

**Accord relatif à la gestion de l'emploi dans le cadre de la  
préparation à la mise en œuvre de Convergence**

**Entre les soussignées**

L'établissement Orano Recyclage la Hague, représenté par Pascal AUBRET, agissant en qualité de Directeur,

Ci-après désigné « la Direction »,

**D'une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement,

- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- La CGT,
- FO,
- SUD,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

**D'autre part,**

**Ensemble désignées « les Parties »,**

Endi CB 1 2  
AL #



## 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 permettant de s'adapter à la transformation de l'organisation d'exploitation de l'établissement à l'horizon du second semestre 2022. « Phase 1 » (voir annexe 1 pour périmètre concerné tel que présenté en CSE le 30 juin 2021)
- 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 »

Par souci de lisibilité, les deux derniers sous-projets précités sont qualifiés de projet « Phase 1 » et projet « Phase 2 » dans le présent accord.

Depuis plusieurs mois, la Direction a engagé des travaux de préparation à la définition de ces projets.

Les enjeux induits par le projet Convergence dans ses différentes dimensions, sa durée (finalisation début 2026) et le choix de la co-construction nécessitent un engagement des équipes et une organisation spécifique et adaptée.

C'est la raison pour laquelle un accord relatif à l'organisation des modalités du dialogue social a été conclu en date du 21 juillet 2021. Cet accord porte notamment les engagements pris en matière de négociation.

Le présent accord est conclu en déclinaison de ces engagements et vise à définir les modalités de gestion de l'emploi en préparation de la mise en œuvre des projets phase 1 et phase 2, ce afin de :

- Soutenir et renforcer les équipes sollicitées dans le cadre de la préparation du projet ;
- Donner de la visibilité afin de permettre à chacun d'envisager son parcours professionnel au sein de l'organisation projetée dans le cadre du projet Phase 1 ;
- Définir les mesures d'accompagnement renforcées pour les mobilités induites par la Phase 1 du projet Convergence.

Dans ce cadre, à travers le présent accord, les parties conviennent de définir :

- Les principes de gestion des mobilités et de pourvoi des postes pendant la période transitoire avant le déploiement du projet ;
- Les modalités d'accompagnement des équipes dans leur mobilisation sur les travaux liés au projet ;
- Les moyens mis en œuvre pour permettre de donner de la visibilité aux salariés sur les évolutions des postes.

A toutes fins utiles, il est rappelé que le projet Convergence, dans ses deux phases, n'entraînera aucun licenciement. Compte tenu des départs en retraite prévus, l'établissement continuera à recruter et chaque salarié aura une place dans les organisations projetées.

C3 SL  
3  
Eudi AL A

# orano

Conformément à l'accord du 21 juillet 2021 précité, une négociation complémentaire sera engagée concomitamment au démarrage de l'information-consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation d'exploitation (Phase 2) au cours du premier semestre 2022.

A toutes fins utiles, il est précisé que l'engagement au présent accord des Organisations syndicales représentatives signataires ne vaut pas acceptation de leur part ni des motifs du projet Convergence, ni de ses modalités de mises en œuvre. Néanmoins, les Organisations syndicales signataires conviennent de la nécessité d'en reconnaître et accompagner les incidences.

Emeli      CS<sub>4</sub>      a  
A      KL

## Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'établissement Orano Recyclage la Hague.

## Article 2 – Gestion de l'emploi durant la phase de préparation à la mise en œuvre du projet Convergence

L'ampleur du projet envisagé et la durée inhabituellement longue de sa phase de préparation impliquent la nécessité de la mise en place d'un dispositif de gestion de l'emploi et des mobilités adapté.

Ce dispositif vise à préserver les opportunités de mobilité actuelles et futures des salariés et sécuriser leur employabilité en mettant en œuvre les moyens de concilier les intérêts individuels et collectifs.

L'engagement au présent accord des Organisations syndicales signataires ne vaut pas acceptation de leur part ni des motifs des transformations envisagées, ni de leurs modalités. Néanmoins, les parties conviennent de la nécessité d'en reconnaître et accompagner les incidences.

### Article 2.1 – Gestion de la mobilité

Les travaux de préparation à la mise en œuvre du projet Convergence ne peuvent entraîner de gel des mobilités au sein de l'établissement.

Il est cependant rappelé que si la mobilité peut constituer une opportunité d'évolution pour les salariés, elle est également un moyen pour l'établissement de gérer les compétences tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Afin de ménager la maîtrise technique et pratique des compétences, la mobilité ne s'exerce qu'à la condition d'un minimum de stabilité dans la tenue des postes.

Dans le cadre de la préparation du projet Convergence, compte tenu des évolutions prévisibles de l'emploi et des postes sur l'établissement (suppressions de postes, créations de postes, évolutions de périmètres, changements de régimes de travail par exemple), les candidatures à la mobilité interne au sein de l'établissement sont examinées selon l'ordre de priorité suivant à compétences égales :

- 1/ Les salariés de l'établissement occupant un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre du projet, au même titre que les salariés de l'établissement en mobilité du fait de restrictions médicales (hors situations d'inaptitudes définitives qui relèvent alors d'une procédure de reclassement légale) ;
- 2/ Les salariés de l'établissement et les salariés Orano Dem<sup>1</sup> souhaitant une mobilité dans le cadre de leur développement professionnel et les salariés Orano Dem en mobilité du fait de restrictions médicales (hors situations d'inaptitudes définitives qui relèvent alors d'une procédure de reclassement légale) ;
- 3/ Les salariés des autres sociétés du groupe Orano travaillant sur le site ou mis à disposition de l'établissement par l'une des sociétés du groupe Orano.

---

<sup>1</sup> Conformément à l'accord relatif à l'accompagnement et la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés Orano Cycle la Hague appartenant à la DO FC dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'Orano Cycle du 16 septembre 2020

*Eurdi*      *CB*  
5  
*AL*      *FA*      *SL*

## Article 2.2 – Préservation des opportunités professionnelles futures

Durant la période de préparation à la mise en œuvre du projet Convergence Phase 1 pour laquelle les postes dont la suppression ou la création envisagée est connue à date, il est convenu de réserver prioritairement tout poste à pourvoir à la mobilité interne au sein de l'établissement.

Cette mesure vise à sécuriser les opportunités futures des salariés concernés par le projet dont la suppression de poste est envisagée, en cohérence avec leur projet professionnel et sans préjudice de la mobilité interne qui doit pouvoir se poursuivre, y compris durant la phase de préparation du projet.

Ainsi, dans l'hypothèse où un poste ne pourrait être pourvu sur le périmètre concerné par la Phase 1, faute de candidatures, durant la période de préparation à la mise en œuvre du projet, une ressource temporaire pourra être affectée sur le poste concerné, au besoin sous la forme d'un recrutement externe en CDD.

## Article 2.3 – Sécurisation des parcours professionnels

Par ailleurs, dans l'hypothèse où la candidature d'un salarié occupant un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre du projet est retenue pour un poste à pourvoir au sein de l'établissement, la validation de sa mobilité pourra être sécurisée avant la mise en œuvre de la nouvelle organisation envisagée par l'affectation d'une ressource temporaire sur le poste concerné, au besoin sous la forme d'un recrutement externe en CDD.

Ce dispositif a pour but de sécuriser la mobilité du salarié et de lui donner de la visibilité dans l'hypothèse où sa compétence serait requise à titre transitoire au sein de son secteur d'origine pour faciliter la mise en place du projet, assurer une continuité d'activité, organiser un transfert de compétences qui pourrait s'avérer nécessaire ou encore suivre une formation nécessaire à sa prise de poste.

## Article 2.4 – Gestion responsable de la mobilité et de l'emploi

En outre, les postes vacants à pourvoir sur le périmètre concerné par la Phase 1 dont la suppression est envisagée dans le cadre du projet pourront être pourvus par une ressource temporaire, au besoin sous la forme d'un recrutement externe en CDD.

Cette mesure s'inscrit en cohérence avec une volonté de gestion responsable de la mobilité et de l'emploi dès la phase de préparation du projet Convergence visant à :

- Ne pas bloquer la mobilité interne des salariés occupant des postes dont la suppression est envisagée dans le cadre du projet ;
- Ne pas affecter de salarié en mobilité sur un poste dont la suppression est envisagée à terme ;
- Garantir une continuité d'activité au sein de l'équipe dans laquelle se trouve le poste concerné.

## Article 2.5 – Renforcement des équipes sollicitées dans le cadre de la préparation du projet

Enfin, afin de renforcer les équipes sollicitées dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre du projet Convergence, en sus de leurs activités habituelles, des ressources temporaires supplémentaires liées au surcroît d'activité généré par la préparation du projet, seront mises en place par le biais de recrutements de salariés en CDD.

A titre indicatif, ce besoin, à date, est estimé un 10 ETP.

Ami CB6 SL  
A AL

## Article 2.6 – Engagements en matière d'emploi

Convergence est un projet de pérennisation de nos activités et de modernisation de nos outils et modes de travail.

A ce titre, et compte tenu des nombreux départs à la retraite prévus dans les années à venir (estimés à environ 600 d'ici à 2026), l'établissement continuera de recruter en CDI en externe et de contribuer au renouvellement de ses compétences via un recours soutenu à l'alternance.

Conformément aux engagements pris depuis plusieurs années déjà, ces recrutements s'effectueront prioritairement, à compétences égales, parmi les salariés ayant effectué un ou plusieurs CDD, et/ou un contrat d'alternance dans les 12 derniers mois à compter de l'ouverture du poste à l'externe.

## Article 3 – Moyens mis en œuvre pour permettre de donner de la visibilité aux salariés sur les évolutions des postes

A l'occasion de la réunion extraordinaire du CSE du 30 juin 2021, le projet d'évolution de l'organisation industrielle générale de l'établissement (dit Phase 1 du projet Convergence) a fait l'objet d'une présentation précisant les évolutions de postes envisagées (suppressions et créations de poste notamment).

Les parties conviennent de la nécessité de donner de la visibilité aux salariés concernés, sans attendre la mise en œuvre effective du projet.

### Article 3.1 – Structuration de l'information des salariés et visibilité sur les incidences du projet

Dès la campagne 2021-2022 d'entretiens annuels et professionnels, les parties conviennent que les managers informeront les salariés sur les incidences du projet au sein de leur équipe et présenteront aux salariés dont la suppression de poste est envisagée les nouvelles opportunités de développement pouvant correspondre à leurs compétences et expérience.

L'objectif de cette démarche est de recueillir les souhaits et attentes des salariés de manière formelle via le formulaire d'entretien de développement professionnel et/ou d'échanger sur les parcours professionnels possibles à court et moyen terme.

Plus largement, l'objectif est également de permettre à chacun de se projeter dans la nouvelle organisation.

Enfin, les parties conviennent que chaque salarié qui aurait émis des souhaits sur les postes créés dans la phase 1 du projet Convergence bénéficiera d'un retour argumenté.

### Article 3.2 – Renforcement de l'accompagnement RH

Les parties conviennent d'adapter au contexte de la préparation du projet Convergence l'ordre de priorité de la réalisation des Bilans Professionnels Enrichis (BPE) mis en place par l'accord Groupe relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels du 30 avril 2020.

Pour mémoire, l'ordre de priorité de la réalisation des BPE au sein de l'établissement avait été arrêté lors de la Commission Emploi Formation (CEF) du CSE en date du 12 novembre 2020.

*Ewdh*      *CB SL*  
*7*  
*AL PA*

# orano

Ainsi, les salariés dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre de la Phase 1 du projet Convergence qui formulent une demande d'entretien RH lors de leurs entretiens annuels et professionnels se verront proposer un BPE de manière prioritaire par rapport aux autres salariés de l'établissement.

Au-delà de cette modification, l'ordre de priorité établi avec la CEF pour la réalisation des BPE est inchangé.

## **Article 3.3 – Formations qualifiantes et certifiantes**

En appui des mobilités induites par les suppressions de postes liées à la phase 1 du projet Convergence, dès lors que le salarié émet un souhait de reconversion professionnelle au sein de l'établissement et que ce projet est réaliste et compatible avec les besoins de l'établissement, des formations qualifiantes et certifiantes pourront être organisées pour accompagner son projet validé par les deux parties dans les conditions précisées ci-après.

Dans ce cadre, les parties conviennent de renforcer le dispositif de co-financement des formations résultant d'une démarche conjointe du salarié et de l'employeur (catégorie 2) prévu par l'article 4.2.2 l'accord Groupe relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels du 30 avril 2020.

Ainsi, pour les formations catégorie 2 :

- Le CPF du salarié est prioritairement mobilisé pour le financement des frais pédagogiques sans pouvoir excéder 50% du total de ces frais ;
- L'établissement cofinance le reste à charge des frais pédagogiques au-delà de 50% et de 3000€.

Les autres dispositions de l'accord du 30 avril 2020 demeurent inchangées, en particulier 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 dans l'entreprise.

Enfin, conformément à l'accord du 30 avril 2020, le cofinancement de l'entreprise pour un montant supérieur ou égal à 3 000 € n'est possible qu'une fois tous les 6 ans.

## **Article 3.4 – Accompagnement des incidences éventuelles sur les éléments variables de rémunération**

Certains salariés bénéficient de conventions de forfait en heures supplémentaires et/ou réalisent des astreintes dans le cadre du poste qu'ils occupent actuellement.

Compte tenu du projet Phase 1 et des mobilités qu'il induit, les parties conviennent de la nécessité de renforcer l'accompagnement des salariés sur les incidences du projet sur les éléments variables de rémunération précités afin de leur permettre de faire leur choix en ayant pleinement connaissance de l'impact global du changement sur leur activité professionnelle et leur rémunération future.

### **Article 3.4.1 – Incidences éventuelles sur les conventions de forfait heures supplémentaires**

#### **Article 3.4.1.1 – Salariés affectés à un poste maintenu dans le cadre du projet**

Sont concernés par le présent article les salariés dont le poste est supprimé dans le cadre du projet Phase 1 :

- Qui bénéficient au titre de ce poste d'une convention de forfait heures supplémentaires depuis au moins un an ;

CB<sup>8</sup> SL  
Owen RA AL

# orano

- Ou qui ont obtenu une convention de forfait heures supplémentaires depuis moins d'un an au titre de la régularisation de leur situation passée sur l'année N-1 avant la mise en œuvre de la phase 1 du projet Convergence

et qui effectuent dans les deux cas une mobilité vers un poste maintenu dans le cadre du projet sans que ce dernier ne nécessite de forfait heures supplémentaires bénéficient d'une prime dégressive.

Cette prime dégressive correspond à :

- 100% de l'ancien forfait pendant 6 mois
- 75% de l'ancien forfait pendant 3 mois
- 50% de l'ancien forfait pendant 3 mois
- 25% de l'ancien forfait pendant 6 mois

La période de versement de la prime dégressive est qualifiée de période de « biseau ».

Si le salarié bénéficie durant la période de biseau d'un nouveau forfait heures supplémentaires équivalent alors que le biseau n'est pas terminé, la prime dégressive s'éteint.

Si le salarié bénéficie d'un forfait heures supplémentaires dans le cadre de son nouveau poste, ce forfait ne sera pas pris en compte pour calculer l'écart de rémunération au titre de l'article 3.3.3 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de la mobilité interne du 19 avril 2013.

Un courrier précisant le montant du biseau et les modalités de versement lui sera adressé préalablement à sa mobilité.

Le dispositif mis en place par le présent article pour les besoins du projet Convergence ne se cumule pas avec le dispositif mis en place par l'article 3.3.1 de l'accord précité du 19 avril 2013.

## **Article 3.4.1.2 – Salariés affectés à un poste créé dans le cadre du projet**

Sont concernés par le présent article les salariés qui effectuent une mobilité vers un poste créé dans le cadre du projet Phase 1, peu importe que le poste qu'ils occupaient préalablement à la mise en œuvre du projet ait été supprimé ou non, dès lors :

- Qu'ils bénéficient au titre de ce poste d'une convention de forfait heures supplémentaires depuis au moins un an ;
- Ou qu'ils ont obtenu une convention de forfait heures supplémentaires depuis moins d'un an au titre de la régularisation de leur situation passée sur l'année N-1 avant la mise en œuvre de la phase 1 du projet Convergence

Ces salariés conservent le bénéfice de leur convention de forfait durant une période de 12 mois à compter de leur mobilité dans le cadre de la mise en œuvre de l'organisation projetée, sous réserve que celle-ci s'effectue sur un poste en horaire normal au sein de l'établissement.

A l'issue de cette période de 12 mois, dans l'hypothèse où le poste ne justifie pas d'une convention de forfait en heures supplémentaires, la prime dégressive visée à l'article précédent s'applique dans les mêmes conditions que celles précédemment citées.

## **Article 3.4.2 – Incidences éventuelles sur les astreintes**

Les salariés occupant un poste soumis à astreinte depuis au moins un an de manière continue avant la mise en œuvre de la phase 1 du projet Convergence et dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre du projet, bénéficient d'une prime dégressive basée sur la moyenne des astreintes des

CB SL  
9  
AC PA  
Cud

# orano

12 derniers mois dès lors que le poste qu'ils occupent dans le cadre de la mise en œuvre de l'organisation projetée ne donne pas lieu à astreinte.

Cette prime dégressive correspond à :

- 100% de la moyenne des 12 derniers mois pendant 6 mois
- 75% de la moyenne des 12 derniers mois pendant 3 mois
- 50% de la moyenne des 12 derniers mois pendant 3 mois
- 25% de la moyenne des 12 derniers mois pendant 6 mois

La période de versement de la prime dégressive est qualifiée de période de « biseau ».

Si le salarié effectue à nouveau des astreintes alors que la période de biseau n'est pas terminée, la prime dégressive s'éteint.

Si le salarié doit faire des astreintes dans le cadre de son nouveau poste, la prime d'astreinte ne sera pas prise en compte pour calculer l'écart de rémunération au titre de l'article 3.3.3 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de la mobilité interne du 19 avril 2013.

Un courrier précisant le montant du biseau et les modalités de versement sera adressé préalablement à sa mobilité.

Le dispositif mis en place par le présent article pour les besoins du projet Convergence ne se cumule pas avec le dispositif mis en place par l'article 3.3.2 de l'accord précité du 19 avril 2013.

Les parties conviennent de la nécessité de communiquer le plus en amont possible sur les postes soumis ou non à astreinte dans le cadre de l'organisation envisagée pour la Phase 1 du projet Convergence afin que les salariés puissent faire leur choix en toute connaissance de l'impact sur leur rémunération.

La direction s'engage donc à établir la liste des postes soumis ou non à astreinte dans le cadre de la Phase 1 du projet convergence, avant le 31/12/2021. Cette liste sera communiquée au CSE.

## Article 4 – Dispositions finales

### Article 4.1 - Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tout effet.

### Article 4.2 – Suivi de l'accord

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les Organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord portant sur la gestion de l'emploi durant la phase de préparation (article 2 et suivants) feront l'objet d'un suivi régulier en Commission Emploi Formation (CEF) du CSE pour la durée d'application de l'accord. Ce suivi comprendra les recrutements effectués en CDD en vertu de l'accord (articles 2.2, 2.3, 2.4 et 2.5) et l'avancement des repositionnements des salariés impactés par une suppression de poste.

*Orano CB10 sa  
A AL*

## 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 représentatives signataires se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps.

## Article 4.4 – 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.

En cas de décalage dans le temps de la date prévisionnelle de mise en œuvre des projets envisagés (voir ci-dessous), la Direction s'engage à réunir les Organisations syndicales représentatives et les Organisations syndicales signataires (dans l'hypothèse d'une perte de représentativité) dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord pour tenir compte des nouvelles échéances.

Il est précisé que les Organisations syndicales signataires ayant perdu leur représentativité participent aux négociations de révision en qualité d'observateurs et ne peuvent en tout état de cause signer un éventuel avenant de révision.

Pour mémoire :

- Le déploiement du projet d'évolution de l'organisation industrielle générale de l'établissement est envisagé à compter du 2<sup>nd</sup> semestre 2022 ;
- Le déploiement du projet d'évolution de l'organisation d'exploitation est envisagé à compter du 2<sup>nd</sup> semestre 2022 (démarrage de la mise en œuvre progressive).

## Article 4.5 – Publicité et dépôt

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

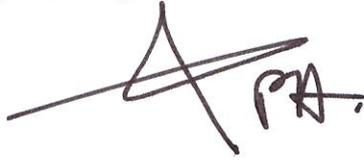
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Enfin, 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.

CB 82  
11  
Eugé RA AL

Fait à la Hague, en 7 exemplaires originaux, le 8 novembre 2021

Pour Orano Recyclage La Hague, Pascal Aubret, en qualité de Directeur,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'Orano Recyclage la Hague,

- la CFDT représentée par

- la CFE-CGC représentée par *E. MERLE DES ISLES*  


- la CGT représentée par *E. BOSQUAIN*  


- FO représentée par *Sandrine LECONTE*  


- SUD représenté par *Arnaud LEMAITRE*  
