Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Accord collectif sur le développement des certifications professionnelles et la valorisation des parcours au sein des Services Internes de Sécurité (SIS)

Entre les soussignées

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Jacques ZIOUZIOU, 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 :

- FO représentée par Cédric NOYER
- CFE-CGC représentée par Olivier BIZEAU
- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CGT représentée par Vincent MORGAN-DE-RIVERY

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

SOMMAIRE

PREAMBULE 3
Article 1 : Champ d'application 4
Article 2 : Objet de l'accord et articulation avec les accords applicables sur les sites concernés 4
I. Le cursus ECI, partie intégrante du parcours professionnel des salariés de la Filière Protection 4
Article 3 : Descriptif des parcours ECI 4
II. Accompagnement préalable au diplôme 5
Article 4 : Accompagnement du changement 5
III. Accompagnement du cursus ECI en termes de classifications 5
Article 5 : Actualisation et création d'une fiche emploi 5
Article 6 : Conséquences pour les brigades à la bascule 6
Article 6.1 : Mise en place des parcours professionnels ECI 6
Article 6.2 : Cible par établissement et bascule 6
Article 6.3 : Période transitoire 6
IV. Accompagnement du cursus ECI en termes de promotion 6
Article 7 : Revalorisation salariale résultant du changement de classification 7
Article 8 : Valorisation financière de la promotion 7
Article 8.1 : Promotion au moment de la prise de fonction 7
Article 8.2 : Garantie d'augmentation individuelle minimale 7
Article 8.3 : Traitement du décalage dans le temps entre le diplôme et la promotion 8
Article 9 – Mise en œuvre et reconnaissance des équivalences. 8
Article 10 - Primes locales et création d'une prime liée à la fonction de chef d'agrès 8
Article 10.1 Engagement primes locales 8
Article 10.2 Prime d'agrès uniforme 8
V. Autres dispositions d'accompagnement du parcours ECI 9
Article 11 : Conversion de l'Indemnité de départ à la retraite en temps (CIDR) 9
VI. Dispositions finales 11
Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 11
Article 13 : Clause de rendez-vous 12
Article 14 : Révision 12
Article 15 : Publicité et dépôt de l'accord 12

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

PREAMBULE

Les Services Internes de Sécurité (SIS) armés des sites de Tricastin, La Hague et Melox assurent une mission essentielle de protection des sites sensibles du groupe Orano.
Dans un contexte marqué par l'évolution des menaces, le renforcement des exigences réglementaires et l'importance stratégique des infrastructures industrielles concernées, le maintien d'un haut niveau de compétence opérationnelle constitue un enjeu majeur.

Les agents des SIS, appelés précédemment Forces Locales de Sécurité (FLS), Protection de la Matière Nucléaire (PMN), UPMS (Unité de Protection de la Matière et de Site) ou PSM (Protection du Site et de la Matière) interviennent en première ligne pour assurer la protection des sites, la prévention des risques et la gestion des situations d'urgence, avant l'intervention des forces de sécurité intérieure. Leur rôle implique une maîtrise renforcée des situations d'intervention armée, de gestion de crise et de coordination opérationnelle.

Dans ce contexte, le groupe Orano a engagé une réflexion visant à structurer et harmoniser le développement des compétences au sein de la filière protection, afin de garantir un niveau d'exigence élevé et homogène sur l'ensemble des sites concernés.

Cette démarche s'inscrit notamment dans la volonté :

- d'adapter les parcours professionnels aux évolutions des compétences requises pour les missions de protection armée ;
- de remplacer le cadre historique issu du Certificat de Compétence Technique (CCT) par la mise en œuvre de niveaux de qualification de compétences d'intervention en adéquation avec les doctrines d'intervention ;
- de mettre en place un parcours de formation spécifique et progressif, permettant de valider de manière objective les compétences opérationnelles nécessaires à l'exercice des missions ;
- d'organiser un processus structuré de reconnaissance des compétences et de passage de grade, garantissant la lisibilité des niveaux de responsabilité et des savoir-faire attendus.

La mise en place d'un processus formalisé de formation et de valorisation des compétences nécessaires aux postes des agents des SIS répond à plusieurs objectifs essentiels.

Elle vise en premier lieu à garantir un niveau homogène de compétence dans un environnement opérationnel exigeant, où les agents des SIS peuvent être amenés à intervenir dans des situations critiques nécessitant maîtrise technique, discernement et sang-froid.

Elle contribue également à sécuriser les interventions et à réduire les risques opérationnels, en s'appuyant sur un parcours progressif permettant de renforcer la maîtrise des procédures, la capacité d'analyse et la gestion des situations de stress.

Ce dispositif permet par ailleurs de structurer les parcours professionnels au sein de la filière protection. La valorisation formelle des compétences acquises constitue un repère clair pour les salariés, favorisant la motivation, l'engagement et la fidélisation.

Enfin, la professionnalisation renforcée des agents des SIS contribue à assurer une articulation efficace avec les forces de sécurité intérieure, les agents constituant les premiers intervenants sur les sites. Leur capacité à stabiliser une situation, à appliquer les protocoles opérationnels et à transmettre des informations fiables conditionne la qualité de la prise en charge ultérieure par les Forces de Sécurité Intérieures.

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Au-delà de sa dimension de gestion des compétences, cette démarche participe pleinement à la stratégie de sécurité du groupe Orano. Elle vise à renforcer durablement la performance opérationnelle des Services Internes de Sécurité, la protection des personnes et des installations, ainsi que la crédibilité du dispositif de sécurité armé auprès des autorités de contrôle et des partenaires institutionnels.

Le présent accord de groupe a ainsi pour objet de définir le cadre commun applicable à l'évolution de la filière protection au sein des SIS armés des sites de Tricastin (UPMS), La Hague (PSM) et Melox (PMN), ou de tout SIS armé à venir dans le groupe, notamment en matière de parcours de formation et de valorisation des compétences nécessaires à la tenue de leur poste.

Article 1 : Champ d'application

Les services internes de protection armés concernés par le présent accord sont à ce jour implantés sur les sites d'Orano Recyclage La Hague, Orano Chimie-Enrichissement Tricastin et Orano Recyclage Melox. Toute nouvelle création de SIS armé sur un autre site du groupe dont la société française serait détenue directement ou indirectement à plus de 50% par Orano SA entrerait automatiquement dans le champ d'application du présent accord.

Article 2 : Objet de l'accord et articulation avec les accords applicables sur les sites concernés

Les accords conclus et les engagements unilatéraux pris au niveau des sociétés ou des établissements, ayant le même objet, ne sont pas applicables dès lors qu'ils sont contraires au présent accord de groupe, lequel prévaut sur l'ensemble du champ d'application.

Les autres dispositions desdits accords restent en vigueur et applicables (notamment durée du travail, fin de carrière, etc.)

I. Le cursus ECI, partie intégrante du parcours professionnel des salariés de la Filière Protection

Article 3 : Descriptif des parcours ECI

Les ECI sont associés aux 4 grades d'intervention suivants :

- ECI 1 : Equipier de protection polyvalent
- ECI 2 : Chef de binôme
- ECI 3 : Chef d'agrès
- ECI 4 : Chef de groupe

Chaque niveau de passage de grade est composé :

- D'une formation de montée en compétences
- D'un examen composé :
  - D'épreuves physiques
  - D'une épreuve de tir
  - D'une partie écrite
  - D'une partie pratique

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

- D'une partie orale

Le déroulé des examens est annexé à titre informatif (Annexe 3)

Chacun des niveaux d'examen est cohérent avec les responsabilités du futur poste de l'agent.

Le parcours professionnel des salariés peut se manifester de la manière décrite en Annexe 1.

II. Accompagnement préalable au diplôme

Article 4 : Accompagnement du changement

Afin de préparer au mieux les salariés des SIS aux examens, un accompagnement collectif est mis en œuvre autour des compétences transverses et savoirs être pour l'ensemble des salariés retenus pour l'examen.

Cet accompagnement collectif est mis en place par établissement et inclura une formation de montée en compétences.

Au sein de chaque établissement, une attention particulière sera accordée à l'organisation du temps de travail en vue de préparer la mise en place des nouveaux diplômes ECI, notamment pour la formation théorique liée à la montée en compétences et pour l'entraînement aux épreuves sportives, avec un temps dédié à une préparation adaptée au sein des trois établissements.

Cette organisation s'inscrit dans une période transitoire, durant laquelle les salariés pourront continuer à prétendre à un niveau supérieur dans le respect des règles en vigueur relatives aux durées de tenue de poste (règles dites des 3 ans / 5 ans). Une attention spécifique sera portée à la situation des spécialistes (cf : Accord relatif à la reconnaissace des agents de sécurité au sein Orano recyclage la Hague du 6 avril 2022) LH/TRI (Référents), les modalités précises de cet accompagnement seront déterminées au niveau de chaque site et présentées aux organisations syndicales signataires du présent accord.

III. Accompagnement du cursus ECI en termes de classifications

Article 5 : Actualisation et création d'une fiche emploi

Au regard des évolutions intervenues dans les diplômes et des compétences désormais attendues des salariés des SIS, l'entreprise a engagé un travail d'actualisation de la cartographie des emplois de la filière.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte particulier d'évolution des qualifications et des exigences professionnelles associées aux métiers de la protection. Elle vise à garantir une description actualisée des missions exercées ainsi qu'une meilleure lisibilité des compétences attendues.

Conformément aux principes applicables en matière de classification, la cotation porte sur l'emploi et les missions exercées, et non sur les personnes. Ce travail de cotation vise à assurer la cohérence et l'équité du positionnement des emplois au sein de la filière.

Dans ce cadre, une nouvelle fiche emploi a été élaborée afin de tenir compte des compétences aujourd'hui requises dans l'exercice des missions de protection et de refléter l'arborescence des diplômes désormais structurante pour la filière.

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Ces fiches emploi décrivent les missions, responsabilités ainsi que les compétences techniques et comportementales attendues et constitue le référentiel de l'emploi pour les salariés concernés.

Elles seront notamment utilisées dans le cadre :

- des processus d'évaluation professionnelle ;
- de l'accompagnement des parcours de formation ;
- du positionnement dans les niveaux de classification.

Article 6 : Conséquences pour les brigades à la bascule

Article 6.1 : Mise en place des parcours professionnels ECI

Le présent accord entre en application à compter du 1er juillet 2026. A cette date, les anciens diplômes CCT disparaissent au profit des nouveaux diplômes ECI.

Article 6.2 : Cible par établissement et bascule

A la date de la bascule, les nouvelles compétences seront immédiatement applicables, ainsi que les nouvelles classifications.

A cette date, l'organisation des brigades restera, autant que possible, identique pour permettre une bonne continuité du service.

Progressivement, les appellations de postes seront harmonisées pour une meilleure lisibilité de la filière Protection au sein du groupe. Le déploiement des nouvelles appellations sera introduit au rythme adapté à chaque établissement et au plus tard au terme de la période transitoire décrite ci-après.

Les cibles de compétences de chaque brigade au sein de chaque site figurent en annexe à titre informatif.

Article 6.3 : Période transitoire

La mise en place du nouveau dispositif entrera en application au 1er juillet 2026.

Toutefois, afin de sécuriser les parcours professionnels, une période transitoire d'une durée maximale de douze mois pourra être mise en œuvre au sein des établissements lorsque l'application immédiate des nouveaux ECI serait susceptible d'entraîner une situation défavorable pour le salarié au regard de son positionnement ou de son évolution professionnelle.

Les modalités d'application de cette période transitoire seront appréciées au niveau des établissements concernés.

IV. Accompagnement du cursus ECI en termes de promotion

Le diplôme ECI s'inscrit dans une logique de parcours professionnel et de développement des compétences. Il est proposé en fonction des besoins opérationnels identifiés au sein des organisations locales et constitue une étape préparatoire à l'accès à un poste de niveau supérieur, envisageable à court ou moyen terme selon les opportunités de service.

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Article 7 : Revalorisation salariale résultant du changement de classification

Les salariés affectés à un emploi dont la classification est revue à la hausse bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération, en conformité avec les dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise applicables aux emplois de cette nouvelle classification(SMH).

Cette revalorisation sera positionnée prioritairement à tout autre mesure susceptible de faire évoluer la rémunération de référence dans le même exercice.

Cette évolution de la rémunération entraîne, par cohérence, l'actualisation des éléments de rémunération calculés sur cette base.

La mise en œuvre de ces ajustements est réalisée par les ressources humaines de l'établissement concerné, dans le respect des dispositions conventionnelles applicables.

Article 8 : Valorisation financière de la promotion

Article 8.1 : Promotion au moment de la prise de fonction

Au sein des SIS, constitue une promotion, telle que définie par la politique de Rémunérations du groupe Orano, l'accès par un salarié volontaire, ayant obtenu le diplôme ECI adéquat, à un poste de niveau supérieur au sein de sa brigade (sans mobilité géographique) ou d'une autre brigade d'un SIS armé du groupe Orano (avec mobilité géographique).

La promotion, avec ou sans mobilité géographique, bénéficie d'un accompagnement financier.

La reconnaissance salariale demeure strictement attachée à l'exercice effectif des responsabilités du poste supérieur. Elle prend ainsi la forme d'une augmentation individuelle dans le cadre d'une promotion, actée officiellement au moment de la prise de fonctions correspondante.

Les revalorisations liées à ces parcours professionnels sont imputées sur l'enveloppe dédiée aux promotions et à la mobilité, sans incidence sur le budget défini dans le cadre des NAO en matière d'augmentations individuelles.

Cette approche permet d'assurer une cohérence indispensable entre les compétences certifiées, les responsabilités réellement exercées et l'évolution de la rémunération du collaborateur. L'ensemble de ce dispositif est piloté pour rester adapté aux besoins opérationnels ainsi qu'aux rythmes de vie des brigades, afin de concilier le développement de carrière avec les impératifs du terrain.

Article 8.2 : Garantie d'augmentation individuelle minimale

Lorsque le diplôme ECI obtenu par un salarié s'accompagne d'une évolution vers un emploi de niveau supérieur, cette évolution est formellement reconnue comme une promotion.

À ce titre, elle donne lieu à une revalorisation salariale individuelle, financée dans le cadre du budget dédié aux promotions et mobilités. Le montant de cette revalorisation est déterminé conformément aux règles applicables au sein de chaque établissement, qui est évolutif selon les niveaux de grades dans les brigades.

Toutefois, les parties conviennent que l'augmentation accordée est fixée à un minimum de 60 euros brut dès l'obtention du niveau ECI2. Ce montant constitue un plancher garanti et ne saurait en aucun

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

cas être interprété comme un plafond. Il est par ailleurs entendu que cette augmentation est destinée à être majorée corrélativement à l'élévation du niveau de certification.

Article 8.3 : Traitement du décalage dans le temps entre le diplôme et la promotion

Les brigades des SIS armés sont incitées à anticiper au plus juste les besoins de remplacement et de promotions internes à leur brigade, afin de positionner les salariés volontaires au passage des diplômes ECI en prévision d'une opportunité à venir, dans un délai qui ne peut excéder 18 mois.

Conscients que les salariés titulaires du diplôme ECI correspondant au grade supérieur sont parfois contraints d'attendre plusieurs mois pour qu'un poste se libère avant d'être officiellement promu, les Parties ont souhaité valoriser les efforts fournis pour l'obtention du diplôme ECI par la voie d'une prime.

Cette prime de 500€ brut sera versée dès l'obtention du diplôme ECI 2, 3 et 4.

Article 9 – Mise en œuvre et reconnaissance des équivalences.

A la date de la bascule, les nouvelles compétences seront immédiatement applicables, ainsi que les nouvelles classifications. La mise en œuvre d'un système d'équivalence sera ainsi déployé sur l'ensemble des sites pour tous les salariés présents au sein du périmètre au 1er Juillet 2026.

Les équivalences attribuées aux salariés seront notifiées dans le mois suivant la mise en place du nouveau dispositif.

Afin de reconnaitre les compétences et l'expérience des salariés, l'attribution de l'équivalence ECI 2, 3 et 4 fera l'objet d'une prime brute de 500€

Lorsque la mise en place du système d'équivalence entraîne un élargissement de ses activités et/ou de ses responsabilités, le salarié bénéficie de l'augmentation de rémunération prévue à l'article 8 .2.

Dans ce cadre, la situation de chaque salarié fera l'objet d'un examen individualisé au niveau de chaque site.

Article 10 - Primes locales et création d'une prime liée à la fonction de chef d'agrès

Article 10.1 Engagement primes locales

Les parties rappellent que le présent accord de groupe n'a pas pour objet de remettre en cause les dispositifs de primes existants au sein des établissements. À ce titre, les primes locales demeurent inchangées, sous réserve des dispositions spécifiques prévues au présent article.

Article 10.2 Prime d'agrès uniforme

Dans le cadre de la création du nouvel échelon de chef d'agrès (ECI3), il est institué une prime spécifique liée à l'exercice de cette fonction, dénommée « prime d'agrès ».

Cette prime, attachée aux compétences et responsabilités opérationnelles propres à la fonction, se distingue des dispositifs existants de type managérial et ne se substitue pas aux primes de responsabilité en vigueur pour les grades supérieurs au sein de la brigade.

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Afin de garantir la cohérence et l'équité entre les sites, dans un contexte de régimes indemnitaires historiquement hétérogènes, le montant de la prime d'agrès est fixé de manière uniforme par le présent accord.

Son montant est établi à 60 euros bruts mensuels pour l'ensemble des salariés exerçant la fonction de chef d'agrès.

Pour les salariés accédant à la fonction de chef d'agrès dans le cadre du présent accord, le niveau de rémunération antérieurement perçu est intégralement maintenu.

Cette garantie est assurée soit par l'attribution de la prime d'agrès, soit, le cas échéant, par l'intégration dans le salaire de base de l'éventuel différentiel, afin de préserver le niveau global de rémunération individuelle.

V. Autres dispositions d'accompagnement du parcours ECI

Dans la perspective d'une harmonisation pertinente des statuts des salariés des SIS, les Parties ont souhaité étendre la faculté de conversion de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) en temps, que seuls certains établissements proposent à ce jour.

Article 11 : Conversion de l'Indemnité de départ à la retraite en temps (CIDR)

Lors de son départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans chacune des entreprises concernées par le présent accord.

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier le versement de l'IDR disponible pourra, sous forme de mois entiers calendaires:

- Être effectué au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité PSM/UPMS/PMN
- Être effectué de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité PSM/UPMS/PMN (anciennement FLS), à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Être converti en temps

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

L'ancienneté prise en compte, lors du calcul du versement anticipé, correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

Situation du salarié pendant la conversion d'IDR en temps

Conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

la suspension du contrat de travail ;

la durée de la période de cessation anticipée d'activité ;

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité ;

les dispositions en matière de protection sociale ;

l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

Suspension du contrat de travail

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT, etc.) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou à son propre compte, hors du groupe Orano.

Couverture sociale

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

Épargne salariale

Le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Cotisations sociales

Les cotisations sociales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales seront calculées sur la base de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié pendant cette période et selon la même répartition que les salariés actifs.

Toutefois, les cotisations relatives au risque décès/rente éducation/rente conjoint et aux régimes de retraites complémentaires auxquels était affilié le salarié pendant son activité, sont calculées sur la base de la rémunération de référence ayant servi au calcul de l'indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité et revalorisée annuellement.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

Risques de décalage du départ à la retraite

La conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps pourra être mobilisée afin de couvrir les risques de décalage des conditions d'obtention du taux plein, lesquels se déclinent en deux catégories :

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

a) Le risque collectif : le recul, par voie législative ou réglementaire, de la date d'obtention du taux plein (notamment par un relèvement de l'âge légal minimal de liquidation de la pension ou une accélération de la durée de cotisation exigée).

b) Le risque individuel : le risque pour chaque salarié de ne pas être éligible à une retraite anticipée, ou de se voir refuser par les caisses de retraite la prise en compte d'un ou plusieurs trimestres. Ce risque individuel vient s'ajouter au risque collectif, pouvant l'atténuer ou l'aggraver selon les situations.

Mesures de protection contre les risques de décalage

Au regard de ces risques, les parties conviennent de mesures de protection permettant de garantir, au choix du salarié, l'utilisation maximale de la conversion en temps de l'IDR.

Dans le cas où les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu :

Le salarié a la possibilité de choisir entre : demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de sa conversion en temps ; ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, auquel cas il perçoit une indemnité compensatrice calculée en fonction de la durée d'anticipation non consommée.

Dans le cas où les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tard que prévu :

Les parties conviennent de garantir au salarié de demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à l'obtention de sa pension de retraite à taux plein. À cette fin, le salarié peut mobiliser, à son choix, l'une et/ou l'autre des modalités suivantes :

i. Le salarié mobilise un niveau de couverture basé sur une part de son indemnité de départ à la retraite résiduelle disponible, par mois entier calendaire.

ii. Le salarié décide de reporter la suspension de son contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité.

Dans le cas où la mesure de protection choisie par le salarié ne suffirait pas à couvrir l'intégralité du décalage, l'employeur s'engage à couvrir l'écart résiduel à hauteur d'un montant maximal équivalent à la part d'IDR et/ou de report de suspension du contrat de travail effectivement engagée par le salarié.

Dans le cas où ces mesures seraient encore insuffisantes, l'employeur rémunèrerait le salarié à hauteur de 60 % de l'indemnité mensuelle brute du dernier dispositif dans lequel il se trouve, et ce jusqu'à l'obtention de sa pension de sécurité sociale à taux plein. Le salarié pourra compléter cette indemnisation, notamment à hauteur de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite résiduelle.

L'ensemble des modalités susvisées sont fixées dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur.

VI. Dispositions finales

Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Article 13 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent, en application de l'article L.2222-5-1 du code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du groupe 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 signataires représentatives au niveau du groupe.

Article 14 : Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 15 : Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Il est déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.accords-depot.travail.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, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Châtillon, le 3 juillet 2026,

Pour la Direction Générale du groupe Orano :

Jacques ZIOUZIOU, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano :

Signé par :
Jacques Ziouziou
71929AAB9951487...

Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano :

FO	représentée par	Cédric NOYER
CFE-CGC	représentée par	Olivier BIZEAU
CFDT	représentée par	Jean Pierre BARA
CGT	représentée par	Vincent MORGAN-DE-RIVERY

Signé par :
Cédric Noyer
4DC1ED78CEBD4B6...

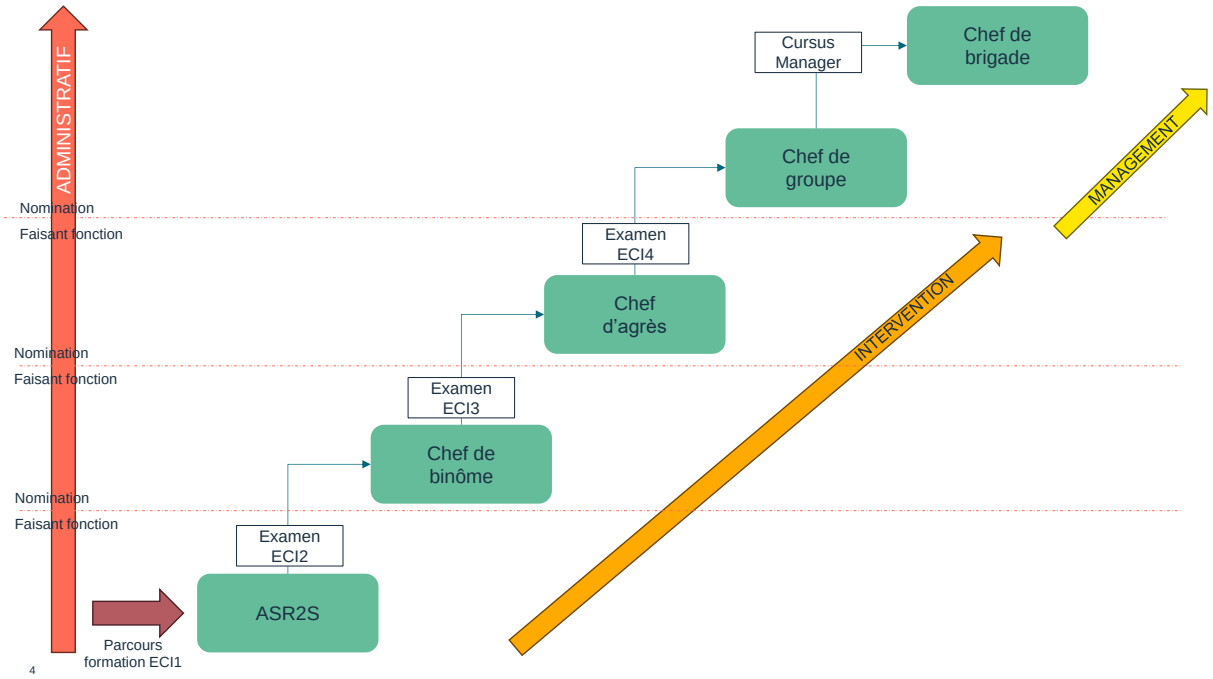
Signé par :
Olivier BIZEAU
36E29DBA9F5B42B...

Signé par :
Jean Pierre Bara
578B30ECF48646D...

Signé par :
Vincent Morgan-De-Ri
0FC812FD0D194F6...

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

ANNEXE 1:



Paraphe CN

Paraphe OB

Paraphe JPB

Paraphe VM

Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Annexe 2 : Organisation des compétences par brigade et par établissement

Tricastin

Intitulé du poste	Nb de poste	Intitulé Compétence	Compétence	Fiche emploi	Classement Metal
CHEF DE BRIGADE	4	Chef de Groupe (+PMP)		Man prox 2	E10
ADJOINT CHEF DE BRIGADE	4	Chef de Groupe (+PMP)	ECI4	Man prox 2	E10
ROI	8	Chef de Groupe		Man prox 1	E9
CHEF DE GROUPE	20	Chef d'agrès	ECI3	Tech protec 3	E9
AGENTS DE SECURITE (yc C.Binome)	48	Chef de binome +Réf spé	ECI2	Tech protec 2	D8
AGENTS DE SECURITE	52	Equipier d'intervention	ECI1	Tech protec 1	C6

Melox

Intitulé du poste	Nb de poste	Intitulé Compétence	Compétence	Fiche emploi	Classement Metal
CHEF DE BRIGADE	5	Chef de Groupe (+PMP)	ECI4	Man prox 2	E10
REMPLACEMENT CHEF DE BRIGADE	5	Chef de Groupe		Man prox 1	E9
REFERENT INTERVENTION	20	Chef d'agrès	ECI3	Tech protec 3	E9
AGENTS DE SECURITE	55	Chef de Binôme*	ECI2	Tech protec 2	D8
		Equipier d'intervention	ECI1	Tech protec 1	C6

La Hague

Intitulé du poste	Nb de poste	Intitulé Compétence	Compétence	Fiche emploi	Classement Metal
CHEF DE BRIGADE	5	Chef de Groupe (+PMP)	ECI4	Man prox 2	E10
CHEF DE BRIGADE ADJOINT	5	Chef de Groupe (+PMP)		Man prox 2	E10
CHEF DE GROUPE	15	Chef de Groupe		Man prox 1	E9
FAISANT FONCTION	25	Chef d'agrès	ECI3	Tech protec 3	E9
AGENTS DE SECURITE	100	Chef de Binôme	ECI2	Tech protec 2	D8
		Equipier d'intervention	ECI1	Tech protec 1	C6

Paraphe CN Paraphe OB Paraphe JPB Paraphe VM Paraphe JE

Docusign Envelope ID: 940D8175-9FF8-8DAB-82DA-3DEFCACE63DD

Annexe 3 CIBLE EXAMENS

