



Flash interne

Orano la Hague

Mesures d'accompagnement de la phase 2 du projet Convergence

Le 13 février 2023

La direction vous informe des mesures prises unilatéralement dans le cadre de l'accompagnement des collaborateurs s'agissant du déploiement de la phase II du projet Convergence.

Il est rappelé que les mesures suivantes prises suite l'échec des négociations entreront en vigueur au 2 avril 2023.

Il est indispensable pour l'entreprise que des mesures soient malgré tout mises en œuvre afin d'accompagner le déploiement d'un tel projet.

Cet accompagnement porte sur 3 axes :

1. Développer l'attractivité des régimes 5X8 et 3X8 exploitation, en valorisant notamment la polyvalence et l'expertise
2. Mettre en place des parcours de carrières en lien avec la future organisation, en redéfinissant les nouveaux postes et en valorisant les responsabilités liées à l'organisation en pôles d'exploitation
3. Accompagner l'effort de montée en compétences nécessaire à la mutualisation des salles de conduite durant la phase transitoire.

1. Développer l'attractivité des régimes 5X8 et 3X8 exploitation

Afin d'accompagner la montée en compétence dans ces régimes postés, deux dispositifs de rétribution par palier seront mis en place, l'un pour la polyvalence et l'autre pour l'expertise.

Pour les pôles mutualisés, une prime mensuelle de 50 € à 100 € déterminée en fonction de 4 paliers de polyvalence et/ou d'expertise est mise en place. Les primes de polyvalence et d'expertise sont cumulables pour un montant maximal de 200 € par mois. Pour les pôles non mutualisés (T0, NPH, TE, ACC, 5AHD), une prime mensuelle de polyvalence de 60 € est mise en place à l'atteinte d'un palier de polyvalence unique. Une prime mensuelle d'expertise de 50 € à 100 € est mise en place en fonction de 4 paliers d'expertise. Les primes de polyvalence et d'expertise sont cumulables pour un montant maximal de 160 € par mois.

L'atteinte des paliers sera revue semestriellement en paie.

Les différents paliers sont fixés sur la base d'une cible compétences qui tient compte de la taille du périmètre.

2. Mettre en place des parcours de carrières en lien avec la nouvelle organisation

Afin de rendre les évolutions de carrières plus attractives, les changements de poste seront accompagnés selon le schéma suivant :



3. Accompagner l'effort de montée en compétences

Une prime collective par futurs pôles d'exploitation est mise en place pendant la période transitoire pour accompagner et reconnaître les efforts collectifs de montée en compétences. Elle concerne tous les salariés des équipes 5X8 et 2X8 possédant au minimum une AE au moment de la période de référence.

Pôles	Durées prévisionnelles
R2/T2/T3	2,5 ans – de Janv. 23 à Juin 25
R7/T7	2 ans – de Janv. 23 à Déc. 24
R4/T4/URP	2,5 ans – de Janv. 23 à Juin 25
R1/T1	3 ans – de Janv. 23 à Déc. 25

Un allongement de la période transitoire pour le secteur R2/T2/T3 a été acté afin de la prolonger de 6 mois supplémentaires jusqu'au 30 juin 2025

Cette prime sera versée tous les 6 mois, sous réserve d'un temps de présence de 50 % sur le semestre en comptant les absences, entrées et sorties. Elle est rétroactive au 1^{er} janvier 2023, et sera également incluse dans le calcul pour le départ à la retraite.

Elle sera basée sur des objectifs définis au début de chaque année par les chefs d'installations des secteurs concernés, en concertation avec les équipes, en vue de la cible à atteindre à la mutualisation du pôle.

En cas d'atteinte des objectifs à 100 %, la prime serait de 2 500 € / salarié pour la durée de la période transitoire.



La prime sera versée dès 80 % d'atteinte des objectifs sur le semestre ou l'année. L'atteinte de ce seuil de 80 % entraînera le versement de 80 % du montant de la prime semestrielle. Un rattrapage est possible sur le semestre 2 si 100 % des objectifs de l'année sont atteints.



4. Accompagnement des 2X8

En cas de perte d'éléments de rémunération variables lié à la suppression d'un poste en 2x8 dans le cadre du projet Convergence phase 2, un biseau renforcé sera appliqué.

5. Mise en place de groupes de travaux pour la radioprotection et Maintenance :

La direction s'engage à mettre en place dès 2023 des groupes de travail destinés à lui faire des propositions en ce qui concerne l'organisation et les conditions de travail des salariés des secteurs Maintenance et Radioprotection. Ces groupes de travail seront constitués de membres de la Direction des Ressources Humaines ainsi que des salariés des secteurs concernés.

6. Durée

Les engagements pris dans le cadre de cette décision unilatérale le sont jusqu'au 1^{er} janvier 2027. Toutefois, après information-consultation du CSE, les engagements figurant dans la décision unilatérale pourront faire l'objet de modifications.