

Accord relatif à l'attractivité de la radioprotection au sein de l'établissement de La Hague

ENTRE :

L'établissement Orano Recyclage la Hague, représenté par Stéphanie GAIFFE, agissant en qualité de Directeur,

Ci-après désignée « la Direction »

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement :

- CFDT représentée par Sébastien LEGOUIX
- CFE-CGC représentée par M. DESCHATEAUX Philippe
- FO représentée par Benoît Riou.
- SUD représentée par Mme Herzwin

Ci-après désignées les Organisations Syndicales

D'AUTRE PART,

Ensemble dénommées les Parties,

AG DP HL
SL BR 1

SOMMAIRE

PREAMBULE..... 3

ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION 4

ARTICLE 2 – PARCOURS DE CARRIERES EN LIEN AVEC LES NOUVELLES DISPOSITIONS PREVUES PAR LE POLE DE COMPETENCE..... 4

ARTICLE 2.1 – ACCOMPAGNEMENT DES REPRISES D’ETUDE..... 4

 Article 2.1.1 - La Validation des Acquis de l’Expérience (VAE).....4

 Article 2.1.2 - Obtention d’un niveau Bac + 2 en radioprotection (Titre TSR de niveau 5).....4

 Article 2.1.3 - Obtention d’une Licence ou d’un Master en radioprotection.....5

ARTICLE 2.3 – MESURE DE RATTRAPAGE EXCEPTIONNELLE 6

ARTICLE 2.2 – MESURE SPECIFIQUE A DESTINATION DE SALARIES DEJA EN POSTE AU SERVICE RADIOPROTECTION...7

ARTICLE 3 - ACCROITRE L’ATTRACTIVITE DU REGIME 5X8..... 6

ARTICLE 3.1 – PRIME COMPETENCE 6

ARTICLE 3.2- INTEGRATION DE LA PRIME COMPETENCE DANS LE SALAIRE DE BASE..... 7

ARTICLE 4 – VALORISATION DES COMPETENCES POUR LES REGIMES DE TRAVAIL 2X8 ET HN..... 7

ARTICLE 5 – VALORISATION DE LA RADIOPROTECTION 8

ARTICLE 5.1 – ABONNEMENT A DES REVUES SPECIALISEES DE LA RADIOPROTECTION 9

ARTICLE 5.2 – CREATION D’UN RESEAU « METIER DE LA RADIOPROTECTION » 9

LES PARTIES AU PRESENT ACCORD SOUHAITENT POUVOIR ENCOURAGER LA CREATION D’UN RESEAU DES METIERS DE LA RADIOPROTECTION. 9

ARTICLE 5.3 – DEVELOPPEMENT DES AMBASSEDEURS « METIER DE LA RADIOPROTECTION » 9

ARTICLE 5.4 – RECONNAISSANCE DES FORMATIONS DIPLOMANTES 9

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES..... 9

ARTICLE 6.1 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L’ACCORD 9

ARTICLE 6.2 – SUIVI DE L’ACCORD 10

ARTICLE 6.3 – REVISION 10

ARTICLE 6.4 – PUBLICITE ET DEPOT 10

BR DP
 SL HL
 2

PREAMBULE

La radioprotection joue un rôle indispensable dans le fonctionnement de l'établissement. Les femmes et les hommes qui exercent de tels métiers permettent de préserver quotidiennement la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel travaillant sur le site.

La direction et les organisations syndicales de l'établissement se sont accordées sur l'impérieuse nécessité d'ouvrir des négociations afin de répondre à une double exigence :

- Se conformer aux évolutions réglementaires en application de l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux pôles de compétence en radioprotection
- Favoriser l'attractivité de la radioprotection de l'établissement de La Hague dans un contexte d'évolution organisationnel interne lié à Convergence mais également pour faire face à un contexte économique spécifique au bassin d'emploi de La Hague.

Les parties reconnaissent l'impact organisationnel qu'a eu Convergence sur l'organisation des métiers de la radioprotection. C'est notamment à ce titre que les organisations syndicales parties au présent accord ont réclamé dès le début des négociations de l'accord lié à la phase II du projet Convergence que les salariés de la radioprotection soient inclus dans l'accord finalement signé le 26 juillet 2023.

C'est dans le cadre de la négociation de l'accord précité que les parties se sont accordées sur l'idée d'engager une négociation spécifique sur la radioprotection.

Au cours de 4 réunions qui ont eu lieu du 14 novembre au 7 décembre 2023, la direction et les organisations syndicales représentatives de l'établissement ont pu faire part de leurs propositions ayant toutes le même objectif, celui de valoriser les métiers de la radioprotection.

C'est au terme de ces négociations que le présent accord a vu le jour, fruit d'un consensus entre les parties.

DP
BR HL
SL 3

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés radioprotectionnistes des pôles SSER ainsi que les TSQ E, et les CEER DMRE MLR PR de l'établissement Orano Recyclage la Hague.

Article 2 – Parcours de carrières en lien avec les nouvelles dispositions prévues par le pôle de compétence

Article 2.1 – Accompagnement des reprises d'étude

Les parties s'accordent sur l'importance de valoriser et engager les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent et qui ont le potentiel à pouvoir obtenir un diplôme/titre par le biais d'une VAE, du TSR, d'une Licence ou d'un Master.

Article 2.1.1 - La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties conviennent de ce que la formation sera financée par l'employeur. Toutefois, chaque salarié devra mobiliser son compte personnel de formation dans la limite de 50% du montant de la formation. Il est entendu que dans le cas où le compte personnel de formation d'un salarié ne permette pas d'atteindre le seuil de 50% du montant de la formation, le complément sera pris en charge par l'employeur.

Un calendrier spécifique sera mis en place afin de mettre en place des plages horaires dédiées à la formation qui se dérouleront sur le temps de travail.

Afin de faciliter au mieux le déroulement de la formation et de maximiser les chances de réussite, un ordinateur portable sera mis à disposition de chaque salarié pendant toute la durée de la formation. Il devra être restitué à la fin de la formation.

En cas de succès et d'obtention de la certification professionnelle, chaque collaborateur percevra une prime exceptionnelle de 1000 euros brut ainsi qu'une augmentation individuelle de 60 euros brut minimum de son salaire de base mensuel.

Article 2.1.2 - Obtention d'un niveau Bac + 2 en radioprotection (Titre TSR de niveau 5)

Chaque salarié souhaitant s'inscrire dans ce parcours sera reçu par la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'établissement afin de juger de la motivation et de la capacité à pouvoir suivre un tel cursus. Une validation hiérarchique du profil du collaborateur est également requise. Les salariés retenus pour suivre cette formation diplômante feront l'objet d'un accompagnement spécifique par la DRH avec la mise en place d'un suivi trimestriel.

Les parties conviennent de ce que la formation sera financée par l'employeur. Toutefois, chaque salarié devra mobiliser son compte personnel de formation dans la limite de 50% du montant de la formation. Il est entendu que dans le cas où le compte personnel de formation d'un salarié ne permette pas d'atteindre le seuil de 50% du montant de la formation, le complément sera pris en charge par l'employeur.

S'agissant des frais annexes permettant le suivi de la formation, l'établissement prendra en charge les déplacements des salariés de leur domicile jusqu'au lieu de formation par le versement d'indemnité kilométrique. Les salariés bénéficieront de la prime de panier pour chaque journée de formation.

Les salariés bénéficieront du maintien de leur rémunération au moment du départ en formation durant toute ladite période.

Les salariés en régime de travail postés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail afin de modifier leur régime de travail en « Horaire Normal » pendant le temps de leur formation. Une adaptation du nombre de JRTT sera effectuée sur la base de ce régime de travail en « Horaire Normal ».

Afin de faciliter au mieux le déroulement de la formation et de maximiser les chances de réussite, un ordinateur portable sera mis à disposition de chaque salarié pendant toute la durée de la formation. Il devra être restitué à la fin de la formation.

Consciente des enjeux en terme de formation mais également de maintien des compétences, les parties s'accordent sur l'importance d'insérer une clause de dédit formation dans chaque contrat de travail des salariés se destinant à une telle formation diplômante.

En cas de succès au terme de cette formation diplômante, chaque collaborateur percevra une prime exceptionnelle de 1000 euros brut ainsi qu'une augmentation individuelle de 60 euros brut minimum de son salaire de base mensuel.

Article 2.1.3 - Obtention d'une Licence ou d'un Master en radioprotection

Chaque salarié souhaitant s'inscrire dans ce parcours sera reçu par la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'établissement afin de juger de la motivation et de la capacité à pouvoir suivre un tel cursus. Une validation hiérarchique du profil du collaborateur est également requise. Les salariés retenus pour suivre cette formation diplômante feront l'objet d'un accompagnement spécifique par la DRH avec la mise en place d'un suivi trimestriel.

Les parties conviennent de ce que la formation sera financée par l'employeur. Toutefois, chaque salarié devra mobiliser son compte personnel de formation dans la limite de 50% du montant de la formation. Il est entendu que dans le cas où le compte personnel de formation d'un salarié ne permette pas d'atteindre le seuil de 50% du montant de la formation, le complément sera pris en charge par l'employeur.

Les salariés bénéficieront du maintien de leur rémunération au moment du départ en formation durant toute ladite période.

Pour les salariés se destinant à un Master, les frais annexes liées à la formation (déplacement, logement) seront pris en charge en application des dispositions de la politique en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés se destinant à une Licence, verront la prise en charge de leurs frais annexes liés à la formation (déplacement, logement) pris en charge en application de la politique de l'établissement concernant ce type de déplacements.

SL DP HL
BR 5

Les salariés en régime de travail postés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail afin de modifier leur régime de travail en « Horaire Normal » pendant le temps de la formation. Une adaptation du nombre de JRTT sera effectuée sur la base de ce régime de travail en « Horaire Normal ».

Afin de faciliter au mieux le déroulement de la formation et de maximiser les chances de réussite, un ordinateur portable sera mis à disposition de chaque salarié pendant toute la durée de la formation. Il devra être restitué à la fin de la formation.

Consciente des enjeux en terme de formation mais également de maintien des compétences, les parties s'accordent sur l'importance d'insérer une clause de dédit formation dans chaque contrat de travail des salariés se destinant à une telle formation diplômante.

En cas de succès au terme de cette formation diplômante, chaque collaborateur percevra une prime exceptionnelle de 1000 euros brut ainsi qu'une augmentation individuelle de 60 euros brut minimum de son salaire de base mensuel.

Article 2.2 – Mesure spécifique à destination de salariés déjà en poste

Les collaborateurs, titulaires d'un bac+2 ou justifiant d'une expérience supérieure à 3 ans au 1^{er} juillet 2021, occupant déjà un poste de Responsable Unité Radioprotection (RUR), Coordinateurs, Technicien Supérieur de Quart Environnement (TSQ E) et Chargé d'Etudes et d'Expertise Radioprotection (CEER) à la date de la signature du présent accord bénéficieront d'une augmentation individuelle de leur salaire de base de 60 euros brut mensuel minimum.

Le montant des augmentations proposées prendra en compte les responsabilités managériales des salariés concernés.

Article 2.3 – Mesure de rattrapage exceptionnelle

Les collaborateurs ayant été diplômés à l'été 2023 (session 2022-2023) par le biais d'une VAE, d'un TSR, d'une Licence ou d'un Master se verront attribuer à titre exceptionnel une prime de 1000 euros brut. Par ailleurs, ils bénéficieront d'un rattrapage de manière rétroactive au 1^{er} juillet 2023 s'ils n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base de 60 euros brut mensuel minimum.

Article 3 - Accroître l'attractivité du régime 5x8

Article 3.1 – Prime compétence

Les compétences en radioprotection sont mesurées à l'aide de l'outil KARTO par l'obtention d'autorisation d'exercer (AE).

Quatre niveaux de compétence sont à distinguer sur chaque AE :

- Niveau 1 : Découvre l'unité
- Niveau 2 : Autonome
- Niveau 3 : Confirmé

SL DP HL
BR
JR

- Niveau 4 : Expérimenté

Une prime individuelle mensuelle brute sera attribuée en fonction du degré de polyvalence sur l'ensemble du périmètre (22 AE) et du niveau de compétence sur le socle métier suivant :

- la surveillance installation,
- le suivi intervention,
- la gestion de situation dégradée

Sont concernés par ce dispositif, tous les collaborateurs Technicien en CDI / CDD jusqu'au référent technique.

	Cible niveau AE KARTO				
	Surveillance installation	Suivi d'intervention	Gestion situations dégradées	Polyvalence AE sur l'ensemble du périmètre (22 AE)	Montant de la prime
Palier 1	2	2	2	Au moins 40% de niveau 2	80€
Palier 2	2	2	2	Au moins 60% de niveau 2	120€
Palier 3	3	3	3	Au moins 60% de niveau 3	160€
Palier 4	4	4	4	Au moins 60% de niveau 4	220€

L'atteinte des seuils de palier conditionnant le versement de la prime compétence sera revu semestriellement.

Le montant de ces primes compétence ne rentre pas dans le calcul du biseau en cas de mobilité.

S'agissant des critères permettant l'accès au palier 4, la direction s'engage à revoir les éléments contenus à date dans la procédure Acquisition de compétences par compagnonnage - radioprotection

Article 3.2- Intégration de la prime compétence dans le salaire de base

En cas d'évolution des collaborateurs Technicien vers un poste de PCE, ce dernier verra sa prime de compétence intégrée au salaire de base brut mensuel dans la limite de 120€.

Un accompagnement financier sera proposé aux Responsables Equipe Postée (REP) et aux Pilotes compétence Equipe (PCE) occupant, à la date de signature du présent accord, lesdits postes au titre de leur diplôme et de leur niveau de compétence à hauteur de 100€ minimum.

En cas de mobilité, du régime 5X8 vers un autre régime de travail, de collaborateurs de 50 ans et plus bénéficiant d'une prime compétence, 60% de ladite prime sera intégrée à leur salaire de base brut mensuel (hors budget NAO).

Article 4 – Valorisation des compétences pour les régimes de travail 2X8 et HN

Les compétences en radioprotection sont mesurées à l'aide de l'outil KARTO par l'obtention d'autorisation d'exercer (AE).

Quatre niveaux de compétence sont à distinguer sur chaque AE :

SL DP H.L
BR
7

- Niveau 1 : Découvre l'unité
- Niveau 2 : Autonome
- Niveau 3 : Confirmé
- Niveau 4 : Expérimenté

Le niveau de compétence s'apprécie sur le socle métier suivant :

- la surveillance installation,
- le suivi intervention,
- la gestion de situation dégradée

Une augmentation individuelle du salaire de base sera proposée aux collaborateurs selon le tableau suivant :

	Cible niveau AE KARTO				
Régime horaire	Surveillance installation	Suivi d'intervention	Gestion situations dégradées		Cible compétence sur l'ensemble du pôle d'affectation
2X8	3	3	3		100% niveau 3

	Cible niveau AE KARTO				
Régime horaire	Surveillance installation	Suivi d'intervention	Gestion situations dégradées	Cible compétence sur le bâtiment d'affectation	Cible compétence sur les autres bâtiment du pôle d'affectation
HN	3	3	3	100% niveau 3	100% Niveau 2

S'agissant des salariés en 2x8 :

L'acquisition du niveau 3 sur 100% du pôle d'affectation (voir tableau ci-dessus) ouvrira droit à une augmentation de 60 euros minimum du salaire de base mensuel.

S'agissant des salariés en HN :

L'acquisition du niveau 3 sur le bâtiment d'affectation ainsi que du niveau 2 sur le pôle d'affectation (voir tableau ci-dessus) ouvrira droit à une augmentation de 40 euros minimum du salaire de base mensuel.

Il est précisé que l'ensemble des collaborateurs Techniciens en CDI / CDD.

Il est rappelé que le fondement même d'un tel dispositif trouve son origine dans les modifications réglementaires intervenues avec la mise en place d'un pôle de compétence. Ainsi les dispositions réglementaires précitées couplées à la mise en place de ce dispositif de valorisation financière facilitera le développement d'un vivier de compétences indispensables aux métiers de la radioprotection.

Article 5 – Valorisation de la radioprotection

SL
DP
BR
H.L.

Les parties s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de favoriser une plus grande visibilité des métiers de la radioprotection.

C'est notamment dans cette perspective que des groupes de travail ont été mis en place au cours de l'année 2023 avec plusieurs salariés du service radioprotection.

C'est ainsi que ces groupes de travail ont proposé les actions de valorisations ci-après que les parties entendent s'approprier dans le cadre du présent accord.

Article 5.1 – Abonnement à des revues spécialisées de la radioprotection

Afin de pouvoir maintenir un haut niveau de connaissance sur les évolutions du métier de radioprotectionniste, l'ensemble des managers de la radioprotection pourront être abonnés à des revues spécialisées de la radioprotection.

Les revues pourront être à disposition des salariés du service.

Article 5.2 – Création d'un réseau « métier de la radioprotection »

Les parties au présent accord souhaitent pouvoir encourager la création d'un réseau des métiers de la radioprotection.

Ce réseau sera reconnu et mis en place sur l'établissement de La Hague. Il aura vocation à permettre notamment des actions de communication sur les métiers de la radioprotection mais également à nouer des relations avec d'autres sites du Groupe afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques.

Article 5.3 – Développement des ambassadeurs « métier de la radioprotection »

Dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers de la radioprotection à l'interne comme à l'externe, les collaborateurs volontaires pourront être nommés « Ambassadeur métier » afin de réaliser sur leur temps de travail des missions de représentation recrutement.

A ce titre, les Ambassadeurs bénéficieront d'une formation marque employeur ainsi que des équipements avec le logo Orano.

Article 5.4 – Reconnaissance des formations diplômantes

Les parties s'accordent sur le fait que la reconnaissance peut prendre différentes formes et pas uniquement financière. Dès lors, chaque année, des moments conviviaux seront organisés afin de célébrer le suivi de différentes formations (PNR, TSR, VAE, Licence, Master) par les salariés du service radioprotection.

Article 6 – Dispositions finales

Article 6.1 - Entrée en vigueur, durée de l'accord

SL DP HL
SL BR

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties s'accordent sur le fait que les salariés éligibles à une prime ou à une augmentation individuelle à la date d'entrée en vigueur du présent accord bénéficieront d'un rattrapage au 1^{er} septembre 2023.

A titre d'exemple, un salarié éligible à une augmentation individuelle de 100 euros, verra son salaire de base augmenté de 100 euros au 1 janvier 2024 ainsi qu'une prime exceptionnelle de 400 euros.

Un salarié éligible à une prime compétence de 120 euros au 1er janvier 2024 se verra attribuer cette prime de 120 euros à laquelle s'ajoutera un rattrapage de 480 euros.

Article 6.2 – 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 avec les organisations syndicales signataires.

Article 6.3 – 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.

Article 6.4 – 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.

Fait à la Hague, en 6 exemplaires originaux, le 14 décembre 2023

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



S. GAIFFE

SL DP BR AL



orano

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

- la CFDT représentée par Sébastien LEGOUIX 
- la CFE-CGC représentée par M. DESCHATEAUX Philippe 
- FO représentée par Benoît Riou 
- SUD représenté par Hervé Luvier 

DP
M
BR H.L
SL