

Mesures d'accompagnement de la phase 2 du projet Convergence

Préambule

Le projet Convergence, envisagé par la Direction, porte une ambition industrielle pour l'établissement : anticiper les besoins futurs de l'activité recyclage en étant plus efficaces et plus agiles.

Il s'agit d'un projet d'envergure et long terme, dont la finalisation est envisagée à horizon 2026.

Il implique des transformations multidimensionnelles se déclinant elles-mêmes en sous-projets autonomes, parmi lesquels :

- Le projet de bâtiment ATLAS regroupant les fonctions support en un même lieu, prévu à échéance 2023 ;
- Le projet d'évolution de l'organisation industrielle générale du site « Phase 1 » permettant de s'adapter à la transformation de l'organisation d'exploitation de l'établissement, déployé en septembre 2022
- Le projet de d'évolution de l'organisation d'exploitation qui consiste à repenser le schéma industriel de l'établissement dans le cadre d'une mise en œuvre progressive sur la période 2023-2026 ; « Phase 2 »

Dans le cadre de la phase 2 du projet Convergence, la mutualisation des salles de conduites (R2 T2 T3 – R7 T7 – R4 T4 URP – R1 T1) va nécessiter une plus grande polyvalence des opérateurs 5X8 ainsi qu'une montée en compétence significative de ces derniers.

La mutualisation s'entend à partir de :

- Mutualisation des outils de conduite
- Nouvelle organisation mise en place
- Nouveau système d'autorisation d'exercer mis en place

L'organisation des « nouvelles » équipes 5X8 va nécessiter d'accompagner les managers sur les nouveaux postes tel que développé dans le présent accord.

Le présent document vise à définir les modalités de l'accompagnement de la phase 2 afin de :

- Développer l'attractivité sur le régime 5X8 / 3X8 exploitation ;
- Mettre en place des parcours de carrière en lien avec la nouvelle organisation ;
- Accompagner l'effort de montée en compétences pour la phase 2 de Convergence.

Dans ce cadre, à travers le présent document, il est prévu de :

- Travailler sur deux axes prioritaires à savoir la polyvalence et l'expertise ;
- Valoriser les responsabilités des nouveaux postes en lien avec la nouvelle organisation Convergence ;
- Accompagner l'effort de montée en compétences transitoire avant la mise en place des Pôles d'exploitation pour les ateliers qui seront mutualisés.

Article 1 – Champ d’application

Le présent document s’applique à l’établissement Orano Recyclage la Hague.

Article 2 – Développer l’attractivité sur le régime 5X8/3X8 exploitation

Article 2.1 – La compétence

Les différents Pôles (U, Pu, CD, Vitrification et Flux PCM) sont composés de deux ou trois ateliers mutualisés dont les postes sont répartis en plusieurs autorisations d’exercer (cf annexe 1 à 5 à titre indicatif).

La cible de compétence à atteindre varie en fonction des futurs périmètres composant les pôles mutualisés.

Ainsi, les pôles composés de trois ateliers mutualisés (U et Pu) auront une cible de compétence à atteindre de 60% des postes.

De même, les pôles composés de deux ateliers mutualisés (CD, Vitrification et Flux PCM) ont, quant à eux, une cible de compétence de 70% des postes.

En ce qui concerne les périmètres non mutualisés (T0, NPH, TE, ACC, 5AHD), la cible de compétence est fixée à 100% des postes.

Article 2.2 – La polyvalence

Article 2.2.1 – notion de polyvalence

La polyvalence s’entend sur le nombre de postes pour lesquels un opérateur détient une autorisation d’exercer de niveau 2 sur un périmètre d’exploitation déterminé dans l’outil de gestion des compétences.

Une prime individuelle mensuelle brute sera attribuée en fonction du degré de polyvalence en lien avec le périmètre d’exploitation et suivant la fonction occupée par le collaborateur.

Sont concernés par ce dispositif tous les salariés des périmètres d’exploitation 5X8 et 3X8 suivants (hors cas précisés à l’article 3 à savoir Référents équipes périmètres mutualisés, Superviseurs, Adjoint Manager d’équipe, Managers d’équipe) :

Les périmètres mutualisés

- Pôle U (R2/T2/T3)
- Pôle Pu (R4/T4/URP)
- Pôle CD (R1/T1)
- Pôle Vitrification (R7/T7)
- Pole Flux Labo UP3 (PCM)

Ateliers non mutualisés

- T0
- NPH
- 5AHD
- TE
- ACC

Article 2.2.2 – Cibles et paliers de polyvalence

En fonction du nombre d’autorisations d’exercer de niveau 2 détenues au minimum par opérateur, une prime mensuelle sera attribuée selon les paliers suivants par rapport à la cible de compétence :

Pour les périmètres mutualisés

La cible de polyvalence des différents Pôles d'exploitation correspond à la cible de l'article 2.1 du présent document.

Paliers polyvalence :

- 50 € de 50 à 59%
- 60 € de 60 à 79%
- 80 € de 80 à 94%
- 100 € de 95 à 100%

L'autorisation d'exercer « Gestes d'exploitation en local » est un prérequis afin d'accéder au premier palier de polyvalence.

Pour les périmètres non mutualisés

La cible de polyvalence des différents ateliers d'exploitation non mutualisés correspond à la cible de l'article 2.1 du présent document.

Palier de polyvalence :

- 60€ de 80% à 100%

L'atteinte des seuils de palier conditionnant le versement de la prime polyvalence seront revus semestriellement pour les périmètres mutualisés et non mutualisés.

Le versement de la prime de polyvalence pour les périmètres non mutualisés sera rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Article 2.3 – L'expertise

Article 2.3.1 – Notion d'expertise

L'expertise s'entend sur le nombre de postes pour lesquels un opérateur détient un niveau de compétence 4 sur le ou les poste(s) sur un périmètre d'exploitation déterminé dans l'outil de gestion des compétences.

Une prime individuelle mensuelle brute sera attribuée en fonction du degré d'expertise en lien avec le périmètre d'exploitation et suivant la fonction occupée par le collaborateur.

Sont concernés par ce dispositif tous les salariés des périmètres d'exploitation 5X8 et 3X8 suivants :

Ateliers mutualisés

- Pôle U (R2/T2/T3)
- Pôle Pu (R4/T4/URP)
- Pôle CD (R1/T1)
- Pôle Vitrification (R7/T7)
- Pole Flux Labo UP3 (PCM)

Ateliers non mutualisés

- T0
- NPH
- 5AHD
- TE
- ACC

Article 2.3.2 – Cibles et paliers d’expertise

La cible d’expertise des différents Pôles d’exploitation et des différents ateliers d’exploitation non mutualisés correspond à la cible de l’article 2.1 du présent document.

Paliers expertise :

En fonction du nombre de niveaux 4 détenus par opérateur, une prime mensuelle brute sera attribuée selon les paliers suivant :

- 50 € de 30 à 59%
- 60 € de 60 à 79%
- 80 € de 80 à 89%
- 100 € de 90 à 100%

L’atteinte des seuils de palier conditionnant le versement de la prime expertise seront revus semestriellement.

Le versement de la prime d’expertise pour les périmètres non mutualisés sera rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 – Mettre en place des parcours de carrière en lien avec la nouvelle organisation pour les régimes de travail 5x8/3x8

Article 3.1 – Périmètres mutualisés – Pôles U, Pu, CD, Vitrification, Flux PCM

Chaque périmètre mutualisé sera composé des fonctions suivantes :

- Manager d’équipe
- Superviseur
- Référent équipe
- Opérateurs

Les fonctions de Manager d’équipe, Superviseur et Référent équipe seront exclues du bénéfice des primes d’expertise/polyvalence. Ils bénéficieront des éléments de rémunération tel que définis dans le tableau ci-dessous :

Fonction	Prime de responsabilité	Relève	Prime(s) Polyvalence et/ou expertise	Eligible à une AI dans le cadre des prises de responsabilité
----------	-------------------------	--------	--------------------------------------	--

Manager d'équipe	Majoration de la prime de responsabilité de Manager d'équipe 5x8 de 100% soit 192,06€	Forfait relève + points transport	/	Oui
Superviseur	Majoration de la prime de responsabilité de Manager d'équipe 5x8 de 50% soit 144,05€	Forfait relève + points transport	/	Oui
Référent équipe	Attribution de la prime de responsabilité de Manager d'équipe de 96,03 €.	Pose de relève + transport dans l'outil gestion des temps lors du remplacement du superviseur	Non éligible à la prime polyvalence/expertise. Intégration de la prime dans la limite de 100€/mois dans le salaire de base à l'occasion de la prise de poste.	Oui
Opérateur		<u>Relève terrain</u> : Pose de relève + transport dans l'outil gestion des temps. Basé sur le nombre mini exploitation terrain pour les ateliers UP2-800 (R1, R2, R4, URP, R7, ACC) avec possibilité sur consignes de faire évoluer à la hausse ou à la baisse (contrainte production, APE...).	Oui	

Article 3.2 – Périmètres non mutualisés

Chaque périmètre non mutualisé sera composé des fonctions suivantes :

- Manager d'équipe
- Adjoint Manager d'équipe
- Référent équipe
- Opérateurs

Les fonctions de Manager d'équipe et Adjoint manager d'équipe seront exclues du bénéfice des primes d'expertise/polyvalence. Ils bénéficieront des éléments de rémunération tel que définis dans le tableau ci-dessous :

Fonction	Prime de responsabilité	Relève	Prime(s) Polyvalence et/ou expertise	Eligible à une AI dans le cadre des prises de responsabilité
Manager d'équipe	Attribution de la prime de Manager d'équipe 5x8	Forfait relève + points transport	/	Oui

Adjoint Manager d'équipe	/	Pose de relève + transport dans l'outil gestion des temps lors du remplacement du Manager d'équipe	Non éligible à la prime polyvalence/expertise. Intégration de la prime dans la limite de 100€ dans le salaire de base brut mensuel à l'occasion de la prise de poste.	Oui
Référent équipe Opérateur	/	/	Oui	Oui
			Oui	

Article 4 – Accompagner l'effort de montée en compétences lors de la phase transitoire à la mutualisation des pôles

Article 4.1 – Prime collective

Une prime collective est mise en place sur chaque Pôle via un contrat de service qui fixe une cible compétences à atteindre à la mutualisation (Points nets KARTO + avancement plan d'actions spécifique du Pôle).

Les objectifs atteignables et intégrant les spécificités des pôles sont fixés par les Chefs d'installation au semestre afin de reconnaître l'effort collectif (formateurs, opérateurs, management) lors de la phase transitoire à la mutualisation des pôles. Ces objectifs seront inscrits chaque année dans un contrat de service signé par les Chefs d'installation de chaque futur pôle d'exploitation éligibles et partagé à l'ensemble des équipes du Pôle (cf Trame contrat de service en Annexe 6).

Cette prime est incluse dans le salaire brut qui sert de base au calcul permettant de déterminer le salaire de référence à destinataire des bénéficiaires du dispositif dit de « pré-retraite » en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 4.1.1 – Salariés et Pôles éligibles

Les salariés des pôles U, Pu, CD, Vitrification, en régime 5X8 et 2X8, quelle que soit la nature du contrat, possédant au moins une autorisation d'exercer valide au moment de la période de référence sont éligibles au versement de cette prime.

Une présence minimale requise de 50% sur le semestre est exigée.

Article 4.1.2 – Montant et déclenchement de la prime

Le montant de la prime, en cas d'atteinte de 100% des objectifs, est fixé à 2500€ par salarié pour toute la durée de la phase transitoire.

La phase transitoire s'entend de la date de l'application du présent document jusqu'à la mutualisation effective.

La prime sera versée au prorata semestriellement en fonction des objectifs à atteindre sur le semestre par rapport à une cible définie chaque début année pour l'année considérée.

A titre indicatif, les durées prévisionnelles de la phase transitoire en fonction du pôle sont les suivantes :

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

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. Toutefois un rattrapage est possible sur le semestre 2 si 100% des objectifs de l'année sont atteints.

Article 5 : Biseau renforcé

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. Celui-ci comprendra :

- Forfait inconvénients / Forfait jours fériés / Prime de responsabilité / Prime ½ ripage / Forfait relèves / RCQ / prime de poste 2x8

Le barème suivant sera appliqué sans condition d'ancienneté dans le poste :

- Année 1 : 100%
- Année 2 : 75%
- Année 3 : 50%
- Année 4 : 25%

Article 6 – Groupes de travail

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.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée

L'entrée en vigueur du présent document est envisagée au 2 avril 2023.

Les engagements pris dans le cadre du présent document le sont jusqu'au 1^{er} janvier 2027. Toutefois, après information du CSE, les engagements du présent document pourront faire l'objet de modifications.

ANNEXE 1 : KARTO Pole Flux (PCM)

Poste 1 : AE RTP conduite UP2-800 et réseau PuO2
Poste 2 : AE RTP conduite UP3
Poste 3 : AE RTP – conduite GCA
Poste 4 : AE Gestes d'exploitation laboratoire et prélèvements manuels / SSER
Poste 5 : AE Commune Laboratoire / Bonnes pratiques Labo, cartes de contrôles...
Poste 6 : AE Récup. Pu
Poste 7 : AE chromatographie
Poste 8 : AE ICP-AES
Poste 9 : AE Radiométrie
Poste 10 : AE Récup. Solvants

ANNEXE 2 : KARTO Pole Chimie U

Poste 1 : 2250/3110/3120/3130
Poste 2 : 3110/3120/3130
Poste 3 : 3410/3450/3420/3430/3460/3710
Poste 4 : 3140/4510/4520/3140/4510/4520/3440
Poste 5 : 4620/4620
Poste 6A : 6210/6211/4120/4110
Poste 6B : SPF4-5-6/4120/4110
Poste 7 : 3001/3001/STU(Géré par HAPF)/4001/8501
Poste 8 : 6260/Utilités T2/3005/CNRS/Utilités R2/3005/Utilités T3/4005
Poste 9 : 4130/4140/4130/4140
Poste 10A : 4121/7730/4240/
Poste 10B : 3008/3008/4008/7008
Poste 11 : UCD Chimie
Poste 12 : AE Terrain

- Unités T2

- Unités R2
- Unités T3

ANNEXE 3 : KARTO Pôle Vitrification

Poste 1 : Transbo R7/T7
Poste 2 : Coulée RS CNC2 +TAO T7
Poste 3 : Coulée RS CNC2 +TAO R7
Poste 4 : Communs + Evapo R7
Poste 5 : Chaines A,C R7
Poste 6 : Creuset froid R7
Poste 7 : Chaines A, B, C T7
Poste 8 : AE Gestes d'exploitation en local

ANNEXE 4 : KARTO Pôle Pu

Poste 1 : URP 2221 B / 2222 B Supervision
Poste 2 : Purification T4 : 3210 / 3240 / 3250 / 3220 / 5001
Poste 3 : Conversion T4 : 5120 / 5410 / 5411 / 5210
Poste 4 : Conditionnement T4 : 5220 / EM / Stockage (Remplissage Boites-Mise en étuis et entreposage-Réarrangement et retrait BSI)
Poste 5 : Expédition BSI / BST1
Poste 6 : URP 2222 B
Poste 7 : Chimie R4 : 3210 / 4240 / 5001 / U4
Poste 8 : Conversion R4 : 5120 / 5410 / 5210 / 5230 / Transport pneumatique
Poste 9 : Condition R4 BST1 : 5250/ 5260 /5270 BST1 + extension (réarrangement et retrait BST1)
Poste 10 : Transport FS47 URP
Poste 11 : AE surveillance en SDC
Poste 12 : AE Gestes d'exploitation en local

- Unités R4
- Unités T4
- Unités URP

ANNEXE 5 : KARTO Pôle CD

Poste 1 : Pont basculeur Uox R1B/T1A : T1 2130A / R1 2130B
Poste 2 : Cisaille R1B : 2140 R1B / 2145 R1B / 2220 Méca
Poste 3 : Cisaille T1A : 2140 T1A / 2145 T1A / 2220 Méca
Poste 4 : Disso R1B : 2220 Chimie R1B / 2240 R1B / 2260 R1B
Poste 5 : Disso T1A : 2220 Chimie T1A / 2240 T1A / 2260 T1A
Poste 6 : Clarification / Bilan R1B : 2230 R1A/B / 2250 R1B / 2005 R1B / 2001 R1 / 6110/6120/6130 R1
Poste 7 : Clarification T1A / Réactifs : 2230 T1A / 2005 T1A / 2001 T1 / 2008 T1A
Poste 8 : Partie Basse R1B/T1A : 2310 R1B / 2310 T1A / 2330 R1 / 2330 T1 / 2370 R1 / 2371 T1
Poste 9 : Pont basculeur RTR : 2130B T1 / RTR Mécanique Partie 1 : 2140 / 2160 / 2220 T1B
Poste 10 : RTR Mécanique Partie 2 : 2220 / 2240 / 2260 / 2230 T1B
Poste 11 : AE Gestes d'exploitation en local

- Unités R1
- Unités T1