Accord sur les mesures d'accompagnement des salariés du groupe dans le cadre du projet SHIFT#8

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Vincent FRUGIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe ;

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano suivantes :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX
- CGT représentée par Eric LEMETAIS
- FO représentée par Cédric NOYER
- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Table des matières

Préambule 4

Article 1 – Champ d'application 4

CHAPITRE 1 – Mesures d'accompagnement des déménagements de l'immeuble « Vosges » vers l'immeuble « Prisme » 5

Article 2 – Mesures spécifiques applicables en compensation des impacts du changement de lieu de travail 5

Article 2.1 : Prise en charge renforcée du titre d'abonnement aux transports en commun 5

Article 2.2 : Elargissement de la participation à l'utilisation de la voiture personnelle 6

Article 2.3 : Aide à l'achat d'une voiture hybride, électrique ou hydrogène 6

Article 2.4 : Aide à l'achat de vélo, scooter et moto électriques 6

Article 3 – Accompagner le changement de domicile habituel dans le cadre du projet 7

Article 4 – Majoration des mesures d'aide aux services à la personne (CESU) en compensation du déménagement à Châtillon 8

CHAPITRE 2 – Mesures d'accompagnement des mobilités contractuelles 9

ARTICLE 5 – Modalités de mobilité des salariés vers Orano Support 9

ARTICLE 6 – Evolution des modalités de rémunération 9

ARTICLE 7 – Jours de repos acquis ou épargnés 10

ARTICLE 8 – MESURES DE COMPENSATION AYANT UNE INCIDENCE SUR LE SALAIRE DE BASE 11

8.1 – Durée du travail 11

8.1.1– Ingénieurs et Cadres 11

8.1.2– OETAM 11

ARTICLE 9 – Autres mesures 12

9.1 – Forfait Heures Supplémentaires 12

9.2 – Tickets restaurant et paniers 12

9.3 – Maternité 13

9.4 - Indemnités kilométriques 13

9.5 – Activités sociales et culturelles 13

ARTICLE 10 : Dispositif de compensation des barèmes IDR 13

Article 10.1 – Eligibilité au dispositif 14

Article 10.2 – Méthode de compensation 14

Article 10.3 – Conversion en temps de l'indemnité complémentaire 15

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES 16
Article 11 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 16
Article 12 : Clause de rendez-vous 16
Article 13 : Clause de suivi 16
Article 14 : Révision 16
Article 15 : Publicité et dépôt 16
Annexe 1 : Liste des entreprises formant le périmètre du Groupe pour l'application de l'Accord 18
Annexe 2 : Représentativité syndicale sur le périmètre du Groupe formé par les entreprises entrant dans le périmètre de l'Accord 19
Annexe 3 – Exemples 20
Annexe 4 – Exemples IDR 22

Préambule

Le projet SHIFT#8 a été présenté aux instances représentatives concernées en mars 2021.

Ce projet vise à améliorer la maîtrise des engagements qualité, coûts et délais des projets informatiques d'Orano en s'appuyant sur une gouvernance simplifiée. Il a pour ambition la mise en place d'un nouveau modèle opérationnel afin de rapprocher et optimiser l'organisation SI et digital.

Il se caractérise notamment par :

1. Le changement de lieu de travail à l'intérieur de la région parisienne uniquement pour les salariés Orano Support travaillant au sein de la Direction des Centres de Solutions situés immeuble Lafayette (ci-après « Immeuble Vosges ») à Courbevoie et qui vont déménager vers l'immeuble « Prisme » à Châtillon.
2. Des mobilités individuelles volontaires vers la société Orano Support (ci-après « Orano Support » ou « société d'accueil ») pour des salariés appartenant aux Sociétés Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement, Orano Mining, Orano DS, Orano NPS, Orano Projets et Orano Temis (ci-après « sociétés d'origine »).

Ainsi, le présent accord vise à accompagner ces changements :

Changement de lieu de travail

L'accord relatif aux mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet « Prisme 2019 » du 2 octobre 2018 est un accord à durée indéterminée comportant néanmoins des dispositions dont l'application était liée au projet « Prisme 2019 » et donc limitées dans le temps.

Ce sont ces dispositions qui sont reprises, aux mêmes conditions, dans le cadre du projet SHIFT#8 en vue d'accompagner le changement de lieu de travail de l'immeuble « Vosges » vers le site de « Prisme ».

Mobilités contractuelles

Des mesures exclusivement liées au projet SHIFT#8 au bénéfice des salariés des sociétés concernées par le présent projet.

Lesdites dispositions s'appliquent aux mobilités qui interviendront dans ce cadre au 1er janvier 2022.

Le présent accord constitue un accord de groupe à périmètre restreint dont les sociétés concernées figurent en annexe 1 du présent accord. La représentativité des Organisations Syndicales est donc appréciée à date au périmètre de cet accord selon le tableau figurant en annexe 2.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés Orano Support, Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement, Orano Mining, Orano DS, Orano NPS, Orano Projets et Orano Temis concernés par le projet SHIFT#8.

CHAPITRE 1 – Mesures d'accompagnement des déménagements de l'immeuble « Vosges » vers l'immeuble « Prisme »

Le présent chapitre s'applique aux salariés d'Orano Support dont le lieu de travail effectif, à la date de signature du présent accord, se situe immeuble Lafayette dit « immeuble Vosges » 2 place des Vosges 92400 COURBEVOIE et qui doivent déménager, à compter du 1er janvier 2022, dans l'immeuble Prisme situé 125 avenue de Paris 92320 CHATILLON

En complément des dispositions permanentes résultant de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet « Prisme 2019 » du 2 octobre 2018 les mesures ci-après sont mises en place au bénéfice des salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble « Vosges » à Courbevoie vers l'immeuble « Prisme » de Châtillon, et ce à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif.

Article 2 – Mesures spécifiques applicables en compensation des impacts du changement de lieu de travail

Article 2.1 : Prise en charge renforcée du titre d'abonnement aux transports en commun

Dans les années à venir, il est prévu une amélioration des réseaux de transport en commun à proximité du site Prisme.

Dans cette attente, les parties conviennent de la mise en place d'une prise en charge renforcée du titre d'abonnement aux transports en commun par l'employeur.

Ainsi, les salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble Vosges de Courbevoie vers l'immeuble Prisme de Châtillon qui utilisent les transports en commun comme moyen de transport principal déclaré pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail bénéficient d'une prise en charge renforcée de leur titre d'abonnement aux transports en commun (exemple : Pass Navigo mensuel ou annuel) durant 36 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif :

- Prise en charge de 100% du coût de leur titre d'abonnement aux transports en commun par l'employeur pendant 12 mois ;
- Puis prise en charge de 75% du coût de leur titre d'abonnement aux transports en commun par l'employeur pendant 24 mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail (par exemple, maladie, congé maternité, congé sabbatique) n'ont pas pour effet de reporter le bénéfice de la mesure à hauteur d'une durée correspondant à la durée de la suspension.

Cette prise en charge renforcée s'effectue sur présentation de justificatifs.

A toute fins utiles, il est précisé qu'elle ne concerne pas les abonnements liés aux trajets journaliers effectués en trains « grande ligne » de la SNCF.

Article 2.2 : Elargissement de la participation à l'utilisation de la voiture personnelle

L'utilisation de la voiture personnelle pour se rendre sur le site de Prisme peut constituer un moyen de transport plus efficace en termes de temps et de confort pour un certain nombre de salariés.

Ainsi, pour une période de 36 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif, le bénéfice des mesures de participation à l'utilisation de la voiture personnelle prévu à l'article 4.2 de l'accord du 2 octobre 2018 est étendu à tous les salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble « Vosges » de Courbevoie vers l'immeuble « Prisme » de Châtillon qui utilisent leur voiture personnelle comme moyen de transport principal déclaré, à l'exception des salariés ayant des véhicules de fonction.

Article 2.3 : Aide à l'achat d'une voiture hybride, électrique ou hydrogène

Afin de favoriser l'utilisation de moyens de transport non polluants, il est convenu de la mise en place d'une aide à l'achat d'une voiture électrique, hybride ou hydrogène, neuve ou d'occasion, d'un montant forfaitaire de 2 000 € bruts.

Le bénéfice de cette aide est ouvert aux salariés en activité concernés par le déménagement de l'immeuble Vosges vers le site de Prisme :

- Dont le domicile habituel se situe à un temps de trajet supérieur ou égal à 1h15 du site Prisme de Châtillon ;
- Et pour lesquels l'utilisation d'une voiture personnelle comme moyen de transport principal déclaré pour se rendre sur leur lieu de travail permet de générer un gain de temps par rapport à l'utilisation des transports en commun.

Cette aide est versée une seule fois par salarié qui en fait la demande pendant 18 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif.

Elle est attribuée sur présentation de justificatifs d'achat par le salarié (facture de moins de 3 mois et carte grise à son nom) et est cotisable et imposable sur le revenu.

Article 2.4 : Aide à l'achat de vélo, scooter et moto électriques

Le déménagement des locaux de travail de l'immeuble « Vosges » à Courbevoie vers l'immeuble « Prisme » de Châtillon entraine pour chaque salarié une réflexion autour des moyens de transport à privilégier.

Dans ce cadre, afin d'encourager les salariés concernés par le déménagement à utiliser des moyens de transport non polluants pour venir travailler, des aides à l'achat de vélos, scooters et motos électriques sont mises en place.

Ainsi, l'entreprise verse une aide à l'achat de vélos, scooters et motos électriques neufs ou d'occasion et des équipements de sécurité correspondants pour les salariés en activité qui déclarent les utiliser comme moyen de transport principal pour se rendre sur leur lieu de travail, dans la limite des montants forfaitaires suivants :

- Vélo électrique : 450 € bruts ;
- Scooter ou moto électrique : 800 € bruts.

Cette aide est versée une seule fois par salarié qui en fait la demande (vélo ou scooter ou moto électrique) durant une période de 18 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif.

Elle est attribuée sur présentation de justificatifs d'achat :

- Pour le vélo électrique neuf ou d'occasion : une facture de moins de 3 mois fournie par un revendeur professionnel,
- Pour le scooter et la moto électrique neuf ou d'occasion : une facture de moins de 3 mois et une carte grise au nom du salarié.

L'aide à l'achat est cotisable et imposable sur le revenu.

Elle n'est pas cumulable avec les dispositions des autres articles du présent chapitre qui prévoient une participation de l'entreprise à un autre mode de transport principal.

Article 3 – Accompagner le changement de domicile habituel dans le cadre du projet

A travers le présent chapitre, les parties souhaitent accompagner les salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble Vosges à Courbevoie vers l'immeuble Prisme de Châtillon qui souhaiteraient déménager leur domicile habituel et ainsi se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

Dans ce cadre, les mesures définies ci-après ont vocation à limiter les impacts du changement de lieu de travail sur la vie personnelle et professionnelle des salariés concernés.

Article 3.1 : Salariés concernés

Le présent article s'applique aux salariés concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble « Vosges » à Courbevoie vers l'immeuble « Prisme » de Châtillon :

- Ayant au jour du déménagement au moins 11 mois d'ancienneté au sein du groupe Orano à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif ;

- Dont le domicile habituel est éloigné du site de « Prisme », ce qui génère un temps de trajet d'une durée supérieure ou égale à 1h15 ;

OU

- Dont le temps de trajet entre leur domicile habituel et le site de « Prisme » est augmenté d'une durée supérieure ou égale à 30 minutes ;

ET qui font le choix de déménager afin de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail afin de diminuer leur temps de trajet à une durée inférieure ou égale à 30 minutes.

Il est précisé que lorsque le déménagement du domicile habituel concerne le salarié et son conjoint[1], également éligible à la mesure d'accompagnement correspondante, le bénéfice des mesures définies dans le présent article est accordé pour un seul de ces deux salariés à l'exception de la mesure de l'article 3.4 concernant l'octroi d'un jour de congé exceptionnel.

Article 3.2 : Prise en charge des frais de déménagement

[1] *La qualité de conjoint s'entend de la personne mariée, pacsée ou concubine dans les conditions suivantes : la personne mariée au salarié sur présentation d'un livret de famille ou d'un certificat de mariage ; le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (P.A.C.S) sur remise de la copie du certificat de « P.A.C.S » ; le concubin, sur présentation d'un certificat délivré par la mairie du domicile ou d'une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun.*

Les frais liés au déménagement du domicile habituel sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de 3 devis. Le devis le moins cher sera retenu (prestations standards).

Article 3.3 : Participation aux frais d'installation

Les dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement sont prises en charge par l'entreprise qui verse au salarié concerné une prime forfaitaire brute égale au forfait ACOSS applicable à la situation du salarié (à titre informatif, en 2021, le forfait ACOSS est de 1 524,30 € + 127,10 € par enfant à charge, dans la limite de 1 905,30€).

Cette mesure est cotisable et imposable sur le revenu.

Cette prime d'installation a pour objet de permettre aux salariés de se rapprocher géographiquement, et de façon pérenne, du site « Prisme » de Châtillon.

Article 3.4 : Congé exceptionnel de déménagement

Les salariés bénéficient également d'un jour de congé exceptionnel de déménagement.

Article 3.5 : Durée des mesures d'accompagnement au déménagement

Les dispositions du présent article s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et pendant 18 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif :

Article 4 – Majoration des mesures d'aide aux services à la personne (CESU) en compensation du déménagement à Châtillon

En complément des CESU cofinancés prévus à l'article 13.1 de l'accord du 2 octobre 2018 et à compter du premier jour du mois suivant la date de déménagement effectif , les salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de l'immeuble « Vosges » à Courbevoie vers l'immeuble « Prisme » de Châtillon, pourront, sur demande, bénéficier d'une majoration du montant des CESU dès lors que leur domicile habituel est éloigné du site de Prisme, ce qui génère un temps de trajet d'une durée supérieure ou égale à 1h15.

Le cas échéant, les majorations du montant des CESU suivantes s'appliquent :

- Pour l'année 2022 : + 100 €
- Pour l'année 2023 : + 80 €
- Pour l'année 2024 : + 50 €

L'attribution se fait dans les mêmes conditions que celles précisées à l'article précédent et la répartition de la participation entre l'employeur et le salarié telle que précisée dans le tableau précédent s'applique à la majoration.

Le temps de trajet du salarié qui ouvre droit à la majoration est apprécié chaque année.

CHAPITRE 2 – Mesures d'accompagnement des mobilités contractuelles

Le projet SHIFT#8 implique un certain nombre de mobilités individuelles volontaires entrainant un changement d'employeur.

Le présent chapitre a vocation à régler les écarts constatés entre les dispositions conventionnelles applicables à la société d'origine et celles applicables à Orano Support.

Il complète en cela l'accord de groupe relatif à la mobilité au sein du Groupe new AREVA en France et aux mesures d'accompagnement associées du 22 janvier 2018, en particulier son article 7.1.

ARTICLE 5 – Modalités de mobilité des salariés vers Orano Support

Le transfert des salariés au sein d'Orano Support est formalisé par la signature d'une convention de mutation concertée entre la société d'origine, la société Orano Support et chaque salarié concerné et d'un contrat de travail entre la société Orano Support et les salariés concernés.

A compter de la remise de la convention de mutation concertée, chaque salarié disposera d'un délai de réflexion d'1 mois pour signer lesdits documents.

A minima le niveau global de rémunération fixe annuelle après examen comparatif des éléments salariaux de l'intéressé avec ceux d'Orano Support sera maintenu.

Ainsi, à l'occasion du transfert du contrat de travail :

- l'ancienneté acquise par le salarié au sein du groupe est maintenue,
- aucune période d'essai n'est prévue,
- la fonction du salarié ainsi que son classement ou un classement équivalent sont a minima garantis,
- les salariés à temps partiel/réduit poursuivent leur activité à temps partiel/réduit dans les conditions applicables au sein d'Orano Support.

Il est précisé que les salariés concernés par le présent chapitre ayant fait l'objet d'une mobilité vers Orano Support bénéficieront, au même titre que les salariés de leur établissement d'origine, d'un examen prioritaire de candidature sur les postes disponibles dans ledit établissement.

ARTICLE 6 – Evolution des modalités de rémunération

L'accord mobilité groupe du 22 janvier 2018 prévoit que :« L'entreprise d'accueil garantit au moment de la mutation effective […] a minima le niveau global de rémunération fixe annuel après examen comparatif des éléments salariaux de l'intéressé avec ceux de la société d'accueil en prenant en compte : le salaire brut de base, l'éventuel 13ème mois/gratification cadre, la prime d'ancienneté et la prime de vacances. En cas de différentiel négatif constaté dans la société d'accueil issu de l'examen comparatif du niveau global de rémunération fixe annuel dont les éléments sont présentement listés, l'ajustement se fera sur le salaire annuel brut de base ».

Pour tenir compte de la structure de rémunération appliquée au sein d'Orano Support, les mesures suivantes seront donc appliquées :

1. INGENIEURS ET CADRES

Il est rappelé que la rémunération des ingénieurs et cadres au sein de la société Orano Support est versé en 12 mensualités.

La rémunération annuelle (salaire de base complété d'une éventuelle gratification Cadre ou d'un éventuel 13ème mois et d'une prime de vacances) des salariés concernés par ce changement de société est maintenue constante ; seules peuvent varier les modalités de versement (modification du nombre de mensualités avec un passage de 13 à 12 mensualités).

Les salariés bénéficiant d'une Rémunération Part Variable, au titre de leur poste et conformément à la politique et aux règles relatives à la Rémunération Part Variable du Groupe, la conservent, le niveau de responsabilité restant le même après le changement de société.

Des fiches individuelles présentant la rémunération mensuelle et annuelle avant et après le changement de société envisagé seront communiquées aux salariés.

2. OETAM

Il est rappelé que :

- la rémunération des salariés OETAM au sein de la société Orano Support est versée en 12 mensualités.
- les salariés OETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté, exprimée en pourcentage du salaire de base et versée mensuellement selon les dispositions applicables au sein d'Orano Support.

La rémunération annuelle (salaire de base complété par une éventuelle prime d'ancienneté ou une éventuelle prime anniversaire/prime vacances) des salariés concernés par ce changement de société est maintenue constante ; seules peuvent varier les modalités de versement (modification du nombre de mensualités avec un passage de 13 à 12 mensualités, modification du montant de la prime d'ancienneté avec un passage d'une prime d'ancienneté basée sur les minima conventionnels à une prime d'ancienneté basée sur le salaire de base, intégration des primes anniversaire et vacances).

Des fiches individuelles présentant la rémunération mensuelle et annuelle avant et après le changement de société envisagé seront communiquées aux salariés.

ARTICLE 7 – Jours de repos acquis ou épargnés

Par ailleurs, lors de la mutation effective du salarié vers Orano Support :

- le solde des congés payés en cours et en acquisition sera transféré,
- le solde éventuel des jours de récupération d'astreintes sera épargné dans le Compte Epargne Temps (CET Groupe),
- le solde de jours de récupération Mission sera épargné dans le Compte Epargne Temps (CET Groupe),
- le solde de JRTT sera épargné dans le Compte Epargne Temps (CET Groupe),
- les récupérations d'heures supplémentaires seront payées ou épargnées dans le Compte Epargne Temps (CET Groupe) au choix du salarié,
- les jours épargnés dans le CET des sociétés d'origine seront transférés dans les conditions de l'accord mobilité Groupe.

Le cas échéant, le paiement des éléments ci-dessus sera effectué par la société d'origine.

Une souplesse dans la prise de congés sera accordée, dans la mesure du possible, durant le dernier trimestre 2021 pour les salariés concernés ne souhaitant pas épargner en tout ou partie leurs jours de récupération dans le CET.

ARTICLE 8 – MESURES DE COMPENSATION AYANT UNE INCIDENCE SUR LE SALAIRE DE BASE

8.1 – Durée du travail

Au titre du présent accord, ces salariés bénéficieront des mesures de compensation suivantes :

8.1.1– Ingénieurs et Cadres

Les ingénieurs et cadres se verront proposer une convention de forfait 215 jours prévu par l'accord groupe « contrat social » du 31 mars 2017.

A titre très exceptionnel, l'ancien forfait 208 jours Orano Support est réouvert au seul bénéfice des salariés entrant dans le champ du présent chapitre et bénéficiant d'un forfait 203 jours dans leur société d'origine.

Lorsque le passage au forfait 215 jours ou 208 jours entraîne une augmentation du temps de travail, le salaire de base sera augmenté dans les conditions suivantes :

- passage de 203 à 215 jours : augmentation de 5,91% du salaire de base,
- passage de 203 à 208 jours : augmentation de 2,46% du salaire de base,
- passage de 214 à 215 jours : augmentation de 0,47% du salaire de base.

La perte du bénéfice de la « Journée Entreprise/Fête locale » prévue par les accords applicables au sein d'Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement, Orano Mining et Orano NPS sera compensée dans le salaire de base à raison de 0,47% pour les ingénieurs et cadres actuellement au forfait 215 jours et de 0,49% pour les ingénieurs et cadres au forfait 203 jours.

8.1.2– OETAM

Les OETAM se verront appliquer les accords Orano Support relatif au temps de travail, en particulier :

- L'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 17 décembre 2001,
- L'accord sur l'horaire variable du 10 janvier 2002 et l'accord Prisme du 2 octobre 2018.

Les salariés dont la société d'origine est Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement et Orano Mining bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base de 0,86% visant à compenser le différentiel de durée moyenne hebdomadaire entre leur société d'origine et Orano Support, soit 0,30h (35h - 34,70h).

La perte du bénéfice de la « Journée Entreprise / Fête locale » prévue par les accords applicables au sein d'Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement, Orano Mining et Orano NPS sera compensée dans le salaire de base à raison d'une compensation forfaitaire de 0,51%.

8.2 – Prime P1/P2

Il existe chez Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Mining et Orano Démantèlement un système de primes P1/P2 pour les ingénieurs et cadres en Position 1 ou 2 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Ce système n'existe pas chez Orano Support. A titre de compensation, il sera intégré dans le salaire de base annuel des ingénieurs et cadres en Position 1 ou 2 au 31 décembre 2020 et non éligibles à la RPV lors de la mobilité, la moyenne des primes perçues au cours des années 2017, 2018, 2019 et 2020.

8.3 – Prime d'objectif

Il existe chez Orano DS des primes sur objectifs. Ce système n'existe pas chez Orano Support. A titre de compensation, il sera intégré dans le salaire de base annuel des salariés en bénéficiant et non éligibles à la RPV lors de la mobilité, la moyenne des primes perçues au cours des années 2019, 2020 et 2021.

8.4 – Cotisations Frais de Santé et Prévoyance

Au sein de la société Orano Support, la « part salarié » est actuellement de respectivement 23% et 8% du total de la cotisation des Frais de Santé et de Prévoyance.

Dans le cas où la « part salarié » serait globalement supérieure dans les sociétés d'origine des salariés concernés par ce changement, l'impact à la baisse ne sera pas répercuté sur le salaire brut de base.

A noter, la « part salarié » des cotisations Frais de Santé et Prévoyance est identique dans les sociétés Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement, Orano Mining, Orano Projets et Orano Support.

ARTICLE 9 – Autres mesures

9.1 – Forfait Heures Supplémentaires

Les forfaits heures supplémentaires en cours seront maintenus lors de la mobilité chez Orano Support aux conditions applicables dans cette société.

9.2 – Tickets restaurant et paniers

Une compensation complète sera mise en place pour les salariés dont la société d'origine est Orano DS ou Orano TEMIS et qui bénéficient :

- Soit de tickets restaurant (part entreprise),
- Soit d'une prime de panier.

Il est précisé que cette compensation ne sera mise en place qu'au profit des salariés qui ne pourraient bénéficier de l'accès au restaurant d'entreprise dans les conditions de l'alinéa suivant.

Par ailleurs des conventions avec les sites Orano disposant de restaurants d'entreprise ou interentreprises seront mises en place afin de faire bénéficier les salariés d'Orano Support du tarif « restauration » et des conditions en vigueur de distribution de boissons applicable aux salariés Orano de ces sites.

9.3 – Maternité

Les salariées en congé maternité au 1er janvier 2022 continueront à bénéficier de leur congé jusqu'à leur terme et selon les conditions applicables au sein de leur société d'origine.

Les salariées ayant déclaré et justifié leur état de grossesse au 1er janvier 2022 bénéficieront au sein d'Orano Support du congé de maternité dans les conditions applicables au sein de leur société d'origine si celles-ci sont plus favorables.

9.4 - Indemnités kilométriques

Il existe dans les sociétés d'origine des salariés concernés des systèmes d'indemnités kilométriques relatifs aux trajets entre leur domicile et leur lieu de travail habituel.

Orano Support a mis en place, par note du 4 juin 2021 en concertation avec les Organisations Syndicales d'Orano Support, un barème unique applicable aux salariés dont le lieu de travail habituel est situé hors de la région Ile de France et ayant pour lieu de travail un site du Groupe. Les éventuels écarts entre le barème Orano Support et les barèmes dont bénéficient les salariés concernés par ce projet seront compensés de la manière suivante :

(Barème actuel – barème Orano Support) x kms actuels x nombre de jours théorique travaillés*.

- Pour les ingénieurs et cadres, le nombre de jours sera déterminé par la convention de forfait en vigueur à la date de signature du présent l'accord.
- Pour les OETAM, le nombre de jours pris en compte est de 198.

Un 12ème de cet écart sera intégré au salaire de base de l'intéressé à compter du 1er janvier 2022.

9.5 – Activités sociales et culturelles

Les salariés acceptant une mobilité individuelle volontaire bénéficieront des activités sociales et culturelles organisées par le CSE d'Orano Support.

Ce CSE a la possibilité de conclure des conventions avec les CSE des sites d'affectation des salariés concernés en vue de faire bénéficier ces derniers des activités sociales et culturelles desdits CSE. Orano Support transmettra, en tant que de besoin, les informations nécessaires à ce type de convention.

ARTICLE 10 : Dispositif de compensation des barèmes IDR

Il existe des différentiels entre les barèmes d'indemnité de départ à la retraite applicables au sein de certaines sociétés concernées par le projet SHIFT#8 et celui applicable au sein d'Orano Support.

Les mesures de compensation suivantes sont prévues :

Article 10.1 – Eligibilité au dispositif

Le présent accord prévoit l'application d'un dispositif de compensation dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Le salarié doit effectuer une mobilité au sein d'Orano Support dans le cadre du Projet SHIFT#8 au 1er janvier 2022 ;
- Et être âgé de 45 ans ou plus au moment de la mobilité.

En tout état de cause, le salarié ne peut bénéficier de la compensation que s'il liquide sa retraite au sein d'Orano Support.

Article 10.2 – Méthode de compensation

La méthode de compensation est déterminée ci-après :

1. Niveau de compensation au moment de la mobilité du salarié

Lors de la mobilité du salarié, le niveau de compensation garanti est déterminé en fonction de l'âge du salarié, supérieur ou égal à 45 ans, exprimé en années arrondi au dixième inférieur.

Ce niveau de compensation est majoré par un « Indice de Majoration Ancienneté » (IMA) de 1 à partir de 20 ans d'ancienneté jusqu'à 3 pour 30 ans d'ancienneté, et de façon linéaire entre ces deux bornes. L'ancienneté du salarié est calculée à la date de mobilité.

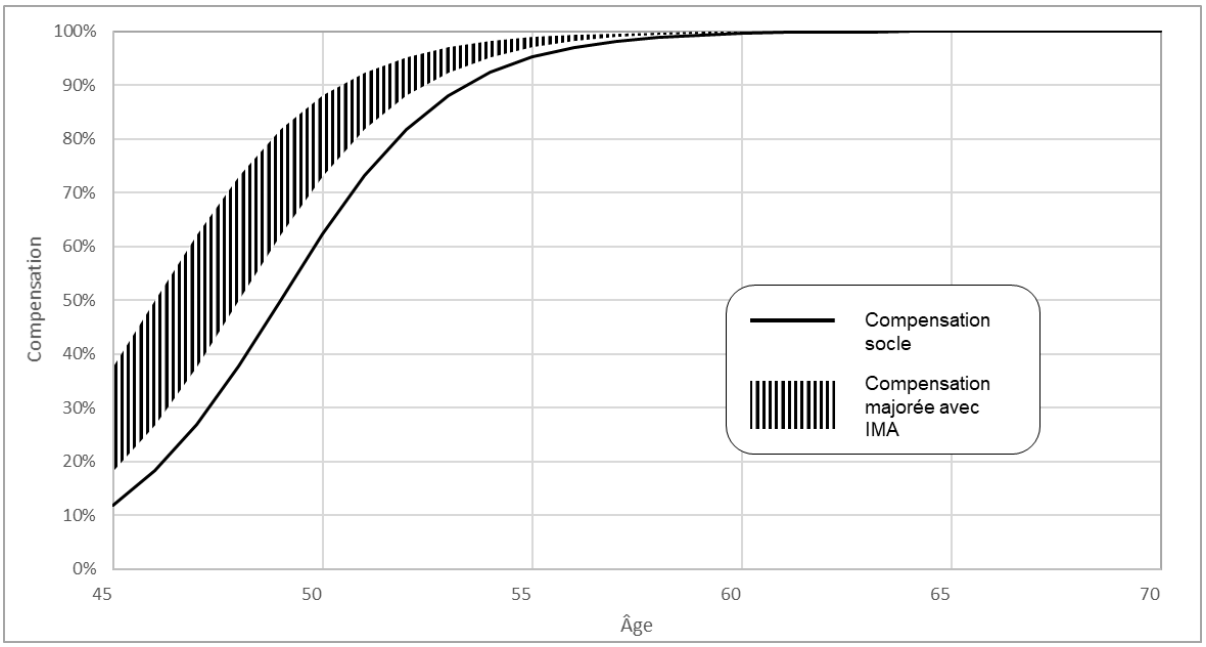
Exemples :
- Un salarié ayant 15 années d'ancienneté à la date de mobilité aura un IMA de 0.
- Un salarié ayant 24 années d'ancienneté à la date de mobilité aura un IMA de 1,8.
- Un salarié ayant 32 années d'ancienneté à la date de mobilité aura un IMA de 3.

Le niveau de compensation obtenu sera arrondi à l'entier supérieur, et à 100 % lorsque le résultat avant arrondi est supérieur ou égal à 98 %.

Ce niveau de compensation sera formalisé dans la convention de mutation concertée du salarié ou dans une notification adressée en cas de transfert automatique.

Niveau de compensation :

$$\frac{1}{1 + e^{-0{,}5(\hat{A}ge\ -49+\mathrm{IMA})}}$$



Des exemples sont présentés en Annexe 4.

2. Montant de l'indemnité de départ à la retraite et de l'indemnité complémentaire au moment du départ à la retraite

Lors de son départ à la retraite, le salarié bénéficiera du versement :

- d'une indemnité de départ à la retraite calculée selon le barème applicable au sein d'Orano Support,
- d'une « indemnité complémentaire » calculée sur la base du niveau de compensation appliqué sur l'écart, exprimée en mois de salaire, entre le barème applicable au sein de la société de départ et le barème applicable au sein d'Orano Support.

Pour ce faire, les barèmes et l'assiette pris en compte pour calculer l'indemnité de départ à la retraite ainsi que « l'indemnité complémentaire » sont ceux applicables au sein d'Orano Support et au sein de la société de départ au moment du départ à la retraite, en fonction de l'ancienneté du salarié à cette date.[2]

Il est précisé que l'ancienneté prise en compte est l'ancienneté groupe.

Article 10.3 – Conversion en temps de l'indemnité complémentaire

Il est convenu que les dispositions applicables en matière de conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite au sein d'Orano Support sont applicables à l'indemnité complémentaire prévue au présent accord lors du départ à la retraite du salarié.

[2] Les barèmes et assiettes relatifs à l'indemnité de départ à la retraite sont définis par les conventions collectives et accords collectifs applicables dans les sociétés du groupe.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Article 11 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur, à compter de sa date de signature. A l'exception des dispositions des articles 2 à 4 (chapitre 1) qui entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail, soit début 2022.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée :

- les dispositions du Chapitre 1, cesseront de produire tout effet à l'issue d'un délai de 36 mois à compter de leur entrée en vigueur,
- les dispositions du Chapitre 2, cesseront de produire tout effet au 1er janvier 2022, date d'effet des mobilités individuelles volontaires prévues par le projet SHIFT#8.

Article 12 : 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 signataires représentatives au niveau du Groupe formé par les entreprises visées en annexe 1 se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du Groupe.

Article 13 : Clause de suivi

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 signataires au niveau du Groupe formé par le présent accord.

Article 14 : Révision

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail, relatifs aux accords à durée déterminée. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 15 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) 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.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.
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 Châtillon, le 22 juillet 2021 en 6 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

Signature numérique de FRUGIER Vincent
Date : 2021.07.27 11:42:02 +02'00'

Vincent FRUGIER, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe :

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX

CHEROUX LAURENT

Signature numérique de CHEROUX LAURENT
Date : 2021.07.23 15:55:23 +02'00'

- CGT représentée par Eric LEMETAIS

- CGT-FO représentée par Cédric NOYER

NOYER Cedric

Signature numérique de NOYER Cedric
Date : 2021.07.22 14:40:25 +02'00'

- UNSA/SPAEN représenté par Kaddour MISSERGHINI

MISSERGHINI Kaddour

Signature numérique de MISSERGHINI Kaddour
Date : 2021.07.23 16:18:20 +02'00'

Annexe 1 : Liste des entreprises formant le périmètre du Groupe pour l'application de l'Accord

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
Orano	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Chimie Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano DS - Démantèlement et Services	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
Orano Nuclear Packages & Services	1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX

Annexe 2 : Représentativité syndicale sur le périmètre du Groupe formé par les entreprises entrant dans le périmètre de l'Accord

Organisation syndicale	Suffrages obtenus
CFDT	22,75%
CFE-CGC	24,90%
CGT	16,59%
FO	23,95%
UNSA SPAEN	11,81%

Annexe 3 – Exemples

Exemple n°1 : Salarié OETAM au sein de l'entreprise Orano Chimie-Enrichissement ou Orano Recyclage, avec 12 ans d'ancienneté

	AVANT / ORANO CE/RE		**APRES / ORANO SUPPORT**	
	Montant (€)	Périodicité	Montant (€)	Périodicité
Mensuel				
Salaire de base	2 500,00 €	13	2 708,33 €	12
Prime d'ancienneté	300,00 €	13	325,00 €	12
Total mensuel	**2 800,00 €**		**3 033,33 €**	
Annuel				
Salaire de base	32 500,00 €	1	32 500,00 €	1
Prime d'ancienneté	3 900,00 €	1	3 900,00 €	1
Total annuel	**36 400,00 €**		**36 400,00 €**	

Exemple n°2 : Salarié Ingénieur et Cadre au sein de l'entreprise Orano Chimie-Enrichissement ou Orano Recyclage

	AVANT / ORANO CE/RE		**APRES / ORANO SUPPORT**	
	Montant (€)	Périodicité	Montant (€)	Périodicité
Mensuel				
Salaire de base	3 000,00 €	12	3 255,00 €	12
Gratification Cadres	255,00 €	12		
Total mensuel	**3 255,00 €**		**3 255,00 €**	
Annuel				
Salaire de base	39 060,00 €	1	39 060,00 €	1
Total annuel	**39 060,00 €**		**39 060,00 €**	
RPV	10%	1	10%	1

Exemple n°3 : Salarié OETAM au sein de l'entreprise Orano DS, avec 12 ans d'ancienneté

	AVANT / ORANO DS		APRES / ORANO SUPPORT	
	Montant (€)	Périodicité	Montant (€)	Périodicité
Mensuel				
Salaire de base	2 500,00 €	13	2 552,08 €	12
Prime d'ancienneté	150,00 €	12	306,25 €	12
Total mensuel	**2 650,00 €**		**2 858,33 €**	
Annuel				
Salaire de base	32 500,00 €	1	30 625,00 €	1
Prime d'ancienneté	1 800,00 €	1	3 675,00 €	1
Total annuel	**34 300,00 €**		**34 300,00 €**	

Exemple n°4 : Salarié OETAM au sein de l'entreprise Orano NPS, avec 12 ans d'ancienneté

	AVANT / ORANO NPS		APRES / ORANO SUPPORT	
	Montant (€)	Périodicité	Montant (€)	Périodicité
Mensuel				
Salaire de base	2 500,00 €	13	2 503,72 €	12
Prime anniversaire	850,00 €	1	-	
Prime vacances	300,00 €	1	-	
Prime ancienneté	-		300,45 €	12
Total mensuel*	**2 595,83 €**		**2 804,17 €**	
	*reconstitué en lissant les 2 primes			
Annuel				
Salaire de base	32 500,00 €	1	30 044,64 €	1
Prime anniversaire	850,00 €	1	-	
Prime vacances	300,00 €	1	-	
Prime Ancienneté	-		3 605,36 €	1
Total annuel	**33 650,00 €**		**33 650,00 €**	

Annexe 4 – Exemples IDR

Au moment du transfert au sein d'Orano Support, un salarié Orano Recyclage est âgé de 54 ans et a 30 ans d'ancienneté.

Méthode :

Au moment de son départ à la retraite au sein d'Orano Support à l'âge de 62 ans, le salarié aura 38 années d'ancienneté.

Le différentiel est de 6,6 mois entre les deux barèmes.

- Barème Orano Support : 5 mois de salaire
- Barème Orano Recyclage : 11,6 mois de salaire.

Le niveau de compensation lié à l'âge et l'ancienneté du salarié au moment de la mobilité est de 98,20 % en application de la formule de l'article 2.2. Ce résultat étant supérieur à 98 %, il est arrondi à 100 %.

Lors de son départ à la retraite au sein d'Orano Support, le salarié percevra donc :

- l'indemnité de départ à la retraite calculée selon le barème et l'assiette Orano Support en vigueur à la date du départ en retraite = 5 mois de salaire
- une «indemnité complémentaire» en fonction du niveau de compensation garanti calculée selon le barème et l'assiette Orano Recyclage en vigueur à la date du départ en retraite = 6,6 mois de salaire (soit 6,6 mois x 100 %),
- **soit un total de 11,6 mois de salaire versus 5 mois de salaire, en application du présent accord.**