

**Accord relatif à l'accompagnement de l'évolution de
l'organisation de l'exploitation de l'établissement de La Hague
Convergence**

Entre les soussignées

L'établissement Orano Recyclage la Hague, représenté par Stéphanie GAIFFE, 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,
- FO,
- SUD,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

D'autre part,

Ensemble désignées « les Parties »,

SG RF
DP 1 A.B
NE JL

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 – DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE SUR LE REGIME 5X8/3X8 EXPLOITATION	4
ARTICLE 2.1 – LA COMPETENCE	4
ARTICLE 2.2 – LA POLYVALENCE	4
ARTICLE 2.2.1 – CIBLES ET PALIERS DE POLYVALENCE	4
ARTICLE 2.2.2 – INTEGRATION DE LA PRIME POLYVALENCE	5
ARTICLE 2.3 – L'EXPERTISE	5
ARTICLE 2.3.1 – CIBLES ET PALIERS D'EXPERTISE	6
ARTICLE 2.3.3 – INTEGRATION DE LA PRIME EXPERTISE	6
ARTICLE 3 – METTRE EN PLACE DES PARCOURS DE CARRIERE EN LIEN AVEC LA NOUVELLE ORGANISATION	6
ARTICLE 3.1 – PERIMETRES MUTUALISES – POLES U, PU, CD, VITRIFICATION, FLUX PCM	6
ARTICLE 3.2 – PERIMETRES NON MUTUALISES	7
ARTICLE 4 – ACCOMPAGNER L'EFFORT DE MONTEE EN COMPETENCES LORS DE LA PHASE TRANSITOIRE A LA MUTUALISATION DES POLES	8
ARTICLE 4.1 – PRIME COLLECTIVE	8
CETTE PRIME EST INCLUSE DANS LE SALAIRE BRUT QUI SERT DE BASE AU CALCUL PERMETTANT DE DETERMINER LE SALAIRE DE REFERENCE DES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DIT DE « PRE-RETRAITE » EN VIGUEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE. ARTICLE 4.1.1 – SALAIRES ET POLES ELIGIBLES	8
ARTICLE 4.1.2 – MONTANT ET DECLENCHEMENT DE LA PRIME	9
ARTICLE 4.1.3 – SUIVI DES OBJECTIFS	9
ARTICLE 4.2 – SECURISER LES MOBILITES	9
ARTICLE 4.3 – ACCOMPAGNEMENT DES INCIDENCES EVENTUELLES SUR LES ELEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION	9
ARTICLE 4.3.1 – INCIDENCES EVENTUELLES SUR LES ASTREINTES	10
ARTICLE 4.3.2 – INCIDENCES EVENTUELLES SUR LES CONVENTIONS DE FORFAIT HEURES SUPPLEMENTAIRES	10
ARTICLE 4.3.3 – INCIDENCES EVENTUELLES SUR LES AUTRES ELEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION	11
ARTICLE 4.4 – MOYENS MIS EN PLACE POUR LA MONTEE EN COMPETENCE	11
ARTICLE 4.5 – COMMUNICATION	11
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES	12
ARTICLE 5.1 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD	12
ARTICLE 5.2 – SUIVI DE L'ACCORD	12
ARTICLE 5.3 – ENGAGEMENT D'OUVRIRE DES NEGOCIATIONS	12
ARTICLE 5.4 – REVISION	12
ARTICLE 5.5 – PUBLICITE ET DEPOT	12
ANNEXE 1 : KARTO POLE FLUX (PCM)	14
ANNEXE 2 : KARTO POLE CHIMIE U	14
ANNEXE 3 : KARTO POLE VITRIFICATION	15
ANNEXE 4 : KARTO POLE PU	15
ANNEXE 5 : KARTO POLE CD	16

Préambule

L'évolution de l'organisation d'exploitation de l'établissement appelé « Convergence », envisagée 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'une évolution d'envergure et de long terme, dont la finalisation est envisagée à horizon 2026.

Elle implique des transformations multidimensionnelles se déclinant elles-mêmes en modifications autonomes, parmi lesquels :

- La création du bâtiment ATLAS regroupant les fonctions support en un même lieu, mis en service en juin 2023 ;
- L'évolution de l'organisation industrielle générale du site permettant de s'adapter à la transformation de l'organisation d'exploitation de l'établissement mise en œuvre en 2022. L'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 ;

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation d'exploitation que nous appellerons « Convergence » dans la suite du présent accord, 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 accord vise à définir les modalités de l'accompagnement de « Convergence » 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

Dans ce cadre, à travers le présent accord, les parties conviennent 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.

SG RF
DP 3 A.B
ME Jd

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord 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, Vitrifaction 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, Vitrifaction 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

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 :

Les périmètres mutualisés

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

Ateliers non mutualisés

- T0
- NPH
- 5AHD
- TE
- ACC

Article 2.2.1 – 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 accord.

SG
RF
4
A.13
DP
HE
SG

Paliers polyvalence :

- 60 € de 50 à 59%
- 80 € de 60 à 79%
- 100 € de 80 à 94%
- 120 € 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 accord.

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 paiement de la prime polyvalence pour les salariés éligibles des ateliers non-mutualisés à la signature du présent accord interviendra en paie lors du déploiement de l'outil « OPALE » avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Article 2.2.2 – Intégration de la prime polyvalence

En cas de mobilité du régime 5x8 vers un autre régime de travail, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront de l'intégration de 60% de la prime polyvalence à leur salaire de base brut mensuel (hors budget NAO).

Article 2.3 – L'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 Vitrifaction (R7/T7)
- Pole Flux Labo UP3 (PCM)

Ateliers non mutualisés

- T0
- NPH
- 5AHD
- TE
- ACC

SG RF
DP 5 A.B
AF J&

Article 2.3.1 – 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 accord.

Paliers expertise :

En fonction du nombre de niveaux 4 détenu par opérateur, une prime mensuelle brute sera attribuée selon les paliers suivant aux pôles non mutualisés :

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

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

- 60 € de 30 à 59%
- 80 € de 60 à 79%
- 90 € 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.

Article 2.3.3 – Intégration de la prime expertise

En cas de mobilité du régime 5x8 vers un autre régime de travail, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront de l'intégration de 60% de la prime expertise à leur salaire de base brut mensuel (hors budget NAO).

Article 3 – Mettre en place des parcours de carrière en lien avec la nouvelle organisation

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 :

SG RF
DP 6 A.B
ME &C

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 d'une partie de la prime dans la limite de 120€/mois dans le salaire de base à l'occasion de la prise de poste.	/
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	

Une attention particulière sera portée lors des nominations sur les nouveaux postes créés en fonction du positionnement salariale et du niveau de compétence des personnes sélectionnées.

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 :

SG RF A.B
DP 7
ME

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 superviseur	Non éligible à la prime polyvalence/expertise. Intégration d'une partie 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	/	/	Oui	Oui
Opérateur			Oui	

Dès l'application de l'accord, une simulation individuelle des primes polyvalence et expertise sera effectuée par rapport aux niveaux de compétences détenus par les Managers d'équipe ainsi que les Adjoints Manager d'équipe, occupant le poste à la signature de l'accord, sur un périmètre d'exploitation. Le montant obtenu sera intégré dans leur salaire de base mensuel dans la limite de 100€ brut.

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 bruts 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 futurs pôles 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 DETERMINER LE SALAIRE DE REFERENCE DES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DIT DE « PRE-RETRAITE » EN VIGUEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

Article 4.1.1 – Salariés et Pôles éligibles

Les salariés des pôles U, Pu, CD, Vittrification, 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.

SG RF
DP 8 A.13
HE SG

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 de l'accord 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 au début de chaque 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 ans – de Janv 23 à Dec 24
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

Les parties s'accordent sur la mise en place d'un seuil de déclenchement de la prime 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 4.1.3 – Suivi des objectifs

Un suivi sera réalisé par les opérationnels via l'outil KARTO et sera communiqué une fois par semestre aux organisations syndicales signataires.

Par ailleurs la direction s'engage à réunir les organisations syndicales signataires afin de faire un bilan par pôle des phases transitoires. Ainsi, ces réunions sont prévues aux périodes suivantes :

Pôles	Réunion bilan
R2/T2/T3	4 ^e trimestre 2024
R7/T7	4 ^e trimestre 2024
R4/T4/URP	2 ^e trimestre 2025
R1/T1	4 ^e trimestre 2025

Article 4.2 – Sécuriser les mobilités

Lorsqu'un salarié occupe un poste en régime de travail 2X8 qui est amené à être supprimé dans le cadre de Convergence, ce salarié bénéficiera d'une priorité de reclassement.

Dès l'identification du poste de reclassement, ce dernier pourra être occupé temporairement dans l'attente de la prise de poste du salarié reclassé.

Article 4.3 – Accompagnement des incidences éventuelles sur les éléments variables de rémunération

SG RF
DP 9
NE
A.13
JL

Article 4.3.1 – 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 Convergence, bénéficient d'une prime dégressive basée sur la moyenne des astreintes des 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 au salarié préalablement à sa mobilité.

Le dispositif mis en place par le présent article pour les besoins de 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.

Article 4.3.2 – Incidences éventuelles sur les conventions de forfait heures supplémentaires

Sont concernés par le présent article les salariés dont le poste est supprimé dans le cadre de Convergence et qui bénéficient au titre de ce poste d'une convention de forfait heures supplémentaires depuis au moins un an et qui effectuent une mobilité vers un poste sans que ce dernier nécessite de forfait heures supplémentaires. Ils bénéficieront 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

SG RF
JP 10 A.B.
ME SG

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 de 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.

Article 4.3.3 – Incidences éventuelles sur les autres éléments variables de rémunération

En cas de perte d'éléments de rémunération variables cités ci-dessous dans le cadre de Convergence, 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 4.4 – Moyens mis en place pour la montée en compétence

En fonction des besoins réciproques (Direction et collaborateurs) pour accompagner la montée en compétence des équipes, des détachements pourront être proposés à des salariés occupant un poste clé (CdQ, adjoint CdQ ou compétences spécifiques de l'atelier ou du Pôle d'activité).

Les détachements pourront se faire dans les conditions suivantes :

- Mise en HN/2X8 du salarié en accord avec le manager pour la montée en compétences durant la période pouvant aller jusqu'à la mutualisation
- Maintien de ses primes 5X8/2X8 durant la période en HN
- Prolongation possible 1 an maximum après la mutualisation
- Ouvert aux 5X8/2X8

Par ailleurs, la Direction s'engage à ouvrir au recrutement en contrat à durée déterminée pour les pôles mutualisés afin d'accompagner l'accroissement d'activité induit par les plans de développement des compétences des équipes.

Article 4.5 – Communication

Durant la phase transitoire, la Direction s'engage à ce que des points semestriels aient lieu entre Chef d'installation / RH et chaque équipe afin d'évoquer les points relatifs à Convergence, la montée en compétences, répondre aux éventuelles questions, etc...

SG RF 11 A.13
DP NE

Par ailleurs, les adjoints Chef de quart des futurs Pôles mutualisés seront conviés à des réunions spécifiques liées à convergence avec leur chef d'installation à raison d'une fois par semestre.

Article 5 – Dispositions finales

Article 5.1 - Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – 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.

Une commission de suivi sera organisée annuellement en début de chaque année. A cette occasion, une présentation des objectifs sera présentée aux Organisations syndicales représentatives signataires.

Article 5.3 – Engagement d'ouvrir des négociations

Les parties au présent accord s'engagent à ouvrir des négociations distinctes relatives à l'attractivité des secteurs Maintenance et Radioprotection.

Ces négociations interviendront entre le dernier trimestre 2023 et le 1^{er} semestre 2024.

Article 5.4 – Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 5.5 – 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, 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.

SG RF
DP 12 A.T.
ME SG

Fait à la Hague, en 7 exemplaires originaux, le 26 juillet 2023

Pour Orano Recyclage La Hague, Stéphanie GAIFFE, en qualité de Directeur,

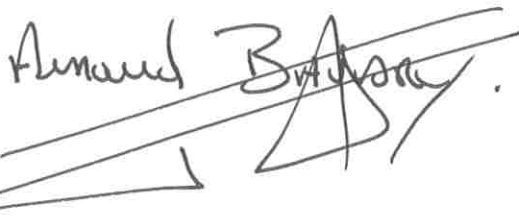


S. GAIFFE

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

- la CFDT

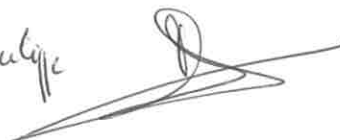
représentée par



- la CFE-CGC

représentée par

DESCHAMPS Philippe



- FO

représentée par

RENOUF Fabien



- SUD

représenté par

Elodie Hamel



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 : Compétences chromatographie
Poste 8 : Compétences ICP-AES
Poste 9 : Compétences Radiométrie
Poste 10 : Compétences 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 Boîtes-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
Poste 10A : RTR Mécanique Partie 1 : 2140 / 2160 / 2220 T1B
Poste 10B : RTR Mécanique Partie 2 : 2220 / 2240 / 2260 / 2230 T1B
Poste 11 : AE Gestes d'exploitation en local

- Unités R1
- Unités T1

ANNEXE 6 : Trame contrat de service

Pole XXX OBJECTIFS 2023 CONVERGENCE Cible : Date de mutualisation	
---	--

Objectifs :

Points KARTO mutualisation du Pole : XXXX

Semestre 1 2023			
NB	Objectif	Qui	Résultats
1	XXXXXXXX	XXXXX	
2			
3			

Semestre 2 2023			
NB	Objectif	Qui	Résultats
1	XXXXXXXX	XXXXXXXX	☐
2			☐
3			☐
			☐

SG RF
DP 17
HE A13
86