure dans laquelle le manager se soucie du bien-être du salarié, planifie efficacement le travail et a la capacité de dynamiser son équipe .			
Soutien social de la part du supérieur hiérarchique	C'est notamment la mesure dans laquelle le supérieur hiérarchique est à l'écoute de ses collaborateurs et apporte du soutien en cas de difficultés rencontrées dans la réalisation de ses missions, ou en cas de conflit			
Confiance entre les salariés et le management	Elle fait à la fois référence à la confiance que les salariés peuvent avoir en le management , et la confiance du management dans la capacité des salariés à faire leur travail.			
Conflit travail / famille	C'est l' impact négatif que le travail peut avoir sur la vie personnelle , avec notamment l' intrusion du travail dans la vie personnelle.			
Exigences émotionnelles	Elles sont des situations éprouvantes et déstabilisantes sur le plan émotionnel.			
Insécurité professionnelle	C'est la peur de perdre son emploi ou d'avoir à changer de poste contre sa volonté .			
Sens du travail	C'est la signification et la valeur qu'une personne attribue à son travail, et la cohérence qui existe entre elle et le travail qu'elle accomplit.			
Communication interne	C'est d'une part la qualité de la transmission d'informations de la direction concernée, et/ou de la ligne hiérarchique vers les salariés, et d'autre part la possibilité pour les salariés de remonter leur ressenti et/ou d'autres informations au management et à la direction.			
Code couleur EVALUATION	Le facteur de risque n'est pas pertinent dans le cadre de cette réorganisation			
	Pas de risque identifié en lien avec le projet de nouvelle organisation			
	Risque nécessitant une action à engager, mais ne conditionnant pas la faisabilité du projet			
	Risque nécessitant une action à finaliser avant l'engagement dans le processus de changement			
Observations Complémentaires et Avis du médecin du Travail :				
Date d'échéance REX estimée				
Merci d'envoyer cette grille complétée au Responsable de la Prévention des RPS Groupe et au Directeur Stratégie Sociale et Diversité				

ANALYSE RETOUR D'EXPERIENCE					
Désignation du projet					
Périmètre(s) concerné(s) : BU, Entité ou Etablissement, Corporate, Direction.					
Nature du changement					
Date prévisionnelle de mise en œuvre du projet					
Nom du chef de projet					
Date de réalisation du groupe d'évaluation					
Nom des participants à l'évaluation					
Le projet de nouvelle organisation et/ou le processus de changement génèrent-ils des problématiques en lien avec :		Les actions de la grille initiale ont-elles été réalisées ?	Suivi du Plan d'actions	Réévaluation du risque à T+_____	Actions complémentaires à engager (acteurs/délais ou n°action à reporter dans le suivi du plan d'action)
Charge de travail	Elle fait référence à la quantité de travail et aux contraintes de temps . Une surcharge quantitative de travail apparaît quand un salarié doit accomplir une ou plusieurs tâches sans avoir suffisamment de temps pour le faire.				
	<i>o Impact sur les compétences et les missions</i>				
	<i>o Adéquation besoins / ressources et adaptation des missions</i>				
	<i>o Ré-examen des processus internes et des interfaces</i>				
Rythme de travail	C'est la cadence à laquelle les salariés doivent accomplir leurs tâches .				
Exigences cognitives	Ce sont les demandes en termes de concentration et de mémorisation qui sont demandées aux salariés.				
Marge de manœuvre	C'est la liberté dont le salarié dispose dans son activité , et la possibilité de modifier la quantité de travail qui lui est attribuée. et sa planification le cas échéant.				
Possibilité d'épanouissement	C'est la mesure dans laquelle les salariés ont la possibilité d'acquérir de nouveaux savoirs de nouvelles compétences , de faire preuve d'initiative dans le cadre de leur activité, ainsi que de pouvoir se réaliser dans leur activité et prendre du plaisir au travail .				
Soutien social de la part des collègues	C'est la fréquence à laquelle les collègues font preuve d'écoute et de soutien les uns envers les autres.				
Confiance entre les collègues	Elle fait référence à la confiance et la coopération entre les collaborateurs.				
Prévisibilité	C'est la mesure dans laquelle les informations nécessaires pour leur travail sont communiquées aux salariés, en temps et heure, suffisamment à l'avance .				

Reconnaissance	Elle fait référence au sentiment d'équité de traitement des salariés et à l'appréciation du travail des salariés par les managers, en d'autres termes le "savoir dire merci" .				
Clarté des rôles	C'est la qualité de la définition des objectifs et du rôle des salariés au sein de l'organisation. La définition de la fonction des salariés doit être claire et sans équivoque : en deux mots, « qui fait quoi ».				
Conflit des rôles	C'est le fait d'être confronté à des demandes, des objectifs contradictoires .				
Équité	L'équité fait référence à l'équité dans la résolution des conflits, la répartition des tâches , ainsi que l'ensemble des décisions managériales concernant les salariés .				
Qualité du leadership	C'est notamment la mesure dans laquelle le manager se soucie du bien-être du salarié, planifie efficacement le travail et a la capacité de dynamiser son équipe .				
Soutien social de la part du supérieur hiérarchique	C'est notamment la mesure dans laquelle le supérieur hiérarchique est à l'écoute de ses collaborateurs et apporte du soutien en cas de difficultés rencontrées dans la réalisation de ses missions, ou en cas de conflit				
Confiance entre les salariés et le management	Elle fait à la fois référence à la confiance que les salariés peuvent avoir en le management , et la confiance du management dans la capacité des salariés à faire leur travail.				
Conflit travail / famille	C'est l'impact négatif que le travail peut avoir sur la vie personnelle , avec notamment l'intrusion du travail dans la vie personnelle.				
Exigences émotionnelles	Elles sont des situations éprouvantes et déstabilisantes sur le plan émotionnel.				
Insécurité professionnelle	C'est la peur de perdre son emploi ou d'avoir à changer de poste contre sa volonté .				
Sens du travail	C'est la signification et la valeur qu'une personne attribue à son travail, et la cohérence qui existe entre elle et le travail qu'elle accomplit.				
Communication interne	C'est d'une part la qualité de la transmission d'informations de la direction concernée, et/ou de la ligne hiérarchique vers les salariés et d'autre part la possibilité pour les salariés de remonter leur ressenti et/ou d'autres informations au management et à la direction.				
Code couleur EVALUATION	Le facteur de risque n'est pas pertinent dans le cadre de ce retour d'expérience				
	Situation acceptable, pas d'action à prévoir				Vert
	Situation dégradée, action à prévoir				Orange
	Situation critique, action à planifier en réunion et à engager dans les meilleurs délais				Rouge
Observations complémentaires et avis du médecin du travail :					
Merci d'envoyer cette grille complétée au Responsable de la Prévention des RPS Groupe et au Directeur de la Stratégie Sociale et Diversité					

Annexe 4 : Système de solidarité entre entreprises du Groupe sur le système de don de congés

Système de solidarité groupe proportionnel au volume de jours disponibles dans le fonds de solidarité de chaque entreprise

Exemple : un salarié d'une entreprise A sollicite 10 jours d'absence au titre du don de congés alors qu'aucun jour n'est disponible dans le fonds de solidarité de son entreprise et l'appel au don complémentaire au niveau de son entreprise n'a pas permis de répondre à sa demande.

TOTAL 100 jours disponibles dans l'ensemble des fonds de solidarité des autres entreprises du groupe

