



**Accord relatif à la gestion des postes sur le site d'Orano Recyclage La Hague**

**Entre,**

L'établissement Orano Recyclage la Hague représenté par son Directeur,

**D'une part,**

Et les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement suivantes :

- CFDT représentée par
  
- CFE-CGC représentée par
  
- CGT représentée par
  
- FO représentée par
  
- SUD représentée par

**D'autre part,**

Ensemble dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit.

FPZ DP  
PA  
CA  
SL LC

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1 : ACCROITRE LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1.1 : ANTICIPER ET SECURISER NOS BESOINS</b>	<b>4</b>
ARTICLE 1.1.1 : DEVELOPPER LES OPPORTUNITES PAR LA MOBILITE INTERNE	4
ARTICLE 1.1.2 : DONNER UNE PRIORITE D'EMBAUCHE AUX CDD ET ALTERNANTS	5
ARTICLE 1.1.3 : ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LE CADRE DES REORGANISATIONS	6
<b>ARTICLE 1.2 : ORGANISER LES REMPLACEMENTS</b>	<b>6</b>
ARTICLE 1.2.1 : DEPARTS EN RETRAITE OU DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE	7
ARTICLE 1.2.2 : ABSENCES SUPERIEURES A UN MOIS	7
ARTICLE 1.2.3 : EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTATION	7
<b>ARTICLE 2 : MAINTENIR ET DEVELOPPER LES COMPETENCES VIA L'ALTERNANCE</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 2.1 : BILAN D'INTEGRATION</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 2.2 : BILAN D'ALTERNANCE ET PERSPECTIVES D'EMPLOI</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 2.3 : PRIME DE FIDELITE</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 2.4 : FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LES PERIODES DE FORMATION ET DE PROFESSIONNALISATION</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 2.5 : CONGES SERVICES CONTINUS ET SEMI-CONTINUS EN REGIME DE TRAVAIL 5X8, 3X8 et 2X8 POUR LES ALTERNANTS</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 3 : CONCILIER DEMANDES INDIVIDUELLES ET BESOINS ORGANISATIONNELS</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 3.1 : TEMPS PARTIEL A 80% DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION – CYCLES 5*8 ET 3*8</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 3.2 : AUTRES CONGES LIES A LA PARENTALITE</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 3.3 : CHANGEMENT D'EQUIPE EN COURS D'ANNEE</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 4.1 : CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>15</b>

PL DP  
PA  
LA  
SL CC

ARTICLE 4.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD _____	15
ARTICLE 4.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS _____	15
ARTICLE 4.4 : SUIVI DE L'ACCORD _____	15
ARTICLE 4.5 : PUBLICITE _____	16
ARTICLE 4.6 : REVISION _____	16
ARTICLE 4.7 : PUBLICITE ET DEPOT _____	16
<b>ANNEXE 1 : PLANNINGS DE CYCLES 5*8 POUR UN TEMPS PARTIEL A 80% DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION AU CHOIX DES SALARIES _____</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 2 : MODALITES DE CALCUL DE LA MAJORATION APPLICABLES AU SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION _____</b>	<b>19</b>

PL DP  
PA  
CA  
SL CC

## PREAMBULE

Depuis 2017, plusieurs accords successifs ont été conclus sur le site Orano Recyclage La Hague afin de prévoir des dispositions visant à sécuriser les besoins en matière d'emploi, développer l'attractivité des postes à pourvoir, maintenir et développer les compétences en tenant compte des contraintes liées à la conciliation de la vie personnelle et de l'activité professionnelle.

Ces dispositions visaient plus précisément les équipes contribuant à l'exploitation du site industriel de la Hague et en particulier les salariés postés.

A l'occasion des différentes commissions de suivi annuelles et bilans réalisés au titre des accords précédents, compte tenu du contexte industriel de l'établissement, il a été convenu de reconduire, à travers le présent accord, certaines des dispositions précédemment applicables en les complétant afin de conserver la dynamique d'emploi observée.

Ainsi, le présent accord vise à :

- Accroître les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'établissement, y compris pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et les alternants (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) ;
- Sécuriser les parcours des salariés dans un contexte en évolution ;
- Apporter de la souplesse dans l'organisation du travail, en tenant compte, en particulier, des contraintes liées à la parentalité.

## ARTICLE 1 : ACCROITRE LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 1.1 : ANTICIPER ET SECURISER NOS BESOINS

Conformément aux engagements du Groupe Orano en matière de développement de l'alternance et du recrutement et afin de préserver les compétences indispensables à la réalisation des objectifs de production et au développement industriel et technologique d'Orano, la Direction de l'établissement réaffirme sa volonté de mettre en œuvre des mesures pour renforcer et pérenniser la dynamique de développement et de renouvellement de l'emploi du site.

#### ARTICLE 1.1.1 : DEVELOPPER LES OPPORTUNITES PAR LA MOBILITE INTERNE

Afin de fidéliser les salariés, développer leur employabilité et garantir un vivier de compétences, la Direction souhaite encourager la mobilité interne sur la base du volontariat.

A ce titre, dès lors que la mobilité est validée par les parties (manager de l'entité d'origine, manager de l'entité d'accueil, salarié et fonction RH), si des raisons de

DP  
LA  
LC  
SL  
PA

service ne permettent pas de libérer un salarié candidat dans un délai de 3 mois, la Direction s'engage à rechercher les moyens de concilier intérêts individuels et collectifs en affectant, une ressource temporaire sur le poste d'accueil du salarié candidat, dans l'attente de sa prise de poste effective, au besoin sous la forme d'un recrutement en CDD.

Dans ces conditions, le CDD peut être mis en place dès la validation de la mobilité du salarié candidat et pour une durée maximale de 18 mois.

Par exception lorsqu'un CDD ne peut être mis en place sur le poste d'accueil du salarié il peut être mis en place un CDD sur le poste d'origine du salarié qui est alors détaché sur son nouveau poste dans l'attente de la concrétisation effective de sa mobilité. Le CDD ne pourra alors excéder une durée de 18 mois.

Ces dispositions ont pour objectif de sécuriser la mobilité envisagée par le salarié et lui donner de la visibilité tout en permettant de d'assurer une continuité d'activité et d'organiser un transfert de compétences qui pourrait s'avérer nécessaire.

#### ARTICLE 1.1.2 : DONNER UNE PRIORITE D'EMBAUCHE AUX CDD ET ALTERNANTS

Tout en réaffirmant la priorité donnée à la mobilité interne, la Direction du site, au regard notamment des spécificités techniques et organisationnelles de certains secteurs, procède au cas par cas, à des recrutements CDI sur des postes nécessaires à l'activité.

A compétences égales, la priorité d'embauche est donnée aux salariés :

- Ayant effectué un ou plusieurs CDD, et/ou un contrat de professionnalisation, et/ou un contrat d'alternance dans les 12 derniers mois à compter de l'ouverture du poste à l'externe ;
- Ayant l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement.

Le recrutement s'effectue en priorité sur le secteur au sein duquel le salarié a été formé.

Si un candidat est retenu sur un poste en CDI au cours de sa période de CDD (hors contrat de professionnalisation), il lui sera proposé de rompre son contrat CDD, conformément aux dispositions légales, pour lui permettre de démarrer son nouveau contrat dès l'obtention des obligations administratives et de l'aptitude médicale sur le nouveau poste.

En cas d'embauche en CDI du salarié concerné et dans l'hypothèse où le motif ayant donné lieu à son contrat à durée déterminée est toujours valable, une recherche de candidat pour le remplacer sur son ancien poste en CDD est initiée.

Le présent article vise ainsi à offrir des possibilités d'emploi pérenne aux alternants et CDD et à capitaliser l'investissement de l'établissement dans leur formation.

### ARTICLE 1.1.3 : ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LE CADRE DES REORGANISATIONS

L'engagement au présent accord des Organisations syndicales représentatives signataires ne vaut pas acceptation de leur part ni des motifs des réorganisations en cours ou à venir envisagées par la Direction, ni de leurs modalités. Néanmoins, les Organisations syndicales signataires conviennent de la nécessité d'en reconnaître et accompagner les incidences.

Ces incidences peuvent être de plusieurs natures. Les projets de réorganisation envisagés peuvent, suivant les cas, être créateurs de nouvelles opportunités pour les salariés de l'établissement et/ou impliquer des modifications organisationnelles nécessitant des repositionnements internes.

A ce titre, la Direction réaffirme son engagement de proposer des solutions de repositionnement et d'accompagnement individuel à l'ensemble des salariés concernés par les projets de réorganisation au sein du site Orano Recyclage La Hague en prenant en compte leurs souhaits.

Cette démarche engage la Direction du site à :

- Faciliter la concrétisation des opportunités professionnelles qui se présenteraient ;
- Proposer des solutions de repositionnement pour les salariés concernés.

Conscientes de la nécessité pour les salariés concernés d'avoir de la visibilité, les parties conviennent, en fonction des besoins :

- De proposer, dans la mesure du possible, aux salariés concernés un repositionnement sur un poste similaire au sein de l'établissement Orano Recyclage la Hague et prioritairement de même qualification que celui précédemment occupé ;
- D'appliquer les dispositions de l'article 1.1.1 du présent accord aux salariés impactés par les projets afin de sécuriser leur positionnement dans l'hypothèse où leur compétence serait requise à titre transitoire au sein de leur secteur d'origine pour faciliter la mise en place du projet ;
- De prévoir si nécessaire le renforcement des équipes concernées par un projet d'évolution de l'organisation compte tenu du surcroît généré par les travaux associés à l'accompagnement des projets, soit via le recrutement de CDD, soit via le recours à de l'intérim ;
- De proposer prioritairement aux salariés les nouvelles opportunités liées à des projets de transformation.

### ARTICLE 1.2 : ORGANISER LES REMPLACEMENTS

Pour tenir compte des difficultés que certains secteurs d'activité de l'établissement peuvent rencontrer dans la gestion des équipes et des compétences du fait de

l'absence prévisible ou non de salariés, la Direction s'engage à anticiper l'étude de leur éventuel remplacement dans les cas et conditions décrits ci-dessous.

#### ARTICLE 1.2.1 : DEPARTS EN RETRAITE OU DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

En fonction des contraintes et engagements du Groupe en matière d'emploi, des besoins spécifiques des secteurs et en concertation avec la DRH, la Direction s'engage à publier au recrutement les postes vacants des salariés partant à la retraite ou dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, dès que le salarié a officiellement transmis sa décision de faire valoir ses droits à la retraite (la date de réception de la demande de départ à la retraite faisant foi) ou à un dispositif de cessation anticipée d'activité auquel il est éligible (la signature de l'avenant de départ faisant foi).

#### ARTICLE 1.2.2 : ABSENCES SUPERIEURES A UN MOIS

La spécificité des métiers du site et la durée de montée en compétence des salariés, conduisent parfois au non-remplacement d'un salarié absent pour une courte durée.

Lorsque cette absence n'est pas prévue et se prolonge, cela peut entraîner des difficultés d'organisation au sein des secteurs.

Ainsi, en cas d'absences cumulées supérieures à un mois continu, la Direction s'engage à remplacer le salarié absent. Pour cela, lors des points récurrents entre le service Ressources Humaines et le Responsable du secteur concerné, les conditions du remplacement du salarié absent sont étudiées.

De même, un tel remplacement est possible lorsque le salarié porte par anticipation à la connaissance de son manager une absence prévue pour une durée supérieure à un mois en complément notamment des dispositions prévues à l'article 1.1.1.

#### ARTICLE 1.2.3 : EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTATION

##### ARTICLE 1.2.3.1 : MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'ABSENCE DU SALARIE MANDATE AU SEIN DE SON SECTEUR D'ORIGINE

En fonction des postes et des contraintes des secteurs, les salariés dont le temps consacré aux missions représentatives du personnel correspond à 100% de leur durée effective du travail, entraînant ainsi une absence prolongée au sein de leur équipe d'origine, sont remplacés par des salariés en CDD. Pour les salariés représentants du personnel dont le temps consacré aux missions représentatives du personnel est supérieur à 75% au moment de la prise de mandat, le temps réel consacré à l'activité de représentant du personnel pourra être analysé dans le cadre d'un entretien tripartite réunissant le salarié, la fonction RH et le manager du salarié, à la demande de ce dernier, à l'issue d'une période de 6 mois de saisie des déclarations d'utilisation des heures de mandats dans l'application en place. Il en sera de même pour les services/équipes comprenant plusieurs représentants du personnel en leur sein.

PL DP  
CA  
SL LC  
PA

D'autre part, pour l'année durant laquelle des élections professionnelles sont prévues, lorsque qu'un salarié envisage d'utiliser les heures de délégation qu'il a annualisées au cours de son mandat et que cela entraîne une augmentation significative du temps qu'il consacre à l'exercice de son activité de représentation, un nouvel entretien tripartite pourra être organisé à sa demande.

Dans l'hypothèse où le salarié s'engage par écrit à utiliser ces heures ainsi qu'à les déclarer de manière régulière dans l'application de suivi mise en place et que cela a pour effet de porter le temps qu'il consacre à ses activités de représentation à un temps plein sur plusieurs mois, le salarié pourra être remplacé au besoin via le recrutement d'un CDD, en application des dispositions du présent article.

#### **ARTICLE 1.2.3.2 : ADAPTATION DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS COMPTE TENU DES MANDATS DE REPRESENTATION**

Il est rappelé que les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel qui conservent une activité opérationnelle dans leur secteur d'appartenance, bénéficient d'un entretien annuel professionnel comme tous les salariés.

Cependant, leurs objectifs professionnels doivent faire l'objet d'une adaptation au regard du temps consacré à l'exercice de leurs activités de représentation du personnel, notamment en application des dispositions prévues par l'accord groupe du 19 septembre 2022 relatif au dialogue sociale et la valorisation de l'engagement syndical. C'est ainsi que les objectifs fixés doivent tenir compte du temps de présence estimé du salarié sur l'année.

Cette adaptation est évoquée dès la réalisation des entretiens tripartites de prise de mandat qui peuvent intervenir en cours d'année.

A l'inverse lors de la réalisation des entretiens tripartites de fin de mandat intervenant en cours d'année, les objectifs fixés pourront être réajustés.

#### **ARTICLE 1.2.3.3 : GESTION DES FINS DE MANDATS**

Au terme de son ou ses mandats de représentation du personnel, le salarié mandaté ayant été remplacé retrouve son poste d'origine.

A sa demande, des postes disponibles, tenant compte des compétences et de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats et des expériences professionnelles passées, peuvent être recherchés et proposés au salarié.

La recherche de poste s'effectue au sein de l'établissement. En fonction des souhaits de mobilité du salarié, elle peut également s'effectuer au sein d'autres établissements ou entreprises du Groupe, du même bassin d'emploi ou en dehors.

Dans l'hypothèse où aucun poste ne serait disponible ou susceptible de convenir aux parties, des missions temporaires pourraient être confiées dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus, avec l'accord du salarié.

PL DP  
LA  
LC  
SL PA

D'autre part, en fonction des souhaits d'évolution du salarié et en accord avec la Direction des Ressources Humaines, il peut être envisagé de proposer, au salarié, des formations en lien avec le poste envisagé pour accompagner son retour dans une activité professionnelle.

## ARTICLE 2 : MAINTENIR ET DEVELOPPER LES COMPETENCES VIA L'ALTERNANCE

Conformément aux engagements du groupe Orano pour le recrutement des alternants et afin de constituer un vivier de recrutement pour les postes à pourvoir en CDD ou CDI, la Direction se fixe pour objectif de réaliser au moins 50% des embauches à partir du « vivier » d'alternants ou de CDD dans les métiers où nous avons des alternants.

### ARTICLE 2.1 : BILAN D'INTEGRATION

Avec pour objectif de renforcer le suivi de carrière des salariés en contrat d'alternance ou CDD sur l'établissement, il est convenu d'organiser des bilans d'intégration systématiques avec la fonction RH au plus tard 6 mois après la prise de fonction de chaque salarié concerné.

A cette occasion, il est rappelé qu'un bilan d'alternance est à réaliser avec le manager au plus tard un mois avant la fin du contrat. D'autre part, l'alternant est aussi informé de la possibilité de solliciter un entretien avec la fonction RH avant la fin de son contrat d'alternance.

### ARTICLE 2.2 : BILAN D'ALTERNANCE ET PERSPECTIVES D'EMPLOI

Par ailleurs, afin de donner de la visibilité aux alternants sur les perspectives d'emploi envisageables au sein de l'établissement, un entretien bilan de l'alternance est réalisé avec le manager dans le semestre avant la fin du contrat.

Lors de cet entretien, le manager partage le bilan de l'alternance réalisée avec le salarié et lui donne de la visibilité sur les perspectives d'emploi qui peuvent être envisagées.

A cette occasion, le salarié peut également solliciter un entretien avec la fonction RH au cours duquel les opportunités d'emploi seront évoquées. Les salariés pourront bénéficier de la prime fidélité énoncée dans l'Article 2.3 du présent accord si les conditions d'obtention sont réunies.

Afin de permettre aux alternants qui souhaitent s'inscrire dans un cursus supérieur (ex : licence, master...) tout en poursuivant leur alternance au sein d'Orano, cet entretien peut être réalisé, à leur demande, avant la date à laquelle ils doivent se positionner pour poursuivre leur formation.

Par ailleurs, en fonction des postes disponibles en CDI sur le site Orano Recyclage la Hague et afin de sécuriser certains profils, des promesses d'embauches peuvent être formalisées aux alternants. Le cas échéant, la validité de ces promesses d'embauche

PL DP  
CA  
LC  
SL PA

est subordonnée à l'obtention du diplôme, des obligations administratives qui s'imposent et de l'aptitude médicale du salarié.

A cette occasion, une attention particulière est portée aux propositions salariales et aux classifications, notamment en tenant compte du profil du salarié, du diplôme obtenu et du poste proposé.

A toutes fins utiles, il est rappelé que les alternants en contrat d'apprentissage n'ont pas à observer de délai d'attente entre deux contrats et peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée immédiatement après leur formation.

### ARTICLE 2.3 : PRIME DE FIDELITE

Conformément à la Convention collective applicable, les alternants en contrat de professionnalisation qui contractualisent au sein d'Orano Recyclage, un CDD (après délai d'attente) ou CDI immédiatement à l'issue de leur période de formation bénéficient d'une prime de fidélité s'élevant à 5% de la valeur de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat. Cette prime est versée après 12 mois d'exécution de son nouveau contrat.

Il est convenu d'étendre cette mesure aux alternants qui contractualisent un contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat d'apprentissage à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la date de signature du nouveau contrat faisant foi (y compris le cas échéant pour les contrats d'apprentissage en cours au moment de la signature du présent accord).

La prime est calculée dans les mêmes conditions que pour les salariés en contrat de professionnalisation, sur la base de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat d'apprentissage. De la même manière, elle est également versée après 12 mois d'exécution du nouveau contrat.

Dans les deux cas de figure précités (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), il est admis que la prime de fidélité trouve également à s'appliquer en cas de délai maximal de 30 jours calendaires entre les deux contrats lorsque la prise d'effet du nouveau contrat est décalée pour des raisons administratives imputables à l'entreprise.

Si à la suite d'un contrat de professionnalisation, le salarié est embauché en CDD dans un délai de 30 jours calendaires puis est embauché en CDI (sans délai entre le CDD et le CDI), la prime de fidélité est également versée au salarié concerné, selon les conditions et modalités précédemment décrites.

Les mêmes dispositions sont appliquées aux salariés auxquels il est remis une promesse d'embauche par le service RH en vue du démarrage de leur CDI au plus tard dans les 60 jours calendaires qui suivent la fin de leur contrat d'alternance.

P2 DP  
LA  
LC  
SL PA

## ARTICLE 2.4 : FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LES PERIODES DE FORMATION ET DE PROFESSIONNALISATION

Afin de faciliter l'articulation entre les périodes de formation et de professionnalisation, en particulier pour les alternants postés, des précisions sont apportées sur les règles applicables concernant l'articulation des jours écoles et des jours de repos :

### Avant les périodes de formation :

Le dernier poste travaillé est le samedi après-midi. Si le salarié est en poste de nuit le samedi, celui-ci doit faire un changement de poste de nuit vers un poste d'après-midi et saisir un RTR (récupération temps de repos) dans le système de gestion des temps pour le dimanche qui n'est alors pas travaillé.

### Après les périodes de formation :

- Si la fin de la période de formation tombe un vendredi soir, la reprise s'effectue lors du poste du dimanche après-midi. Pour le poste du samedi, le salarié doit saisir un RTR dans le système de gestion des temps.
- Si la fin de la période de formation tombe un samedi, la reprise s'effectue lors du poste du lundi matin. Pour le poste du dimanche, le salarié doit saisir un RTR dans le système de gestion des temps.

En tout état de cause, les alternants en contrats d'apprentissage ne travaillent pas les jours fériés et doivent saisir un RTR pour le jour férié concerné. Si le poste de nuit chevauche un jour férié, le salarié doit faire un changement de poste de nuit en poste d'après-midi.

Enfin, si la période de formation tombe sur un jour de repos, alors le salarié doit effectuer une inversion de poste contre un jour travaillé pour le jour de repos concerné.

Par exception, si l'organisation de l'équipe ne permet pas la réalisation d'une inversion de poste, à l'initiative du manager, la période de formation tombant sur un jour de repos peut donner lieu au versement d'heures supplémentaires qui peuvent être payées ou récupérées au choix du salarié. Dans ce cas, la journée de formation est valorisée à la durée théorique de la formation.

## ARTICLE 2.5 : CONGES SERVICES CONTINUS ET SEMI-CONTINUS EN REGIME DE TRAVAIL 5X8, 3X8 et 2X8 POUR LES ALTERNANTS

Les congés services continus liés aux régimes de travail 5X8 sont attribués aux salariés qui effectuent au moins 2 mois de travail effectif consécutifs dans le régime. C'est pourquoi, par principe, l'ensemble des alternants en régime posté (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) alternant des périodes de formation à l'école en horaire normal et dans l'entreprise en régime posté n'est en principe pas éligible à l'application de cet article.

Toutefois, les parties conviennent que les salariés en contrat de professionnalisation CQP ou d'apprentissage en régime de travail 5X8 bénéficieront des congés services continus dans les conditions suivantes.

A savoir pour les contrats de professionnalisation CQP 5X8 :

- 6 jours supplémentaires pour une année civile complète d'activité à raison d'un jour pour 2 mois de travail consécutif en régime de travail 5X8.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation hors CQP en régime de travail 5X8 bénéficieront :

- de 3,6 jours supplémentaires de congés services continus pour une année civile complète d'activité à raison de 0,6 jour pour 2 mois de travail en régime de travail 5X8, arrondis à la demi-journée supérieure en fin d'année ou en cas de sortie en cours d'année.

Les congés services continus liés aux régimes de travail 3X8 et 2X8 sont attribués aux salariés qui effectuent au moins 1 trimestre de travail effectif consécutif dans le régime. C'est pourquoi, par principe, l'ensemble des alternants en régime posté (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) alternant des périodes de formation à l'école en horaire normal et dans l'entreprise en régime posté n'est en principe pas éligible à l'application de cet article.

Toutefois, les parties conviennent que les salariés en contrat de professionnalisation CQP ou d'apprentissage en régime de travail 2X8 et 3X8 bénéficieront des congés services semi-continus dans les conditions suivantes.

A savoir pour les contrats de professionnalisation CQP 2X8 / 3X8 :

- 2 jours supplémentaires pour une année civile complète d'activité à raison d'une demi-journée pour 1 trimestre de travail consécutif dans ces régimes.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation hors CQP en régime de travail 2X8 / 3/8 bénéficieront :

- de 1,2 jours supplémentaires de congés services continus pour une année civile complète d'activité à raison de 0,3 jour pour 1 trimestre de travail en régime de travail 2X8 / 3X8, arrondis à la demi-journée supérieure en fin d'année ou en cas de sortie en cours d'année.

Cette mesure est applicable pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation présents en 2022 et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au titre de l'année 2022.

De même, les salariés qui étaient en contrats d'apprentissage et de professionnalisation en 2022 qui sont présents sur l'établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée bénéficieront de cette mesure.

## ARTICLE 3 : CONCILIER DEMANDES INDIVIDUELLES ET BESOINS ORGANISATIONNELS

### ARTICLE 3.1 : TEMPS PARTIEL A 80% DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION – CYCLES 5\*8 ET 3\*8

Les parties conviennent, en complément des dispositions prévues par le Dispositif Conventionnel du 12 janvier 2021, de permettre le maintien en régime posté 5\*8 et 3\*8 de salariés souhaitant bénéficier d'un passage à temps partiel à 80 % dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Le passage à temps partiel à 80 % dans le cadre d'un congé parental d'éducation est un dispositif améliorant l'attractivité de l'entreprise car il permet de proposer aux salariés une solution de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Conscientes toutefois que ce mode d'organisation du travail peut complexifier la gestion des équipes, les parties conviennent de sensibiliser les managers à la question du temps partiel et de mettre à leur disposition le support de la fonction ressources humaines pour gérer au mieux les éventuelles problématiques.

Dans un souci d'équité de traitement entre les salariés en poste à 100% et ceux qui passeraient à 80% temporairement, ce passage à temps partiel se ferait nécessairement dans le respect :

- Des règles relatives au congé parental d'éducation ;
- D'un planning préétabli au choix du salarié tel que joint en annexe 1 au présent accord ;
  - Dans le planning 1 et 2, le dimanche de la 3ème semaine du cycle se trouve non travaillé.  
Si dans la même équipe, plusieurs salariés travaillent à temps partiel, pour des raisons d'organisation de l'équipe, après échange avec les salariés concernés, le manager peut recourir à une inversion de poste avec le samedi après-midi précédent.
- Des critères de priorité définis ci-dessous :
  1. Enfants à charge en situation de handicap ;
  2. Pour les salariés en situation de famille monoparentale ;
  3. En fonction de l'ancienneté des salariés concernés dans l'entreprise.

En complément, en cas de demandes multiples de temps partiels au sein d'une même équipe, le manager doit veiller à s'assurer que cette situation ne perturbe pas le bon fonctionnement du service.

A ce titre, il peut être amené à envisager, après échanges avec les salariés concernés, des changements d'équipes pour équilibrer le grément des équipes. Autant que faire se peut, il est tenu compte des impératifs personnels et familiaux des salariés concernés dans ces changements.

Par ailleurs, à titre exceptionnel, le management d'une équipe peut, avec l'accord du salarié demandant à bénéficier d'un passage à temps partiel à 80%, adapter les plannings préétablis et annexés si et seulement si, cette adaptation respecte l'équité par rapport aux autres salariés de l'équipe travaillant à temps plein, en particulier au regard des principes de proportionnalité tels que définis en annexe 1 au présent accord (nombre de postes de nuit, de journées, de dimanches et de samedis).

Les éléments de rémunération pris en compte dans le calcul de la majoration du temps partiel (prévue à l'article 4.3.5.2 du Dispositif Conventionnel du 12 janvier 2021) sont précisés, à titre informatif, en annexe 2 du présent accord.

### ARTICLE 3.2 : AUTRES CONGES LIES A LA PARENTALITE

La Direction s'engage durant la durée de l'accord à assurer le remplacement dans les équipes postées pour toute la durée de leur absence au poste d'origine :

- Les salariés prenant un congé parental d'éducation à temps plein ;
- Les salariées qui, compte-tenu de leur grossesse, ne sont plus en mesure d'assurer leurs missions en raison notamment de leur exemption de zone ou de poste de nuit ;
- Les salariés en congé maternité ou d'adoption ;
- Les salariés en congé paternité dès lors que le congé paternité est d'une durée continue d'au moins 30 jours calendaires y compris JRTT ou congés posés en complément.

### ARTICLE 3.3 : CHANGEMENT D'EQUIPE EN COURS D'ANNEE

Lorsque pour des besoins organisationnels ou personnels des salariés sont amenés à changer d'équipe en cours d'année de manière durable (hors changements temporaires), des RTR (récupération temps de repos) devront être posés au moment du changement d'équipe pour respecter les temps de repos obligatoires (11 heures de repos entre chaque poste de travail, 35 heures de repos hebdomadaires).

En tout état de cause, le nombre de jours travaillés dans l'année civile doit rester celui prévu par le régime de travail d'origine du salarié concerné.

Dans cette hypothèse, le salarié qui change d'équipe en cours d'année est informé le plus tôt possible de son changement d'équipe lui permettant de prendre ses dispositions. Dans la mesure du possible, un délai de prévenance d'au moins 15 jours est respecté avant la mise en œuvre. Ce délai peut être ramené à un délai inférieur en cas d'accord de la hiérarchie et du salarié ou en cas de nécessité de service (sûreté, continuité de l'activité).

Les changements d'équipe s'effectuent en concertation entre le manager et le salarié.

Pour les ajustements ponctuels, une information des salariés est réalisée le plus tôt possible et en tout état de cause, le cycle qui précède.

## ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 4.1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de l'établissement Orano Recyclage la Hague dont le lieu de travail habituel est le site de la Hague.

### ARTICLE 4.2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2023 et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2025.

### ARTICLE 4.3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires.

### ARTICLE 4.4 : SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre la mise en place effective des dispositions prévues par le présent accord, un bilan sera réalisé lors d'une commission de suivi annuelle (1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1).

Ce bilan prévoit notamment le suivi des indicateurs suivants :

- Nombre d'embauches en CDI (par secteur et par régime de travail) ;
- Nombre de sorties CDI (par régime de travail)
- Nombre d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) reçus et embauchés par type de contrats ;
- Nombre de CDD et intérimaires recrutés sur la période d'application de l'accord avec motif par grande catégorie (remplacement, surcroît, ...) ;
- Nombre de demandes de passage à temps partiel 5\*8 et 3\*8 acceptées et refusées ;
- Nombre de CQPM et CQPI mis en œuvre autour des métiers de l'établissement et nombre de salariés inscrits, nombre de certificats obtenus.
- Nombre de jours remplacement CDD / nombre de jours maladie ou congé maternité (absence > à 1 mois)

#### ARTICLE 4.5 : PUBLICITE

Afin de diffuser plus largement le contenu du présent accord, la direction s'engage à en promouvoir les dispositions dans le cadre des comités de direction et réunions de secteur et chefs de quart.

#### ARTICLE 4.6 : REVISION

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

#### ARTICLE 4.7 : PUBLICITE ET DEPOT

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

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://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.

PL DP  
LA  
LC  
SL PA

Fait à Herqueville, le 16 décembre 2022 en 7 exemplaires dont un exemplaire pour chaque signataire.

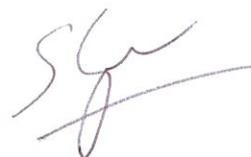
**Pour l'Etablissement Orano Recyclage la Hague,**



Directeur d'Etablissement

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

**Pour le syndicat CFDT, LEGOUX Sébastien**



**Pour le syndicat CFE-CGC,**

**DESCHATOIX Philippe**

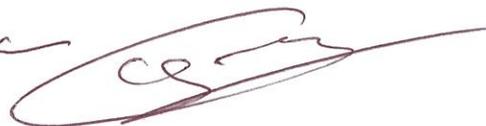


**Pour le syndicat CGT, CASTINE Ludovic**



**Pour le syndicat FO,**

**PASCOW Luc**



**Pour le syndicat SUD,**

**Le Pellekier Annand**



## ANNEXE 1 : PLANNINGS DE CYCLES 5\*8 POUR UN TEMPS PARTIEL A 80% DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION AU CHOIX DES SALARIES

### PRINCIPES D'ETABLISSEMENT DES PLANNINGS 5\*8 à 80%

Pour respecter la proportionnalité des postes, les plannings du régime de travail 5\*8R répondent à 2 conditions cumulatives :

1. Comporter une réduction de 7 postes répartis comme suit :
  - 2 nuits et 5 postes en journée
2. Ces 7 postes en moins devront nécessairement être positionnés pour :
  - 3 d'entre eux, sur un samedi ou un dimanche  
**et**
  - 4 d'entre eux, sur un lundi ou un mardi ou un mercredi ou un jeudi ou un vendredi.

### Les 3 PLANNINGS 5\*8 à 80% au choix des salariés sont précisés dans le formulaire idoine

#### Jours non travaillés :

##### Planning 1 : cycle de 10 semaines

Sem. 1	:	poste d'après-midi du mercredi
Sem. 2	:	poste de matin du mercredi
Sem. 3	:	poste d'après-midi du dimanche*
Sem. 4	:	pas de jour non travaillé
Sem. 5	:	poste de nuit du mercredi
Sem. 6	:	poste de nuit du vendredi
Sem. 7	:	pas de jour non travaillé
Sem. 8	:	poste d'après-midi du samedi
Sem. 9	:	poste de matin du dimanche
Sem. 10	:	pas de jour non travaillé

##### Planning 2 : cycle de 10 semaines

Sem. 1	:	poste de matin du lundi
Sem. 2	:	poste de nuit du dimanche
Sem. 3	:	poste d'après-midi du dimanche*
Sem. 4	:	pas de jour non travaillé
Sem. 5	:	poste de nuit du jeudi
Sem. 6	:	poste d'après-midi du jeudi
Sem. 7	:	pas de jour non travaillé
Sem. 8	:	poste de matin du vendredi
Sem. 9	:	poste de matin du samedi
Sem. 10	:	pas de jour non travaillé

*\* Si dans la même équipe, plusieurs salariés travaillent à temps partiel, le dimanche de la 3ème semaine du cycle se trouve non travaillé. Pour des raisons d'organisation de l'équipe, le manager peut recourir à une inversion de poste avec le samedi après-midi précédent, après échanges avec les salariés concernés.*

##### Planning 3 : 5 cycles de 10 semaines

En fonction de la date de début du temps partiel, un repos tous les 5 postes et un jour HN du cycle sur 5 non travaillé (le calendrier joint au formulaire est remis à jour annuellement pour permettre aux salariés de connaître les dates des jours HN concernées selon leur équipe) :

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> HN1 non travaillé | <input type="checkbox"/> HN4 non travaillé | 1 <sup>er</sup> jour non travaillé : _____ |
| <input type="checkbox"/> HN2 non travaillé | <input type="checkbox"/> HN5 non travaillé |  |
| <input type="checkbox"/> HN3 non travaillé |  |  |

PL    DP  
 PA    LA  
 SL    LC

**ANNEXE 2 : MODALITES DE CALCUL DE LA MAJORATION  
APPLICABLES AU SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE  
D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont pris en compte dans le calcul de la majoration du temps partiel :

- le salaire de base du salarié concerné y compris le 13<sup>ème</sup> mois
- le complément de salaire posté
- la prime d'ancienneté