

**Accord relatif au renforcement du dialogue social en appui de la  
mise en œuvre de la nouvelle Convention collective de la  
Métallurgie**

**Entre les soussignées**

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

Ci-après désignée « la Direction »,

**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

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

**D'autre part,**

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**..... 4

**TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES** ..... 5

**ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD**..... 5

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**..... 5

**TITRE 2 – PRINCIPES DIRECTEURS DE DIALOGUE SOCIAL EN APPUI DU PROJET** ..... 5

**ARTICLE 3 – OBJECTIF POURSUIVI** ..... 5

**ARTICLE 4 – APPROCHE HARMONISEE AU SEIN DE L’ENSEMBLE DES ENTITES DU GROUPE CONCERNEES** ..... 6

**ARTICLE 5 – ANTICIPATION DES EVOLUTIONS** ..... 6

**ARTICLE 6 – LES ACTEURS DU PROJET ET LEURS MISSIONS** ..... 7

*ARTICLE 6.1 – LA DIRECTION* ..... 7

*ARTICLE 6.2 – LES MEMBRES DE L’EQUIPE PROJET SUR L’EVOLUTION DU SYSTEME DE CLASSIFICATION* ..... 7

*ARTICLE 6.3 – LES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL* ..... 7

*ARTICLE 6.4 – LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES* ..... 8

*ARTICLE 6.5 – LE MANAGEMENT* ..... 8

**TITRE 3 – METHODOLOGIE RETENUE POUR LE DEPLOIEMENT DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION AU SEIN DU GROUPE** ..... 8

**ARTICLE 7 – REALISATION DES FICHES DESCRIPTIVES D’EMPLOIS**..... 9

*ARTICLE 7.1 – FORMALISATION DES EMPLOIS* ..... 9

*ARTICLE 7.2 – VERIFICATION DES FICHES DESCRIPTIVES D’EMPLOIS*..... 9

*ARTICLE 7.3 – COMMUNICATION DE LA FICHE DESCRIPTIVE D’EMPLOI AU SALARIE*..... 10

**ARTICLE 8 – EVALUATION DES EMPLOIS**..... 10

*ARTICLE 8.1 – COTATION DES EMPLOIS*..... 10

*ARTICLE 8.2 – COMMUNICATION DE LA COTATION AU SALARIE ET DROIT DE RECOURS* ..... 11

**TITRE 4 – MODALITES DE DIALOGUE SOCIAL PROPRES A LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION** ..... 12

**ARTICLE 9 – L’ORGANISATION DES PROCEDURES D’INFORMATION ET DE CONSULTATION**..... 12

**ARTICLE 10 – CREATION D’UN COMITE DE SUIVI ET DE CONCERTATION AU NIVEAU DU GROUPE** ..... 12

*ARTICLE 10.1 – MISSIONS* ..... 12

*ARTICLE 10.2 – COMPOSITION* ..... 12

*Article 10.2.1 – Représentants de la Direction*..... 12

*Article 10.2.2 – Représentants des salariés* ..... 13

*Article 10.2.3 – Invités Ponctuels* ..... 13

*ARTICLE 10.3 – REUNIONS DU COMITE*..... 13

*ARTICLE 10.4 – MOYENS DU COMITE* ..... 14

*Article 10.4.1 – Accès aux documents*..... 14

<i>Article 10.4.2 – Crédits d’heures de délégation spécifiques et facilitation des déplacements</i> .....	14
<i>Article 10.4.3 – Communication avec les salariés</i> .....	14

<b>ARTICLE 11 – SUIVI ET CONCERTATION AU NIVEAU DES ENTREPRISES DU GROUPE ORANO</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 12 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L’EVOLUTION DU SYSTEME DE CLASSIFICATION</b> .....	<b>15</b>
<i>ARTICLE 12.1 – NEGOCIATION GROUPE D’UN ACCORD SUR LES MESURES TRANSITOIRES DE MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION DE LA METALLURGIE</i> .....	<i>15</i>
<i>ARTICLE 12.2 – ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF DE L’IMPACT HUMAIN DU CHANGEMENT</i> .....	<i>15</i>
<b>TITRE 6 – ORGANISATION DES NEGOCIATIONS INDUITES PAR L’EVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 13 – PARTAGE D’UN ETAT DES LIEUX PREALABLE</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 14 – ORGANISATION DE CONCERTATIONS SUR LE CALENDRIER SOCIAL DE NEGOCIATIONS</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 15 – MOYENS MIS EN ŒUVRE EN APPUI DES NEGOCIATIONS</b> .....	<b>16</b>
<i>ARTICLE 15.1 – SENSIBILISATION DES ACTEURS DE LA NEGOCIATION</i> .....	<i>16</i>
<i>ARTICLE 15.2 – MODALITES D’ORGANISATION DES REUNIONS</i> .....	<i>17</i>
<i>ARTICLE 15.3 – RENFORCEMENT DES DELEGATIONS DE NEGOCIATION AU NIVEAU GROUPE</i> .....	<i>17</i>
<b>ARTICLE 16 – AMENAGEMENT DES CONCERTATIONS ET NEGOCIATIONS AU NIVEAU DES ENTREPRISES</b> .....	<b>17</b>
<b>TITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 17 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L’ACCORD</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 18 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 19 – CLAUSE DE SUIVI</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 20 – REVISION</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 21 – PUBLICITE ET DEPOT</b> .....	<b>18</b>
<b>ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D’APPLICATION DE L’ACCORD</b> .....	<b>20</b>
<b>ANNEXE 2 – REFERENTIEL D’ANALYSE DES EMPLOIS</b> .....	<b>21</b>
<b>ANNEXE 3 – GLOSSAIRE - NOTIONS RELATIVES A LA HIERARCHIE DES NORMES</b> .....	<b>22</b>
<b>ANNEXE 4 – CALENDRIER PREVISIONNEL</b> .....	<b>24</b>

## Préambule

Le 7 février 2022, une nouvelle convention collective a été signée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de la Métallurgie.

Cette signature est l'aboutissement de plus de cinq années de négociation et entraînera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la mise en œuvre d'une convention collective unique remplaçant les 76 conventions territoriales et les 2 conventions nationales actuellement existantes.

Ce changement s'impose aux parties pour les sociétés du groupe Orano concernées.

Conscientes de la nécessité de préparer et d'anticiper les évolutions qu'il induit pour les salariés, les parties entendent prévoir à travers le présent accord la mise en œuvre de dispositions spécifiques visant au renforcement du dialogue social pour les deux années à venir.

Elles conviennent en effet que la qualité du dialogue social est une condition essentielle à l'appropriation des évolutions à venir par l'ensemble des acteurs de l'entreprise : salariés, managers, RH, représentants du personnel.

A toutes fins utiles, il est précisé que l'engagement des Organisations syndicales au présent accord ne vaut pas acceptation de leur part du contenu de la convention collective de branche. Elles reconnaissent en revanche la nécessité d'en accompagner la mise en œuvre.

Par souci de lisibilité, la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie est ci-après dénommée « le projet ».

## **TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES**

### **Article 1 – Objet de l'accord**

Cet accord socle s'applique à toutes les sociétés du Groupe telles que définies dans son périmètre d'application.

Ces mêmes sociétés peuvent être amenées à le compléter par des dispositifs locaux visant au renforcement du dialogue social en appui de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Le cas échéant, ces négociations locales porteront exclusivement sur le ou les thèmes suivants :

- Implication des instances locales dans le suivi des travaux préparatoires à la mise en place du nouveau système de classification : niveau, instance concernée, composition, fréquences des réunions notamment.
- Organisation des négociations sur les accords locaux impactés par les dispositions non-supplétives de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 : niveau de partage de l'état des lieux (entreprise/établissement), définition des thématiques de négociation, priorisation des thématiques de négociation, niveau de négociation, calendrier prévisionnel notamment ;
- Moyens des instances et Organisations syndicales.

A défaut d'accord local, les dispositions du présent accord s'appliquent pleinement au sein des sociétés concernées.

### **Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux sociétés du groupe Orano en France relevant de la branche de la Métallurgie ou ayant pour projet d'y adhérer pour une application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Cet ensemble est constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50% relevant de la convention collective de la Métallurgie ou ayant pour projet d'y adhérer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. A date, seule la société Orano NPS a pour projet d'adhérer à la convention collective de la Métallurgie.

La liste complète de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord, ainsi que l'adresse de leur siège social, figurent en annexe 1 à titre informatif.

Dans le cadre de l'article L. 2232-33 du Code du Travail, le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions des accords au sein du Groupe Orano ayant le même objet.

Ainsi, à l'exception des négociations à venir en application de l'article 1 ci-dessus, le présent accord se substitue à toute disposition applicable dans le Groupe quel que soit le niveau ayant le même objet.

## **TITRE 2 – PRINCIPES DIRECTEURS DE DIALOGUE SOCIAL EN APPUI DU PROJET**

### **Article 3 – Objectif poursuivi**

La mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 s'impose aux parties pour les sociétés du groupe Orano concernées.

La Direction du groupe Orano devra donc appliquer l'ensemble des dispositions non-supplétives prévues par cette nouvelle convention collective.

Elle entend mettre en œuvre ces dispositions, et en particulier celles relatives au système de classification, de manière concertée, en cohérence avec les principes qui ont présidé à la négociation de branche.

A toutes fins utiles, il est précisé que la mise en œuvre au sein du groupe Orano de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 ne poursuit en soi aucun objectif de remise en cause des accords collectifs portant des dispositions supplétives non modifiées par la nouvelle convention collective.

Cela signifie que les dispositions supplétives plus favorables existantes dans les accords collectifs, notes unilatérales actuelles ou usages qui ne sont pas impactées par la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 ne seront pas mises en cause par la Direction au prétexte d'un changement de convention collective, sauf à ce que l'ensemble des parties y soient favorables.

De même, le projet sera sans impact sur la rémunération des salariés. Ainsi, la garantie conventionnelle de rémunération prévue à l'article 69 de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 permettra aux salariés présents au 31 décembre 2023 de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la convention collective entraîne une baisse de celle-ci. Afin de sécuriser la rémunération des salariés dans le temps, le traitement des éventuelles garanties conventionnelles pourra faire l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 164 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

Cette négociation sera ouverte, le cas échéant, au niveau du groupe, en fonction du nombre de salariés et d'entités concernés.

#### **Article 4 – Approche harmonisée au sein de l'ensemble des entités du Groupe concernées**

Le groupe Orano a fait le choix de la mise en place d'une organisation projet centralisée sur la mise en place du nouveau système de classification impliquant la mise en place de ressources dédiées intervenant en renfort des équipes RH, tant au niveau du Groupe qu'au niveau des Business Units (BU) et de la Direction Centrale (DC) qui le composent.

Ce choix d'organisation vise à garantir la bonne mise en œuvre de la méthode de cotation des emplois définie par les partenaires sociaux de la branche et à en assurer une approche cohérente et équitable entre tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur entité d'appartenance.

De la même manière, les modalités de dialogue social définies par le présent accord ont pour objectif de garantir un bon niveau de dialogue social au sein de toutes les entités du Groupe et poursuivent ainsi un objectif d'équité entre les salariés du groupe Orano.

#### **Article 5 – Anticipation des évolutions**

Les parties conviennent par ailleurs que l'une des conditions de succès à l'appropriation de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 par les parties prenantes au sein du groupe Orano réside dans le fait de donner de la visibilité aux salariés et leurs représentants de manière anticipée.

Cela implique notamment :

- Un démarrage des travaux d'identification des emplois et de cotation au plus tôt ;

- Un suivi régulier dans les conditions prévues à l'article 10.3 du présent accord avec les représentants des salariés ;
- Une communication de la classification à chaque salarié concerné le 30 novembre 2023 au plus tard, dans un délai lui permettant de recevoir les explications nécessaires
- Une révision, par la négociation et en amont du 1<sup>er</sup> janvier 2024, des dispositions non-supplétives à la nouvelle convention collective qui ne seraient pas en adéquation avec celle-ci. Ces révisions doivent être négociées à tous les niveaux concernés du Groupe (Groupe, entreprises, établissements) en préservant l'équilibre général des accords.

## **Article 6 – Les acteurs du projet et leurs missions**

### **Article 6.1 – La Direction**

Portant la responsabilité de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 au sein de ses entités concernées, la Direction du groupe Orano s'engage à conduire ce projet en :

- Assurant une communication régulière et en informant régulièrement les instances représentatives du personnel concernées et les Organisations syndicales ;
- Privilégiant la concertation et la négociation aux différents niveaux de son organisation, dans le respect des rôles et des prérogatives de chacun, tels que définis par le présent accord.

### **Article 6.2 – Les membres de l'équipe projet sur l'évolution du système de classification**

Afin de garantir une approche harmonisée de la mise en place du nouveau système de classification au sein de l'ensemble des entités du Groupe concernées, une équipe projet est mise en place.

A titre indicatif, elle se compose notamment des fonctions suivantes :

- Un Chef de projet Groupe en charge de la gouvernance du projet et de l'animation des parties prenantes ;
- Un Chef de projet par BU ou DC, en charge de la rédaction des fiches emploi et assure la mobilisation des différentes parties prenantes à la rédaction et la validation de la fiche emploi (référents métiers, managers, RH de proximité...);
- Des team leaders par BU ou DC chargés de la supervision des travaux et de la mobilisation des ressources nécessaires ;
- Des référents métiers du réseau Métier Groupe dont la mission est d'apporter une analyse technique et opérationnelle à la rédaction des fiches descriptives d'emploi.

### **Article 6.3 – Les Instances de Représentation du Personnel**

Les Comités Sociaux et Economiques (CSE) des entités concernées par la mise en place de la nouvelle convention collective de la Métallurgie doivent, conformément au texte de branche, être informés et consultés sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Au-delà de cette étape, les instances de représentation du personnel mises en place légalement ou conventionnellement au sein des entités concernées ont pour mission de suivre et de faire des propositions tout au long du déroulement des travaux préparatoires à la mise en place de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Dans ce cadre, elles peuvent faire part à la Direction de tout questionnement ou observation en lien avec ce projet.

Les membres élus des CSE et les Organisations syndicales siégeant dans ces instances s'engagent par ailleurs à rechercher prioritairement toute solution concertée dans le cadre de ces instances.

Les instances de représentation du personnel compétentes exercent en effet un rôle de « relai » entre la Direction et les salariés et sont à ce titre des lieux de dialogue privilégiés.

#### **Article 6.4 – Les Organisations syndicales représentatives**

Conformément à l'article 5, les Organisations syndicales représentatives au niveau concerné jouent un rôle central dans la négociation anticipée des accords collectifs applicables portant en tout ou partie des dispositions non-supplétives à la nouvelle convention collective qui ne seraient pas en adéquation avec le nouveau texte de branche.

Elles privilégient la négociation à tout moment du projet sur ces aspects.

#### **Article 6.5 – Le management**

Les managers jouent un rôle clé dans la préparation et la mise en œuvre de la nouvelle convention collective au sein du groupe Orano, tant dans leur participation aux travaux de rédaction et de validation des fiches emplois que dans l'accompagnement de leurs équipes dans cette transformation.

En effet, les changements induits par l'évolution de la convention collective de la Métallurgie nécessitent une appropriation par le collectif de travail.

La période de préparation à la mise en œuvre de cette convention collective doit en effet être mise à profit pour permettre à chacun de s'acculturer au nouveau système de classification prévu par la branche. Dans ce cadre, les managers, en particulier de proximité, constituent le premier relai d'informations et d'échange auprès des salariés.

C'est à ce titre qu'il leur sera proposé des sensibilisations et outils leur permettant de remplir pleinement leur rôle.

### **TITRE 3 – METHODOLOGIE RETENUE POUR LE DEPLOIEMENT DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION AU SEIN DU GROUPE**

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la mise en œuvre du nouveau système de classification, et permettre aux salariés la bonne appropriation de ce dernier, les partenaires sociaux au niveau de la branche ont conçu un guide pédagogique paritaire.

Les parties conviennent que ce guide vient éclairer la méthode de mise en œuvre de la classification prévue par le Titre V de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

Par ailleurs, ce guide sert de référence à la méthode spécifiquement envisagée par le Groupe pour le déploiement du nouveau système de classification, présenté à l'occasion du processus d'information-consultation dans les CSE.

## **Article 7 – Réalisation des fiches descriptives d’emplois**

### **Article 7.1 – Formalisation des emplois**

Le déploiement de la nouvelle classification et la cotation associée des emplois s’appuient sur des descriptions d’emplois. Il ne s’agit là ni de description de métiers (notion plus large), ni de descriptions de postes (au niveau de l’individu).

Dans chaque métier existant au sein du groupe Orano, différents emplois seront décrits.

Ces descriptions d’emplois ne sont pas des descriptions de postes dans la mesure où plusieurs salariés du groupe, toutes sociétés confondues, seront rattachés à la même description d’emploi.

La rédaction de la fiche descriptive d’emploi constitue un préalable qui doit être communiqué au salarié avant la cotation des emplois. Elle formalise les « activités significatives et durables », y compris « lorsqu’elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l’emploi » conformément à la convention collective de la métallurgie du 7 février 2022.

Il est rappelé que, conformément à l’article 63.1 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, la fiche descriptive d’emploi comprend notamment :

- La description des activités significatives de l’emploi ;
- La nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- La description des relations de travail.

Dans le cadre de l’approche harmonisée retenue par le Groupe, chaque Chef de projet BU ou DC recueille notamment à partir d’O’Carrière les données déjà existantes contribuant à la rédaction des fiches emplois.

Les fiches descriptives d’emplois sont préremplies au niveau du Groupe, à partir des données recueillies.

Les fiches descriptives d’emplois sont ensuite rédigées au niveau du Groupe, selon un formalisme standard, avec le concours des Chefs de projet BU ou DC dans lesquelles l’emploi est représenté de manière significative.

Lors de la rédaction de ces fiches descriptives d’emplois, il est apporté une attention particulière à la bonne application du « glossaire relatif au référentiel paritaire d’analyse des emplois », annexé à la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 7.2 – Vérification des fiches descriptives d’emplois**

A l’issue de la rédaction des fiches descriptives d’emplois, une vérification au niveau de la BU est menée par les Chefs de projet des BU ou DC.

Les Responsables Ressources Humaines (RRH), les managers et les référents métiers locaux concernés par l’emploi et sélectionnés par les Chefs de projet BU ou DC prennent part à cette vérification afin de s’assurer de l’adéquation de la rédaction de la fiche descriptive d’emploi tel qu’il est réellement occupé dans la BU ou la DC.

Les vérifications réalisées au niveau des BU et de la DC sont partagées au niveau du Groupe, afin de s’assurer de l’harmonie des fiches descriptives d’emplois au sein du Groupe et d’arbitrer collectivement sur les éventuelles modifications à apporter.

La fiche descriptive d'emploi est approuvée au niveau de la BU ou de la DC. Est appréciée la cohérence de la fiche descriptive d'emploi et le respect du processus de réalisation de la fiche descriptive d'emploi.

Des approbateurs sont désignés dans chaque BU et pour chaque métier.

Par ailleurs, pour les principaux emplois du Groupe, 2 étapes supplémentaires se succèdent :

- **1/ Une présentation au Comité de suivi et de concertation**

Cette étape est réalisée dans le cadre et les conditions déterminés à l'article 10 du présent accord.

- **2/ Une revue avec un panel représentatif de salariés relevant de l'emploi concerné et de managers de proximité au sein des entités**

Cette étape a vocation à s'assurer de l'exactitude des informations reportées sur la fiche emploi. En fonction de l'emploi concerné, le panel devra être constitué de manière à représenter au mieux la diversité géographique et la diversité des sociétés où l'emploi est présent.

Les membres du panel devront avoir reçu une sensibilisation à la nouvelle convention collective de la Métallurgie au préalable. Les documents à analyser seront transmis en amont des réunions du panel.

Le comité de suivi et de concertation se voit communiqué les dernières versions des fiches descriptives d'emploi si des modifications sont apportées en cours de processus.

### **Article 7.3 – Communication de la fiche descriptive d'emploi au salarié**

En amont de l'entretien annuel, chaque salarié se verra communiquer sa fiche descriptive d'emploi (avant cotation) par son manager à l'occasion de la campagne d'entretiens annuels 2022-2023.

A cette occasion, le salarié et le manager consacreront un temps dédié pour vérifier l'adéquation entre l'emploi et la fiche descriptive d'emploi.

En cas d'inadéquation, l'un ou l'autre peut consulter la fonction RH pour ajustement, comme l'affectation à un autre emploi par exemple. Par ailleurs, l'équipe en charge de la rédaction de la fiche descriptive des emplois peut apporter des corrections.

Dans l'hypothèse d'une modification, la fiche emploi révisée sera alors à nouveau communiquée au salarié par son manager.

## **Article 8 – Evaluation des emplois**

### **Article 8.1 – Cotation des emplois**

L'évaluation de l'emploi est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois.

Ces critères classants sont complétés de 10 degrés d'exigence chacun. Cet ensemble figure dans le référentiel d'analyse, prévu par l'article 60 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 (Annexe 2).

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu correspond à l'emploi considéré ou s'en approche le plus. Chaque degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré retenu.

En fonction des emplois, le ou les responsables spécialistes C&B / « Rémunération et avantages sociaux » des BU et du Groupe sont responsables de la réalisation de l'évaluation.

Des opérationnels ayant acquis une connaissance large des différents métiers au sein du Groupe et ayant été formés à la nouvelle convention collective de la Métallurgie participent aux réunions de cotation afin d'assurer une cohérence globale de la cotation en adéquation avec la réalité opérationnelle

En fonction des emplois évalués, des contributeurs RH ou Métiers peuvent également être conviés aux réunions de cotation afin d'apporter un regard opérationnel sur l'évaluation des emplois.

A cette occasion, il peut être constaté que des ajustements des fiches descriptives d'emplois sont nécessaires. Ces ajustements sont réalisés avant la phase d'approbation telle que prévue à l'article 8.2.

Par ailleurs, il est rappelé que pour assurer son objectivité, l'évaluation des emplois est indépendante de la ligne managériale.

#### **Article 8.2 – Communication de la cotation au salarié et droit de recours**

La Direction s'engage à ce que les salariés se voient communiquer leur fiche emploi et la cotation associée par leur manager, avant la mise en œuvre du nouveau système de classification au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

En cohérence avec l'article 63.2.1 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, dans le délai de deux mois à partir de cette communication, le salarié peut adresser à son responsable RH une demande d'explications concernant la cotation retenue. Le salarié est informé de cette possibilité

Le cas échéant, dans un délai d'un mois suivant cette demande, le salarié est reçu par la Direction des Ressources Humaines pour recevoir les explications nécessaires dans le cadre d'un entretien de recours.

A cette occasion, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 est communiqué au salarié.

Lors de cet entretien de recours, le management du salarié concerné est présent et le salarié peut, s'il le souhaite, se faire accompagner d'un représentant du personnel de son établissement pour cet échange.

A la lumière des échanges, la fiche descriptive d'emploi et sa cotation peuvent être révisées en cas d'écart.

L'objectif de cet entretien est de pouvoir conjointement analyser la situation du salarié et trouver ensemble les voies et moyens qui permettront tout à la fois à l'entreprise d'appliquer la convention collective à laquelle elle est tenue et au salarié de continuer de s'épanouir au sein d'Orano.

## **TITRE 4 – MODALITES DE DIALOGUE SOCIAL PROPRES A LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION**

### **Article 9 – L’organisation des procédures d’information et de consultation**

L’organisation des procédures d’information et de consultation au titre de l’article 63.3 de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 est définie et renforcée par l’accord Groupe relatif à l’organisation des procédures d’information et de consultation des CSE sur la méthode de mise en place du nouveau système de classification prévu par la convention collective de la Métallurgie conclu le 16 mars 2022 organise ces consultations.

### **Article 10 – Création d’un Comité de suivi et de concertation au niveau du Groupe**

#### **Article 10.1 – Missions**

En appui du rôle clé joué par les instances de représentation du personnel légalement prévues sur la mise en place du nouveau système de classification de la Métallurgie, un Comité de suivi et de concertation *ad hoc* est créé au niveau du Groupe.

L’objectif de ce Comité est d’associer les représentants des salariés à l’élaboration des travaux de préparation à la mise en œuvre du nouveau système de classification de la Métallurgie au sein d’Orano.

C’est un espace d’échanges privilégié.

A ce titre, c’est au sein de ce Comité que sont régulièrement présentés et examinés :

- L’application du glossaire paritaire défini au niveau de la branche au sein d’Orano ;
- Les fiches emplois des principaux métiers du Groupe ;
- Les résultats des cotations d’emploi, en donnant, autant que faire se peut, une vision globale ;
- La grille initiale d’analyse d’impact humain du changement et le plan d’actions associé (cf. article 12.2) ;
- Le calendrier et les jalons projet.

Ses membres peuvent faire part de toute observation ou proposition qu’ils jugeraient utile compte tenu de leur connaissance des préoccupations des salariés concernés ou des problématiques évoquées dans les instances locales.

Les représentants de la Direction tiennent régulièrement informés les représentants des salariés sur l’avancement des travaux engagés.

#### **Article 10.2 – Composition**

Le Comité de suivi et de concertation est composé de représentants de la Direction et des salariés.

##### **Article 10.2.1 – Représentants de la Direction**

Le Comité de suivi et de concertation est composé de 3 représentants de la Direction du Groupe :

- Le Chef du projet d’évolution du dispositif conventionnel de la Métallurgie ;
- Un membre de l’équipe projet désigné par le Chef de projet ;
- Un représentant de la Direction des Affaires Sociales.

### **Article 10.2.2 – Représentants des salariés**

Le Comité de suivi et de concertation est composé de :

- 4 représentants désignés par chaque Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe au sein des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord ;
- Les Coordinateurs syndicaux Groupe ;
- Le Secrétaire du Comité de Groupe.

Les représentants désignés le sont en principe pour la durée du présent accord, ce afin de garantir une stabilité de la représentation

### **Article 10.2.3 – Invités Ponctuels**

La Direction peut faire intervenir toute personne dont l'intervention serait pertinente au regard des thématiques abordées à l'occasion de la réunion concernée telles que les team leaders BU, les référents métiers par exemple.

### **Article 10.3 – Réunions du Comité**

Le Comité de suivi et de concertation se réunit selon la périodicité suivante :

- Durant l'année 2022 : tous les 2 mois, compte tenu des travaux prévus sur l'élaboration des fiches descriptives d'emploi. La première réunion à la suite de la signature du présent accord se tiendra sous 1 mois à compter de la date de signature ;
- Durant l'année 2023 : au minimum une fois par trimestre.

Une convocation est adressée aux participants désignés par les coordinateurs syndicaux groupe au moins 10 jours avant la date de réunion.

En outre, un calendrier prévisionnel annuel des réunions est mis à la disposition des Organisations syndicales.

Par principe, les réunions du Comité de suivi et de concertation sont organisées au siège du Groupe. Toutefois, dans une logique de facilitation de l'articulation entre activité de représentation et activité professionnelle, il est convenu que chaque participant dispose, s'il le souhaite, de la possibilité de participer à la réunion concernée à distance via les outils mis à disposition par la Direction (ex : Skype). Le cas échéant, l'Organisation syndicale en avise la Direction au moins une semaine avant la réunion concernée.

Par ailleurs, il est entendu, compte tenu des restrictions évolutives liées à la situation sanitaire Covid-19 ou autre aléa, que les réunions pourront être, en fonction de la situation, organisées en distanciel ou en mode « hybride », c'est-à-dire selon une organisation mêlant participants en présentiel et en distanciel.

En tout état de cause, la Direction informe les participants des modalités retenues lors de la convocation.

Enfin, le temps passé par les représentants des salariés en Comité de suivi et de concertation n'est pas décompté des crédits d'heures de délégation dont ils disposent et est considéré comme du temps de travail effectif.

## **Article 10.4 – Moyens du Comité**

### **Article 10.4.1 – Accès aux documents**

Afin d'accroître la pertinence des échanges, il est convenu, au-delà des dispositions prévues par l'accord Groupe relatif au contenu et au fonctionnement de la BDES du 10 janvier 2019 et ses avenants, d'octroyer aux représentants des salariés au Comité de suivi et de concertation des accès à la BDESE étendu à l'ensemble du Groupe.

En outre, un espace de partage de documents digital sera mis en place entre les représentants de la Direction et les représentants des salariés.

Dans cet espace, les documents suivants seront notamment mis à la disposition des représentants des salariés :

- Nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 ;
- Guide pédagogique paritaire défini au niveau de la branche ;
- Fiches emploi soumises à leur examen et l'intégralité des fiches emploi validées ;
- Informations relatives aux cotations ;
- Grille initiale d'analyse d'impact humain du changement et plan d'actions associé ;
- Calendrier et jalons projet.

Les représentants des salariés sont soumis au respect de cette confidentialité, dans les mêmes conditions que ce que le Code du Travail prévoit au titre de leur mandat de membre de CSE.

### **Article 10.4.2 – Crédits d'heures de délégation spécifiques et facilitation des déplacements**

Chaque coordinateur dispose d'un crédit d'heures de délégation de 30 heures par mois. Il attribue ce crédit d'heures de délégation, prioritairement aux membres du Comité de suivi et de concertation ou à des salariés titulaires d'un mandat qu'il aura désigné. Cette répartition est effectuée pour la durée de l'accord sauf exceptions. Pour les salariés en forfait jours, une demi-journée correspond à 4 heures de délégation et une journée complète à 8 heures de délégation.

En sus de ce crédit d'heures de délégation, il est attribué à chaque Coordinateur syndical un contingent de 20 missions d'une journée de travail qu'il peut attribuer à des salariés titulaires d'un mandat pour la durée de l'accord.

Ces missions ont vocation à faciliter les travaux entre les différentes entités du groupe Orano. Ainsi, elles peuvent être utilisées pour des réunions de coordination ou encore à des fins de formation des salariés concernés. Le Coordinateur syndical informe la Direction des Affaires Sociales de l'attribution des missions.

Une mission s'entend d'une autorisation d'absence d'une journée, y compris le temps de déplacement, avec possibilité de prise en charge des frais liés aux déplacements considérés dans le respect du barème applicable au sein de l'entité du salarié bénéficiaire.

### **Article 10.4.3 – Communication avec les salariés**

En sus des possibilités prévues par l'accord Groupe relatif à l'exercice du droit syndical et au développement du dialogue social du 28 juillet 2017, les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe disposent de la possibilité d'adresser 1 courrier électronique supplémentaire suivant la réunion du Comité de suivi et de concertation aux salariés du Groupe pour les tenir informés de l'avancement des travaux menés dans le cadre du Comité de suivi et de concertation.

Les autres dispositions de l'accord susmentionné, en particulier relatives à la forme des messages envoyés, demeurent applicables dans ce cadre.

## **Article 11 – Suivi et concertation au niveau des entreprises du Groupe Orano**

L'organisation du dialogue social local peut être adaptée et renforcée par voie d'accord local dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, le cas échéant, la négociation devra être engagée au plus tard le 30 juin 2022.

Dans ce cadre, la mise en œuvre de modalités spécifiques pourra être organisée. Cela peut induire, à titre d'exemple, l'organisation de CSE spécifiques ou encore la mise en place d'une commission ad hoc.

A défaut d'accord local, en déclinaison des principes de dialogue renforcé et régulier prévus par le présent accord, chaque établissement devra, au moins une fois par trimestre, présenter en CSE et/ou en Commission Emploi Formation (CEF), un point de suivi spécifique de l'avancement des travaux préparatoires à la mise en place du nouveau système de classification de la Métallurgie, au fil de l'élaboration des fiches emplois.

Ce point de suivi doit permettre de donner de la visibilité sur les sujets suivants :

- Avancement de la réalisation des fiches emploi par métier ;
- Résultats globaux des cotations d'emploi, une fois ces dernières validées ;
- Le calendrier et les jalons projet.

C'est aussi un moment d'échange privilégié pour répondre aux éventuels questionnements des élus.

## **Article 12 – Accompagnement des salariés dans l'évolution du système de classification**

### **Article 12.1 – Négociation groupe d'un accord sur les mesures transitoires de mise en œuvre du nouveau dispositif de classification de la Métallurgie**

A la date de signature du présent accord, l'ampleur des changements à venir pour les salariés n'est pas encore connue, les parties reconnaissent néanmoins que certains sujets, propres à l'univers conventionnel d'Orano devront être discutés en amont de la mise en œuvre de la convention collective de la Métallurgie.

C'est le cas par exemple des changements éventuels de catégorie professionnelle (cadre / non-cadre) induits par la cotation des emplois et des conséquences qu'ils peuvent entraîner (ex : organisation du temps de travail).

Les parties choisissent de conduire cet échange dans le cadre d'une négociation Groupe pour les sujets communs à l'ensemble des entités concernées. L'accord ainsi négocié portera sur les mesures transitoires permettant de gérer la transition de l'ancien système de classification au nouveau système de classification.

Pour les éventuels sujets spécifiques locaux, les négociations seront menées au niveau adapté (entreprise ou établissement).

### **Article 12.2 – Accompagnement collectif de l'impact humain du changement**

Les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort, voire de stress pour les salariés.

Ainsi, en sus des dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux existants au sein du Groupe, les parties conviennent de la réalisation d'une étude préalable à la mise en œuvre du projet par le biais de la grille initiale d'analyse d'impact humain du changement prévue par l'accord Groupe portant sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux du 31 mars 2021.

Cette étude est réalisée de manière pluridisciplinaire au niveau du Groupe, à l'initiative du Chef de projet Groupe. Elle sera être présentée en CHSCT Groupe à l'initiative du secrétaire et du président.

Les 20 facteurs de risques identifiables dans des situations de travail génériques prévus par la grille précitée seront discutés, de même que le plan d'actions associé avec le Comité de suivi et de concertation, en présence des acteurs qui auront préalablement contribué à une première analyse.

## **TITRE 6 – ORGANISATION DES NEGOCIATIONS INDUITES PAR L'EVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **Article 13 – Partage d'un état des lieux préalable**

Au niveau du Groupe et au niveau de chacune des entreprises ou établissements qui le composent, un premier état des lieux des accords, notes et usages impactés par les dispositions non-supplétives de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 devra être partagé avec les Organisations syndicales représentatives du périmètre concerné au plus tard le 30 juin 2022.

Cet état des lieux a vocation à servir de base de travail pour les concertations sur le calendrier social prévisionnel ou, le cas échéant, pour la négociation d'un accord local de renforcement du dialogue social.

### **Article 14 – Organisation de concertations sur le calendrier social de négociations**

Au niveau du Groupe et au niveau de chacune des entreprises ou établissements qui le composent, la Direction et les Organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné, se réuniront à l'occasion d'une réunion de concertation visant à l'élaboration du calendrier prévisionnel de négociation sur la période de 2022-2024.

Cet exercice se base sur :

- L'état des lieux préalablement partagé prévu à l'article précédent ;
- La priorisation des thématiques de négociation en fonction de leurs degrés d'importance et d'urgence ;
- Le calendrier social prévu sur le périmètre concerné.

La réunion de concertation devra se tenir au plus tard le 30 septembre 2022.

### **Article 15 – Moyens mis en œuvre en appui des négociations**

#### **Article 15.1 – Sensibilisation des acteurs de la négociation**

Les Coordinateurs syndicaux, délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux de toutes les entités du Groupe concernées se voient proposer, à l'initiative de la Direction, une session de sensibilisation sur l'évolution de l'ensemble du dispositif conventionnel de la Métallurgie dont elle prend le coût et l'organisation en charge.

Les objectifs poursuivis par cette démarche sont de permettre à chaque représentant de :

- Disposer d'une vision globale de la nouvelle convention collective de la Métallurgie ;
- S'approprier le texte ;
- Décrypter et échanger avec le Chef de projet Orano ou son représentant et la Direction juridique droit social du Groupe, en dehors de l'information-consultation ;
- Disposer de premiers outils pour prendre pleinement part au dialogue social régulier qui sera mené dans les mois à venir.

Le temps passé par les représentants en session de sensibilisation n'est pas décompté des crédits d'heures de délégation dont ils disposent et est considéré comme du temps de travail effectif.

Ces sessions sont organisées en amont de la présentation des états des lieux prévus à l'article 13.

### **Article 15.2 – Modalités d'organisation des réunions**

Les réunions de concertation et de négociation au niveau du Groupe et de ses entités sont organisées à l'initiative de la Direction qui en fixe le lieu.

Toutefois, dans une logique de facilitation de l'articulation entre activité de représentation et activité professionnelle, il est convenu que chaque participant dispose, s'il le souhaite, de la possibilité de participer à la réunion concernée à distance via les outils mis à disposition par la Direction (ex : Skype). Le cas échéant, l'Organisation syndicale en avise la Direction en amont de la réunion concernée.

### **Article 15.3 – Renforcement des délégations de négociation au niveau Groupe**

Les parties conviennent de fixer à 5 le nombre de salariés du Groupe (y compris le Coordinateur Syndical Groupe ou son représentant) pouvant composer chaque délégation syndicale pour les négociations Groupe induites par l'évolution de la convention collective et prévues par le présent accord.

Ainsi, le présent article vient renforcer les dispositions prévues par l'accord relatif à l'exercice du droit syndical et au développement du dialogue social du 28 juillet 2017, spécifiquement pour les besoins du projet de mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 16 – Aménagement des concertations et négociations au niveau des entreprises**

Les dispositions prévues aux articles 14 et 15 du présent accord constituent un socle commun au dialogue social de l'ensemble des entités.

Cette organisation du dialogue social local pourra être adaptée et renforcée à l'initiative de la Direction et/ou des Organisations syndicales représentatives par voie d'accord local visant au renforcement du dialogue social en appui de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

## **TITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 17 – Entrée en vigueur, durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er avril 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 juin 2024, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tout effet.

Le terme de cet accord allant au-delà de la mise en œuvre du projet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce délai sera notamment destiné à organiser un retour d'expérience portant sur les effets individuels et collectifs de ce projet.

#### **Article 18 – Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

#### **Article 19 – 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 représentatives.

#### **Article 20 – 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 21 – Publicité et dépôt**

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé 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](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

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

Enfin, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.



Fait à Chatillon, le 19 avril 2022 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :

Vincent FRUGIER en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano

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

- 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

## ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
<b>Orano</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Support</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Med</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Mining</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Démantèlement</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Chimie Enrichissement</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Recyclage</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Projets</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano DS – Démantèlement et Services</b>	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
<b>Orano Diagnostic Amiante</b>	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
<b>Orano Temis</b>	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
<b>LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)</b>	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
<b>Orano Nuclear Packages &amp; Services</b>	23 PLACE WICLOW 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX

## ANNEXE 2 – REFERENTIEL D'ANALYSE DES EMPLOIS

Communiqué à titre indicatif

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des <i>orientations stratégiques</i> et les moyens associés avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
<b>Degré 9</b>	Elaboration de <i>systèmes/modèles</i> couvrant plusieurs <i>domaines professionnels</i> ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées</i> dans une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de définir des <i>orientations</i> liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociations complexes</i> et <i>représentation</i> en lien avec les <i>enjeux stratégiques</i>
<b>Degré 8</b>	Elaboration de <i>processus</i> majeurs dans un ou plusieurs <i>domaines professionnels</i>	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances approfondies</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>orientations</i> et l'adaptation des moyens alloués avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage le <i>développement</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation/entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques</i> et/ou coordination d'un ensemble de <i>ressources/moyens</i>	L'emploi nécessite <i>négociations</i> et <i>représentation</i> avec des <i>acteurs majeurs</i> et <i>diversifiés</i>
<b>Degré 7</b>	<i>Analyses</i> et <i>études</i> nécessitant la combinaison d'un ensemble de <i>techniques</i> ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances générales</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>méthodes/procédés/moyens</i> avec <i>validation sur demande</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation/entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'équipes de travail</i> et/ou coordination d'un <i>sous-ensemble de ressources/moyens</i>	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
<b>Degré 6</b>	<i>Analyses</i> destinées à définir et mettre en œuvre des <i>processus</i> nécessitant la mobilisation de <i>méthodes</i> ou de <i>techniques</i> diversifiées	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des <i>méthodes</i> et moyens avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la <i>transformation</i> et la <i>performance</i> d'un service ou d'un département	<i>Encadrement hiérarchique</i> d'une <i>équipe de travail</i> incluant l'appréciation individuelle et/ou <i>coordination d'activités diversifiées</i>	L'emploi nécessite <i>coopération</i> et <i>partenariat</i> avec des représentants d'autres entités
<b>Degré 5</b>	Réalisation d' <i>activités</i> avec <i>choix</i> et mise en œuvre de <i>méthodes/outils</i> répertoriés, réalisation de <i>diagnostics</i> destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des <i>connaissances générales</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de modifier des <i>solutions partiellement identifiées</i> avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/ <i>appui/supervision/coordination des activités</i> ou <i>transmission collective de savoirs</i> et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
<b>Degré 4</b>	Réalisation d' <i>activités</i> diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de <i>modes opératoires</i> répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle ponctuel</i>	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes <i>équipes de travail</i>	<i>Appui technique/organisationnel</i> collectif ou <i>transmission</i> individuelle de <i>savoirs</i> et de <i>pratiques</i>	L'emploi nécessite <i>communication démonstrative</i> , argumentation
<b>Degré 3</b>	Réalisation d' <i>activités</i> similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de <i>modes opératoires</i> répertoriés	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l' <i>équipe de travail</i>	<i>Appui technique/organisationnel</i> individuel	L'emploi nécessite l' <i>ajustement des réponses</i> en fonction des interlocuteurs
<b>Degré 2</b>	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des <i>connaissances élémentaires</i>	L'emploi requiert d'appliquer des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou <i>coopération régulière</i>	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l' <i>environnement immédiat</i>
<b>Degré 1</b>	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des <i>connaissances minimales</i>	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous <i>contrôle permanent</i>	L'emploi a un effet circonscrit à ses <i>activités</i>	<i>Coopération ponctuelle</i>	L'emploi nécessite la compréhension des <i>consignes</i> et des <i>échanges simples</i>

## ANNEXE 3 – GLOSSAIRE - NOTIONS RELATIVES A LA HIERARCHIE DES NORMES

Communiqué à titre indicatif

### Disposition non-supplétive (Bloc 1)

Lorsqu'une disposition est dite « non-supplétive », la convention collective de branche prime obligatoirement sur un accord de Groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoirait des dispositions **moins favorables**. Le Code du travail (*art. L. 2253-1*) mentionne **13 matières** s'inscrivant dans le champ de ces dispositions non-supplétives.

Il est toutefois possible de conclure un accord collectif de Groupe, d'entreprise ou d'établissement sur ces thématiques, mais il doit contenir des dispositions au moins aussi favorables que la convention collective de branche.

*Autres termes pouvant s'y rapporter : Bloc 1, disposition non dérogeable, disposition impérative, disposition obligatoire*

#### **Matières concernées :**

- Les salaires minima hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité et comprenant des prestations à caractère non directement contributif
- Certaines dispositions relatives au temps de travail :
  - o les équivalences (durée, rémunération, périodes d'inaction),
  - o la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail et d'organisation de la répartition de la durée du travail supérieure à la semaine,
  - o le nombre d'heures minimal entraînant la qualification de travailleur de nuit,
  - o le taux de majoration des heures complémentaires,
  - o le nombre maximal d'avenants d'heures complémentaires, la majoration de salaire de ces heures et les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures
- Certaines dispositions relatives aux CDD et CTT (contrat de travail temporaire)
  - o Durée totale du CDD,
  - o Nombre maximal de renouvellements du CDD
  - o Modalités de calcul du délai de carence post-CDD
  - o Cas dans lesquels le délai de carence CDD ne s'applique pas,
  - o Durée totale de la mission de CTT
  - o Renouvellement du CTT par rapport à sa durée totale
  - o Cas dans lesquels le délai de carence du CTT ne s'applique pas
- Certaines mesures relatives au CDI de chantier ou d'opération :
  - o Les conditions de recours prévues aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du Code du travail
    - Taille des entreprises concernées,
    - Activités concernées
    - Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat
    - Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement
    - Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés
    - Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée
- Egalité professionnelle homme/femme
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités de poursuite du contrat de travail entre 2 entreprises si les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

### Clause de verrouillage (Bloc 2)

Les partenaires sociaux au niveau de la branche peuvent décider de limiter les négociations sur les dispositions se rattachant à 4 thématiques, prévues par le Code du travail (*art. L. 2253-2*).

Dès lors, un accord au niveau du Groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ne pourra contenir des dispositions moins favorables que celles prévues par la convention collective (s'apparente alors au bloc 1).

Si les partenaires sociaux au niveau de la branche ne prévoient pas une telle limitation, les partenaires sociaux au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement peuvent librement négocier, et prévoir des dispositions moins favorables en comparaison à celles prévues dans la convention collective.

**Matières concernées :**

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

*Autres termes pouvant s'y rapporter : Bloc 2*

**Disposition supplétive (Bloc 3)**

Toutes les autres matières autres que celles limitativement énumérées par le Code du travail (bloc 1 et bloc 2) sont supplétives (*art. L. 2253-3*).

Une disposition supplétive s'appliquera sauf si un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit une disposition ayant le même objet. Elle n'aura donc vocation à s'appliquer qu'à la condition qu'elle ne soit pas déjà traitée par ailleurs dans un accord collectif.

*Autres termes pouvant s'y rapporter : Bloc 3, disposition dérogeable*

