

Accord relatif au développement de la mobilité professionnelle au sein du groupe Orano

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.

JB

KM
LC CN
EL JF
JPB
1

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 – SALAIRES CONCERNES	5
ARTICLE 3 – PORTEE DE L'ACCORD	5
ARTICLE 4 – MOBILITES VISEES PAR LE PRESENT ACCORD	5
ARTICLE 4.1 - DEFINITION	5
ARTICLE 4.2 – PRINCIPES DE GESTION DES AUTRES CAS DE MOBILITE POSSIBLES	6
Article 4.2.1 – Mobilités résultant de la mise en œuvre de projets entraînant des conséquences collectives	6
Article 4.2.2 – Mobilités temporaires dans le cadre de mises à disposition	6
Article 4.2.3 – Mobilités internationales	6
TITRE 2 – LES PRINCIPES COMMUNS DE MOBILITE	7
ARTICLE 5 – DOUBLE VOLONTARIAT	7
ARTICLE 6 – PRIORITE DONNEE A LA MOBILITE INTERNE	7
ARTICLE 7 – COMMUNICATION SUR LA POLITIQUE DE MOBILITE INTERNE D'ORANO	7
ARTICLE 8 – TRANSPARENCE	7
ARTICLE 9 – CONFIDENTIALITE	8
ARTICLE 10 – DELAI DE MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE	8
ARTICLE 11 – MAINTIEN ET TRANSFERT DES COMPETENCES	9
ARTICLE 12 – ACCOMPAGNEMENT A LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET	9
ARTICLE 12.1 – LE ROLE DU SALARIE : ETRE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL	9
ARTICLE 12.2 – LE ROLE DU MANAGER : ORGANISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DU SALARIE	10
ARTICLE 12.3 – LE ROLE DES RESSOURCES HUMAINES : SOUTENIR LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS PROFESSIONNELS	10
Article 12.3.1 – Le Responsable Ressources Humaines (RRH)	10
Article 12.3.2 – Les Centres de Services Partagés Emploi (CSP Emploi)	11
TITRE 3 – LES GARANTIES APPLICABLES EN CAS DE MOBILITE	11
ARTICLE 13 – FORMALISATION DE LA MOBILITE IMPLIQUANT UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
ARTICLE 14 – PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ANTERIEURE DU SALARIE EN CAS DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
ARTICLE 14.1 – ABSENCE DE PERIODE D'ESSAI ET REPRISE D'ANCIENNETE	11
ARTICLE 14.2 – MAINTIEN DE LA CLASSIFICATION	12
ARTICLE 14.3 – MAINTIEN DE LA REMUNERATION	12
ARTICLE 14.4 – TRANSFERT DES CONGES	12
ARTICLE 14.5 – TRANSFERT DES JOURS EPARGNES DANS LE CET	13
Article 14.5.1 – Jours épargnés dans le CET Groupe (« New CET »)	13
Article 14.5.2 – Jours épargnés dans le CET existant au 31 décembre 2017 (« Old CET »)	13

LL EL F CN
 JPB 2 KM

ARTICLE 14.6 – MAINTIEN DES PERIODES ENREGISTREES AU TITRE D'UN DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DE FIN DE CARRIERE.....	13
ARTICLE 14.7 – COMPENSATION DU DIFFERENTIEL D'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....	13
Article 14.7.1 – Eligibilité au dispositif.....	14
Article 14.7.2 – Méthode de compensation.....	14
Article 14.7.3 – Mobilités successives	15
Article 14.7.4 – Conversion en temps de l'indemnité complémentaire	16
ARTICLE 15 – PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION NOUVELLE DU SALARIE	16
TITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT « A LA CARTE » EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE	17
ARTICLE 16 – DEFINITION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE CONCERNEE PAR LE PRESENT TITRE	17
ARTICLE 16.1 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE.....	17
ARTICLE 16.2 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT IMMEDIAT DE RESIDENCE PRINCIPALE	17
ARTICLE 16.3 – CAS DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTRA BASSIN D'EMPLOI.....	17
ARTICLE 17 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	18
ARTICLE 17.1 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE	18
ARTICLE 17.2 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT IMMEDIAT DE RESIDENCE PRINCIPALE.....	21
ARTICLE 17.3 – SITUATION OU LA MOBILITE CONCERNE 2 CONJOINTS SALARIES DU GROUPE ORANO	23
TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES	24
ARTICLE 18 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD	24
ARTICLE 19 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	24
ARTICLE 20 – CLAUSE DE SUIVI.....	24
ARTICLE 21 – REVISION	24
ARTICLE 22 – PUBLICITE ET DEPOT	24
ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	26

13

LE EL JF CN
JPB 3 124

Préambule

Depuis 2019, le groupe Orano a abordé une nouvelle phase de sa transformation et affiche des objectifs ambitieux en matière de gestion des compétences afin d'accompagner sa croissance et son développement, en cohérence avec sa feuille de route Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Cette politique s'inscrit aujourd'hui en cohérence avec le contexte d'activité notamment marqué par :

- Une relance du nucléaire en France avec l'annonce du Président de la République en février 2022 à Belfort de la construction de nouveaux EPR et la prolongation de la durée de fonctionnement de tous les réacteurs qui peuvent l'être, afin d'atteindre la neutralité carbone en 2050 ;
- Un marché de l'emploi en forte tension sur les recrutements, en particulier dans les filières techniques.

Le modèle d'Orano repose principalement sur son savoir-faire industriel, ce qui implique de préserver et développer les compétences afin de mener à bien l'ensemble de ses projets.

Dans ce contexte, à travers le présent accord, les parties entendent moderniser les dispositions du Groupe en matière de mobilité afin d'en faire un véritable levier d'attractivité, de développement et de rétention des compétences.

Ainsi, les objectifs poursuivis par le présent accord sont de :

- Permettre aux salariés d'enrichir leurs compétences et leur parcours professionnels au sein du Groupe, dans une logique de préservation des compétences et de fidélisation ;
- Contribuer à accroître l'attractivité du Groupe et de ses métiers en proposant des schémas de carrières diversifiés au sein d'Orano via la mobilité ;
- Garantir des mesures d'accompagnement communes à tous les salariés quelle que soit leur entité d'appartenance avec pour objectif de fluidifier les passerelles entre les différentes activités du Groupe.

Il est précisé que les mesures visées dans le présent accord se limitent à l'accompagnement des mobilités individuelles volontaires résultant en principe de la mise en œuvre d'un projet professionnel du salarié.

JB

JPB ✓
CN
EL
4 KH

TITRE 1 – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés du groupe Orano en France.

Cet ensemble est constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50%.

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.

Article 2 – Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe en France, en contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, faisant l'objet d'une mobilité au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 3 – Portée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article 5.2.1 de l'accord relatif au développement du dialogue social et la valorisation de l'engagement syndical du 19 septembre 2022, il est expressément convenu que le présent accord est :

- Un accord Groupe autoporteur dans ses dispositions du titre 4 portant sur l'accompagnement à la mobilité géographique résultant d'une démarche individuelle volontaire ;
- Un accord Groupe socle dans ses autres dispositions.

Ainsi, conformément à l'article L 2253-5 du Code du travail, il se substitue aux stipulations des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre du Groupe et ayant le même objet que le contenu du titre 4 du présent accord.

Par exception à ce qui précède, il est convenu une période probatoire de la date de prise d'effet du présent accord jusqu'au 31 mars 2024. Pendant cette période, lorsqu'il existe dans la société d'accueil un accord portant sur les mêmes dispositions que le titre 4 du présent accord, les salariés conservent le choix de bénéficier :

- soit des dispositions de l'accord de la société d'accueil,
- soit des dispositions du titre 4 du présent accord.

S'agissant des autres dispositions du présent accord, elles s'appliquent au sein des établissements et entreprises du Groupe, sous réserve de dispositions spécifiques plus favorables prévues par des accords conclus antérieurement ou postérieurement à la conclusion du présent accord.

Enfin, à toutes fins utiles, il est rappelé que les accords accompagnant la mobilité des salariés résultant de projets entraînant des conséquences collectives ne sont pas mises en cause par le présent accord, quel qu'en soit le contenu.

Article 4 – Mobilités visées par le présent accord

Article 4.1 - Définition

LC ✓
EL CN
JPB 5 124

La mobilité professionnelle traitée dans le présent accord recouvre un caractère individuel basé sur le double volontariat du salarié et de l'entreprise. Elle poursuit en principe un objectif de développement professionnel du salarié.

Elle implique en outre nécessairement un changement de société, d'établissement d'appartenance, de lieu de travail, de service d'appartenance et/ou de poste de travail.

Sont ainsi exclues du périmètre du présent accord toutes les mobilités résultant de la mise en œuvre de projets entraînant des conséquences collectives pour les salariés.

De même, les dispositifs suivants sont exclus du champ du présent accord :

- La mobilité internationale qui induit un changement de lieu de travail hors du pays d'origine ;
- La mise à disposition et le détachement

Article 4.2 – Principes de gestion des autres cas de mobilité possibles

Il est rappelé que les dispositifs précités exclus des mesures prévues au présent accord sont toutefois gérés selon les principes précisés ci-après.

Article 4.2.1 – Mobilités résultant de la mise en œuvre de projets entraînant des conséquences collectives

Les modalités d'accompagnement des mobilités qui découleraient d'évolutions significatives de l'organisation, des marchés, des technologies etc. entraînant des conséquences collectives font l'objet, le cas échéant, de dispositions spécifiques.

Ces dispositions sont prioritairement négociées avec les Organisations syndicales représentatives compétentes sur le périmètre concerné. Les mesures figurant au présent accord servent globalement de base aux discussions.

Article 4.2.2 – Mobilités temporaires dans le cadre de mises à disposition

Les mises à dispositions sont par nature temporaires et impliquent l'application du statut de la société d'origine.

A ce titre, elles relèvent d'un régime d'accompagnement particulier.

A l'issue de la période de mise à disposition, il est expressément convenu que le salarié retrouve son poste d'origine ou un poste au moins équivalent au sein de sa société d'origine, sur son site d'origine.

Le retour du salarié est anticipé. Ainsi, au moins 3 mois avant le terme prévu, un entretien RH est organisé afin de définir toute action d'accompagnement nécessaire au retour du salarié au sein de sa société et de son site d'origine. Cela peut par exemple inclure toute action de formation nécessaire à l'accomplissement des tâches liées au poste de travail.

Article 4.2.3 – Mobilités internationales

La mobilité internationale répond à des règles spécifiques d'accompagnement.

Le retour du salarié dans son pays d'origine est anticipé à l'initiative de la partie la plus diligente, au moins 6 mois avant la date envisagée.

Le salarié est accompagné par la fonction RH de son entité d'origine dans sa recherche de poste en tenant compte des compétences et de l'expérience du salarié, de son projet professionnel et de ses contraintes personnelles.

A cette occasion, des actions de développement professionnel spécifiques mobilisant par exemple de la formation peuvent être prévues.

Le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement définies dans le cadre de la politique de mobilité internationale d'Orano.

TITRE 2 – LES PRINCIPES COMMUNS DE MOBILITE

Article 5 – Double volontariat

La mobilité professionnelle résulte nécessairement d'un double volontariat du salarié et de l'entreprise, quel qu'en soit le fait générateur.

Ainsi, si la mobilité peut résulter d'un projet professionnel ou personnel du salarié ou encore d'une initiative de l'entreprise, elle ne peut se concrétiser qu'à la condition du double volontariat du salarié et de l'entreprise.

Article 6 – Priorité donnée à la mobilité interne

La mobilité interne doit être la priorité pour pourvoir les postes disponibles au sein du Groupe.

Seule la politique de recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'accords spécifiques permet de déroger à ce principe de priorité de la mobilité interne sur les recrutements extérieurs.

Article 7 – Communication sur la politique de mobilité interne d'Orano

Le succès de la mise en œuvre de la politique de mobilité d'Orano réside notamment dans sa compréhension et son appropriation par les salariés.

Il est ainsi convenu que dans le cadre du déploiement du présent accord, des actions de communication et de sensibilisation seront mises en œuvre au plus proche des salariés, au sein des établissements, et pourront notamment inclure la diffusion d'une plaquette d'information, des affichages spécifiques, l'organisation de forums sous l'impulsion des Centres de Services Partagés Emplois, le partage d'expériences de mobilités réussies etc.

Par ailleurs, la plateforme digitale consacrée au développement professionnel (à date, « O'Carrière ») continuera d'être enrichie chaque année des résultats de la revue annuelle des métiers et des compétences afin de permettre au salarié de construire son projet professionnel au regard des besoins identifiés au sein du Groupe.

Cette plateforme sera en outre enrichie des fiches descriptives de chaque emploi existant au sein du Groupe, dans la perspective de la mise en œuvre de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie.

Article 8 – Transparence

Le Groupe applique sans transiger les dispositions légales en matière de non-discrimination.

Ainsi, la mobilité concerne tous les salariés quels que soient notamment leur statut, leur localisation, leur sexe, leur genre, leur ancienneté ou leur âge. Elle s'inscrit dans les valeurs de base d'égalité des chances d'Orano.

Cela signifie concrètement que la communication des postes à pourvoir en mobilité doit être transparente et l'attitude de chaque manager et responsable RH sans équivoque sur l'équité de traitement des candidatures internes.

Plus particulièrement, les postes ouverts à la mobilité interne au sein du Groupe sont disponibles à tout moment à tous les collaborateurs via un outil digital destiné à assurer une gestion intégrée des parcours professionnels des collaborateurs (à date : « OPUS »).

Chaque salarié peut également se renseigner sur les postes à pourvoir au sein du Groupe auprès de son manager, de son responsable Ressources Humaines de proximité ou du CSP Emploi de son bassin d'emploi d'appartenance.

Par ailleurs, les sociétés et établissements du Groupe communiquent entre elles, en totale transparence, en précisant les caractéristiques des postes ouverts à la mobilité et les profils nécessaires. Elles examinent de façon systématique l'ensemble des candidatures internes et apportent à chaque candidat une réponse motivée, quelles que soient les suites données à la candidature.

Cette réponse est apportée par le RH ou le manager, sauf exception, dans un délai de 3 mois à compter de l'acte de candidature du salarié.

Article 9 – Confidentialité

Le premier entretien du salarié avec le manager de la société d'accueil ou le responsable Emploi Mobilité du Centre de Services Partagés (CSP) peut, si le salarié le souhaite, rester confidentiel. Le salarié est informé de cette possibilité lors de l'entretien.

Dans le cadre de ce premier entretien, le salarié pourra aborder les éléments structurants du poste (mission, structure de rémunération, ...).

En revanche, au terme de ce premier contact, s'il est décidé d'aller plus loin dans l'examen de la mobilité et d'organiser des entretiens complémentaires, les parties doivent impérativement en informer le manager du salarié et son Responsable Ressources Humaines (RRH) de proximité.

Il est précisé que cette démarche de mobilité, une fois connue, ne saurait porter préjudice de quelque manière que ce soit au salarié, qu'elle aboutisse ou pas.

Article 10 – Délai de mise en œuvre de la mobilité

Les managers des entités d'origine et d'accueil se doivent d'adopter une attitude constructive et de trouver ensemble un accord sur la date de mobilité envisagée avant proposition au salarié, l'arbitrage par la hiérarchie de niveau N+2 et éventuellement la fonction RH devant rester exceptionnel.

A défaut d'accord trouvé entre les managers des entités d'origine et d'accueil et le salarié sur la date de mobilité, les parties conviennent que la mobilité du salarié doit pouvoir s'effectuer dans un délai de 3 mois maximum à compter de la validation de la candidature du salarié et de son accord pour la mobilité considérée.

En effet, une fois que le salarié a donné une réponse positive, il est raisonnable de considérer que le manager de l'entité d'origine ne saurait retarder le départ du salarié mobile pendant une période supérieure à ce que serait la période de préavis en cas de départ du salarié à l'extérieur du Groupe.

Article 11 – Maintien et transfert des compétences

Si la mobilité professionnelle constitue une véritable opportunité de développement et d'enrichissement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs du Groupe, elle peut également constituer un risque pour le maintien des compétences à l'échelle de l'équipe ou de la Direction d'appartenance du salarié concerné par la mobilité.

Dans ce cadre, il est entendu que la mise en œuvre de la mobilité n'a de sens qu'à la condition d'un minimum de stabilité dans le poste d'origine, ce afin de ne pas perturber le bon fonctionnement de son collectif de travail en particulier au plan technique.

Pour autant, aucun salarié ne peut se voir refuser indéfiniment une mobilité au motif que ses compétences sont indispensables au fonctionnement de son collectif de travail.

Par ailleurs, si la mobilité d'un salarié ne peut s'envisager dans un délai de 3 mois compte tenu des actions nécessaires au transfert de ses compétences avant son départ, il est recherché les moyens de concilier intérêts individuels et collectifs.

Cela peut notamment prendre la forme de l'affectation d'une ressource temporaire :

- Sur le poste d'accueil du salarié mobile, dans l'attente de sa prise de poste effective ;
- Ou sur son poste d'origine, dans l'attente de son remplacement effectif ;

au besoin sous la forme d'un recrutement en CDD.

Ces dispositions ont pour objectif de sécuriser la mobilité envisagée par le salarié et lui donner de la visibilité tout en permettant d'assurer une continuité d'activité et d'organiser un transfert de compétences qui pourrait s'avérer nécessaire.

Article 12 – Accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'un projet

Si la mobilité au sein du groupe Orano est encouragée comme un levier d'enrichissement des compétences et des parcours professionnels, elle ne peut s'envisager sans la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé du salarié à la définition et la mise en œuvre de son projet.

Article 12.1 – Le rôle du salarié : être acteur de son parcours professionnel

Le salarié est un acteur clé de son propre développement et de son orientation professionnelle en proximité avec la ligne managériale et la fonction RH.

Il dispose de plusieurs outils mis à sa disposition.

En particulier, le salarié est force de proposition et est encouragé à exprimer ses souhaits de développement, d'évolution professionnelle et de formation lors de l'entretien de développement professionnel ou lors du bilan professionnel réalisé avec la fonction RH au moins tous les 6 ans.

Dans ce cadre, il doit contribuer à préparer les éléments suivants :

- Ses formations (formation initiale, formation continue, acquis validés, e-learning, ...) ;
- Ses domaines de compétences ;
- Ses expériences professionnelles acquises au sein du groupe Orano ou d'autres entreprises et les différents emplois occupés ;
- Ses motivations au regard de l'évolution envisagée.

Par ailleurs, le salarié dispose d'un accès permanent à une plateforme digitale entièrement consacrée au développement professionnel permettant aux salariés (à date, « O'Carrière ») :

- D'avoir de la visibilité sur les parcours professionnels et les passerelles métiers possibles dans le Groupe, à travers notamment des exemples de mobilités réalisées par d'autres collaborateurs ;
- De s'informer sur l'évolution des métiers et sur les dispositifs de développement professionnel ;
- De mieux identifier les opportunités professionnelles en ayant une visibilité sur la revue annuelle des métiers et des compétences.

Enfin, le salarié peut solliciter à tout moment son manager, son RRH de proximité et/ou les équipes du CSP Emploi pour préparer son projet de développement dans le respect, s'il le souhaite, de la confidentialité, conformément à l'article 9 du présent accord.

Article 12.2 – Le rôle du manager : organiser le développement des compétences du salarié

Le manager est tout d'abord responsable de la gestion et du pilotage de la montée en compétences de son équipe, ce dans une approche collective.

En cohérence avec ces enjeux, il s'assure par ailleurs de la bonne intégration du salarié dans son entité.

Il est également responsable du développement du salarié dans son poste et doit notamment s'assurer que celui-ci a suivi ou va suivre les actions nécessaires à la bonne tenue du poste.

Il doit aider, en lien étroit avec la fonction Ressources Humaines, le salarié à se projeter dans l'avenir et à définir son projet professionnel.

Ainsi, le manager réalise et pilote chaque année l'entretien de développement professionnel du salarié.

Dans ce cadre, en sus des actions de développement nécessaires à la tenue du poste, le manager conseille le salarié sur son évolution et ses possibilités de formation, lui donne de la visibilité sur la pertinence de ses projets professionnels.

A ce titre, il soutient et facilite la démarche de développement du salarié et l'encourage à prendre connaissance des différents outils de développement à sa disposition (bilan professionnel, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle ...).

Il peut également conseiller et orienter le salarié sur les opportunités de mobilité qui correspondent à son profil ou à ses attentes exprimées lors de l'entretien annuel ou de l'entretien professionnel.

Article 12.3 – Le rôle des ressources humaines : soutenir la définition et la mise en œuvre des projets professionnels

Article 12.3.1 – Le Responsable Ressources Humaines (RRH)

Il est le garant du bon déroulement des processus d'intégration du salarié dans son entité, d'orientation et de développement professionnel (entretien de développement professionnel et bilan professionnel enrichi).

Le RRH s'assure que le manager a toutes les informations nécessaires pour réaliser l'entretien de développement professionnel. Il conseille le manager dans la préparation de celui-ci et s'assure, en

liaison avec les Centres de Services Partagés (CSP) Emploi et Formation, que les actions décidées à cette occasion sont mises en œuvre.

Le RRH réalise également les bilans professionnels enrichis en s'assurant que sur une durée de 6 ans tous les salariés de son entité ont eu la possibilité d'en suivre un.

Enfin, le RRH conseille le salarié dans son développement et dans son parcours professionnel actuel et futur.

Dans ce cadre, le RRH définit avec le salarié et le management les perspectives d'évolution du salarié et les actions à mettre en œuvre. Il met le salarié en relation avec tous les acteurs pouvant faciliter la mise en œuvre des perspectives d'évolution (CSP, RH ou managers d'autres entités / BU, spécialistes techniques ou RH, ...) et l'accompagne dans ces démarches notamment dans la préparation des entretiens.

Article 12.3.2 – Les Centres de Services Partagés Emploi (CSP Emploi)

Les CSP Emploi, organisés en régions, en lien avec les RRH, ont pour missions de :

- Animer la mobilité inter sociétés et inter établissements dans chaque région en mettant en relation les postes à pourvoir et les salariés susceptibles d'être intéressés par ces postes. A ce titre, le Responsable du CSP Emploi régional prépare les réunions des Comités Mobilité / Carrière Régionaux et coordonne les plans d'actions ;
- Faire connaître les parcours Orano ;
- Animer la démarche Orano permettant aux salariés d'Orano de changer de métier au sein du Groupe ;
- Proposer le cas échéant, une évaluation des compétences dans le cadre d'une démarche de bilan / projet professionnel et une aide méthodologique à l'élaboration de ce projet.

TITRE 3 – LES GARANTIES APPLICABLES EN CAS DE MOBILITE

Article 13 – Formalisation de la mobilité impliquant une modification du contrat de travail

La mobilité entre sociétés juridiques différentes du Groupe est formalisée par la conclusion d'une convention de mutation concertée tripartite et par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre le salarié et la société d'accueil.

La convention de mutation concertée est établie par la société d'origine. Elle règle le cadre juridique du changement d'employeur ainsi que, pendant la période probatoire définie à l'article 3 du présent accord, le régime conventionnel d'accompagnement applicable à sa date de conclusion.. Elle est signée par la société d'origine, la société d'accueil et le salarié.

Le nouveau contrat de travail est établi par la société d'accueil. Il définit le cadre juridique dans lequel le salarié exerce ses nouvelles fonctions.

Dans le cas d'une mobilité inter établissements sans changement de société, il est établi une lettre de mutation ou un avenant au contrat de travail en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Ils définissent le cadre juridique dans lequel le salarié exerce ses nouvelles fonctions.

Article 14 – Prise en compte de la situation professionnelle antérieure du salarié en cas de modification du contrat de travail

Article 14.1 – Absence de période d'essai et reprise d'ancienneté

43

LC CN
EL 11
JPB 101

L'entreprise d'accueil garantit au moment de la prise d'effet de la mobilité :

- L'absence de période d'essai à la prise de poste ;
- La reprise de l'ancienneté Groupe du salarié qui sert à la détermination de certains avantages (exemple : congés, indemnité de départ à la retraite...).

Article 14-2 – Maintien de la classification

Le principe est le maintien de la classification d'origine du salarié dès lors que la mobilité s'accomplit au sein d'entités relevant de la même convention collective de branche professionnelle.

A compter du 1^{er} janvier 2024, pour les salariés relevant de la convention collective de la Métallurgie, la classification applicable au salarié sera celle de l'emploi occupé dans l'entité d'arrivée.

Article 14.3 – Maintien de la rémunération

Il est également garanti lors de la mobilité 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 « rémunération part variable » (RPV) dont bénéficient certains cadres ;
- La prime d'ancienneté ;
- L'éventuelle prime de vacances.

En cas de différentiel négatif constaté sur le poste 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.

De plus, l'augmentation éventuelle du temps de travail entre l'entité d'origine et l'entité d'accueil donne lieu à compensation du temps de travail théorique supplémentaire travaillé dans le salaire brut de base.

Il est par ailleurs rappelé que le salarié effectuant une mobilité en cours d'année bénéficie, au titre de chacune des sociétés qui l'a employé, de la part d'intéressement, de participation Groupe et de rémunération part variable (RPV) qui lui revient en fonction des règles en vigueur et au prorata du temps de présence dans chacune de ces sociétés.

Article 14.4 – Transfert des congés

Lors de la mobilité, les congés acquis (ex : congés payés, fractionnement, congés d'ancienneté, congés selon régime de travail) non pris sont transférés de l'entité d'origine vers l'entité d'accueil.

Les congés payés en cours d'acquisition sont arrêtés et transférés à date. Il en est fait mention dans la convention de mutation concertée prévue à l'article 13 du présent accord.

Tous les autres compteurs type RTT, Missions, RHS, Astreintes, ... sont payés par la société d'origine lors de la mobilité.

Il est rappelé en cas de changement d'entreprise au sein du Groupe que :

LC
EL
JPB
VF
CN
K4

- Les jours de repos des salariés en forfait jours (JR) ou jours de réduction du temps de travail (JRTT) sont pris en temps avant la mobilité ou épargnés dans le CET Groupe dans la limite des plafonds prévus dans l'accord Groupe Compte Epargne Temps du 22 juin 2017;
- Les crédits d'horaire variable sont pris en temps avant la mobilité ou soldés, selon les règles applicables au dispositif concerné ;
- Tous les autres compteurs (ex : récupération missions, compensation astreintes...) sont soldés par l'entité d'origine lors de la mobilité.

Article 14.5 – Transfert des jours épargnés dans le CET

Article 14.5.1 – Jours épargnés dans le CET Groupe (« New CET »)

La mobilité est sans conséquence sur les jours épargnés sur le CET Groupe.

Article 14.5.2 – Jours épargnés dans le CET existant au 31 décembre 2017 (« Old CET »)

Sur demande du salarié, les jours épargnés dans le CET/CEFC existant au 31 décembre 2017 sont transférés dans le CET Groupe de la société d'accueil.

Ces jours épargnés n'entrent pas dans le plafond global des 140 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque ces jours seront utilisés dans le cadre d'un Congé Fin de Carrière, il est convenu d'appliquer, au salarié concerné par la mobilité, le niveau d'abondement (y compris l'abondement spécifique consacré aux jours épargnés au titre de l'article 2.3 du Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC) en vigueur dans certaines sociétés du Groupe) et le coefficient de conversion éventuellement en vigueur dans la société dont il faisait partie au 31 décembre 2017.

En cas de non-utilisation des jours épargnés dans le cadre du Congé Fin de Carrière (tout ou partie des jours épargnés), ces jours sont utilisés conformément aux modalités définies aux articles 6 à 8 de l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps du 22 juin 2017 ou payés dans le cadre du solde de tout compte sans application dudit abondement/coefficient de conversion.

Cette mention est intégrée dans la convention de mobilité tripartite prévue par l'article 13 du présent accord.

Article 14.6 – Maintien des périodes enregistrées au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de fin de carrière

Par ailleurs, les périodes enregistrées au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de fin de carrière - CAFC, anticipation SC-TP, TB6 - sont conservées selon les conditions applicables dans l'entreprise d'origine dans laquelle il a acquis ses droits, tant que le salarié reste au sein du groupe Orano.

Article 14.7 – Compensation du différentiel d'indemnité de départ en retraite

Différents barèmes d'indemnité de départ à la retraite (IDR) sont applicables au sein des sociétés du groupe Orano.

Conscientes que cette différence entre les sociétés du Groupe peut être un frein à la mobilité, en particulier des salariés les plus âgés, les parties conviennent de la mise en place d'un dispositif de compensation spécifique applicable dès lors que l'IDR de la société d'accueil est moins favorable au salarié que l'IDR de la société d'origine.

Article 14.7.1 – Eligibilité au dispositif

Le dispositif de compensation s'applique dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Le salarié effectue une mobilité au sein du groupe vers une autre société du groupe (ci-après « société d'accueil ») appliquant un barème d'indemnité de départ à la retraite moins favorable que la société de départ ;
- Le salarié est 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 de la société d'accueil.

Article 14.7.2 – 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.

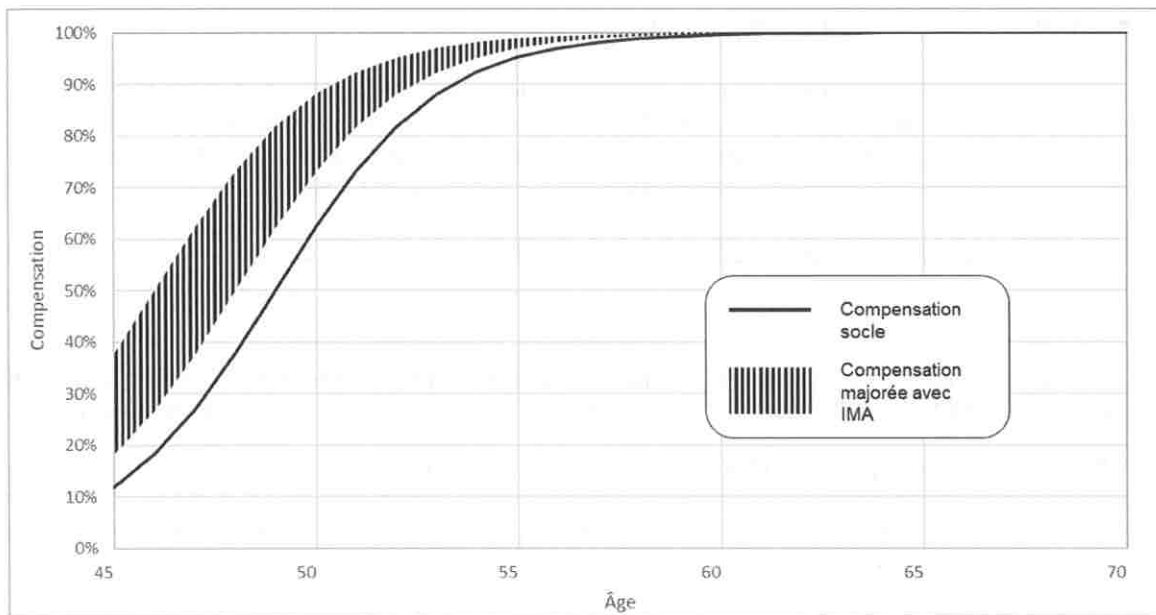
Le niveau de compensation obtenu sera arrondi à l'entier supérieur, et à 100 % lorsque le résultat avant arrondi est supérieur ou égal à 98 %.

Ce niveau de compensation est formalisé dans la convention de mobilité tripartite prévue par l'article 13 du présent accord.

Niveau de compensation :

$$\frac{1}{1 + e^{-0,5(\text{Age} - 49 + \text{IMA})}}$$

CC F CW
EL
JPB 14
121



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 bénéficie du versement :

- D'une indemnité de départ à la retraite calculée selon le barème applicable au sein de sa société d'accueil ;
- 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 d'origine et le barème applicable au sein de la société d'accueil.

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 de la société d'accueil 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.¹

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

Article 14.7.3 – Mobilités successives

1. Mobilités individuelles volontaires

En cas de mobilités individuelles volontaires successives, la méthode de compensation (art. 14.7.2) est appliquée au regard de la dernière mobilité.

Ainsi, le niveau de compensation auquel pourra prétendre le salarié au moment de son départ à la retraite sera celui indiqué dans la dernière convention de mutation concertée signée avec la société d'accueil dans laquelle il liquidera sa retraite.

¹ 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.

Handwritten notes and initials: EL, JP B, 15, 141, CN, 13

2. Mobilités induites par un projet collectif

En cas de mobilités induites par un projet collectif, le niveau de compensation résultant de la précédente mobilité, indiqué le cas échéant dans une convention de mutation concertée, sera conservé en prenant en compte le barème IDR de la première société de départ lors de cette mobilité et celui de la société d'accueil lors de la mobilité induite par un projet collectif.

La méthode de compensation appliquée sera la plus favorable entre les deux calculs mentionnés ci-dessus.

Exemple :

Un salarié effectue une mobilité individuelle volontaire de la société A vers la société B. Le delta entre les barèmes IDR est de 3 mois. Son niveau de compensation est de 50 % en raison de son âge à la date de mobilité.

Il fait plus tard l'objet d'une mobilité dans le cadre d'un projet collectif de la société B vers la société C. Le delta entre les barèmes IDR des sociétés B et C est de 2 mois. Les barèmes d'IDR pris en compte pour calculer sa compensation seraient ceux de la société A et de la société C, soit 5 mois avec un niveau de compensation de 50 %.

Article 14.7.4 – Conversion en temps de l'indemnité complémentaire

Plusieurs accords collectifs dans le Groupe prévoient la possibilité pour le salarié de convertir son indemnité de départ à la retraite en temps, partiellement ou totalement, sous forme de mois entiers calendaires.

Il est convenu que les dispositions applicables en matière de conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite au sein de la société au sein de laquelle le salarié liquide sa retraite sont applicables à l'indemnité complémentaire prévue au présent accord.

Article 15 – Prise en compte de la situation nouvelle du salarié

Il est entendu que l'entité d'accueil étudie une augmentation de la rémunération en tenant compte :

- De l'évolution professionnelle du salarié se traduisant par :
 - Un changement de poste, de métier et/ou un changement d'environnement nécessitant un effort d'adaptation significatif ;
 - Une prise de responsabilité se traduisant par un changement de niveau de responsabilité dans l'organisation.
- Du positionnement salarial du salarié ;
- De l'attractivité globale de son offre, notamment au regard des éléments de rémunération dont bénéficiait le salarié au sein de son entité d'origine.

En cas de mobilité avec changement de société au sein du Groupe et changement de régime de travail entraînant la perte ou la diminution d'une prime de poste, le salarié bénéficie du dispositif de biseau si applicable au sein de sa société d'accueil dans les conditions prévues par les accords applicables au sein de cette société (entreprise ou établissement le cas échéant). Dans tous les cas, la société d'accueil veille à l'attractivité globale de son offre salariale.

Par ailleurs, la société d'accueil est garante de la mise en œuvre des conditions facilitant la bonne intégration du salarié au sein de son nouveau collectif de travail.

Cela inclut notamment :

- La communication préalable au salarié de la fiche emploi dont relève le poste qu'il rejoint ;
- L'élaboration du contrat de travail ;

- L'organisation des formations obligatoires ;
- L'accueil au poste ;
- L'attribution du matériel nécessaire et d'un vestiaire le cas échéant ;
- Etc.

TITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT « A LA CARTE » EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Article 16 – Définition de la mobilité géographique concernée par le présent titre

Au sein du Groupe Orano, la mobilité géographique peut revêtir plusieurs réalités tenant compte tout à la fois des souhaits et besoins des salariés et des exigences du poste d'accueil du salarié.

Ainsi, chaque poste à pourvoir fait l'objet d'une analyse préalable permettant de définir les possibilités d'aménagement en cas de mobilité géographique interne au Groupe.

Article 16.1 – Mobilité géographique avec changement de résidence principale

La mobilité géographique avec changement de résidence principale est la forme de mobilité la plus classique.

Elle concerne les salariés qui effectuent une mobilité entre deux sociétés, établissements ou sites du Groupe :

- Qui changent de résidence principale à l'occasion de cette mobilité
- Avec une distance entre l'ancienne résidence fiscale et le nouveau lieu de travail :
 - Au moins égale à 50 km ;
 - Et un temps de trajet aller au moins égal à 1h30 (ce temps de transport s'apprécie par le moyen de transport collectif le mieux adapté ou le trajet le plus court en véhicule automobile).

Article 16.2 – Mobilité géographique sans changement immédiat de résidence principale

La mobilité géographique sans changement de résidence principale est une forme nouvelle de mobilité géographique introduite par le présent accord.

Elle concerne les salariés qui changent de lieu de travail à l'occasion d'une mobilité interne au Groupe et qui font le choix de ne pas changer immédiatement de résidence principale.

Le changement de lieu de travail est caractérisé par une distance entre l'ancienne résidence fiscale et le nouveau lieu de travail :

- Au moins égale à 50 km ;
- Et un temps de trajet aller au moins égal à 1h30 (ce temps de transport s'apprécie par le moyen de transport collectif le mieux adapté ou le trajet le plus court en véhicule automobile).

Cette nouvelle forme de mobilité géographique permet aux salariés qui le souhaitent d'opter pour des mesures d'accompagnement à la mobilité adaptées à cette situation telles que la prise en charge temporaire et dégressive de frais de double résidence ou le télétravail renforcé.

Article 16.3 – Cas de la mobilité géographique intra bassin d'emploi

JPB ✓
CN
12
EL 17
124

Par exception aux dispositions du titre 4 du présent accord, les salariés qui effectuent une mobilité entre deux sites se situant sur le même bassin d'emploi peuvent ne pas répondre aux conditions caractérisant un changement du lieu de travail défini aux articles 16.1 ou 16.2.

Les frais de déménagement de ces salariés qui font le choix de déménager afin de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail pour diminuer leur temps de trajet à une durée inférieure ou égale à 30 minutes sont pris en compte comme le prévoit le 1^{er} alinéa de la mesure « Déménagement » de l'article 17.1 sous les conditions suivantes :

- Lorsque la résidence principale est située à un temps de trajet supérieur ou égal à 1h15 du nouveau lieu de travail
ou
- Lorsque le temps de trajet entre la résidence principale et le nouveau lieu de travail est augmenté d'une durée supérieure ou égale à 30 minutes

Article 17 – Mesures d'accompagnement

Considérant que les besoins des salariés mobiles géographiquement ne sont pas standards et qu'ils sont éminemment liés à des éléments de situation personnelle tels que l'âge, la situation de famille, les contraintes de logement, etc... les parties conviennent de mettre en place un accompagnement « à la carte ».

Ce dispositif permet au salarié mobile géographiquement de choisir dans un catalogue de mesures défini au présent accord les mesures qui lui paraissent les plus adaptées à ses besoins, dans le cadre d'une mobilité avec changement de résidence principale à court terme ou sans changement de résidence principale à court terme.

Un nombre d'unités est attribué à chaque mesure. A l'occasion de sa mobilité, le salarié dispose d'un crédit de 30 unités qui ne peut être dépassé.

Selon le choix fait par le salarié d'une mobilité avec ou sans changement de résidence principale, toutes les mesures sont compatibles entre elles et peuvent être cumulées à hauteur de 30 unités maximum.

Article 17.1 – Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique avec changement de résidence principale

Voyage de reconnaissance

1 unité

3 jours de congés exceptionnels sont attribués pour permettre un voyage de reconnaissance. Les frais liés à ce voyage pour le salarié et sa famille sont des frais professionnels et sont pris en charge (transport, hébergement, restauration) sur la base de la politique et des barèmes de la société d'accueil. Si le voyage a lieu avant la mutation, ces frais sont refacturés par la société cédante à la société d'accueil.

Relocation

1 unité

La société d'accueil propose et prend en charge une prestation de relocation comprenant notamment la recherche de logement personnalisée tenant compte du marché local (conseils, recherche de biens, organisation des visites, accompagnement administratif, ...).

Congé pour déménagement

1 unité

3 jours de congés exceptionnels sont attribués pour permettre au salarié qui déménage de s'absenter au moment du déménagement.

Déménagement**3 unités**

Les frais de déménagement sont remboursés par la société d'accueil, sur la base du devis le mieux-disant retenu parmi 3 devis de prestataires différents présentés par le salarié pour des prestations standards.

Des frais de garde-meuble peuvent être pris en charge dans une limite de 6 mois.

Le voyage de la famille est pris en charge (transport, hébergement, restauration) pendant le déménagement sur la base de la politique et des barèmes de la société d'accueil.

Prime de mobilité type A**12 unités**

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 12 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Prime de mobilité type B**8 unités**

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 8 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Prime de mobilité type C**4 unités**

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 4 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Indemnité d'installation**1 unité**

Une indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement est versée par la société d'accueil dans la limite du barème URSSAF applicable à la situation du salarié (à titre informatif, en 2022, l'indemnité est de 1 547,20 € + 129,00 € par enfant à charge, dans la limite de 1 933,90 €), dans le cas où elle n'est pas prise en charge par Action Logement. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu.

Loyer temporaire 1**9 unités**

L'entreprise d'accueil prend en charge le remboursement d'un loyer temporaire pour une durée maximale de 9 mois. Cette mesure a notamment vocation à permettre de différer le déménagement afin de permettre aux enfants du salarié de ne pas changer d'école en cours d'année scolaire.

Cette aide à la double résidence s'applique à un logement locatif situé à proximité du nouveau lieu de travail pour un montant maximum de 1 300 € par mois en région parisienne et 800 € en province, dans la limite des frais engagés (loyer et charges locatives). Ces remboursements sont pris en charge au titre de remboursements de frais sur présentation de quittances de loyer, dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies :

- Le salarié dispose d'un logement provisoire dû à la localisation de son nouvel emploi et recherche activement un logement définitif ;
- La localisation de son nouvel emploi est éloignée de plus de 50 km de son ancien logement ;
- Le temps de trajet, aller ou retour, lieu de travail-ancien logement est au moins égal à 1h30.

Les plafonds prévus ci-dessus sont revalorisés en fonction de l'indice du coût de la construction (ICC) du 1er trimestre de l'année publié par l'INSEE.

J3

L2 JF CN
EL 19 KM
JPB

Loyer temporaire 2**3 unités**

L'entreprise d'accueil prend en charge le remboursement d'un loyer temporaire pour une durée maximale de 3 mois. Cette mesure a notamment vocation à permettre de différer le déménagement afin de permettre aux enfants du salarié de ne pas changer d'école en cours d'année scolaire.

Cette aide à la double résidence s'applique à un logement locatif situé à proximité du nouveau lieu de travail pour un montant maximum de 1 300 € par mois en région parisienne et 800€ en province, dans la limite des frais engagés (loyer et charges locatives). Ces remboursements sont pris en charge au titre de remboursements de frais sur présentation de quittances de loyer, dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies :

- Le salarié dispose d'un logement provisoire dû à la localisation de son nouvel emploi et recherche activement un logement définitif ;
- La localisation de son nouvel emploi est éloignée de plus de 50 km de son ancien logement ;
- Le temps de trajet, aller ou retour, lieu de travail-ancien logement est au moins égal à 1h30.

Les plafonds prévus ci-dessus sont revalorisés en fonction de l'indice du coût de la construction (ICC) du 1er trimestre de l'année publié par l'INSEE.

Différentiel de loyer**10 unités**

L'entreprise prend en charge un différentiel de loyer entre le loyer de la résidence principale d'origine et le loyer de la nouvelle résidence, à proximité du nouveau lieu de travail du salarié. Ce différentiel est pris en charge à hauteur de 100% la 1^{ère} année, 80% la 2^{ème} et 60% la 3^{ème}. Il est plafonné à 500€ par mois.

La prise en charge se calcule sur présentation des quittances de loyers au moment de la mise en œuvre de la mesure et un échéancier est établi pour 3 ans.

Dans le cas où le salarié est propriétaire de son logement avant la mobilité et devient locataire à proximité de son nouveau lieu de travail, le montant pris en compte pour établir le loyer d'origine est celui de la valeur locative cadastrale disponible auprès du centre des impôts.

Cette mesure prend fin en tout état de cause dès lors que le salarié mobile devient propriétaire de sa résidence principale à proximité de son nouveau lieu de travail et au plus tard 3 ans après sa mise en œuvre.

Ce différentiel de loyer est soumis à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

A/R temporaires 1**6 unités**

L'entreprise d'accueil prend en charge un voyage SNCF aller-retour hebdomadaire, dans les conditions de la politique voyage en vigueur en son sein, pendant une durée maximum de 9 mois à compter de la date de mobilité. Une carte d'abonnement ou de réduction pour le transport par rail sera prise en charge.

Ces voyages aller-retour sont pris en charge au titre de remboursement de frais sur présentation des factures correspondantes.

A/R temporaires 2**2 unités**

L'entreprise d'accueil prend en charge un voyage SNCF aller-retour hebdomadaire, dans les conditions de la politique voyage en vigueur en son sein, pendant une durée maximum de 3 mois à compter de la date de mobilité. Une carte d'abonnement ou de réduction pour le transport par rail sera prise en charge.

Ces voyages aller-retour sont pris en charge au titre de remboursement de frais sur présentation des factures correspondantes.

Aide à la recherche d'emploi du conjoint non salarié du Groupe
3 unités

Dans l'hypothèse où le conjoint du salarié mobile n'est pas salarié du Groupe, l'entreprise d'accueil prend en charge une prestation de recherche d'emploi pour le conjoint auprès d'un cabinet extérieur connaisseur du marché local de l'emploi. Compte-tenu de la diversité des profils et de la variabilité du marché de l'emploi, cette prestation revêt le caractère d'une obligation de moyens et non de résultat.

L'accompagnement du conjoint s'effectue sur une durée maximale de 6 mois, pouvant exceptionnellement être portée à 9 mois maximum si les circonstances le nécessitent.

Le cabinet peut, sur demande et avant la finalisation de la mobilité, apporter un diagnostic au conjoint sur le marché de l'emploi de la zone géographique envisagée. Cette aide vise à apporter un éclairage le plus complet possible sur la probabilité de trouver un emploi et ainsi garantir le succès de la mobilité de la famille, sans pour autant représenter une obligation de résultat pour la suite.

Télétravail renforcé temporaire
2 unités

Le salarié mobile bénéficie d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine pendant la durée de la double résidence provisoire si cette mesure a été retenue par le salarié. Ce télétravail renforcé temporaire est strictement limité à la durée de la double résidence temporaire (soit au maximum 9 mois). Ces jours de télétravail additionnels obéissent aux règles prévues à l'accord Groupe relatif au télétravail du 9 novembre 2020.

Article 17.2 – Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique sans changement immédiat de résidence principale
Voyage de reconnaissance
1 unité

3 jours de congés exceptionnels sont attribués pour permettre un voyage de reconnaissance. Les frais liés à ce voyage pour le salarié et sa famille sont des frais professionnels et sont pris en charge (transport, hébergement, restauration) sur la base de la politique et des barèmes de la société d'accueil. Si le voyage a lieu avant la mutation, ces frais sont refacturés par la société cédante à la société d'accueil.

Prime de mobilité type A
12 unités

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 12 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Prime de mobilité type B
8 unités

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 8 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Prime de mobilité type C
4 unités

Une prime d'incitation à la mobilité d'un montant de 4 000 € est versée au salarié. Cette prime est versée par la société d'accueil, elle est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

Loyers dégressifs
20 unités

Le ✓ EN
EL 21
JPB 124

L'entreprise d'accueil prend en charge le remboursement d'un loyer sur une durée temporaire qui ne peut excéder 3 ans à compter de la date de mobilité.

Cette prise en charge s'applique à un logement locatif situé à proximité du nouveau lieu de travail pour un montant maximum de 1 300 € par mois en région parisienne et 800 € en province, dans la limite des frais engagés (loyer et charges locatives). Cette prise en charge dégressive intervient à hauteur de 100% des sommes engagées la 1ère année, 80% la 2ème et 60% la 3ème.

Ces remboursements sont pris en charge au titre de remboursements de frais sur présentation des quittances de loyer, dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies :

- Le salarié dispose d'un logement provisoire dû à la localisation de son nouvel emploi ;
- La localisation de son nouvel emploi est éloignée de plus de 50 km de son ancien logement ;
- Le temps de trajet, aller ou retour, lieu de travail-ancien logement est au moins égal à 1h30

Les plafonds prévus ci-dessus sont revalorisés en fonction de l'indice du coût de la construction (ICC) du 1er trimestre de l'année publié par l'INSEE.

Hébergement hôtelier

3 à 9 unités

La société d'accueil prend en charge un hébergement à proximité du nouveau lieu de travail sur une durée temporaire jusqu'à 3 ans à compter de la date de mobilité.

Le salarié est remboursé de ses frais d'hébergement (hôtel ou chambre d'hôte) sur production des factures. Ces remboursements n'incluent pas de frais de restauration ni de « faux frais » (pressing, minibar, etc...) et s'effectuent sur la base de la politique et des barèmes de la société d'accueil.

	Année 1	Année 2	Année 3
1 nuitée / semaine	3 unités	3 unités	3 unités
2 nuitées / semaine	6 unités	6 unités	6 unités
3 nuitées / semaine	9 unités	9 unités	9 unités

Les nuitées « non prises » ne peuvent faire l'objet de report d'une semaine sur l'autre ni d'une année sur l'autre, quelle qu'en soit la raison (absence maladie, mission professionnelle, congé de toute nature, etc...)

A/R temporaires

10 unités

L'entreprise d'accueil prend en charge un voyage SNCF aller-retour tous les 15 jours, dans les conditions de la politique voyage en vigueur en son sein, pendant une durée maximum de 3 ans à compter de la date de mobilité. Une carte d'abonnement ou de réduction pour le transport par rail sera prise en charge.

Ces voyages aller-retour sont pris en charge au titre de remboursement de frais sur présentation des factures correspondantes.

Télétravail renforcé

7 unités

Sous réserve que le poste d'accueil soit télétravaillable, le crédit de jours de télétravail du salarié est augmenté de 45 jours par année civile complète.

Ce crédit supplémentaire est proratisé l'année de la mise en œuvre du changement de poste, il n'est plus attribué à l'issue de la 3ème année civile qui suit l'année de la mobilité. Ces jours de télétravail additionnels obéissent aux règles prévues à l'accord Groupe relatif au télétravail du 9 novembre 2020.

Avant l'échéance de la mesure, en cas de changement de résidence principale vers le nouveau lieu de travail, ce crédit de jours supplémentaires n'est plus attribué. Il en est de même en cas de nouvelle mobilité vers le bassin d'emploi d'origine où se situe la résidence principale du salarié.

En tout état de cause ce crédit supplémentaire n'est plus attribué à compter de la fin de la 3ème année civile qui suit la mobilité à l'origine du droit.

Exemple :

Mobilité avec changement de lieu de travail et sans changement de résidence principale le 1^{er} Mai année N :

+30 jours de télétravail année N (8/12^{ème} x 45 jours)

+45 jours de télétravail pour les années N+1 à N+3

Fin du dispositif année N+4

Article 17.3 – Situation où la mobilité concerne 2 conjoints salariés du groupe Orano

La qualité de conjoints salariés du groupe s'entend des salariés mariés, liés par un PACS ou concubins (attestés respectivement par un certificat de mariage, de PACS ou par une déclaration sur l'honneur et un justificatif de domicile commun).

Dans l'hypothèse où le conjoint du salarié mobile est salarié du Groupe, une mobilité simultanée est recherchée avec ce dernier dans une zone géographique compatible avec des déplacements quotidiens.

La recherche porte sur un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe. Si un poste similaire n'est pas disponible, Orano recherche, si le salarié en exprime le souhait, un poste vacant de nature différente compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité peut alors être accompagnée d'une formation adaptée.

Par exception aux principes prévus au préambule de l'article 17, les mesures d'accompagnement définies aux articles 17.1 ou 17.2 sont accordées dans les conditions suivantes au choix des salariés mobiles, sans autres conditions :

- Relocation x1
- Voyage de reconnaissance x2
- Déménagement x1
- Congé déménagement x2
- Indemnité d'installation x1
- Prime d'incitation type B x2
- Logement temporaire avec des montants portés à 1 500€ en région parisienne et 1 000€ en province x1
- A/R temporaires x2
- Télétravail renforcé x2

X1 s'entend d'une mesure prise en charge une seule fois au titre du couple de salariés mobiles

X2 s'entend de 2 mesures, soit une par membre du couple de salariés mobiles

Les autres mesures des articles 17.1 ou 17.2 ne sont pas mobilisables.

LC
EL
JPB
CN
uf
12H
23

TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Article 18 – Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2023 pour une durée indéterminée.

Article 19 – 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 signataires se réuniront lors du 1^{er} trimestre 2024, avant la fin de la période probatoire définie à l'article 3, pour faire le bilan de la 1^{ère} année de mise en œuvre du présent accord.

Ce bilan quantitatif et qualitatif servira notamment à valider la fin de la période probatoire. La Direction du Groupe s'engage à ouvrir des négociations si les parties au présent accord le jugeaient nécessaire.

Article 20 – 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.

Article 21 – 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.

Il peut également être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 22 – 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, 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.

JB

VF
CN
124
24
EL
JPB

Fait à Chatillon, le 23 janvier 2023 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
Orano	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Chimie-Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 ROUTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano DS - Démantèlement et Services	25 RUE ALEXANDRA DAVID NEEL 91300 MASSY
Orano Diagnostic Amiante	25 RUE ALEXANDRA DAVID NEEL 91300 MASSY
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
CERIS GROUP	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
CERIS Ingénierie	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
Elix	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
INEVO GROUP	8 IMPASSE AUX PRELES 69270 SAINT-ROMAIN-AU-MONT-D'OR
INEVO Process Support	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
INEVO Technologies	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
Orano Nuclear Packages & Services	23 PLACE WICLOW 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES