



**Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels
au sein du groupe Orano**

Entre

La Direction Générale du Groupe Orano, représentée par Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication Groupe ;

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano suivantes :

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT | représentée par | Jean Pierre BARA |
| - CFE-CGC | représentée par | Laurent CHEROUX |
| - CGT | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - FO | représentée par | Cédric NOYER |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

PEJ

JPB

KM



PREAMBULE :	5
TITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES : Périmètre de l'accord	6
TITRE 2 : PILOTER LES METIERS, LES COMPETENCES ET L'EXPERTISE	7
Chapitre 2.1 : Piloter les métiers et les compétences	7
Article 2.1.1 : Référentiel et notions clés	7
Article 2.1.2 : Le processus de Revue Annuelle des Compétences (RAC)	9
Article 2.1.3 : Une vision prospective des métiers	10
Article 2.1.4 : Orientation professionnelle : Les entretiens et les bilans professionnels	10
Article 2.1.4.1 : Un entretien de développement professionnel étendu à l'ensemble des salariés	11
Article 2.1.4.2 : Un bilan professionnel enrichi au moins tous les six ans	11
Chapitre 2.2 : Gestion et valorisation de l'expertise	12
Article 2.2.1 : Reconnaissance de l'expertise au sein du groupe Orano	12
Article 2.2.2 : Gestion et animation de l'expertise	13
Article 2.2.2.1 : Le processus d'identification et de validation des experts	13
Article 2.2.2.2 : Rôle du collège des experts d'Orano	14
Chapitre 2.3 : La transformation digitale	14
Article 2.3.1 : l'accès aux outils digitaux	15
Article 2.3.2 : L'impact du digital sur l'évolution des métiers et des modes de travail	15
Chapitre 2.4 : Le rôle de la filière nucléaire dans l'analyse et l'anticipation des évolutions des métiers et compétences	15
TITRE 3 : RENOUVELER ET TRANSFERER DES COMPETENCES	16
Chapitre 3.1 : Développement de la marque employeur Orano	16
Article 3.1.1 : Valorisation de la diversité et la mixité	16
Article 3.1.2 : Les relations écoles et université	17
Article 3.1.2.1 : Les forums de recrutement	17
Article 3.1.2.2 : Le réseau des ambassadeurs écoles	17
Article 3.1.2.3 : L'intervention des salariés Orano dans les cursus scolaires	17
Chapitre 3.2 : Mise en place d'un processus d'intégration groupe socle	18
Chapitre 3.3 : Le recrutement	18
Chapitre 3.4 : Le programme « gapexperts »	19
Chapitre 3.5 : Le transfert des compétences	19
Chapitre 3.6 Acteurs du développement des compétences	20
Article 3.6.1 : rôle du salarié	20
Article 3.6.2 : rôle du manager	20
Article 3.6.3 : rôle de la fonction RH	21
Article 3.6.4 : rôle des tuteurs, maîtres de stage ou d'apprentissage	22
Article 3.6.5 : rôle des référents métiers et formateurs internes	22
TITRE 4 : DEVELOPPER DES COMPETENCES ET DES PARCOURS DE FORMATION	22
Chapitre 4.1 : Le Plan de développement des compétences	23



orano

Chapitre 4.2 : Les actions de formation	23
Article 4.2.1 : Définition de l'action de formation	23
Article 4.2.2 Typologie des familles de formation	23
Article 4.2.3 : Dispositifs de bilans de compétences	24
Article 4.2.4 : Dispositifs de VAE	25
Article 4.2.5 : Formations en distanciel (e-learning) librement accessibles depuis la plateforme LMS Orano hors formations prescrites par l'employeur	25
Article 4.2.6 Accompagnement des salariés en situation de formations certifiantes ou qualifiantes qui s'inscrivent dans un parcours de développement professionnel ou en situation de VAE	25
Article 4.2.7 Formations dites de « reconversion » ou de reclassement	26
Article 4.2.8. Financement des coûts pédagogiques et logistiques	27
Article 4.2.9. Droit à « rechargement » du compte-personnel formation	27
Article 4.2.10 Modalités de mise en œuvre du CPF et du dispositif Pro A	27
Article 4.2.11 Mobilisation du CPF par les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite.	28
Chapitre 4.3 : Le rôle des acteurs dans l'orientation professionnelle et la construction des parcours de formation	29
Article 4.3.1 : Impliquer les salariés dans le recensement des besoins de formation	29
Article 4.3.2 : Le rôle des managers dans l'accompagnement des formations	29
Article 4.3.3 : Le rôle des RRH dans le développement professionnel des salariés	29
Article 4.3.4 : Le rôle des CSP Emploi-formation dans l'accompagnement des projets de formation des salariés	29
Chapitre 4.4 : Informer les salariés des nouveaux outils de la formation professionnelle et de leurs modalités de mobilisation	30
Article 4.4.1 : informer les salariés sur les nouveautés du CPF et les accompagner dans la prise en main de la nouvelle application	30
Article 4.4.2 : Encourager la conversion des heures de DIF dans le compte CPF et la possibilité de mobiliser ces heures y compris après 2020	30
Article 4.4.3 : Mobiliser les outils de reconversion professionnelle : PRO-A, CPF de transition, VAE	30
TITRE 5 : PARTAGER UNE VISION PROSPECTIVE ET QUALITATIVE DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES	31



orano

Chapitre 5.1 : Mettre en place un Observatoire des Compétences Groupe comme lieu d'échanges et de bilans des actions menées au niveau national	31
Article 5.1.1 : Gouvernance	31
Article 5.1.2 : Missions	31
Article 5.1.3 : Composition	31
Article 5.1.4 : Convocation et organisation des réunions	32
Article 5.1.5 : Information	32
Chapitre 5.2 : Partager localement avec les instances compétentes	32
TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	33
Chapitre 6.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord	33
Chapitre 6.2 : Commission de suivi de l'accord	34
Chapitre 6.3 : Clause de rendez-vous	34
Chapitre 6.4 : Révision	34
Chapitre 6.5 : Publicité et dépôt	34
Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord	36
Annexe 2 : Les niveaux d'expertise	37
Annexe 3 : Liste indicative des formations de catégorie 1 : formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié	40
Annexe 4 : Descriptif CPF de transition	42
Annexe 5 : Indicateurs	43

PEJ

JPB

KM



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.

Les priorités stratégiques du Groupe sont dorénavant élargies sur 5 segments clés : Compétences, Climat, Croissance clients, Communauté et Cash.

Les moyens pour y parvenir restent marqués par un haut niveau d'exigence en matière de sécurité, de sûreté, par la création de valeur pour les clients, par l'excellence opérationnelle et l'innovation et sur une volonté affirmée de créer les conditions de l'engagement des équipes dans ce projet d'entreprise.

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

Depuis 2018, une politique de développement des compétences se poursuit avec, pour volonté de privilégier les ressources internes et de permettre des évolutions dans le Groupe mais également la volonté d'être attractif sur le marché de l'emploi pour assurer la pérennisation et le développement du Groupe.

A travers le présent accord, les parties souhaitent poursuivre, renforcer et pérenniser la dynamique de développement de l'emploi, de la formation et des parcours professionnels et anticiper les évolutions prévisibles pour les années à venir.

Elles souhaitent également mettre le collaborateur au cœur de cette démarche de développement individuel et de parcours professionnels sur la base de ses souhaits d'évolution professionnelle.

Le présent accord a pour vocation de renforcer le développement des compétences et l'effort de formation. Dans ce cadre, le CPF a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

C'est ainsi que le présent accord s'attache à mettre en perspective et à donner du sens à la démarche d'entreprise apprenante que souhaite développer Orano.

L'un des enjeux du Groupe Orano est de s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs bénéficie des connaissances et compétences nécessaires afin de mener à bien leurs missions tout en permettant au Groupe de répondre aux évolutions des marchés.

Chaque collaborateur Orano doit pouvoir, au travers la mise en œuvre du présent accord, trouver les outils qui lui permettent de se projeter au sein du Groupe, d'y envisager un avenir professionnel et de s'y réaliser.



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » redessine le paysage de la formation professionnelle.

Cette réforme concerne aussi bien les dispositifs que les financements et les acteurs. Par ce biais, le groupe souhaite encourager les salariés à devenir acteurs de leur formation et de leur parcours professionnel.

C'est ainsi que le présent accord vise notamment à renforcer l'attractivité du groupe Orano et à en accompagner les transformations au travers de mesures concrètes visant à :

- Piloter les métiers, les compétences et l'expertise ;
- Renouveler et transférer des compétences,
- Développer des compétences et des parcours de formation Partager une vision prospective et qualitative de l'évolution des compétences et des métiers

Le présent accord est conclu en vertu de l'article L.2242-20 du Code du Travail au niveau du groupe Orano.

TITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES : Périmètre 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 est conclu en vertu de l'article L.2242-20 du Code du Travail au niveau du groupe Orano.

Dans le cadre de l'article L.2232-33 du Code du Travail, les parties précisent que la question de la formation, du développement professionnel et de la mixité des métiers sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou des salariés exerçant des responsabilités syndicales font l'objet d'accords Groupe spécifiques et respectivement :

- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano (2019-2022) conclu le 18 avril 2019 ;
- L'accord relatif à l'exercice du droit syndical et au développement du dialogue social au sein du groupe Orano conclu le 28 juillet 2017.

Elles rappellent par ailleurs que les thématiques de la mobilité interne et de la qualité de vie au travail font l'objet d'accords de Groupe distincts conclus respectivement les 22 janvier 2018 et 1^{er} avril 2019 et que ce dernier accord, issu d'un accord signé en 2012 et prolongé d'une année, est en cours de renégociation.

Enfin, conformément aux dispositions prévues par le présent accord, les parties encouragent les initiatives locales en matière de gestion de compétences, formation et parcours tant au niveau des établissements, des entreprises, qu'au niveau des bassins d'emploi dans lesquels le Groupe est implanté.

Ainsi, le présent accord a vocation à constituer une référence commune pour l'ensemble des sociétés du Groupe.



orano

TITRE 2 : PILOTER LES METIERS, LES COMPETENCES ET L'EXPERTISE

Chaque année les orientations stratégiques d'Orano sont présentées au Comité de Groupe.

Le partage de ces informations avec les représentants des salariés vise notamment à informer le plus en amont possible les implications éventuelles sur l'emploi, les métiers et les compétences compte tenu des évolutions prévisibles de l'environnement économique, technologique et démographique dans lequel le Groupe évolue et les choix stratégiques opérés par Orano sur chacune de ses activités.

C'est en cohérence avec ces orientations que le pilotage des métiers, des compétences et de l'expertise défini ci-après est mis en œuvre dans l'ensemble des entités du groupe Orano

Chapitre 2.1 : Piloter les métiers et les compétences

Article 2.1.1 : Référentiel et notions clés

Les parties conviennent des éléments de définition suivants :

Référentiel Métiers Orano :

Le référentiel métiers Orano est une nomenclature qui regroupe et classifie les emplois au sein du Groupe.

Il est composé, à date, de :

- **28 métiers** : Un métier est un périmètre d'activité opérationnelle ou fonctionnelle du Groupe. Il se caractérise par un ensemble de compétences génériques.
- **110 domaines** : Un domaine est une subdivision d'un métier caractérisant une activité spécifique ou spécialité ou une famille de compétences qui fait appel à un ensemble homogène de connaissances théoriques et savoir-faire pratiques.
- **246 sous-domaines** : Un sous-domaine est une déclinaison d'un domaine. Il peut s'agir d'un poste, un emploi repère...

La mise en application du Référentiel Métiers Orano est assurée par une note signée de la Direction Ressources Humaines (DRH), décrivant les principaux objectifs. Cette note sera mise à disposition des salariés sur l'Intranet.

La DRH est en charge du Référentiel Métiers Orano, et gère en particulier le processus de révision et de validation des évolutions en liaison avec les acteurs concernés (Réseau Référents Métiers Orano, Directions BU ou fonctionnelles).

Le Référentiel Métiers Orano est révisé à minima tous les deux ans après une lecture attentive de sa pertinence compte tenu des évolutions organisationnelles et des activités d'Orano.

Il fait l'objet d'une présentation annuelle aux représentants des salariés dans le cadre de l'Observatoire des Compétences prévu à l'article 6.1 du présent accord.

- Notion de compétence :

PEJ

JPB

KM



orano

Une compétence est la capacité d'un collaborateur à réaliser une tâche au niveau de conformité attendu grâce à un ensemble acquis, pertinent, reconnu et éprouvé de connaissances nécessaires incluant :

- **Savoir** : ensemble de connaissances théoriques et environnementales mobilisées ;
- **Savoir-faire** : ensemble de connaissances pratiques, savoirs procéduraux & instrumentaux connus et mis en œuvre, permettant l'utilisation des méthodes, dispositifs, techniques, procédés ;

Une compétence s'acquiert par le biais d'un diplôme/formation qualifiante, d'un parcours de professionnalisation et/ou d'une expérience professionnelle. Elle peut être transférable au sein ou en dehors de l'entreprise.

- Notion de compétence clé :

Le maintien et le développement des compétences dans l'entreprise est une condition clé pour l'atteinte des objectifs opérationnels récurrents du Groupe, pour l'exercice durable de son cœur de métier mais aussi pour le développement de ses technologies, savoir-faire et activités.

La compétence clé est identifiée en répondant à minima un des critères suivants :

1. Enjeu business
 - Capacité à répondre aux attentes du marché ;
 - Essentielle à la réalisation des activités et au maintien des installations ;
 - Distinctive apportant un avantage concurrentiel réel.
2. Rareté
 - Se trouve peu ou pas en externe et/ou repose sur un nombre limité de ressources en interne ;
 - Dont l'acquisition s'inscrit dans la durée.
3. Contribution à la satisfaction des parties prenantes (clients, fournisseurs, autorités, ONG).
 - Nécessaire à la crédibilité de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes et à l'équilibre des relations avec celles-ci (expertise, références, autorité, vision d'ensemble).
4. Contribution au développement de nouveaux marchés, de nouveaux produits, de nouveaux services etc.

- Criticité des compétences :

Une compétence est dite « critique » lorsqu'elle présente un état de risque l'empêchant de répondre aux critères l'ayant définie.

Une criticité de compétence peut être identifiée au niveau d'un sous-domaine du Référentiel Métiers Orano au regard des compétences requises le déterminant ou au niveau d'un référentiel de compétences dédiées à un poste ou fonction rattachées à un sous-domaine.

La cause de la criticité peut être de différente nature :

- Tension instantanée sur l'effectif (ajustement charge/capacité) ;
- Niveau de compétence au regard du besoin ;
- Impacts démographiques (ex : anticipation de départs en retraite potentiels) ;

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano



- Attractivité métier, entreprise, géographique ;
- Risque de rupture technologique (anticipation d'obsolescence ou de manque de compétences, apparition de nouveaux métiers).

La criticité est évaluée selon 3 niveaux, selon l'horizon du plan d'actions qui peut en découler :

- **Niveau 1** : criticité exigeant un plan d'actions dans l'année N ;
- **Niveau 2** : criticité exigeant un plan d'actions à l'horizon de l'année N+1 ;
- **Niveau 3** : criticité appelant une vigilance moyen/long terme, à travers des plans d'actions pluriannuels.

Article 2.1.2 : Le processus de Revue Annuelle des Compétences (RAC)

Chaque année, les compétences du groupe Orano font l'objet d'une revue détaillée par métier au sein de chaque BU et Direction transverse dans le cadre du processus de Revue Annuelle des Compétences (RAC).

L'objectif de la Revue Annuelle des Compétences est de maintenir et développer les compétences clés et stratégiques d'Orano, afin d'accompagner les changements technologiques, de rester compétitifs et de soutenir ses perspectives industrielles et commerciales tout en maintenant un haut niveau de sûreté et de sécurité.

Cet exercice permet également l'identification des compétences critiques pour lesquelles un plan d'actions est systématiquement élaboré.

Le processus de Revue Annuelle des Compétences s'articule autour de 4 étapes clés :

1. L'évaluation des compétences individuelles dans le cadre de l'entretien annuel
 - o Elle permet d'évaluer et recenser les compétences d'un individu par rapport au poste occupé à date, à celles issues de son passé professionnel et définir les actions dédiées (formation, etc.).
 - o Elle permet également d'identifier les salariés détenant ou ayant détenu des compétences clés ou stratégiques par métier dès lors qu'elles sont critiques.
2. La présentation par site/DO ou BU, dans le cadre de leur plan d'action stratégique, du diagnostic des compétences critiques par métier (incluant l'expertise) et les leviers d'actions à 3 ans au regard de ses enjeux business et stratégiques.
3. La Revue Annuelle des Compétences BU
 - o En s'appuyant sur les 2 étapes précédentes, l'exercice consiste à identifier les compétences critiques par entité/site, les risques éventuels de dégradation et définir les plans d'action correctifs.
 - o Elle est consolidée par métier et par site/ DO ou BU.
4. La Revue Annuelle des Compétences Orano
 - o En consolidant les données de sortie des Revue Annuelle des Compétences BU, un diagnostic des compétences critiques et des plans d'actions transverses (inter BU) sont établis par métier.

Dans le cadre de la Revue Annuelle des Compétences Orano, le diagnostic annuel des compétences critiques (inter BU) par métier et le plan d'action associé est consolidé par un Réseau Référents Métiers Orano.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano



Le Réseau est composé de :

- Référents transverses désignés par métier ;
- Correspondants techniques BU par métier formant le réseau d'un métier animé par le référent technique ;
- Représentants des Ressources Humaines en charge des sujets concernant la gestion des compétences.

Le référent technique métier réalise ses missions en coordination avec son réseau de « correspondants métiers par BU » et avec l'appui des ressources humaines.

Les compétences critiques identifiées dans le cadre de la RAC donnent systématiquement lieu à une analyse de la ou des causes et à l'élaboration de plans d'actions.

Ces plans d'actions sont définis, sur la base du diagnostic consolidé préalablement établi, par le Réseau Référents Métiers.

Ils peuvent mobiliser des outils prévus par le présent accord, parmi lesquels :

- La formation dont le compagnonnage, les parcours certifiants, l'expérimentation pédagogique autour de la transmission de compétences et de l'apprentissage entendu au sens large...
- Les relations écoles Bac Pro/Bac +2/3 – Bac + 5, spécialités nucléaires ;
- L'alternance (plateforme engagements Jeunes...) ;
- Le recrutement (année en cours, perspectives) ;

Ces plans d'actions font l'objet d'un suivi et d'une validation annuelle par le Comité exécutif du Groupe.

Ils sont également partagés avec l'Observatoire des Compétences.

Article 2.1.3 : Une vision prospective des métiers

Considérant que l'évolution rapide des nouvelles technologies, en particulier digitales, va modifier de manière importante le contenu de nos postes et missions ainsi que nos modes de fonctionnement, la réflexion menée autour de l'évolution des compétences est une préoccupation majeure d'Orano.

Il apparaît ainsi essentiel d'anticiper dès aujourd'hui ces évolutions en développant une vision prospective des métiers. Celle-ci peut, compte tenu des données dont dispose le groupe, être développée à l'horizon de 2 à 3 ans et s'appuyer sur deux prismes d'analyse :

- L'analyse de l'évolution démographique par métier et par site permettant de prévoir et d'anticiper les besoins en renouvellement et transfert de compétences,
- L'analyse de l'évolution des techniques impactant le contenu même des métiers (digital, intelligence artificielle, télésurveillance, ...) et nécessitant des formations d'adaptation ou le recrutement d'expertises ad'hoc.

Article 2.1.4 : Orientation professionnelle : Les entretiens et les bilans professionnels

Le développement des compétences techniques et managériales des salariés d'Orano, sur le court et le long terme, est un enjeu clé pour la croissance et la pérennité groupe.



orano

Dans ce cadre, afin de proposer des plans de développement des compétences et des parcours professionnels adaptés à chacun, le groupe propose de mettre en place, pour chaque salarié du groupe, des entretiens de développement professionnel annuels et des bilans professionnels enrichis au moins tous les six ans.

Article 2.1.4.1 : Un entretien de développement professionnel étendu à l'ensemble des salariés

Les entretiens de développement professionnel ont pour vocation de développer les compétences des salariés dans leur poste sur le court terme et le moyen terme, mais aussi de développer leur employabilité et de préparer leur évolution de carrière.

Ces entretiens ont lieu chaque année. Ils sont distincts des entretiens de performance. Ils sont réalisés à partir d'un formulaire spécifique.

Dans le cadre de la modernisation des modes de fonctionnement du groupe et afin de renforcer la traçabilité, les entretiens de développement professionnel seront effectués sur un système informatisé dès 2020 et de manière progressive sur les années à venir pour Orano D&S.

Ces entretiens professionnels sont réalisés par le manager N+1 avec le support de la fonction Ressources Humaines.

Lors de ces entretiens de développement professionnel, le manager et le salarié définiront le plan de développement des compétences à mettre en œuvre dans le cadre du poste actuel. Ce plan de développement des compétences ne doit pas se limiter à des actions de formation et peut déboucher sur d'autres actions de développement telles que des mises en situation, des « vis ma vie », des missions transverses dans l'organisation, la participation à des réseaux internes ou externes, ...

Lors de ces entretiens de développement professionnel, le manager et le salarié évoqueront aussi les perspectives d'évolution professionnelle et de parcours dans Orano.

A cette occasion une information sera faite au salarié sur le dispositif du compte personnel de formation, mais aussi sur d'autres dispositifs qu'il peut mobiliser dans le cadre de son développement professionnel notamment le conseil en évolution professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ...

Article 2.1.4.2 : Un bilan professionnel enrichi au moins tous les six ans

Afin de conseiller les salariés dans leur orientation professionnelle, et de proposer des perspectives d'évolutions professionnelles à chaque salarié du groupe Orano des bilans professionnels seront mis en œuvre à partir de 2020.

En 2020, il sera remis à chaque collaborateur ayant six années d'ancienneté, son historique en matière de formation sur les six dernières années, sa progression salariale et/ou professionnelle au cours de cette période.

A partir de 2021, chaque salarié bénéficiera, au moins tous les 6 ans, d'un bilan professionnel enrichi. A cet effet, une partie des salariés, de l'ordre de 1/6^e à 1/5^{ème} de l'effectif, bénéficiera de ce bilan. Un ordre de priorité sera défini en fonction des besoins locaux discutés dans les Commissions Emploi Formation.

Les priorités qui peuvent être données sont : le volontariat, l'ancienneté dans le poste, l'évolution de l'organisation.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano



Ces bilans seront effectués sur un formulaire spécifique sur un système informatisé. Ils retraceront précisément le parcours du salarié, les compétences développées au sein de l'entreprise mais aussi en dehors de l'entreprise, son historique de formation, salarial et professionnel.

Ces bilans aideront le salarié à se projeter et à définir ses perspectives de développement professionnel au sein du Groupe. Ils seront conduits par la fonction Ressources Humaines.

Le résultat de ces bilans alimentera les plans de développement des compétences, les revues de personnel et les plans de succession.

Chapitre 2.2 : Gestion et valorisation de l'expertise

La capacité du Groupe à maintenir et renforcer son expertise scientifique et technique pour en faire un avantage concurrentiel, repose sur l'intégration et la valorisation d'experts dans les équipes opérationnelles ou de R&D. Ces experts utilisent et développent leur compétence au travers de leurs missions et la mettent en application dans des postes de plus en plus qualifiés.

Article 2.2.1 : Reconnaissance de l'expertise au sein du groupe Orano

L'expert est reconnu pour sa compétence et la pertinence de ses avis techniques.

Au-delà d'une bonne formation technique de base, le développement professionnel d'un expert Orano comprend :

- La participation à des projets industriels ou de R&D ;
- Une expérience dans le développement ou l'application de technologies clés dans un environnement industriel, souvent international ;
- Une pratique courante de l'enseignement ou du « coaching » dans son domaine au sein du Groupe.

Le Groupe reconnaît trois niveaux d'expertise fondés sur l'étendue de l'influence et sur la notoriété de l'expert :

- L'Expert ;
- Le Senior Expert ;
- Le Fellow.

L'expertise requise va au-delà de l'exercice d'une spécialité technique. Elle s'exprime à travers des missions telles que :

- L'émission d'avis pertinents quant à l'orientation technique et stratégique des projets industriels ou pour mener des évolutions d'exploitation des usines ;
- L'identification, le développement, l'analyse et la maîtrise des technologies nouvelles nécessaires aux marchés futurs ;
- L'approfondissement et la consolidation des différents savoirs et connaissances relatifs aux domaines d'expertise ;
- Le développement de nouvelles solutions techniques avec des partenaires internes et/ou externes au groupe ;
- La mise à disposition des connaissances et leur transmission en particulier dans le Groupe, de façon réactive et proactive.
- Le plan de développement dans d'autres expertises



orano

Les définitions des différents niveaux d'expertise figurent à titre informatif en annexe 2 du présent accord.

Par ailleurs, au-delà du Collège d'experts, le Groupe identifie également une population de spécialistes significativement composée d'OETAM qui abrite notamment le vivier des futurs experts et permet une reconnaissance par leur entité, de leurs compétences techniques et contributions au business.

L'identification et la validation de « ces spécialistes » sont confiées aux entités et gérées comme pour les experts 1 en commission locale via le tronc commun du dossier de candidature. Une fois nommé, le « spécialiste » bénéficie d'un suivi spécifique visant à développer ses compétences et à faciliter son éventuelle intégration au Collège des experts ORANO.

Article 2.2.2 : Gestion et animation de l'expertise

La gestion de l'expertise a pour objet essentiel de garantir que le Groupe dispose de la maîtrise des compétences scientifiques et techniques nécessaires à l'exploitation de ses usines et à la mise en œuvre de sa stratégie de développement dans la durée.

Article 2.2.2.1: Le processus d'identification et de validation des experts

Le processus s'appuie sur un Référent technique expertise nommé dans chaque BU/direction transverse qui va, en lien avec le Directeur des Ressources Humaines (DRH) de l'entité, dérouler et accompagner le renouvellement de l'expertise au sein de chaque entité.

Le processus s'appuie également sur le responsable de la filière expertise du groupe Orano au sein de la Direction de la R&D du Groupe.

Une campagne de renouvellement de la filière expertise est lancée conjointement par la Direction R&D et la DRH tous les deux ans.

Elle s'appuie sur deux autres processus : le processus de gestion des compétences critiques du Groupe (revue annuelle des compétences BU), et le processus d'évaluation des compétences individuelles.

Les objectifs de la campagne sont :

- D'identifier de nouveaux experts ;
- De confirmer (ou non) des experts dans leur niveau ;
- De promouvoir des experts dans un niveau supérieur.

Les People Reviews permettent à la ligne managériale d'identifier des candidats potentiels à la filière expertise et de préparer ainsi leur éventuelle candidature à la campagne de l'année suivante.

La validation des nominations intervient aux différents niveaux de l'organisation en cohérence avec les degrés de visibilité respectifs des niveaux d'expertise :

- Business Unit pour les experts et unité fonctionnelle pour les Spécialistes ;
- Business Unit et Groupe pour les Senior Experts ;
- Groupe et externe (personnalités du monde scientifique ou technique extérieures au Groupe) pour les Fellows.



orano

Des « Comités Expertise » valident les propositions émises. Ces Comités ont lieu à chacun des trois niveaux de l'organisation

Article 2.2.2.2: Rôle du collège des experts d'Orano

Les experts contribuent collectivement à la vie scientifique et technique du Groupe. La Direction de la R&D, en s'appuyant sur le Comité de Direction R&D, stimule leur contribution sur les sujets stratégiques et anime le Collège des Experts.

L'animation de l'expertise au sein de ce Collège s'exprime à travers différentes actions parmi lesquelles :

- Les Conventions des experts Orano réunissant les Senior Experts et les Fellows ;
- Les « Réseaux/Communautés Techniques » pour des domaines sélectionnés ;
- Le groupe des experts Fellows qui se réunit deux fois par an : une séance est consacrée en particulier au Plan d'Action Stratégique ;
- Des communications internes (site intranet, Forums chat, ...) ;
- Des missions spécifiques confiées à des groupes d'experts.

Les réseaux techniques sont des communautés créées autour d'un domaine scientifique et technique transverse au Groupe. L'adhésion à ces réseaux n'est pas limitée aux experts, mais ils ont pour mission d'en favoriser l'émergence en prenant un rôle central dans leur création et leur animation. Ces réseaux sont créés sur des thèmes d'intérêt commun afin de :

- Mettre à disposition les expertises du Groupe pour adresser ou anticiper des besoins d'innovation ;
- Confronter, valider, et partager les connaissances et le savoir-faire ;
- Identifier et résoudre les problèmes rencontrés dans les entités opérationnelles ;
- Participer activement à la préparation de futurs experts ;
- Contribuer aux études d'intérêt/audits pour le Groupe à la demande de la Direction de la R&D.

Enfin, le Collège des experts contribue activement aux actions de formation internes au Groupe.

Ainsi par exemple, la réalisation d'un MOOC sur l'ensemble des procédés Orano s'inscrit pleinement dans l'objectif de transmission du savoir.

Chapitre 2.3 : La transformation digitale

La transformation et la modernisation du groupe passe par un fort volet de digitalisation, que ce soit dans nos usines et sur nos équipements industriels, que ce soit dans la mise en place d'outils supportant nos process groupe (Suite RH OPUS, progiciel de paye « Saphir », robotisation,), ou que ce soit dans l'évolution de nos modes de travail avec le développement du travail « collaboratif », du travail à distance, ou moins de papier.

Il appartient au Groupe d'accompagner cette transformation afin, d'une part, de permettre à chaque collaborateur d'y prendre part et d'en retirer les bénéfices en termes d'efficacité et de qualité de vie au travail, et d'autre part d'améliorer la performance du groupe.

PEJ

JPB

KH



orano

Article 2.3.1 : l'accès aux outils digitaux

L'objectif est d'accompagner les salariés dans l'appropriation de ces nouveaux outils par :

- La mise à disposition de tutoriels,
- L'accompagnement des managers (ex : formation « manager à l'ère digitale », etc.) ;
- Une information régulière sur les nouveaux outils déployés ;
- La consultation des salariés sur les usages et les services attendus via par exemple la mise en place de comités utilisateurs et de pilotes ;
- La mise en place d'un FabLab : espaces mise à la disposition des salariés pour être accompagnés sur des projets
- La mise en place de comités pilote composés de salariés destinés à préparer le lancement de nouvelles applications/outils digitaux ;
- La mise en place de comités utilisateurs destinés à évaluer l'expérience utilisateur sur les outils digitaux.

Article 2.3.2 : L'impact du digital sur l'évolution des métiers et des modes de travail

Après une première période (2016 à 2018) de digitalisation au sein d'Orano consacrée à la réalisation de premiers pilotes, de nombreuses expérimentations et la construction d'une vision globale est déclinée dans chaque Business Unit.

Si les actions menées ont été essentiellement orientées performance pour soutenir le programme Value 2020 dans un souci d'ouverture aux nouvelles technologies numériques et industrielles et d'acceptabilité par les équipes, demain, c'est toute la valeur du digital que le groupe souhaite exploiter en changeant d'échelle pour continuer de soutenir la performance du groupe, en priorisant les sujets les plus structurants et impactants, et en valorisant les solutions développées pour offrir de nouveaux services aux clients, et quand cela est possible, développer de nouveaux services digitaux. La direction a donc souhaité accélérer l'industrialisation de la transformation autour de 6 programmes prioritaires mutualisant les efforts du groupe porteurs de valeur ajoutée, de performance et de compétitivité :

1. **Digital Workplace** : Accélération de la transformation des postes de travail avec une nouvelle génération d'outils et l'adoption des usages collaboratifs.
2. **Dématérialisation des opérations** : Mise en œuvre d'applications mobiles et dématérialisation des workflows, des assistants numériques, processus simplifiés, plus fluides, « zéro papier ».
3. **Connectivité réseaux Industriels et objets connectés** : Mise en œuvre d'un plan réseau et objets connectés sur les sites industriels,
4. **Data et Data management** : Accès facilité aux données et aux outils d'analyse et de prédiction qui permet d'optimiser de nombreuses applications.
5. **Continuité numérique et Plant Life Cycle Management** : Efficacité améliorée sur le partage des données techniques et des modèles numériques 3D, structurés autour d'une gestion de configuration.
6. **Entreprise étendue** : Echange accru de documents et données avec l'ensemble de la filière nucléaire avec maintien d'un haut niveau de sûreté.

Chapitre 2.4 : Le rôle de la filière nucléaire dans l'analyse et l'anticipation des évolutions des métiers et compétences

Le contrat stratégique de la filière nucléaire, signé le 28 janvier 2019 entre EDF, Framatome, le CEA et Orano, prévoit un plan d'action dont le premier volet porte sur les compétences. La mise en œuvre de ce plan d'action repose notamment sur la mobilisation du Groupement des

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

PEJ

JPB

KM



orano

industriels français de l'énergie nucléaire (GIFEN), dont la création a été annoncée le 27 juin 2018 et auquel Orano prend une part active.

L'objectif du contrat de filière est de pérenniser les compétences et l'expertise nécessaires à son développement, dans le cadre d'une filière nucléaire attractive, sûre et compétitive.

Un certain nombre de facteurs induisent des risques de fragilisation de ses compétences : déficit d'image des métiers de l'industrie auprès des jeunes, raréfaction des grands projets nucléaires, difficultés de maîtrise des procédés de fabrication ou de conduite des projets, déficit de l'image de la filière auprès du public...

Des réflexions ont été lancées notamment au sein du GIFEN et de la CSFN pour définir les actions à mettre en œuvre pour :

- Améliorer l'attractivité de l'industrie, de la Filière Nucléaire et de ses métiers par des actions en régions ;
- Disposer des offres de formations initiales et continues, pour permettre de maintenir un niveau de compétences et de recrutements de qualité dans la filière.
- Renforcer d'une manière générale la solidarité et la coopération au sein de la filière

Le groupe Orano participe notamment :

- A une réflexion pour s'adosser à un des centres de formation d'apprentis actuellement en place chez EDF
- A l'élaboration avec l'Etat d'un accord annuel ou pluriannuel pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins, qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires
- Au renforcement de la présence de la filière auprès des écoles et des universités

Une information sur les travaux menés au sein de la filière sera faite une fois par an à l'Observatoire des Compétences du Groupe.

TITRE 3 : RENOUVELER ET TRANSFERER DES COMPETENCES

Chapitre 3.1 : Développement de la marque employeur Orano

Article 3.1.1 : Valorisation de la diversité et la mixité

La politique de recrutement d'Orano s'inscrit pleinement dans les orientations données par le Groupe en matière de diversité. Celle-ci implique notamment que :

- La sélection des candidats s'opère sur des critères identiques pour tous, c'est-à-dire des critères basés sur des raisons objectives liées au poste, à la nature du ou des diplômes obtenus (ou en cours d'obtention pour ce qui est des stages et de l'alternance) et aux aptitudes professionnelles des candidats ;

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 16 sur 43

PEJ

JPB

12 H



orano

- Une attention particulière est apportée à la mixité professionnelle femmes-hommes s'agissant des emplois à prédominance masculine (par exemple les métiers techniques et technologiques) et les emplois à prédominance féminine (par exemple les fonctions support).

Par ailleurs, la sélection des candidats tient compte des objectifs que le Groupe s'est fixé en matière de recrutement de personnes en situation de handicap.

Article 3.1.2 : Les relations écoles et université

Article 3.1.2.1 : Les forums de recrutement

Chaque année, Orano participera à 15/20 forums de recrutement organisés par les écoles et universités, en particulier au sein des établissements formant des jeunes dans les métiers représentés dans le Groupe.

Cette participation vise à pourvoir les offres de stage, d'alternance et d'emploi disponibles au sein du Groupe, à renforcer l'image du nucléaire et à développer l'image de marque d'Orano.

Les salariés intervenant sur les forums de recrutement doivent refléter la diversité du Groupe. En particulier, il est porté une attention particulière à la mixité femmes-hommes.

Une information trimestrielle sera faite à l'ensemble des salariés du Groupe via l'Intranet sur les forums école et université à venir.

Article 3.1.2.2 : Le réseau des ambassadeurs écoles

Dans ce cadre, afin de rendre concrète la présentation des activités du Groupe, des salariés volontaires du Groupe pourront intervenir au cours de ces forums, prioritairement au sein des écoles desquelles ils sont eux-mêmes issus, ce afin de renforcer le lien de proximité avec les étudiants.

Ces salariés sont animés au sein d'un réseau spécifique et reconnus au sein d'Orano comme des ambassadeurs écoles.

Ce statut leur ouvre droit à des sensibilisations spécifiques sur la communication autour des activités d'Orano et les méthodes de recrutement.

Enfin, leur participation aux forums de recrutements et actions écoles est considérée comme du temps de travail effectif et leur investissement personnel et volontaire est pris en compte lors de leur entretien annuel.

Article 3.1.2.3 : L'intervention des salariés Orano dans les cursus scolaires

Toutes les initiatives de salariés visant à faire rayonner le Groupe dans le monde de l'éducation sont encouragées en coordination avec la Direction Emploi, Formation et Développement RH.

Afin de recenser et valoriser les initiatives de salariés en ce sens, les salariés donnant ponctuellement ou de manière récurrente des cours ou des conférences ou participant à des



orano

jurys dans des établissements scolaires sont invités à partager leur initiative avec les équipes RH de leur établissement d'appartenance.

Chapitre 3.2 : Mise en place d'un processus d'intégration groupe socle

Les parties conviennent de la mise en place d'un parcours d'accueil et d'intégration pour les nouveaux collaborateurs comprenant les étapes suivantes :

- Un entretien avec le manager le premier jour d'arrivée afin :
 - o D'accueillir le nouvel arrivant et de lui présenter l'équipe et son environnement de travail (projet d'entreprise, valeurs du Groupe, poste informatique, règles de confidentialité et de sécurité relatives à l'utilisation de la messagerie et du poste informatique, charte de vie, déconnexion...) ;
 - o De définir avec lui ses objectifs sur l'année, sans formalisation à ce stade ;
 - o D'évaluer son besoin en termes de formation, tutorat ou tout autre forme d'accompagnement lui permettant d'atteindre ses objectifs ;
 - o D'accompagner le nouvel arrivant dans le suivi des e-learning obligatoires (sécurité, code éthique, etc.) ;
 - o De fixer la date d'un nouvel entretien qui interviendra à la fin de sa période d'essai et de l'informer du contenu de cet entretien.

Les parties conviennent de la mise en place d'un entretien systématique de fin de période d'essai pour tout nouvel arrivant. Cet entretien doit être l'occasion, d'une part pour le manager de faire le bilan de la période d'essai, d'autre part, pour le collaborateur, de partager avec le manager son rapport d'étonnement.

En cas de renouvellement de la période d'essai, cet entretien doit être l'occasion pour le manager de formaliser les objectifs du collaborateur jusqu'à la fin de la période d'essai complémentaire.

Le manager ou le salarié peuvent, à tout moment, mettre fin à la période d'essai.

Si l'arrêt de la période d'essai est à l'initiative du manager, il doit à cette occasion faire preuve d'une attitude bienveillante et constructive et indiquer au collaborateur les raisons qui le conduisent à ne pas poursuivre le contrat.

La date de l'entretien de fin de période d'essai est fixée avec le manager au moment de l'entretien d'arrivée.

Des programmes parcours d'intégration collectifs et individuels seront mis en œuvre pour améliorer l'accueil des nouveaux salariés dans le groupe. Ils feront l'objet d'une analyse systématique permettant de regarder s'ils peuvent être intégrés à des contrats de professionnalisation.

Chapitre 3.3 : Le recrutement

Orano entend poursuivre une politique de recrutement qui répond :

- Aux enjeux de nos activités et aux engagements pris avec les clients d'Orano ;
- Au maintien des compétences stratégiques du groupe ;
- A la nécessité d'anticiper autant que possible les départs à la retraite prévus dans les années à venir.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 18 sur 43

PEJ

JPB

12 11



orano

Parmi les recrutements externes qui interviendront sur la période d'application du présent accord, Orano s'engage à réaliser plus de 25% de recrutements parmi les populations d'alternants, de stagiaires et de salariés en fin de contrat à durée déterminée (CDD).

De plus, Orano s'engage à maintenir au moins 5% d'alternants au sein de l'ensemble des effectifs Groupe, notamment dans les métiers industriels et de production, mais également au sein des fonctions support.

Chapitre 3.4 : Le programme « gapexperts »

Afin d'assurer le renouvellement de l'expertise au sein d'Orano, le Groupe s'engage, pour la durée du présent accord, à mettre en place un programme spécifique de recrutement de jeunes diplômés (« thésards ») dans des champs d'expertise identifiés comme stratégiques pour le Groupe. Ce programme est intitulé le programme « gapexperts ».

A titre informatif, à la date de signature du présent accord, ces champs d'expertise sont : la modélisation, la vitrification, les matériaux / soudage, l'analyse massive de données, la mesure nucléaire, les activités médicales, la robotique, le génie civil, la physique nucléaire.

Les missions confiées aux thésards issus du programme « gapexperts » portent à 80% sur des problématiques opérationnelles BU et à 20% sur des problématiques transverses portées par la Direction de la Recherche et du Développement. Ils font l'objet d'un suivi particulier en lien avec le Collège des experts Orano.

Chapitre 3.5 : Le transfert des compétences

Le transfert des compétences est un élément clé de la pérennité de nos compétences et donc de performance notamment dans nos activités industrielles et d'ingénierie. Le transfert des compétences qui doit intervenir tout au long du parcours professionnel du salarié est l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise (manager, RH, salariés...)

L'organisation du transfert de compétence, mise en œuvre par l'entreprise, peut en particulier prendre les formes suivantes :

- **Le tutorat** : Démarche de transfert de compétences d'un professionnel vers un alternant ou un salarié en situation d'acquisition de compétences. Il peut s'agir de compagnonnage ;
- **La formation** : Démarche de transfert de compétences d'un professionnel vers un groupe de professionnels à travers un format pédagogique adapté ;
- **Le passage de témoin** : Démarche de transfert de compétences, en binôme, à l'occasion d'une succession à un poste de travail (notamment mobilité interne). Il peut s'agir de compagnonnage ;
- **La formalisation** : Démarche de capitalisation de compétences de la part d'un professionnel, selon des modalités formelles convenues avec son organisation (formation à distance, communauté, Sharepoint...).

Le transfert de compétences doit être en particulier anticipé en cas de mobilité, départ en retraite ou cessation anticipée d'activité.



orano

Pour ce faire, 12 à 24 mois (en fonction de la criticité des compétences détenues par le salarié) avant le départ à la retraite ou dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, un entretien d'expérience est organisé entre le manager et le salarié.

A cet effet, le transfert de compétences est intégré dans les missions du poste et évoqué lors de l'entretien de développement professionnel du salarié.

L'entretien d'expérience permet de confirmer les compétences clés acquises par un salarié au cours de sa carrière et d'organiser leur transfert, en vue d'éviter la perte de savoirs liée au départ du salarié.

L'entretien doit permettre de définir, si nécessaire, un plan d'actions concret permettant la capitalisation et la transmission de l'expérience du collaborateur en fin de carrière.

Chapitre 3.6 Acteurs du développement des compétences

De nombreux acteurs œuvrent au sein de l'entreprise au développement des compétences :

- Salariés
- Managers
- Fonction RH
- Tuteurs, maîtres de stage ou d'apprentissage,
- Référents métiers/technique/installation, etc.)
- Formateurs internes

Article 3.6.1 : rôle du salarié

Le salarié est un acteur clé de son développement et de son orientation professionnelle en proximité avec la ligne managériale et la fonction RH. Dès son intégration dans l'entreprise il a le souci de son développement professionnel. A ce titre, chaque année, le salarié prépare son entretien de développement professionnel en réfléchissant aux compétences développées dans l'année et à ses souhaits d'évolution professionnelle qu'il formalise dans le document d'entretien de développement professionnel.

Le salarié est force de proposition et est encouragé à exprimer ses souhaits de développement, d'évolution professionnelle et de formation lors de l'entretien de développement professionnel ou lors du bilan professionnel réalisé avec la fonction RH à minima tous les 6 ans.

Dans ce cadre, il doit contribuer à préparer les éléments suivants :

- Ses formations (formation initiale, formation continue, acquis validés, e-learning, ...) ;
- Ses domaines de compétences ;
- Ses expériences professionnelles acquises au sein du groupe Orano ou d'autres entreprises et les différents emplois occupés ;
- Ses motivations au regard de l'évolution envisagée.

Le salarié peut solliciter à tout moment son manager, son RRH de proximité et/ou les équipes du CSP Emploi Formation pour préparer son projet de développement dans le respect, s'il le souhaite, de la plus stricte confidentialité.

Article 3.6.2 : rôle du manager

Le manager est tout d'abord responsable de la bonne intégration du salarié dans son entité. Le manager est responsable du développement du salarié dans son poste et doit notamment s'assurer que celui-ci a suivi ou va suivre les actions nécessaires à la bonne tenue du poste.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

PEJ

JPB

1<7



orano

Il doit également aider, en lien étroit avec la fonction Ressources Humaines, le salarié à se projeter dans l'avenir et à définir son projet professionnel.

Le manager réalise et pilote chaque année l'entretien de développement professionnel du salarié.

Dans ce cadre, en sus des actions de développement nécessaires à la tenue du poste, le manager conseille le salarié sur son évolution et ses possibilités de formation, lui donne de la visibilité sur la pertinence de son projet professionnel.

A ce titre, il soutient et facilite la démarche de développement du salarié et l'encourage à prendre connaissance des différents outils de développement à sa disposition (bilan professionnel, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle ...).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour permettre aux managers de disposer d'une bonne compréhension des outils précités.

Article 3.6.3 : rôle de la fonction RH

1. RRH

Le responsable ressources humaines est le garant de la réussite de l'intégration du salarié dans son entité et de la bonne réalisation du processus d'orientation et de développement professionnel (Entretien de développement professionnel et Bilan professionnel enrichi)

Le Responsable Ressources Humaines s'assure que le manager a toutes les informations nécessaires pour réaliser l'entretien de développement professionnel. Il conseille le manager dans la préparation de celui-ci et s'assure, en liaison avec les CSP, que les actions décidées à cette occasion sont mises en œuvre.

A partir de 2021, le responsable ressources humaines réalise les bilans professionnels enrichis en s'assurant que sur une durée de 6 ans tous les salariés de son entité auront eu la possibilité d'en suivre un. Les modalités de réalisation de ces bilans sont précisées dans le titre 2.

En 2020, une formation certifiante sera mise en place pour les RRH qui réaliseront ces bilans et un document de référence sera établi sur les différents parcours et les métiers.

Il conseille le salarié dans son développement et dans son parcours professionnel actuel et futur. Dans ce cadre le RRH définit avec le salarié et le management les perspectives d'évolution du salarié et les actions à mettre en œuvre. Il met le salarié en relation avec tous les acteurs pouvant faciliter la mise en œuvre des perspectives d'évolution (CSP, RH ou managers d'autres entités / BU, spécialistes techniques ou RH, ...) et l'accompagne dans ces démarches notamment dans la préparation des entretiens.

2. CSP

Les CSP Emploi Formation, organisés en régions, en lien avec les Responsables RH, ont pour missions de :

- Animer la mobilité inter sociétés et inter établissement dans chaque région en mettant en relation les postes à pourvoir et les salariés susceptibles d'être intéressés par ces postes. A ce titre, le Responsable du CSP Emploi Formation régional prépare les réunions des Comités Mobilité / Carrière Régionaux et coordonne les plans d'action.
- Elaborer et mettre en œuvre les parcours de formation individuels ou collectifs décidés par les entités dans le cadre des entretiens de développement professionnel et des bilans professionnels enrichis
- Faire connaître les parcours Orano standard

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano



orano

- Animer la démarche Orano métiers permettant aux salariés d'Orano de changer de métiers au sein du groupe
- Proposer le cas échéant, une évaluation des compétences dans le cadre d'une démarche de bilan / projet professionnel et une aide méthodologique à l'élaboration de ce projet.
- Conseiller les salariés sur les opportunités de mise en œuvre des outils de développement professionnel (CPF, CEP, VAE...)

Article 3.6.4 : rôle des tuteurs, maîtres de stage ou d'apprentissage

Le succès de l'alternance au sein d'Orano comme politique de pré-recrutement repose en grande partie sur l'investissement et l'engagement des tuteurs d'alternants dans la formation de ces derniers. Ils en sont la clé de voûte.

A ce titre, il est convenu que chaque tuteur d'alternant bénéficie d'une formation d'encadrement de l'alternance sur le temps de travail. Cette formation peut être renouvelée tous les 5 ans si le salarié concerné en éprouve le besoin.

Cette formation est inscrite dans le plan de développement individuel du salarié et son statut de tuteur doit être évoqué lors de son entretien de développement professionnel.

De surcroît, chaque tuteur d'alternant bénéficie de la possibilité de s'absenter de son poste de travail dans le cadre d'une absence autorisée et payée soumise à validation préalable du manager.

Cette autorisation d'absence a pour objectif de permettre au salarié de remplir ses missions de tuteur à l'extérieur de l'entreprise, par exemple pour aller rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou assister à sa soutenance.

Article 3.6.5 : rôle des référents métiers et formateurs internes

Les référents métiers et référents techniques sont porteurs de l'expertise professionnelle propre à leur domaine de compétences. Ils jouent un rôle actif dans les diagnostics annuels réalisés à l'occasion des RAC et peuvent adresser des recommandations d'action au management et à la ligne RH.

Leur action spécifique à ce titre est prise en compte au moment de leur entretien annuel.

Les formateurs internes participent au transfert de compétences. Ils peuvent bénéficier de formations spécifiques à la pédagogie ou à l'élaboration de modules e-learning.

Le temps consacré par eux à la formation interne est mentionné dans le cadre de leur entretien annuel et pris en compte dans leur évaluation.

Chaque organisation identifiera les plans d'actions à mettre en œuvre afin d'assurer la meilleure manière de transférer les compétences en fonction de leur criticité.

TITRE 4 : DEVELOPPER DES COMPETENCES ET DES PARCOURS DE FORMATION

Le présent titre a notamment pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre au sein du groupe Orano des différentes dispositions de la loi « Avenir » : contenu du plan de développement des compétences, compte personnel formation, formation de type « pro A », rôle des différents acteurs internes.



Chapitre 4.1 : Le Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le levier principal de développement des salariés à court et moyen terme. Il est établi tout au long de l'année, de manière concertée par le salarié, le manager et la fonction RH.

Ce plan de développement des compétences recense l'ensemble des formations identifiées tout au long de l'année à l'occasion des entretiens annuels, du bilan professionnel enrichi ou des actions de développement à mener durant l'année.

Sa mise en œuvre donne lieu à différentes modalités de formation : présentielles, formations en situation de travail, digitales, compagnonnage, parcours mixant ces différentes modalités. Le plan de développement des compétences comprend des formations certifiantes ou non certifiantes.

Lorsque les formations n'ont pas de caractère certifiant ou qualifiant, elles sont totalement prises en charge par l'employeur et effectuées sur le temps de travail. Les outils RH mis en place permettront d'assurer la traçabilité des historiques de formation ainsi que de faciliter leur consultation par les salariés et leurs managers.

Le co-financement dans la cadre de la mobilisation du CPF par le salarié a pour vocation de renforcer l'effort de formation.

Chapitre 4.2 : Les actions de formation

Article 4.2.1 : Définition de l'action de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la définition légale de l'action de formation a été élargie à toute action de formation ou parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut désormais être réalisée en présentiel, en situation de travail ou en alternance ou, en tout ou partie, à distance sur la base de didacticiels agréés par l'entreprise.

Article 4.2.2 Typologie des familles de formation

Les parties conviennent de distinguer 4 familles de formation correspondant à des modalités spécifiques de prise en charge - en temps ou en euros - des formations, soit entièrement par l'employeur, soit par le biais d'un « co-financement » employeur-salarié, soit entièrement par le salarié.

- **Catégorie 1 : Les formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié.**

Elles sont prises en charge entièrement par l'employeur (frais pédagogiques, frais logistiques) et se déroulent sur le temps de travail. Ces formations recouvrent les formations obligatoires légales au sens des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions internationales, mais également le compagnonnage et les formations relevant des « requis établissement » nécessaire à la tenue du poste. Une liste indicative de ces formations est fournie en annexe 3 à titre d'exemples.

- **Catégorie 2 : Les formations résultant d'une démarche conjointe du salarié et de l'employeur**

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 23 sur 43

PEJ

JPB

KN



- soit directement opérationnelles sur l'emploi ou le poste de travail
- soit permettant d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre d'un parcours de développement professionnel dès lors que le poste d'accueil est identifié dans le Groupe avant le départ en formation
- Cette famille recouvre toute action de formation certifiante ou qualifiante. Ces formations se déroulent entièrement sur le temps de travail, et peuvent être financées, lorsqu'elles sont certifiantes ou qualifiantes, sur le principe du « co-financement » employeur-salarié :
 - Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques à hauteur des plafonds pluri-annuels indiqués à l'article 4.2.8, venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF.
- Les frais de logistiques associés à la formation sont pris en charge par l'employeur (déplacement, repas, nuitées...) dans la limite des barèmes en vigueur de chaque société.

Les formations qui permettront - d'acquérir des compétences dans le cadre d'un parcours de développement professionnel dès lors que le poste d'accueil est identifié dans le Groupe avant le départ en formation - devront faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant la nature des évolutions professionnelles associées à la formation suivie, et le poste-cible visé en accord avec l'entreprise.

- **Catégorie 3 : Les formations à l'initiative du salarié avec le soutien de l'employeur, qui s'inscrivent dans un parcours de développement professionnel utile à l'entreprise.** Ces formations obligatoirement certifiantes ou qualifiantes sont basées sur le principe du « co-financement » employeur-salarié :
 - Prise en charge par l'employeur de 50% des frais pédagogiques à hauteur des plafonds pluri-annuels indiqués à l'article 4.2.8, venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF ;
 - Déroulement de la formation à 50% sur le temps de travail dans la limite de 70h et à 50% sur le temps personnel des salariés.
Les coûts logistiques sont pris en charge par l'employeur si le lieu de formation est situé dans un périmètre maximum de 150 km du lieu de travail. Au-delà, la prise en charge des coûts logistiques pourra être étudiée par la fonction RH et le manager ;
 - En cas de désaccord sur la prise en charge, le salarié peut effectuer un recours auprès de son N+2 et de la fonction RH.
- **Catégorie 4 : Les formations à la seule initiative du salarié.** Le salarié finance ces formations en mobilisant son CPF, et les suit en dehors de son temps de travail. Si toutefois, alors que la formation est en cours, l'entreprise et le salarié conviennent de l'intérêt professionnel de la formation, et que celle-ci s'avère utile dans le cadre d'une évolution intéressant le groupe, l'entreprise pourra participer à son financement (sous forme de temps et/ou sous forme de co-financement). Les différents dispositifs de formation accessibles dans le cadre d'une démarche individuelle du seul salarié sont développés en annexe 4

Article 4.2.3 : Dispositifs de bilans de compétences

Les démarches engagées par le salarié en vue d'un bilan de compétences peuvent être financées par la mobilisation du CPF. L'entreprise assiste le salarié dans la préparation de ses démarches en lui fournissant une liste des organismes agréés par elle pour réaliser des bilans de compétences. Lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet professionnel formellement



orano

validé par la hiérarchie et la DRH, le temps de travail et les frais logistiques associés à ces démarches sont pris en charge par l'entreprise après validation de l'organisme de formation par l'employeur.

Les salariés de retour dans l'entreprise après une période d'absence d'au moins 12 mois (parentalité, maladie, congé sans solde) pourront y accéder en bénéficiant d'un co-financement de l'employeur à hauteur de 50% des frais pédagogiques en complément de la mobilisation de leur CPF. Dans ce cas, ce bilan de compétences est réalisé intégralement sur le temps de travail.

Article 4.2.4 : Dispositifs de VAE

Les démarches engagées par le salarié en vue d'une VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) peuvent être financées par la mobilisation du CPF. L'entreprise assiste le salarié dans la préparation de ses démarches en l'aidant dans le suivi des démarches administratives et pédagogiques associées à la VAE. Lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet professionnel formellement validé par la hiérarchie et la DRH, le temps de travail et les frais logistiques associés sont pris en charge par l'entreprise après validation de l'organisme de formation par l'employeur.

Article 4.2.5 : Formations en distanciel (e-learning) librement accessibles depuis la plateforme LMS Orano hors formations prescrites par l'employeur

En vue de faciliter l'accès des salariés, en tout lieu et en tout temps, à la formation professionnelle, il est mis à leur disposition la plateforme LMS Orano proposant de nombreux contenus et supports de formation, tant sur l'activité du Groupe que sur le développement de compétences et connaissances transverses.

Chaque salarié peut accéder à ces formations sur le temps de travail, à condition qu'il n'impacte pas la bonne réalisation du travail.

Par ailleurs, chaque salarié pourra accéder à ces formations en dehors du temps de travail, librement.

L'accès à ces e-learning est entièrement gratuit pour le salarié.

En dessous d'une demi-journée par an, ces formations ne seront pas comptabilisées dans les formations dites non obligatoires (article L.6321-2 du code du travail).

Article 4.2.6 Accompagnement des salariés en situation de formations certifiantes ou qualifiantes qui s'inscrivent dans un parcours de développement professionnel ou en situation de VAE

Dès lors que les salariés, en accord avec l'entreprise, s'engagent dans une formation certifiante ou qualifiante qui s'inscrivent dans un parcours de développement professionnel ou dans une VAE, les dispositions suivantes s'appliquent :

Pour toutes les formations certifiantes ou qualifiantes qui s'inscrivent dans un parcours de développement professionnel :

- Après identification et validation du projet professionnel, par la hiérarchie, le salarié est orienté vers son Responsable RH chargé de préciser avec lui la nature de la formation adaptée, son contenu, sa durée et ses modalités de co-financement. Ce



- dernier s'appuie sur les compétences spécialisées du CSP Formation de son périmètre.
- Il ne doit pas s'écouler un délai de plus de 6 mois entre la confirmation écrite par le salarié et son manager de son projet de développement et la formalisation détaillée de ce projet,
 - Dans tous les cas, l'intéressé s'engagera à suivre l'intégralité de l'action de formation ou de VAE choisie.

Pour les formations qui permettent d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre d'un parcours de développement professionnel avec un poste d'accueil identifié dans le Groupe avant le départ en formation :

- Le projet de formation, ses modalités de financement, la prise en charge des frais logistiques associés, les certifications ou qualifications auxquelles il peut conduire, ainsi que les engagements de l'entreprise en cas de réussite de la formation – post-cible, coefficient associé...- sont précisés dans un avenant au contrat de travail. Cet avenant est co-signé par le responsable de l'entité cible, le responsable RH de l'entité cible et le salarié.
- L'Entreprise s'engage à reconnaître les nouvelles compétences acquises en lui attribuant dès son retour un coefficient d'accueil correspondant au niveau du titre, diplôme ou certification obtenu.
- Le salarié s'engage, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de l'action.
- L'éventualité d'une mobilité géographique liée à la prise d'un nouveau poste sera précisée dans l'avenant et dans ce cas, il sera fait application des dispositions relatives à l'accord de Groupe relatif à la mobilité et aux mesures d'accompagnement associées du 22 janvier 2018 et le cas échéant, aux mesures relatives à la mobilité mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement du salarié.
- Si le poste identifié disparaît entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, il sera proposé au salarié un poste de même niveau et de même coefficient, dans le même bassin d'emploi.
- En cas d'échec, dans le cas où le salarié aurait été remplacé sur son poste, un poste équivalent à celui occupé avant son départ en formation dans la même localité.

Si le poste cible n'est pas connu avant le départ en formation ou en VAE, un entretien entre le salarié et son Responsable des Ressources Humaines sera organisé au moins 3 mois avant la fin de l'action, afin d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle à court, moyen et long terme, dans toute la mesure du possible, dans le même bassin d'emploi.

Article 4.2.7 Formations dites de « reconversion » ou de reclassement

Lorsqu'un salarié a besoin de se former pour se repositionner au sein de l'entreprise vers un poste ou un métier différent, notamment en situation de baisse de charge dans son secteur d'activité d'origine, ou du fait de la forte évolution des techniques et méthodes mises en œuvre dans son métier, cette formation est entièrement prise en charge par l'employeur (frais pédagogique, frais de transport, repas, nuitées...) et se déroule sur le temps de travail. Dans ce cas le CPF du salarié n'est pas mobilisé.



orano

Dès lors que la formation aura une durée supérieure à 150h pour la partie théorique et qu'elle est éligible à la PRO A, le salarié réalisera cette formation dans le cadre d'une alternance au titre de la PRO A. Les formations se dérouleront intégralement sur le temps de travail. Les modalités d'accompagnement du salarié restent les mêmes que celles prévues pour les formations de catégorie 1.

Article 4.2.8. Financement des coûts pédagogiques et logistiques

Mobilisation du CPF

Pour encourager le développement des compétences des salariés, le groupe Orano s'engage à co-financer les actions de formation certifiantes ou qualifiantes pour chaque salarié qui mobilisera son CPF dans le cadre d'un projet validé par le groupe.

Ainsi, à compter de la date de mise en œuvre de l'accord, le salarié qui mobilisera son CPF pour une formation correspondant aux catégories 2 et catégories 3 définie ci-dessus bénéficiera d'un cofinancement à hauteur de 50% des frais pédagogiques de sa ou ses formation(s), dans la limite de 3000€ au total tous les 6 ans.

Dans l'hypothèse où la somme des droits disponibles sur le CPF du salarié et du cofinancement Orano serait inférieure au coût total de la formation, un complément d'abondement pourra être recherché par le salarié, avec l'aide du CSP formation, auprès des organismes listés à l'article L 6323-4 du code du travail (OPCO, Régions, Branches professionnelles, collectivités territoriales...).

Parcours Pro A

Les frais pédagogiques des formations mises en œuvre sont financés par l'entreprise, qui sollicitera les contributions et aides prévues par la loi.

Coûts logistiques

Les coûts logistiques associés aux formations des catégories 1 et 2 sont entièrement pris en charge par l'employeur dans le respect des barèmes en vigueur dans les entreprises (frais de transport, repas, nuitées...). Ces coûts sont également pris en charge par l'employeur pour la catégorie 3, si le lieu de formation est situé dans un périmètre maximum de 150 km du lieu de travail. Au-delà, la prise en charge des coûts logistiques pourra être étudiée par la fonction RH et le manager

Article 4.2.9. Droit à « rechargement » du compte-personnel formation

Lorsque le salarié ayant accepté de mobiliser son compte personnel formation pour financer ou co-financer une formation relevant de la catégorie 2 décide, dans la période des 6 ans définie à l'article 4.2.8, de s'engager, de sa seule initiative, dans une formation relevant de la catégorie 4 (non validée par l'entreprise) et que son CPF ne suffit pas à financer les frais pédagogiques, l'entreprise s'engage à recharger son compte personnel formation à hauteur du crédit manquant et dans la limite du montant du CPF qu'il a précédemment mobilisé.

Article 4.2.10 Modalités de mise en œuvre du CPF et du dispositif Pro A

- **Si la formation retenue par le salarié et l'employeur est réalisée dans le cadre du CPF**

Avec l'aide du CSP formation, le salarié adresse à l'employeur une demande de mobilisation de son CPF en lui communiquant les éléments suivants :



orano

- L'intitulé et le contenu de la formation ;
- Le calendrier de la formation ;
- Part de la formation réalisée sur le temps de travail ;
- Le coût de la formation ;
- Le montant mobilisé par le salarié dans le cadre de son CPF ;
- Le montant du co-financement employeur sollicité ;
- Le choix du prestataire de formation.

Le salarié fournira également un justificatif du solde de son CPF.

A compter de la réception du document, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier par écrit sa réponse au salarié.

Ces éléments serviront à l'élaboration de l'avenant au contrat de travail pour les formations de la catégorie 2, si le poste est identifié avant le départ en formation et de la catégorie 3.

➤ **Si la formation retenue par le salarié et l'employeur est réalisée dans le cadre de la PRO-A**

Un avenant au contrat de travail formalisant l'accord des parties sera conclu.

Cet avenant précisera notamment :

- L'objet de la promotion ou de la reconversion par alternance
- Le nom du prestataire de formation
- La durée de la formation
- Le déroulement de la formation intégralement sur le temps de travail
- Le nom du tuteur désigné
- L'emploi / le poste qui sera proposé au salarié à l'issue de la formation
- L'engagement du salarié, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de la formation.

Article 4.2.11 Mobilisation du CPF par les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite.

Les salariés en dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite qui souhaitent engager une démarche de formation en mobilisant avant leur départ en retraite leur compte personnel formation, bénéficieront d'un co-financement de l'employeur à hauteur de 20% de leur financement dans la limite de 1 000€, dès lors que les formations suivies s'inscriront dans une démarche de responsabilité sociale ou de solidarité (formation secouriste, langage des signes, illettrisme...) et d'acquisition de compétences nécessaires à leur mission dans une association reconnue d'utilité publique.

Ce financement sera versé sous réserve que le salarié fournisse une attestation de l'association concernée sur l'objectif de la formation et de l'implication du salarié dans celle-ci.

PEJ

JPB

KM



orano

Chapitre 4.3 : Le rôle des acteurs dans l'orientation professionnelle et la construction des parcours de formation

Article 4.3.1 : Impliquer les salariés dans le recensement des besoins de formation

Face aux évolutions de plus en plus rapides auxquelles le Groupe doit faire face, le processus de recueil des besoins de formation organisé une fois par an à échéance fixe n'apparaît plus adapté aux attentes et aux besoins.

C'est pourquoi, afin de renforcer l'efficacité du système de formation, Orano développera un recensement tout au long de l'année des demandes de formation, exprimées lors des entretiens ou des bilans professionnels, et résultant soit des besoins de l'entreprise soit des souhaits d'évolution des salariés. Ce recueil continu des besoins de formation permettra une mise en œuvre plus rapide des actions correspondantes.

Article 4.3.2 : Le rôle des managers dans l'accompagnement des formations

- Lors de l'entretien de développement professionnel, le salarié et son manager sont invités à évaluer les compétences immédiatement nécessaires et mobilisables dans le cadre du poste occupé et d'échanger sur les possibilités de développement professionnel du salarié. Le manager est conduit, à cette occasion à formuler des orientations de développement des compétences et à pré-valider des propositions de formation dans le cadre du développement professionnel du salarié.
- Le manager peut inciter le salarié à rencontrer son responsable ressources humaines pour approfondir avec lui un projet de développement professionnel et la ou les formations qu'il implique.
- Le manager contribue à l'information du salarié sur l'ensemble des moyens mis en œuvre par Orano au titre de la formation professionnelle : information sur les modules de e-learning en libre-accès sur la plateforme LMS, information sur le type de formations prévues dans le catalogue formation du groupe et pouvant correspondre aux besoins du salarié, orientation le cas échéant sur le CSP Formation.

Article 4.3.3 : Le rôle des RRH dans le développement professionnel des salariés

- Les Responsables Ressources Humaines sont les premiers interlocuteurs des salariés dans le cadre du développement de leurs compétences. Ils conseillent les managers et les salariés en matière d'offre formation d'Orano, et réalisent les bilans professionnels enrichis des salariés. Ils les conseillent sur leur développement de carrière à partir de bilans de compétences réalisés en interne ou en externe (CEP).
- Les Responsables Ressources Humaines s'appuient sur les CSP formation pour la formalisation et la mise en œuvre des actions /parcours de formation identifiées.

Article 4.3.4 : Le rôle des CSP Emploi-formation dans l'accompagnement des projets de formation des salariés

- Les CSP Emploi-formation ont un rôle d'expertise et de connaissance de l'offre de formation tant en interne qu'en externe. Ils maîtrisent les outils de gestion et d'administration des différents organes de la formation professionnelle.
- Ils ont pour mission d'identifier, construire et mettre en place les actions /parcours de formation (PRO-A par exemple) les plus adéquats et de conseiller et accompagner les salariés sur leur plan de développement de compétences.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 29 sur 43

PEJ

JPB

KM



orano

- Ils accompagnent les responsables RH et les managers dans leur rôle de conseil auprès des salariés.
- Ils accompagnent les salariés dans la mise en œuvre de leur projet personnel de formation en les aidant, notamment, dans la constitution de parcours formation, de dossiers de VAE, ou des possibilités de recours au CPF de transition.

Sur les sites les plus importants du Groupe (La Hague, Tricastin,...), les CSP mettront en place un « espace d'orientation professionnelle » regroupant documentation, facilités digitales et prévoyant la permanence d'un « référent formation » à disposition des salariés. Sur les autres sites du groupe, une permanence hebdomadaire des CSP sera organisée afin d'assurer les missions d'accueil, d'information et de conseil sur la formation professionnelle. Les référents formation pourront également répondre par mail, par téléphone ou sur prise de rendez-vous aux sollicitations directes des salariés.

Chapitre 4.4 : Informer les salariés des nouveaux outils de la formation professionnelle et de leurs modalités de mobilisation

Article 4.4.1 : informer les salariés sur les nouveautés du CPF et les accompagner dans la prise en main de la nouvelle application

La Direction et les équipes managériales s'engagent à informer chaque salarié, lors de l'entretien de développement professionnel, :

- Qu'il peut accéder à son compte individuel de formation via le lien suivant : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>
- Qu'il bénéficie d'un crédit de 500 heures/an dans la limite de 5 000€ (montants portés respectivement à 800€ et 8 000€ pour les salariés moins qualifiés ou salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- Qu'il peut être désormais sollicité directement par des organismes de formation.

Article 4.4.2 : Encourager la conversion des heures de DIF dans le compte CPF et la possibilité de mobiliser ces heures y compris après 2020

La Direction et les équipes managériales s'engagent à informer chaque salarié que le dispositif DIF permettait d'obtenir un plafond de 120 heures de formation utilisables directement par le salarié.

Le titulaire doit inscrire son crédit DIF sur le portail CPF avant le 31/12/2020.

Il sera nécessaire pour le salarié d'inscrire son crédit DIF sur le portail CPF, puis sera converti, à raison de 15€ par heure.

Ces heures DIF converties resteront mobilisables après fin 2020.

Article 4.4.3 : Mobiliser les outils de reconversion professionnelle : PRO-A, CPF de transition, VAE

La Direction s'engage à réaliser :

- Une information auprès de l'ensemble des salariés sur l'accord ;
- Une information annuelle en amont des entretiens annuels et des bilans professionnels enrichis ;
- Des monographies de salariés ayant suivi ce type de parcours sur l'intranet.



orano

TITRE 5 : PARTAGER UNE VISION PROSPECTIVE ET QUALITATIVE DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

Chapitre 5.1 : Mettre en place un Observatoire des Compétences Groupe comme lieu d'échanges et de bilans des actions menées au niveau national

Article 5.1.1 : Gouvernance

Il est créé un Observatoire des Compétences Groupe.

L'Observatoire des Compétences Groupe se réunit à l'occasion d'une réunion annuelle qui a lieu après une présentation en Comité exécutif du Groupe du diagnostic des compétences critiques et des plans d'actions transverses (inter BU) établis par métier.

Article 5.1.2 : Missions

Afin d'être au plus près des enjeux business et économiques du Groupe, cet Observatoire des Compétences Groupe permet d'apporter des éléments de projection et d'anticipation en matière d'évolution des compétences et de formation et être force de proposition.

Il a vocation :

En mission récurrente :

- Présenter le Référentiel Métiers Orano
- Partager les conclusions des RAC présentées en COMEX pour identifier :
 - Les orientations formation Groupe pour l'année à venir et à décliner localement ;
 - Les évolutions des compétences, y compris compétences critiques.
- Présenter des solutions innovantes de formations
- Présenter une prospective de l'évolution des métiers sur l'année par bassin d'emploi
- Présenter de grandes données relatives à l'expertise au sein du Groupe et des initiatives prises pour la développer
- Partager le bilan des mobilisations CPF et abondements/recharges
- Faire le bilan des mesures mises en œuvre au titre de l'année précédente
- Evoquer les enjeux en termes de compétences sur les années à venir et proposer des recommandations,
- Réviser éventuellement les listes de parcours de formation, des PRO A,

En mission ponctuelle :

- Disposer d'informations prospectives des métiers
- Potentiellement, analyser des filières métiers jugées critiques et pour lesquels des plans d'action seraient à mettre en place
- Identifier et partager les problèmes collectifs éventuels d'emploi sur l'année à venir nécessitant une démarche spécifique de GPEC

Article 5.1.3 : Composition

L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de représentants de la Direction et des salariés.

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 31 sur 43

PEJ

JPB
KM



- Représentants de la Direction

L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de 3 représentants de la Direction du Groupe :

- Le (a) Directeur(trice) des Ressources Humaines ou son représentant ;
- 1 représentant(e) de la Direction Emploi, Formation et Développement RH ;
- 1 représentant(e) de la Direction des Affaires Sociales ;

- Représentants des salariés

L'Observatoire des Compétences Groupe est composé de trois représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe pour la durée du présent accord et de son Coordinateur Syndical Groupe.

Les parties s'efforcent de respecter le principe de mixité entre les femmes et les hommes dans la composition des délégations.

- Invités Ponctuels : La Direction peut faire intervenir toute personne interne ou externe au Groupe dont l'intervention serait pertinente au regard des thématiques abordées à l'occasion de la réunion concernée telles que les Référents Métiers Groupe Orano, les experts niveau 3, les Responsables des Centres de Services Partagés Emploi-Formation, les Directeurs(trices) des Ressources Humaines des BU, expert externe sur la formation, ...

Le cas échéant, la Direction en informe préalablement les membres.

- Participation occasionnelle :

Un membre du Comité exécutif d'Orano peut participer à ces réunions afin d'intervenir sur des problématiques compétences de son périmètre d'activité.

Article 5.1.4 : Convocation et organisation des réunions

- Une convocation est adressée aux coordinateurs syndicaux groupe au moins 15 jours avant la date de réunion ;
- Lors de ces réunions, des ateliers collaboratifs peuvent être organisés afin de favoriser l'enrichissement des plans d'actions ;

Article 5.1.5 : Information

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires, il est mis à disposition, via la BDES des indicateurs permettant le suivi des dispositions de l'accord tels que figurant en annexe 5.

Chapitre 5.2 : Partager localement avec les instances compétentes

Convaincu que le bassin d'emploi est un périmètre de solidarité et de proximité qui doit être favorisé et dans un souci de maintien de l'emploi et des compétences à l'échelle locale, Orano entend amplifier son ancrage territorial et renforcer les actions déjà initiées en ce sens.



orano

Orano s'engage également à créer ou à poursuivre la mobilisation et la dynamique de travail déjà créée entre les différents acteurs présents au niveau des bassins d'emploi.

En sus du présent accord, les parties souhaitent rappeler que la discussion concertée, au niveau des établissements et des entreprises du Groupe, est un préalable nécessaire à toute gestion des problématiques spécifiques et collectives d'emploi et de compétences.

Elle permet une meilleure prise en compte des attentes et intérêts des salariés et facilite leur appropriation de la situation et des mesures et dispositifs négociés.

Les Instances qui ont été désignées comme compétentes dans les accords de mise en place des CSE (Commission Emploi Formation, Commission formation, CSEC, CSE, ...) partagent, au cours du 1^{er} semestre de chaque année, à l'issue de la tenue de l'observatoire des compétences Groupe une vision prospective et qualitative de l'évolution des compétences à court et moyen terme.

Dans ces instances, en déclinaison des orientations stratégiques au niveau entreprise ou établissement, la Direction informe les représentants du personnel des enjeux compétences au périmètre correspondant.

Des éléments de projection et d'anticipation en matière d'évolution des compétences et de formation sont abordés.

Dans cette perspective, ces réunions porteront sur :

- Une présentation des Revues annuelles de Compétences par établissement ou société afin de partager et identifier les orientations de formation et les parcours de formation associés pour répondre aux enjeux locaux
- Une discussion sur l'ordre de priorité pour la réalisation des bilans professionnels enrichis
- Une information sur les besoins de formation du périmètre
- Un partage du plan de développement compétences du périmètre
- Les moyens et informations dédiés à la formation,
- Les modalités de transfert de compétences,
- Les besoins en compétences à 3 ans et les grandes familles d'emploi
- L'expertise

Une synthèse des échanges réalisés au cours de cette réunion est faite par les représentants auprès du CSE/CSEC si ce dernier n'en assure pas directement les prérogatives.

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 6.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet à sa date de signature, sauf pour les dispositions du Titre 4 qui prendront effet au 1^{er} juillet 2020.

L'ensemble des dispositions du présent accord cesseront de produire tout effet au 31 Décembre 2022. Les demandes CPF initiées par les salariés auprès de l'entreprise avant le 31 décembre 2022 seront prises en compte au titre des mesures de cofinancement prévues par le présent accord.

PEJ

JPB

KM



Si les parties ne souhaitent pas prolonger les dispositions de l'accord au-delà de 2022 dans les mêmes dispositions, elles s'engagent à ouvrir une négociation au plus tard 4 mois avant l'échéance du présent accord, soit en septembre 2022.

Chapitre 6.2 : Commission de suivi de l'accord

Une Commission de suivi du présent accord est instaurée.

Elle est composée des représentants suivants :

- 3 représentants de la Direction du Groupe :
 - o le(a) Directeur(trice) des Ressources Humaines ou son représentant ;
 - o 1 représentant de la Direction Emploi, Formation et Diversité ;
 - o 1 représentant de la Direction des Affaires Sociales ;
- 2 représentants par Organisation syndicale signataire et représentative au niveau du Groupe dont le Coordinateur syndical Groupe.

Elle se réunit une fois par an afin de réaliser un suivi des engagements pris dans le cadre de l'accord et afin de présenter les actions de déclinaison concrètes mises en œuvre.

La Commission pourra également évoquer les difficultés éventuelles rencontrées dans l'application ou l'interprétation de l'accord.

Elle s'assurera de la bonne mise en œuvre des décisions prises.

Chapitre 6.3 : Clause de rendez-vous

En application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, Les parties conviennent de se réunir fin 2020 pour identifier les éventuelles adaptations nécessaires du texte.

Chapitre 6.4 : Révision

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

Chapitre 6.5 : Publicité et dépôt

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

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

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



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 Chatillon, le 30 avril 2020 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

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

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

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX

- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY

- FO représentée par Cédric NOYER

- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI



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

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social	SIREN
Orano	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	330 956 871
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	421 356 593
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	444 561 625
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	501 493 605
Orano Cycle	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	305 207 169
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	817 439 524
Orano DS	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE	672 008 489
Orano Diagnostic Amiante	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE	814 304 291
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES	350 357 596
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON	538 613 613
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES	582 650 297
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE	327 194 866
TN INTERNATIONAL (TNI)	1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX	602 039 299
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE	378 649 040

PEJ

JPB

KH



Annexe 2 : Les niveaux d'expertise

- Le premier niveau : « l'Expert »

L'« **Expert** » est reconnu principalement au niveau de son entité (BU ou Direction Centrale)

- Elle/il a une activité de conseil interne dans le cadre de revues techniques au sein de sa BU et est consulté pour des questions techniques relevant de son domaine.
- Elle/il intègre une estimation des coûts dans ses recommandations techniques.
- Elle/il participe à la veille dans son domaine et formalise l'état de l'art.
- Elle/il participe aux activités des réseaux techniques dans sa spécialité à minima au niveau de sa BU.
- Elle/il dispense un enseignement dans le Groupe.
- Elle/il contribue à l'intégration et à la formation des nouveaux embauchés et détecte les spécialistes.

- Le deuxième niveau : « le Senior Expert »

Le « **Senior Expert** » est reconnu au niveau du Groupe.

- Elle/il est une référence technique du Groupe, véritable force de propositions dans le cadre de revues techniques au sein de sa BU et dans le Groupe.
- Elle/il assortit ses recommandations de propositions d'actions pour maximiser le retour sur investissement des développements proposés.
- Elle/il est attentif à identifier de potentiels nouveaux business pour le Groupe.
- Elle/il produit des synthèses sur l'état des développements techniques et scientifiques dans et hors du groupe.
- Elle/il peut être sollicité par la Direction R&D du Groupe pour réaliser des études prospectives ou des évaluations de risques et émettre des recommandations qui orientent les politiques et choix technologiques du Groupe.
- Elle/il s'investit activement dans les réseaux techniques internes, dans sa spécialité et développe également son réseau en externe avec notamment des universités, écoles d'ingénieur etc.
- Elle/il dispense un enseignement dans le Groupe.
- Elle/il intervient dans des colloques et est l'auteur de publications scientifiques qui assoient la notoriété et l'influence technologique du Groupe.

- Le troisième niveau : « le Fellow »

Le « **Fellow** » est reconnu dans le groupe et en dehors du groupe, dans la communauté scientifique et technique internationale :

- Elle/il est une autorité technique, véritable force de propositions dans le cadre de revues techniques, un support à la Direction Générale sur les choix



techniques et stratégiques de l'entreprise et un leader d'opinion international dans son domaine d'expertise.

- Elle/il intègre dans ses recommandations l'analyse « coût, bénéfice, risque » pour le Groupe, notamment en ce qui concerne l'introduction de nouvelles technologies.
- Elle/il est acteur dans l'identification de potentiels nouveaux business.
- Elle/il prépare et met en œuvre des innovations technologiques dans les domaines stratégiques pour le Groupe.
- Elle/il est sollicité régulièrement par la Direction de la R&D d'Orano pour contribuer à des études particulières de prospective ou à des évaluations de projets R&D.
- Elle/il joue un rôle moteur dans la création et l'animation des réseaux techniques au niveau Groupe dans lesquels elle/il diffuse et partage ses connaissances pour résoudre des problématiques complexes et développe également son réseau en externe avec notamment des universités, écoles d'ingénieur etc.
- Elle/il dispense un enseignement dans le Groupe et est un mentor pour l'ensemble des experts et futurs experts du Groupe, particulièrement dans son domaine d'expertise.
- Elle/il intervient dans des colloques et est l'auteur de publications scientifiques qui assoient la notoriété et l'influence technologique du Groupe.
- Elle/il élargit en permanence ses connaissances scientifiques et crée des ponts entre les différents domaines techniques.

- **En complément à la filière expertise : "le spécialiste"**

En plus de ses experts, chaque entité (BU ou Direction Centrale) gère une communauté de "Spécialistes", qui abrite notamment le vivier des futurs experts. Les spécialistes sont reconnus pour leurs compétences au sein de leur entité.

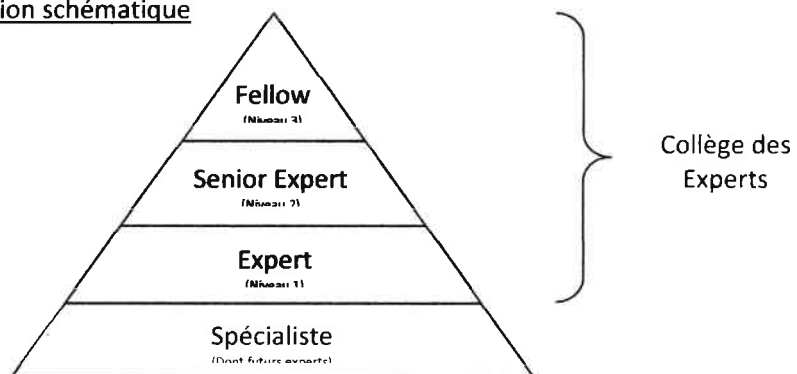
L'identification et la validation de ces "spécialistes" est confiée aux entités. Une fois nommé, le "spécialiste" bénéficie d'un suivi spécifique visant à développer ses compétences et à faciliter son éventuelle intégration au Collège des experts d'Orano.

Le « **spécialiste** » est reconnu dans son entité pour ses contributions techniques aux projets industriels ou R&D ainsi qu'aux opérations. Elle/il détient au moins soit une connaissance approfondie d'un champ technique (un sous-ensemble d'un sous-domaine d'expertise), soit une connaissance solide de l'ensemble de son sous-domaine. De plus :

- Elle/il a montré sa capacité à résoudre des problèmes techniques dans son sous-domaine.
- Elle/il a la capacité de rendre compte formellement de ses travaux via des notes techniques ou tout autre document équivalent.
- Elle/il inclut les aspects coûts et délais dans ses travaux.
- Elle/il est connu(e) de plusieurs experts pour ses compétences dans son sous-domaine.



Représentation schématique



PEJ

A handwritten signature in blue ink.

JPB

IKH



Annexe 3 : Liste indicative des formations de catégorie 1 : formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié

Formations obligatoires (article L6321-2 du code du travail) :

- Habilitations Electriques / Habilitations Mécaniques
- Prévention des Risques
- Culture sûreté-radioprotection-sécurité
- Echafaudage
- Amiante encadrement de chantier ou opérateur
- Conducteur ADR
- Equipier Incendie
- TMR Transport
- CACES : Engins de chantier / Grue Mobile / Chariots / ponts roulants...
- CAMARI
- CAUS Pontier Elingueur
- ATEX - Produits dangereux et évaluation des risques
- CND Courants de Foucault / Etanchéité / Magnétoscopie/ Radiographie/ Ressuage
- Echafaudages fixes et roulants
- Travail en hauteur
- Rascasse électrique / thermique
- Radioprotection
- Risques chimiques
- Prévention incendie / Maniement des extincteurs
- Exploitation lasers / Risques liés à l'utilisation des lasers
- Gestion du risque légionellose
- Transport de marchandises dangereuses / matières dangereuses / maritime

Formations Requis établissement :

Accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels au sein du groupe Orano

Page 40 sur 43

PEJ

JPB

KM



- Boîte à gants
- Accueil nouveaux arrivants
- Décontamination Examen Télévisuel Global (ETV-G)
- Réglementation environnementale
- EPI AIP Equipements et Appareils Importants de Protection
- Plan d'Urgence Interne / Agir en situation de crise
- Robinetterie / pneumatique
- Permis de feu pour travaux de soudage
- Berces dévidoirs / Evapo Perte d'étanchéité / Calcinateur
- GTPI (Gestes techniques professionnels en intervention)
- STAR Mesures de radioprotection / Appui conseil sécurité+incendie / Habilleur-déshabilleur, installateur
- Travail pratique en zone
- Contrôle radiologique
- CODAP - Appareils à pression / Equipements sous pression
- Risque incendie dans les installations nucléaires – Analyse, Gestion,
- SDI (Système de détection incendie) et ses matériels
- Risque criticité et Analyse de sûreté-criticité
- CSQ - Complément Sûreté-Qualité
- Expédier des matières radioactives : règles et bonnes pratiques...

Compagnonnage

- TECHNICIEN QUALITE SURVEILLANCE - PRODUIT ASSEMBLAGE
- TECHNICIEN QUALITE SURVEILLANCE - SURVEILLANCES DIVERSES
- STOCK INTERFACE RECTIF/FOURS
- REALISATION DES CONTROLES IMPORTANTS POUR LA QUALITE PRODUIT
- INTEGRATION LABORATOIRE TECHNICIEN EXPLOITATION
- CHARGE DE CONSIGNATION SET
- AGENT DE SECURITE HSP AU PGM
- OPERATION DE SUPERVISION HSP AU POSTE DE SUVEILLANCE GENERALE
- TECHNICIEN QUALITE SURVEILLANCE - PRODUIT ASSEMBLAGE
- LABORATOIRE PCM

PEJ

JPB

KH



Annexe 4 : Descriptif CPF de transition

Le CPF de transition est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet **et en mobilisant leur CPF**.

Y sont éligibles les salariés, en CDD ou CDI, justifiant d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont douze mois dans la même entreprise

Le salarié sollicite une demande de congé auprès de son employeur qui peut refuser pendant au maximum 9 mois.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, la rémunération du salarié est prise en par les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR), sous réserve de l'accord de ces organismes.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu mais celui-ci réintègre son poste de travail ou un poste équivalent à l'issue de la formation. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation. Il n'existe pas de durée mini/maxi de la formation.

PEJ

JPB

12/11



orano

Annexe 5 : Indicateurs

INDICATEURS	CALCUL
Nombre d'offres Formation au catalogue	Comptage OPUS
Taux d'Utilisation du Digital Learning	Nombre d'heures digitales (elearning et MOOC sur LMS et plateformes externes , elearning sur inscription et en accès libre) / Nombre heures totales
Bilan des mobilisations CPF abondements, dotations, recharges	Montant des abondements / dotations /recharges par société
Nombre de salariés formés par le CPF entreprise avec répartition par thème, par catégorie	Nombre de salariés formés partiellement ou totalement par le CPF entreprise
Nombre de salariés professionnalisés (certification/qualification/diplôme)	Nombre de salariés professionnalisés / Effectif au 31/12 de l'année N
Nombre de Pro A Répartition par domaine	Nombre de salariés inscrits en dispositif Pro A
Nombre de VAE Répartition par thème	Nombre de salariés inscrits en VAE

PEJ

JPB

KH