



orano

Relevé de conclusions relatif à la valorisation de l'engagement syndical au sein du groupe Orano

Préambule

La transformation profonde du cadre du dialogue social créée par les ordonnances Travail de 2017 et la mise en place prochaine de Comités Sociaux et Economiques (CSE) au sein d'Orano ont conduit la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à se réunir dans le cadre d'un groupe de travail paritaire ad'hoc.

La mise en place des CSE au sein d'Orano en lieu et place des instances de représentation du personnel actuelles et la limitation du nombre de mandats successifs à trois ont en effet conduit les parties à s'interroger sur :

- L'accompagnement de la constitution de l'instance du CSE au sein du Groupe ;
- Les modalités de valorisation des compétences acquises dans l'exercice des mandats de représentation existants au sein du Groupe, dans le cadre de parcours professionnels globaux.

En effet, l'une des difficultés de mise en place des CSE réside dans la nécessité pour les partenaires sociaux d'assumer un ensemble plus vaste de responsabilités. Cela pose la question de l'accompagnement de la prise de mandat de membre de CSE afin de :

- Donner les moyens aux Organisations syndicales de continuer le travail de renouvellement des compétences en leur sein (attractivité des mandats de représentation du personnel);
- Créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité en développant les compétences des partenaires sociaux.

De plus, la diminution et la limitation du nombre de mandats successifs impliquent que le mandat de représentation n'est à présent plus qu'une partie de la carrière en entreprise, ce qui pose nécessairement la question de son insertion dans les parcours professionnels des salariés.

Dans ce cadre, le défi qui est posé aux partenaires sociaux est de déterminer ensemble les mesures et outils concrets, qui permettront de :

- Favoriser le retour à l'emploi sur des activités opérationnelles des salariés titulaires de mandats impactés par cette réorganisation du dialogue social ;
- Donner aux salariés l'envie de s'engager dans la représentation du personnel ;
- Donner aux élus les moyens d'exercer leurs nouveaux mandats ;
- Accompagner les managers dans cette transformation qui ne pourra être menée sans eux.

Ainsi, prenant toute la mesure des incidences induites par la transformation profonde du cadre du dialogue social qui va s'opérer au sein d'Orano dans les mois à venir, la

RS

or

JPB

1201 PS

JB

Direction et les Organisations syndicales représentatives conviennent, à travers le présent relevé de conclusions, de définir :

- Des mesures spécifiques à l'année 2018 qui permettront de gérer les effets de la transformation à court terme ;
- Les modalités de révision des dispositifs existants au sein d'Orano avec pour objectif de favoriser une gestion des parcours professionnels des représentants du personnel dans le long terme.

Partie 1. Mesures spécifiques à l'année civile 2018 : Accompagner les sorties de mandats des salariés les plus impactés

1.1 Salariés concernés

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre des ordonnances va particulièrement impacter certains salariés titulaires de mandats de représentation du personnel.

Il s'agit en particulier des salariés titulaires de mandats électifs qui consacrent actuellement au moins 80% de leur temps de travail à l'exercice de leurs mandats (électifs ou désignatifs)¹ ou au moins 50% de leur temps de travail à leurs heures de délégation (mandats électifs ou désignatifs) et qui n'exercent plus d'activité opérationnelle:

- Dont l'activité professionnelle peut être suspendue dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité² ;
- Ou dont la pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale peut être liquidée (relevé de carrière actualisé et détaillé à fournir pour estimation de la date à défaut d'attestation officielle de la CARSAT) ;

au plus tard le 1er juillet 2020.

Les parties conviennent de la mise en place, à titre transitoire pour l'année 2018, de dispositifs d'accompagnement spécifiques pour ces salariés :

1.2 Entretiens professionnels systématiques

Les salariés visés à l'article 1.1 bénéficieront d'un entretien professionnel spécifique organisé à leur initiative ou à l'initiative du responsable relations sociales de leur établissement.

Cet entretien sera organisé dès la signature du présent relevé de conclusions et avant le 31 décembre 2018.

L'objectif de cet entretien est de faire le point sur le projet professionnel du salarié pour la période allant de la proclamation des résultats du 1er tour des élections professionnelles du Comité Social et Economique à la date de départ de l'entreprise (dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de départ à la retraite).

¹ Les heures de réunion organisées à l'initiative de la Direction, les heures de travail effectif passées en mission et les heures de délégation sont prises en compte pour déterminer ce pourcentage

² Toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues : anticipation CAFC, anticipation SC-TP/TB6, anticipation mines, anticipation FLS, congé fin de carrière, conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite

RS

CN

PS
129
SFS 7B

A cette occasion, les dispositifs précisés ci-après pourront être mobilisés en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'entreprise, dans le cadre d'une démarche concertée.

1.3 Maintien au poste de travail

Lorsque le salarié est affecté à un poste opérationnel, il est prioritaire pour occuper ce poste s'il en émet le souhait. Le cas échéant, le contenu du poste sera réajusté pour tenir compte de la fin des heures de délégation et de réunion consacrées à l'exercice du ou des mandat(s) du salarié.

1.4 Changement de poste en lien avec les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du ou des mandat(s)

A la demande du salarié, des postes disponibles, tenant compte des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre de l'exercice des mandats et dans le cadre des expériences professionnelles passées pourront être recherchés et proposés au salarié.

Le cas échéant, l'identification des compétences acquises par le salarié s'effectue dans le cadre d'un entretien spécifique réunissant le salarié, un représentant de la fonction RH et le Coordinateur syndical Groupe ou un représentant de son Organisation syndicale d'appartenance désigné par lui.

La recherche de poste s'effectuera au sein de l'établissement du salarié. En fonction de ses souhaits de mobilité, elle pourra également s'effectuer au sein d'autres établissements ou entreprises du Groupe, au sein du même bassin d'emploi ou en dehors.

Dans l'hypothèse où aucun poste ne serait disponible ou susceptible de convenir aux parties, des missions temporaires pourraient être confiées dans les mêmes conditions, avec l'accord du salarié.

1.5 Missions temporaires en lien avec les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du ou des mandat(s)

Avec l'accord du salarié, une ou plusieurs missions temporaires peuvent lui être confiées par la Direction au sein de son établissement d'appartenance ou au sein d'une autre entité du Groupe, en tenant compte de ses souhaits de mobilité.

Ces missions temporaires sont en lien direct avec les compétences et l'expérience acquises dans le cadre de l'exercice des mandats.

Exemples de missions : intervention dans la construction et l'animation de formations au sein d'Orano, participation à un groupe de travail sur une thématique en lien avec le dialogue social, information des salariés sur les accords applicables, participation aux actions de prévention des risques sécurité, participation à l'organisation de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap (SEEPH)...

Par nature ponctuelles et temporaires, elles ne donnent pas forcément lieu à un formalisme particulier (avenant au contrat de travail ou autres...).

1.6 Mobilité externe sécurisée

Les salariés visés à l'article 1.1 peuvent bénéficier du dispositif de mobilité externe sécurisée prévu par l'article L.1222-15 du Code du Travail pour réaliser un travail salarié auprès de leur Fédération ou Organisation syndicale d'appartenance dans les conditions suivantes :

1.6.1 Durée de la période de mobilité externe sécurisée

La durée de la période de mobilité externe sécurisée est fixée en concertation entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines.

Le terme de la période de mobilité externe sécurisée ne peut en revanche intervenir avant la date prévisible du départ de l'entreprise du salarié dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de départ à la retraite.

1.6.2 Demande du salarié

La demande du salarié doit être formalisée et adressée à la Direction des Ressources Humaines avant la date de départ souhaitée. Le salarié devra préciser dans sa demande, la nature de son projet ainsi que la durée et la période de mobilité souhaitée.

Il est précisé qu'aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour accéder au dispositif.

Cette demande s'accompagne nécessairement :

- D'un relevé de carrière actualisé et détaillé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a été affilié et les périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière. L'appréciation de l'obtention du taux plein est effectuée, le cas échéant, sur la base de ce relevé de carrière ;
- D'un engagement écrit du salarié :
 - o Soit d'effectuer une demande et d'entrer dans l'un des dispositifs de cessation anticipée d'activité et retraite auquel il peut prétendre, dans les conditions et délais requis par les accords en vigueur et au plus tard à l'issue de sa période de mobilité externe sécurisée. A ce titre, il est précisé que le salarié devra remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales afin de pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
 - o Soit de partir à la retraite à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres et au plus tard à l'issue de sa période de mobilité externe sécurisée.

1.6.3 Réponse de la Direction

A compter de la réception de la demande, la Direction des Ressources Humaines dispose d'un délai maximum de 30 jours pour accepter ou refuser la demande.

AS

CW

PS
10/11
70 JPB

L'acceptation par la Direction est subordonnée au respect des conditions prévues par le présent relevé de conclusions pour accéder au dispositif. Seul le non-respect de ces conditions peut justifier un refus.

La période de mobilité externe sécurisée fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précisera notamment l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité externe sécurisée.

1.6.4 Renouvellement de la mobilité externe sécurisée

La période de mobilité externe sécurisée n'est pas renouvelable.

1.6.5 Fin de la période de mobilité externe sécurisée

Au plus tard 2 mois avant le terme de la période de mobilité externe sécurisée, le salarié informera son établissement de rattachement par courrier recommandé avec accusé de réception de son intention de poursuivre son projet auprès de sa Fédération ou son Organisation syndicale d'appartenance ou de réintégrer l'établissement afin de faire valoir ses droits à un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de retraite à taux plein.

Dans les 15 jours précédant la date limite d'information précitée, la Direction des Ressources Humaines de l'établissement prendra attache auprès du salarié afin de connaître son intention.

Dans le cas où le salarié souhaiterait poursuivre son projet externe et ne pas réintégrer son établissement au cours ou au terme de la période de mobilité, son contrat de travail serait rompu à l'échéance de la période de mobilité initialement convenue. Conformément aux dispositions légales, cela constituerait une démission.

1.7 Tutorat syndical

1.7.1 Tuteur syndical à temps plein

Dans la limite d'un salarié concerné par Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, les salariés visés à l'article 1.1 peuvent prendre le rôle de tuteur syndical à temps plein durant la période allant de la proclamation des résultats du 1er tour des élections professionnelles du Comité Social et Economique à la date de leur départ de l'entreprise (dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de départ à la retraite).

1.7.2 Tuteur syndical à temps partiel

Dans l'hypothèse où une Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe ne disposerait pas de salarié éligible au rôle de tuteur syndical tel que défini dans l'article précédent, il est convenu de lui permettre d'attribuer ce rôle jusqu'à hauteur d'un mi-temps à un salarié remplissant les conditions prévues à l'article 1.1 mais dont l'activité professionnelle peut être suspendue dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité³ ou dont la pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale peut être liquidée au plus tard le 31 décembre 2022 (au lieu du 1^{er} juillet 2020).

³ Toutes causes de cessation anticipée d'activité confondues : anticipation CAF/C, anticipation SC-TP/TB6, anticipation mines, anticipation FLS, congé fin de carrière, conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite

REJ

CW

1CM PS
JPB
7B

Il est précisé que cette attribution n'est possible que si le salarié concerné consacre par ailleurs au moins 50%⁴ de son temps de travail à des activités de représentation du personnel.

Dans ce cadre, le rôle de tuteur syndical à temps partiel est mis en place pour la période allant de la proclamation des résultats du 1er tour des élections professionnelles du Comité Social et Economique au 1^{er} juillet 2020.

1.7.3 Missions du tuteur syndical

Les missions du tuteur syndical sont :

- D'accompagner les salariés élus pour la première fois dans leur prise de mandat ;
- D'accompagner plus généralement les salariés titulaires de mandats au sein du Groupe moins expérimentés ;
- De participer à la conception et l'animation de formations sur le dialogue social au sein du Groupe ;
- Plus généralement, de participer aux actions du Groupe et de son Organisation syndicale visant à promouvoir le dialogue social et l'engagement syndical auprès de l'ensemble des salariés.

Dans ce cadre, une fiche de poste communiquée au salarié est conjointement établie par la Direction des Affaires Sociales du Groupe et le Coordinateur syndical Groupe d'appartenance du salarié concerné.

Pour exercer ses fonctions, le tuteur syndical a accès à la BDES Groupe. Il a également accès à tous les sites localisés en France du groupe Orano, sous réserve des procédures d'information préalable et de sécurité normalement applicables. En particulier, il informe à l'avance la Direction de l'établissement concerné de sa visite.

L'acceptation par la Direction est subordonnée au respect des conditions prévues à l'article suivant.

1.7.4 Modalités d'accès au dispositif

Le rôle de tuteur syndical est attribué sur proposition du Coordinateur syndical Groupe.

Le salarié concerné devra nécessairement fournir en appui de la proposition :

- Un relevé de carrière actualisé et détaillé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraite auxquels il a été affilié et les périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière. L'appréciation de l'obtention du taux plein est effectuée, le cas échéant, sur la base de ce relevé de carrière ;
- Et, pour les tuteurs syndicaux à temps plein, un engagement écrit du salarié :
 - o Soit d'effectuer une demande et d'entrer dans l'un des dispositifs de cessation anticipée d'activité et retraite auquel il peut prétendre, dans les conditions et délais requis par les accords en vigueur. A ce titre, il est précisé que le salarié devra remplir, au terme de la période de cessation

⁴ Les heures de réunion organisées à l'initiative de la Direction, les heures de travail effectif passées en mission et les heures de délégation sont prises en compte pour déterminer ce pourcentage

REJ

PS
KOT
SPB
73

- anticipée d'activité, les conditions légales afin de pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- Soit de partir à la retraite au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Partie 2 : Accompagner les prises de mandats CSE dans l'attente de la révision de l'accord dialogue social Groupe

En sus des dispositions existantes dans l'accord dialogue social Groupe du 28 juillet 2017, les parties conviennent d'accompagner les prises de mandat CSE en définissant ensemble un programme de formation complémentaire aux dispositions légales dont le contenu devra permettre aux salariés nouvellement élus d'inscrire les informations qui leur sont communiquées et leurs actions dans l'environnement global du Groupe.

Ce programme sera mis en œuvre après les élections professionnelles et comportera notamment :

- Un volet d'information sur la politique sociale du Groupe (rémunération, épargne salariale, dialogue social, gestion de l'emploi et des compétences, etc.) ;
- Un volet sur les activités de l'établissement d'appartenance des salariés nouvellement élus ;
- Un volet sur les activités du Groupe, son environnement économique et ses enjeux stratégiques ;
- Un volet économique et financier.

En complément de ce programme, les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, pourront bénéficier du support et du conseil du tuteur syndical de leur Organisation syndicale d'appartenance.

Partie 3. Révision des dispositifs existants

Avec la mise en place du CSE, un certain nombre d'accords structurant le dialogue social devront faire l'objet d'une révision pour adapter les clauses visant explicitement les instances de représentation du personnel actuellement en place (CE, DP, CHSCT). C'est particulièrement le cas de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical et au développement du dialogue social au sein du Groupe du 28 juillet 2017.

Les parties conviennent de profiter de cet exercice pour adapter, renforcer et étoffer les dispositions de l'accord susvisé sur la valorisation de l'engagement syndical à travers des mesures concrètes visant à :

- Clarifier les règles et outils de gestion de carrière de salariés titulaires de mandats de représentation du personnel ;
- Préciser et harmoniser les règles de décompte du temps passé à l'exercice des mandats et le suivi correspondant ;
- Elaborer un référentiel de compétences pour les principaux mandats du Groupe et une méthode d'identification de ces compétences ;
- Revisiter et redéployer les outils de gestion de carrière des salariés titulaires de mandats (supports d'entretiens par exemple) ;
- Déterminer des outils de sécurisation des parcours professionnels qui pourraient être mobilisés pour faciliter les passerelles entre mandats de représentation du personnel et postes opérationnels ;

- Introduire un volet relatif au dialogue social dans les programmes de formation managériale au cours desquelles des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel expérimentés pourraient intervenir en témoignage par exemple ;
- Renforcer les outils de promotion et de valorisation de l'engagement syndical auprès de l'ensemble des salariés en mobilisant autant que faire se peut les nouvelles technologies (ex : e-learning, MOOC...).
- Etc.

Préalablement à la révision de l'accord dialogue social Groupe du 28 juillet 2017, dans le cadre de rencontres dédiées à la question de la valorisation de l'engagement syndical, les partenaires sociaux se rencontreront dans le cadre de réunions de travail dédiées aux thématiques ci-dessus.

En particulier, les discussions commenceront par l'élaboration d'outils de sécurisation des parcours professionnels qui pourraient être mobilisés afin de gérer les fins de mandat(s) des élections qui interviendront d'ici la fin de l'année civile 2018.

Partie 4. Application et durée des mesures

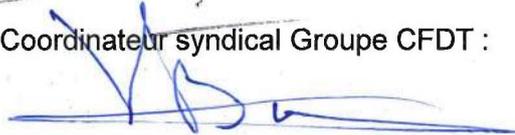
Le présent relevé de conclusions prend effet à sa date de signature.

Fait à Courbevoie, le 31 juillet 2018 en 6 exemplaires.

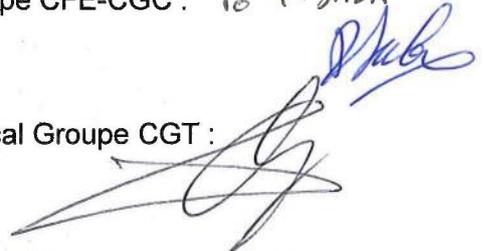
Jacques Bouvier, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe :



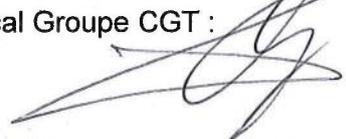
Jean Pierre Bara, en sa qualité de Coordinateur syndical Groupe CFTD :



Cyrille Vincent, en sa qualité de Coordinateur syndical Groupe CFE-CGC : P. SALA



Pierre Emmanuel Joly, en sa qualité de Coordinateur syndical Groupe CGT :



Cédric Noyer, en sa qualité de Coordinateur syndical Groupe FO :



Kaddour Misserghini, en sa qualité de Coordinateur syndical Groupe UNSA/SPAEN :

