



Accord relatif aux mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet « Prisme 2019 »

Entre

La Direction du Groupe Orano, formé par les entreprises visées en annexe 1, représentée par Jacques Bouvier, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales ;

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe suivantes, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Tour AREVA mis en place par l'accord relatif à la méthode d'organisation et d'accompagnement du Dialogue Social dans le cadre du projet « Prisme 2019 » du 17 mai 2018 :

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT | représentée par | Jean Pierre BARA |
| - CFE-CGC | représentée par | Olivier LESUR |
| - CGT | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - CGT-FO | représentée par | Lionel DUPRE |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Odile FRECHET |

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

RS

19
JPK SF

SOMMAIRE

Préambule	4
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES	6
Article 1 : Champ d'application	6
Article 2 : Salariés concernés	6
Article 3 : Définition et calcul du temps de trajet	6
CHAPITRE 2: TENIR COMPTE DES CONTRAINTES LIEES AU TRAJET DOMICILE HABITUEL / LIEU DE TRAVAIL	7
Article 4 : Mesures générales applicables à l'ensemble des salariés	7
Article 4.1 : Participation au financement des titres d'abonnement aux transports en commun	7
Article 4.2 : Participation à l'utilisation de la voiture personnelle	8
Article 4.3 : Participation aux frais de parking à proximité d'une gare RATP ou SNCF	8
Article 4.4 : Indemnités kilométriques vélo (IKV)	9
Article 5 : Mesures spécifiques applicables en compensation des impacts du changement de lieu de travail	9
Article 5.1 : Prise en charge renforcée du titre d'abonnement aux transports en commun	9
Article 5.2 : Elargissement de la participation à l'utilisation de la voiture personnelle	10
Article 5.3 : Aide à l'achat d'une voiture hybride rechargeable, électrique ou hydrogène	10
Article 5.4 : Aide à l'achat de vélo, scooter et moto électriques	10
Article 6 : Parking sur le site de Châtillon	11
Article 7 : Déclaration annuelle du moyen de transport principal	11
CHAPITRE 3 : ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DE DOMICILE HABITUEL DANS LE CADRE DU PROJET	12
Article 8 : Salariés concernés	12
Article 9 : Prise en charge des frais de déménagement	12
Article 10 : Participation aux frais d'installation	13
Article 11 : Congé exceptionnel de déménagement	13
Article 12 : Durée des mesures d'accompagnement au déménagement	13
CHAPITRE 4 : PROPOSER UN CADRE DE VIE PROFESSIONNELLE DE QUALITE	13
Article 13 : Mesures générales en faveur de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle applicables à l'ensemble des salariés	13
Article 13.1 : Mesures générales d'aide aux services à la personne (CESU)	13
Article 13.2 : Mesures relatives à la garde d'enfant	15
Article 14 : Mesures spécifiques en faveur de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle applicables en compensation des impacts du changement de lieu de travail	15
Article 14.1 : Majoration des mesures d'aide aux services à la personne (CESU) en compensation du déménagement à Châtillon	15
Article 15 : Favoriser le télétravail et le travail à distance	16
Article 15.1 : Définitions du télétravail et du travail à distance	16

RS

JPB
2019

Article 15.2 : Conditions d'éligibilité communes au télétravail et au travail à distance	17
Article 15.3 : Modalités de mise en œuvre spécifiques au télétravail	17
Article 15.3.1 : Nombre de jours de télétravail socle	17
Article 15.3.2 : Augmentation du nombre de jours en compensation des impacts du changement de lieu de travail	17
Article 15.3.3 : Report des jours de télétravail et nombre maximal de jours par semaine	18
Article 15.3.4 : Formalisation de la demande	18
Article 15.3.5 : Formalisation de la réponse	18
Article 15.3.6 : Droit de recours en cas de refus	19
Article 15.3.7 : Avenant au contrat de travail	19
Article 15.3.8 : Réversibilité	19
Article 15.3.9 : Frais pris en charge	20
Article 15.4 : Modalités de mise en œuvre spécifiques au travail à distance	20
Article 15.4.1 : Nombre de jours de travail à distance	20
Article 15.4.2 : Augmentation du nombre de jours en compensation des impacts du changement de lieu de travail	21
Article 15.4.3 : Travail à distance permettant de répondre à des situations exceptionnelles	21
Article 15.4.4 : Formalisation	21
Article 15.5 : Conditions de mise en œuvre communes au télétravail et au travail à distance	22
Article 15.5.1 : Lieux d'exercice	22
Article 15.5.2 : Conditions liées au domicile	22
Article 15.5.3 : Equipements fournis	22
Article 15.5.4 : Gestion de la confidentialité	22
Article 15.5.5 : Santé et sécurité du salarié	23
Article 15.6 : Modalités de contrôle et de régulation de la charge de travail communes au télétravail et de travail à distance	23
Article 15.7 : Statut du salarié en télétravail ou en travail à distance	24
Article 16 : Accompagnement du changement au sein de la communauté de travail	24
Article 17 : Harmonisation de l'horaire variable	25
Article 17.1 : Harmonisation des plages horaires fixes et variables pour plus de flexibilité au quotidien en compensation des impacts du changement de lieu de travail	25
Article 17.2 : Harmonisation des règles relatives au temps de repas	26
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES	26
Article 18 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	26
Article 19 : Effet de substitution	26
Article 20 : Clause de rendez-vous	27
Article 21 : Clause de suivi	27
Article 22 : Révision et dénonciation	27
Article 23 : Publicité et dépôt	27
Annexe 1 : Liste des entreprises formant un Groupe pour les besoins du présent accord	29
Annexe 2 : Représentativité syndicale sur le périmètre du Groupe formé par les entreprises entrant dans le périmètre de l'Accord	30
Annexe 3 : Modèle d'attestation ouvrant droit au versement d'indemnités kilométriques vélo	31

SPB

SPB 23
EF

Préambule

« Prisme 2019 » est un projet envisagé par la Direction générale d'Orano s'inscrivant dans la continuité des actions menées dans le cadre de la transformation du Groupe.

Ce projet multidimensionnel, comprenant notamment le changement de lieu de travail des salariés travaillant aujourd'hui à la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon, la refonte de l'aménagement des locaux et la modernisation des outils et modes de travail, est un projet impactant de manière importante les conditions de travail des salariés. Sa mise en œuvre effective est envisagée en septembre 2019.

Le 17 mai 2018, un accord visant à définir l'organisation et l'accompagnement du dialogue social dans le cadre du projet a été conclu. Cet accord prévoit notamment la définition de mesures d'accompagnement des salariés à travers la négociation.

A l'occasion des échanges intervenus dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties ont convenu d'étendre l'application de certaines mesures à l'ensemble des salariés de la société Orano Support et des établissements Orano Cycle Siège et Orano Mining Siège dont le lieu de travail principal et effectif est aujourd'hui la Tour AREVA, qu'ils soient ou non concernés par le projet « Prisme 2019 » et le changement de lieu de travail à venir.

Ainsi, le présent accord a pour objet :

- D'une part de limiter les incidences générées par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble de Prisme de Châtillon pour les salariés concernés, à travers des mesures concrètes de compensation ;
- Et d'autre part d'adapter et développer les mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et de déplacement des salariés compte tenu des spécificités des temps et contraintes de trajet propres à la région parisienne.

Les mesures négociées dans ce cadre visent à :

- Atténuer l'impact de l'allongement du temps de transport pour les salariés concernés
- Concilier vie professionnelle et vie personnelle malgré cet allongement éventuel ;
- Limiter le temps passé dans les transports ;
- Contribuer à assurer une bonne qualité de vie au travail au quotidien ;
- Former en amont et accompagner dans le temps les managers et leurs salariés vers les nouveaux modes de travail ;
- Et plus généralement, donner l'envie aux salariés de prendre part au projet « Prisme 2019 » et à la transformation d'Orano.

Conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail et aux dispositions de l'accord relatif à la méthode d'organisation et d'accompagnement du dialogue social dans le cadre du projet « Prisme 2019 » du 17 mai 2018, le présent accord est conclu au niveau du Groupe formé par les sociétés concernées par le projet, c'est-à-dire Orano, Orano Support, Orano Cycle et Orano Mining.

Il se substitue par ailleurs pour les salariés concernés :

- Aux dispositions de l'accord Groupe AREVA sur les conditions de déplacement sur les sites parisiens du 12 décembre 2012 ;

RS

500

- Aux dispositions ayant le même objet issues de l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail du 12 décembre 2012 et ses avenants (notamment celui du 3 juillet 2017 sur le télétravail) ;
- Aux dispositions ayant le même objet issues des accords relatifs à l'horaire variable des établissements Orano Cycle Siège, Orano Mining Siège et d'Orano / Orano Support, conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail ;
- Aux usages antérieurs ayant le même objet.

RS

JA
JPB JE

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés Orano, Orano Support et aux établissements siège des sociétés Orano Cycle et Orano Mining.

La liste de ces sociétés ainsi que l'adresse de leur siège social figurent en annexe 1. Ces sociétés forment, pour les besoins du présent accord, un Groupe.

Article 2 : Salariés concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés en activité qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Etre salarié de l'une des entités entrant dans le champ d'application de l'accord précisé à l'article 1 ;
- Etre OETAM ou cadre jusqu'à la position 3C incluse de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ;
- Avoir comme lieu de travail effectif principal la Tour AREVA ou l'immeuble Prisme de Châtillon.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la méthode d'organisation et d'accompagnement du Dialogue Social dans le cadre du projet « Prisme 2019 » du 17 mai 2018, le bénéfice des mesures du présent accord sera également étendu, à l'exception des dispositions de l'article 16 relatives à l'horaire variable, aux salariés en activité des sociétés Orano Med, Orano DS et Orano Projets. Plus précisément aux salariés de ces sociétés dont le lieu d'affectation contractuelle et effective principale est la Tour AREVA à la date effective du déménagement et/ou dont le lieu de travail effectif principal sera le site de Châtillon.

Article 3 : Définition et calcul du temps de trajet

Le présent accord fait, à plusieurs reprises et dans ses différents chapitres, référence à la notion de « temps de trajet ».

Il est entendu qu'est considéré comme temps de trajet, le temps passé pour effectuer le trajet « aller » entre le domicile habituel¹ du salarié et son lieu de travail par le mode de transport principal qu'il déclare à l'employeur.

En cas de temps de trajet domicile habituel / lieu de travail « aller » différent du trajet domicile habituel / lieu de travail « retour », une moyenne entre ces deux temps de trajet est réalisée.

En fonction du moyen de transport utilisé par le salarié, le calcul du temps de trajet est effectué :

- Via le site vianavigo.com lorsque le salarié utilise les transports en commun ;

¹ Il s'agit du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés. Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié ayant une double résidence, il sera tenu compte du domicile où il réside les jours travaillés.

- Via le site mappy.fr lorsque le salarié utilise son véhicule personnel (voiture, scooter, moto ou vélo).

Afin de tenir compte des aléas liés aux conditions de transport (grève, problèmes techniques, trafic, etc.) une majoration de 10% du temps de trajet est appliquée au temps de trajet donné par les sites précités, avec un plancher de majoration de 5 minutes quelle que soit la durée totale du temps de trajet.

Exemple : Pour un salarié dont les temps de trajet sont :

- Domicile habituel / lieu de travail aller : 25 minutes ;
- Domicile habituel / lieu de travail retour : 35 minutes ;

le temps de trajet retenu est de 30 minutes + le plancher de 5 minutes pour aléas, soit 35 minutes de temps de trajet.

CHAPITRE 2: TENIR COMPTE DES CONTRAINTES LIEES AU TRAJET DOMICILE HABITUEL / LIEU DE TRAVAIL

Dans la continuité de la démarche engagée dans le cadre de l'accord Groupe AREVA sur les conditions de déplacement sur les sites parisiens du 12 décembre 2012, les parties réaffirment que les spécificités liées aux conditions de trajet en région parisienne donnent lieu à des contraintes particulières qu'il convient de prendre en compte.

Elles soulignent par ailleurs que le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers le site Prisme de Châtillon prévu fin 2019 induit pour une majorité de salariés une augmentation du temps de trajet.

Ainsi, à travers le présent chapitre, elles entendent mettre à la disposition des salariés en activité un panel de mesures leur permettant de choisir le moyen de transport le mieux adapté à leur situation, en renforçant les mesures applicables aux salariés impactés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers le site Prisme de Châtillon, ce dans une logique de compensation.

Article 4 : Mesures générales applicables à l'ensemble des salariés

Les mesures précisées ci-après s'appliquent à l'ensemble des salariés visés par le présent accord à compter de son entrée en vigueur et au-delà du projet de changement de lieu de travail.

Article 4.1 : Participation au financement des titres d'abonnement aux transports en commun

Dans le respect de la réglementation en vigueur, les salariés qui déclarent les transports en commun comme moyen de transport principal pour effectuer le trajet entre leur domicile habituel et leur lieu de travail bénéficient d'une prise en charge de 50% du coût de leurs titres d'abonnement aux transports en commun par l'employeur.

RES

79
JPR

Article 4.2 : Participation à l'utilisation de la voiture personnelle

Des mesures spécifiques à l'utilisation de la voiture personnelle sont mises en place au bénéfice des salariés qui déclarent leur voiture personnelle comme moyen de transport principal pour se rendre sur leur lieu de travail pour l'une des raisons suivantes :

- Soit ce mode de transport leur permet de raccourcir leur temps de trajet d'au moins 30 minutes par trajet par rapport à l'utilisation des transports en commun ;
- Soit ils doivent opérer au moins trois changements de lignes ou de type de transport (RATP, SNCF ...) pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- Soit ils doivent utiliser leur véhicule personnel pour déposer leur enfant à la crèche, ou à la garderie, ou chez l'assistante maternelle, ou à l'école maternelle ou primaire, pour ensuite utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

Ces mesures comprennent :

- Soit la participation forfaitaire par l'employeur aux frais liés à l'utilisation de leur voiture personnelle à hauteur de 50% du coût de l'abonnement aux transports en commun (Pass Navigo dézonné annuel) chaque mois ;
- Soit la prise en charge de 50% d'un abonnement de péage dans la limite de 35€ bruts par mois.

Ces mesures ne sont pas cumulables entre elles, le salarié choisi l'une ou l'autre en fonction de sa situation.

Elles sont soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Elles ne sont pas cumulables avec la prise en charge des titres d'abonnement aux transports en commun (Exemple : Pass Navigo mensuel ou annuel).

Les salariés ayant des véhicules de fonction ne peuvent pas en bénéficier.

Article 4.3 : Participation aux frais de parking à proximité d'une gare RATP ou SNCF

Les salariés qui utilisent leur voiture personnelle pour se rendre de leur domicile habituel à une gare SNCF ou RATP pour ensuite utiliser les transports en commun bénéficient d'une participation aux frais de parking correspondants dès lors que cette utilisation combinée de la voiture et des transports en commun permet de générer un gain de temps par rapport à la seule utilisation des transports en commun.

Cette participation est égale à une prise en charge par l'employeur de 50% du coût de l'abonnement de parking aux abords de la gare SNCF ou RATP à proximité du domicile habituel du salarié.

Elle est versée sur présentation de justificatifs et dans la limite de 35€ bruts maximum par mois calendaire. Elle est cotisable et imposable sur le revenu.

En fonction du moyen de transport principal déclaré par le salarié, elle est cumulable avec :

- La prise en charge par l'employeur du titre d'abonnement de transport en commun ;
- Ou
- La participation à l'utilisation de la voiture personnelle versée par l'employeur.

Le plafond de remboursement de 35€ bruts mensuel sera réajusté en fonction de l'évolution du coût du Pass Navigo annuel et de la participation employeur à hauteur de 50% correspondante, arrondie à l'euro supérieur. A titre d'information, en 2018, la participation employeur au Pass Navigo annuel est de 34,47€.

Article 4.4 : Indemnités kilométriques vélo (IKV)

Afin d'encourager l'utilisation de moyens de transport non polluants, les salariés en activité qui déclarent leur vélo personnel (y compris vélo électrique) comme moyen de transport principal pour se rendre sur leur lieu de travail pour un minimum de 4 km par jour aller-retour bénéficient d'une indemnité kilométrique vélo.

Cette indemnité est plafonnée à 200 € par année civile et par salarié (barème d'exonération URSSAF). Elle n'est donc ni cotisable, ni imposable.
Ce plafond évoluera en fonction du barème d'exonération URSSAF.

Le versement de l'IKV est lissé sur l'année et s'effectue chaque mois (16,67€ en 2018 pour 200 € d'IKV) en fonction des informations déclarées par le salarié dans le cadre d'une campagne annuelle à l'aide de l'attestation figurant en annexe 3 au présent accord.

Le bénéfice de l'indemnité kilométrique vélo ne se cumule pas avec les participations versées par l'entreprise au titre d'abonnement aux transports en commun, à l'utilisation de la voiture personnelle et aux frais de parking à proximité d'une gare RATP ou SNCF.

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

Les mesures complémentaires précisées ci-après s'appliquent aux salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon, à compter de la date de déménagement effectif.

Article 5.1 : Prise en charge renforcée du titre d'abonnement aux transports en commun

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

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

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

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

REJ

7/3 EF
JPB

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

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

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

Article 5.2 : Elargissement de la participation à l'utilisation de la voiture personnelle

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

Ainsi, pour une période de 36 mois à compter du changement effectif de lieu de travail, le bénéfice des mesures de participation à l'utilisation de la voiture personnelle prévu à l'article 4.2 est étendu à tous les salariés en activité concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon qui utilisent leur voiture personnelle comme moyen de transport principal déclaré, à l'exception des salariés ayant des véhicules de fonction.

Article 5.3 : Aide à l'achat d'une voiture hybride rechargeable, électrique ou hydrogène

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

Le bénéfice de cette aide est ouvert aux salariés en activité concernés par le déménagement de la Tour AREVA vers le site de Prisme :

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

Cette aide est versée une seule fois par salarié qui en fait la demande pendant 18 mois à compter de la date de changement effectif de lieu de travail.

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

Article 5.4 : Aide à l'achat de vélo, scooter et moto électriques

Le déménagement des locaux de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon entraîne pour chaque salarié une réflexion autour des moyens de transport à privilégier.

REJ

JPB
de B

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

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

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

Cette aide est versée une seule fois par salarié qui en fait la demande (vélo ou scooter ou moto électrique) durant une période de 18 mois à compter de la date de changement effectif de lieu de travail.

Elle est attribuée sur présentation de justificatifs d'achat :

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

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

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

Article 6 : Parking sur le site de Châtillon

Les places de parking sur le lieu de travail sont prioritairement attribuées aux personnes en situation de handicap et aux femmes enceintes.

Les salariés qui déclarent leur voiture personnelle comme moyen de transport principal pour se rendre sur leur lieu de travail peuvent quant à eux librement utiliser le parking de l'immeuble Prisme.

Il en va de même des salariés qui déclarent un vélo (électrique ou non), un scooter ou une moto (électrique ou non) comme moyen de transport principal. A ce titre des emplacements spécifiques seront mis en place à l'intérieur du parking.

Des équipements de recharge de voitures électriques seront également mis à la disposition des salariés.

Si des difficultés sont constatées en termes d'accès aux places de parking sur le site, la Direction s'engage à ouvrir de nouvelles discussions sur ce thème avec les représentants du personnel.

Article 7 : Déclaration annuelle du moyen de transport principal

Le salarié déclare son mode de transport principal dans le cadre d'une campagne annuelle organisée par la Direction.

RES

22 OF
JFB

La participation de l'entreprise au mode de transport ainsi déclaré est versée par mois entier.

Le salarié qui bénéficie de l'une des aides à l'achat prévues aux articles 5.3 et 5.4 ne pourra modifier, durant 12 mois suivant le versement de l'aide concernée, son mode de transport principal.

CHAPITRE 3 : ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DE DOMICILE HABITUEL DANS LE CADRE DU PROJET

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

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

Article 8 : Salariés concernés

Le présent chapitre s'applique aux salariés concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon :

- Ayant au jour du déménagement au moins 1 an d'ancienneté au sein du groupe Orano à la date du changement effectif de lieu de travail ;
- Dont le domicile habituel est éloigné du site de Prisme, ce qui génère un temps de trajet d'une durée supérieure ou égale à 1h15 ;
Ou
- Dont le temps de trajet entre leur domicile habituel et le site de Prisme est augmenté d'une durée supérieure ou égale à 30 minutes ;

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

Il est précisé que lorsque le déménagement du domicile habituel concerne le salarié et son conjoint², également éligible à la mesure d'accompagnement correspondante, le bénéfice des mesures définies dans le présent chapitre est accordé pour un seul de ces deux salariés à l'exception de la mesure de l'article 11 concernant l'octroi d'un jour de congé exceptionnel.

Article 9 : Prise en charge des frais de déménagement

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

² La qualité de conjoint s'entend de la personne mariée, pacsée ou concubine dans les conditions suivantes : la personne mariée au salarié sur présentation d'un livret de famille ou d'un certificat de mariage ; le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (P.A.C.S) sur remise de la copie du certificat de « P.A.C.S » ; le concubin, sur présentation d'un certificat délivré par la mairie du domicile ou d'une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun.

RS

de 7/14
JPO

Article 10 : Participation aux frais d'installation

Les dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement sont prises en charge par l'entreprise qui verse au salarié concerné une prime forfaitaire brute égale au forfait ACOSS applicable à la situation du salarié (à titre informatif, en 2018, le forfait ACOSS est de 1 480,90 € + 123,40 € par enfant à charge, dans la limite de 1 851€).

Cette mesure est cotisable et imposable sur le revenu.

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

Article 11 : Congé exceptionnel de déménagement

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

Article 12 : Durée des mesures d'accompagnement au déménagement

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et pendant 18 mois à compter de la date de changement effectif de lieu de travail vers l'immeuble Prisme de Châtillon.

CHAPITRE 4 : PROPOSER UN CADRE DE VIE PROFESSIONNELLE DE QUALITE

A travers le présent chapitre, les parties entendent mettre en place des mesures contribuant à l'amélioration du cadre de vie professionnelle des salariés.

Le projet « Prisme 2019 » s'entend d'un projet multidimensionnel impliquant notamment :

- Le changement de lieu de travail des salariés travaillant aujourd'hui à la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon ;
- La modernisation de l'environnement et les modes de travail du siège.

Dans ce cadre, il est convenu la mise en place de mesures spécifiques aux salariés concernés par le projet.

Article 13 : Mesures générales en faveur de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle applicables à l'ensemble des salariés

Les mesures précisées ci-après s'appliquent à l'ensemble des salariés visés par le présent accord à compter de son entrée en vigueur et au-delà du projet de changement de lieu de travail.

Article 13.1 : Mesures générales d'aide aux services à la personne (CESU)

Les parties reconnaissent que le travail en région parisienne peut entraîner des contraintes particulières au regard de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Elles conviennent de maintenir et renforcer, dès l'entrée en vigueur du présent accord, la participation au financement de chèques CESU (Chèque Emploi Service Universel)

RES

OF/13
JPB

permettant de rémunérer des services à la personne (notamment garde d'enfants, aide à la dépendance, ménage...) selon les conditions et modalités précisées ci-après.

Ainsi, chaque année, la commande des CESU intervient au cours du 1er semestre pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté révolus au 1er février de l'année considérée.

La commande de chèques CESU est fondée sur le volontariat du salarié. Le financement est réparti entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

Par an et par salarié :

Situation du salarié	Montant CESU	Participation de l'employeur	Participation du salarié
Salarié sans enfant	350 €	50% (175 €)	50% (175 €)
Salarié ayant 1 enfant*	450 €	60% (270 €)	40% (180 €)
Salarié ayant 2 enfants*	550 €	70% (385 €)	30% (165 €)
Salarié ayant 3 enfants* et plus et/ou en situation de handicap (RQTH) et/ou conjoint** en situation de handicap et/ou salarié ayant au moins 1 enfant en situation de handicap et/ou salarié ayant au moins 1 personne dépendante à charge***	650 €	80% (520 €)	20% (130 €)

* Il s'agit des enfants fiscalement à charge de moins de 16 ans au 1^{er} février de l'année considérée. Pour les enfants en situation de handicap, une attestation sur l'honneur devra être remise par le salarié.

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

*** Il s'agit d'une personne dépendante fiscalement à charge, c'est à dire :

- Un ascendant pour lequel le salarié verse une pension alimentaire qui peut faire l'objet d'une déduction d'impôt ;
- Une personne handicapée vivant avec le salarié qui remplit les conditions suivantes :
 - o Avoir la même adresse de domicile principal que le salarié ;
 - o Etre titulaire d'une carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (taux d'invalidité supérieur ou égal à 80%) ;
 - o Et ce quel que soit le lien de parenté avec le salarié, quel que soit l'âge de la personne dépendante à charge et le montant des revenus de cette personne et du salarié.

Une attestation sur l'honneur sera demandée au salarié.

Le bénéfice de cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositifs CESU financés par l'employeur ayant le même objet. En revanche, un cumul avec les dispositifs CESU financés par les instances de représentation du personnel dans le cadre du budget dédié aux activités sociales et culturelles qui leur est versé est possible dans la limite des plafonds d'exonération.

Article 13.2 : Mesures relatives à la garde d'enfant

A date, les locaux de la Tour AREVA sont dotés d'une crèche interentreprises au sein de laquelle les salariés peuvent bénéficier d'une solution de garde d'enfants.

Une telle solution ne pourra pas être reconduite à l'identique après la mise en œuvre du projet « Prisme 2019 ».

Pour autant, les parties conviennent de maintenir des solutions visant à faciliter la garde d'enfants.

Plus spécifiquement, a minima pour 3 ans (années scolaires 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022), la Direction s'engage à maintenir au moins 10 berceaux en crèches qui pourront être proposés aux salariés dans le cadre d'un partenariat avec un réseau de crèches.

Article 14 : Mesures spécifiques en faveur de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle applicables en compensation des impacts du changement de lieu de travail

Article 14.1 : Majoration des mesures d'aide aux services à la personne (CESU) en compensation du déménagement à Châtillon

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

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

- Pour l'année 2020 : + 100 €
- Pour l'année 2021 : + 80 €
- Pour l'année 2022 : + 50 €

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

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

RS

23
E
JPB

Article 15 : Favoriser le télétravail et le travail à distance

Les parties reconnaissent que le télétravail et/ou le travail à distance peuvent favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les salariés dont le temps de trajet est augmenté dans le cadre du projet « Prisme 2019 ». Il contribue ainsi à renforcer la performance des salariés et de l'entreprise.

Plus spécifiquement, en sus du déménagement des locaux de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon, le projet « Prisme 2019 » comporte un volet important d'évolution de l'environnement de travail et de modernisation des outils de travail vers plus de digital.

En ce sens, il constitue une opportunité de faire évoluer les règles applicables en matière de télétravail et de travail à distance aux besoins spécifiques des salariés concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon.

Ainsi, elles conviennent de la mise en place, à titre expérimental pour 3 ans, des mesures renforcées relatives au télétravail et au travail à distance au bénéfice des salariés concernés par le changement de lieu de travail, ce dès la mise en œuvre effective du déménagement.

Les dispositifs de télétravail et de travail à distance présentés ci-après s'inscrivent dans le cadre de la réforme « Macron » par ordonnance du 22 septembre 2017 relative au télétravail, et dérogent aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le même sujet.

Ces dispositifs seront mis en place après recueil de l'avis des instances de représentation du personnel compétentes et feront l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de la commission mise en place par l'article 16 du présent accord.

A toutes fins utiles, il est précisé que les dispositions précisées ci-après ne se cumulent pas avec les dispositions de l'accord Groupe sur le développement de la qualité de vie au travail du 31 mai 2012 et plus précisément son avenant du 4 juillet 2013 portant sur le télétravail ;

Article 15.1 : Définitions du télétravail et du travail à distance

Le télétravail et le travail à distance désignent une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

A travers le présent accord, les parties distinguent toutefois des modalités différentes de mise en œuvre du télétravail et du travail à distance :

- **Le télétravail** : il s'agit du travail hors des locaux de l'employeur (domicile ou espace de co-working cf. article 15.5.1), mis en œuvre de manière récurrente et régulière, formalisé par un avenant au contrat de travail.
- **Le travail à distance** : il s'agit d'une possibilité pour le salarié de travailler hors des locaux de l'employeur (domicile ou espace de co-working cf. article 15.5.1) de manière ponctuelle, sans formalisation par un avenant au contrat de travail.

RS

JPB

Article 15.2 : Conditions d'éligibilité communes au télétravail et au travail à distance

Tous les salariés visés par le présent chapitre sont éligibles au télétravail et au travail à distance sous réserve de respecter au jour de la demande les conditions suivantes :

- Etre volontaire ;
- Avoir une ancienneté d'au moins 6 mois au sein du groupe Orano ;
- Travailler au moins 80% de la durée de travail de référence applicable dans l'entité concernée ;
- L'autonomie du salarié et la capacité d'organiser seul son activité, l'objectivité de ce critère devant notamment pouvoir trouver sa source dans les appréciations portées par le manager lors des entretiens annuels du salarié ou encore dans le support d'entretien de faisabilité prévu à l'article 15.3.4.

Ne sont pas éligibles par nature au télétravail et au travail à distance, les salariés affectés aux activités qui par nature ne peuvent être réalisées en dehors des locaux de l'entreprise, notamment et à titre d'exemple : service courrier, reprographie...

Les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) et les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail et au travail à distance, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

Article 15.3 : Modalités de mise en œuvre spécifiques au télétravail

Article 15.3.1 : Nombre de jours de télétravail socle

Le télétravail s'effectue à raison d'un socle **d'un jour de travail par semaine.**

Le positionnement de ce jour dans la semaine est déterminé dans l'avenant au contrat de travail du salarié qui prévoit le télétravail. Il peut néanmoins être modifié de gré à gré entre le salarié et le manager, en fonction des contraintes d'activité et des modalités d'organisation de l'équipe.

Article 15.3.2 : Augmentation du nombre de jours en compensation des impacts du changement de lieu de travail

Les salariés concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon disposent de la possibilité d'opter pour une formule de télétravail renforcée : **un jour de télétravail par semaine complété d'un jour supplémentaire une semaine sur deux.**

De plus, parmi ces salariés, pour ceux dont le domicile habituel se situe à un temps de trajet supérieur ou égal à 1h30 du site Prisme de Châtillon, le télétravail peut s'effectuer jusqu'à **deux jours de travail par semaine maximum.**

Le temps de trajet ouvrant droit à ce dispositif est apprécié au jour de la réponse apportée à la demande de télétravail du salarié.

RE-1

70
EF
JPB

Article 15.3.3 : Report des jours de télétravail et nombre maximal de jours par semaine

Par exception, lorsque le jour de télétravail n'a pas pu être pris du fait des contraintes d'activité, il peut être reporté avec l'accord du manager d'une semaine à l'autre, sans pour autant pouvoir être reportable sur plusieurs semaines.

En tout état de cause, le télétravail ne peut s'exercer qu'à raison de 2 jours maximum par semaine.

Dans l'hypothèse où un salarié ferait l'objet de mesures de télétravail sur prescription du médecin du travail pour des raisons thérapeutiques avant ou après la campagne de télétravail au titre du présent accord, la question du cumul de ces mesures devra faire l'objet d'une décision conjointe entre le manager, le RRH et le médecin du travail afin de s'assurer que cela ne porte pas atteinte au maintien du lien social du salarié avec l'entreprise.

Article 15.3.4 : Formalisation de la demande

L'accès au télétravail repose sur le principe du volontariat.

Le salarié volontaire exprime sa demande de télétravail à son manager et à son responsable ressources humaines.

Cette demande est formulée à l'occasion d'une campagne annuelle spécifique de recueil des demandes organisée par la fonction Ressources Humaines. Pour accompagner la mise en œuvre effective du changement de locaux de travail vers Châtillon, il est convenu de réaliser exceptionnellement une campagne de recueil des demandes supplémentaire qui interviendra avant l'été 2019 pour mise en œuvre dès la date effective du déménagement.

La demande de télétravail du salarié s'accompagne :

- D'un formulaire d'autoévaluation de la faisabilité du projet de télétravail complété par le salarié afin de l'aider à se projeter dans ce nouveau mode d'organisation du travail ;
- D'une attestation sur l'honneur du salarié dans laquelle il confirme qu'il dispose bien d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail et d'une option téléphonie et que le système électrique de son domicile est conforme à la réglementation. Sur ce dernier point, une entreprise spécialisée ayant un contrat cadre avec Orano peut intervenir pour attester de la conformité. Le cas échéant, les coûts afférents à l'attestation sont pris en charge par l'entreprise.

La demande de télétravail du salarié donne systématiquement lieu à un « entretien de faisabilité » entre le manager et le salarié, organisé à l'initiative de ce dernier.

Au cours de cet entretien, les réponses apportées au questionnaire d'autoévaluation susvisé sont étudiées conjointement et le manager émet son avis sur la base de ce support.

Article 15.3.5 : Formalisation de la réponse

La demande ne peut être refusée que dans l'hypothèse où les conditions d'éligibilité fixées par le présent accord ne seraient pas remplies.

Une réponse écrite à la demande du salarié devra être apportée dans un délai maximum de six semaines (à compter de la date de remise de la demande par le salarié) par le manager

RS

SPB 73

et le Responsable des Ressources Humaines. Tout refus devra être motivé au regard des conditions d'éligibilité fixées à l'article 15.2 du présent accord.

Quelle que soit la réponse apportée, l'entretien de faisabilité entre le salarié et son manager doit obligatoirement avoir lieu.

Article 15.3.6 : Droit de recours en cas de refus

Dans l'hypothèse où le salarié se voit opposer un refus à sa demande de télétravail, il dispose de la possibilité de demander une nouvelle analyse de sa demande qui sera menée conjointement entre les managers (N+1) du manager et du responsable Ressources Humaines du salarié qui ont initialement refusé la demande.

Cette seconde analyse donnera également lieu à une réponse motivée écrite.

Article 15.3.7 : Avenant au contrat de travail

Le télétravail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui en définit les conditions d'exécution.

L'avenant précise les modalités de mise en œuvre du télétravail qui comprennent notamment le nombre de jours de télétravail par semaine, le positionnement de ces jours dans la semaine et les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint.

L'avenant est conclu pour une durée d'un an renouvelable. En l'absence de manifestation de l'une des parties trois mois avant la date de fin de l'avenant, l'avenant sera tacitement reconduit pour une durée identique à sa durée initiale, dans les mêmes conditions.

En tout état de cause, lorsque la période de télétravail arrive à son terme, quel qu'en soit le motif, le salarié conserve le poste qu'il occupait en télétravail.

Article 15.3.8 : Réversibilité

La situation de télétravail est réversible :

- A l'initiative du salarié ou de l'entreprise durant les 3 premiers mois ;
- A l'initiative du salarié au-delà des 3 premiers mois ;
- De manière automatique lorsque :
 - o Des circonstances particulières liées à l'activité du service exigent le retour d'un ou de plusieurs salariés dans les locaux de l'entreprise ;
 - o Des circonstances particulières imprévisibles affectent la situation personnelle du salarié et ne lui permettent plus de télétravailler dans les conditions prévues par le présent accord ;
 - o Les règles de protection des données et de confidentialité ne sont pas respectées ;
 - o Les règles relatives au fonctionnement et à l'organisation du télétravail ne sont pas respectées (horaires de travail, plages durant lesquelles le salarié doit être joignable notamment).

RES

7R
SPB

La réversibilité peut également s'appliquer lorsque le salarié change de poste. Dans cette hypothèse, la situation de télétravail est réexaminée en amont avec le nouveau manager afin de s'assurer de la compatibilité de la nouvelle activité avec ce mode de travail. Il est précisé que la réversibilité ne s'applique pas lorsque le salarié change de manager sans pour autant changer de poste.

S'agissant plus précisément de la réversibilité pouvant intervenir au cours des trois premiers mois à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, il est précisé que cette période doit permettre, entre autre, de vérifier la capacité du salarié à télétravailler, au regard de son degré d'autonomie, et celle de l'entreprise à organiser ce mode de travail. Cette évaluation sera faite par le biais du support « fiche de suivi », prévu à cet effet et rempli tant par le télétravailleur que par son manager.

Cette période devant correspondre à une période de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence du salarié pour quelques motifs que ce soit.

En tout état de cause, un délai de prévenance de 15 jours devra être respecté par l'une ou l'autre des parties à l'initiative de la réversibilité.

Enfin, lorsque la réversibilité est mise en œuvre à l'initiative du manager, le salarié dispose d'un droit de recours de cette décision exercé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 15.3.6.

Article 15.3.9 : Frais pris en charge

L'entreprise prend en charge :

- Les coûts d'acquisition et de maintenance du matériel informatique fourni ;
- Le coût d'une éventuelle visite de vérification de la conformité électrique du domicile du télétravailleur par une entreprise spécialisée ayant un contrat cadre avec Orano ;
- Une quote-part de l'abonnement internet, téléphonie incluse (entre 4/30^{ème} et 8/30^{ème} de l'abonnement mensuel, en fonction du nombre de jours télétravaillés, sur justificatifs) dans la limite d'un abonnement habituellement proposé par les opérateurs du marché.

Elle verse de plus une prime mensuelle aux salariés qui font le choix d'installer une application sécurisée sur leur smartphone personnel afin de l'utiliser à des fins professionnelles (système « BYOD »).

Article 15.4 : Modalités de mise en œuvre spécifiques au travail à distance

Article 15.4.1 : Nombre de jours de travail à distance

Les salariés disposent de la possibilité de travailler à distance dans les conditions prévues par les accords Groupe applicables, à savoir l'accord contrat social du 31 mars 2017 et l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 14 mai 2018.

Cette possibilité peut se cumuler avec le télétravail.

Il appartient au salarié de saisir dans l'outil de suivi des temps (Saphir) le jour travaillé à distance.

RS

8/23
JRB

Article 15.4.2 : Augmentation du nombre de jours en compensation des impacts du changement de lieu de travail

Les salariés concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon disposent de la possibilité de travailler à distance dans la limite de **22 jours de travail par année civile maximum**.

Cette possibilité peut être utilisée par le salarié dans la limite de 2 jours par mois calendaire.

Elle ne se cumule pas avec le dispositif de télétravail et les autres dispositifs de travail ponctuel à distance en vigueur en application des accords de Groupe.

Il est convenu d'étendre le bénéfice de cette mesure à l'ensemble des salariés entrant dans le périmètre du présent accord, qu'ils soient ou non concernés à date par le projet de changement de lieu de travail vers Châtillon.

Il appartient au salarié de saisir dans l'outil de suivi des temps (Saphir) le jour travaillé à distance.

Article 15.4.3 : Travail à distance permettant de répondre à des situations exceptionnelles

En cas de situation exceptionnelle rendant les déplacements des salariés particulièrement compliqués voire impossibles (ex : grèves sur plusieurs jours, intempéries, attaque terroriste, pollution...), des possibilités de travail à distance supplémentaires pourront être accordées par la Direction aux salariés pour répondre à la situation.

Les possibilités de travail à distance accordées dans ce cadre pourront également s'appliquer aux salariés qui bénéficient du dispositif de télétravail.

Article 15.4.4 : Formalisation

La demande de travail à distance ne donne pas lieu à un avenant au contrat de travail.

Pour autant, le salarié doit formaliser sa demande de manière écrite auprès de son manager par tout moyen (sms, e-mail et/ou demande via l'outil de gestion des temps (Saphir) notamment), dans la mesure du possible 48 heures avant la date souhaitée.

Le manager peut refuser la demande du salarié au regard des critères d'éligibilité fixés à l'article 15.2.

Il peut également refuser la demande du salarié non pas dans son principe mais compte tenu de la date souhaitée dans l'hypothèse où elle ne permettrait pas de répondre aux impératifs d'organisation d'équipe (ex : réunion d'équipe en présentiel le jour souhaité par le salarié) ou aux impératifs d'activité du salarié (ex : réunion avec un client le jour souhaité par le salarié).

En cas de refus, quel qu'en soit le motif, le manager devra motiver sa décision. Dans l'hypothèse où le refus est motivé par les impératifs d'activité, une autre date de travail à distance susceptible de convenir pourra être recherchée en tenant compte des impératifs d'organisation et d'activité.

AS

JPB OF

Article 15.5 : Conditions de mise en œuvre communes au télétravail et au travail à distance

Article 15.5.1 : Lieux d'exercice

Le télétravail et le travail à distance peuvent être effectués :

- Au domicile du salarié (domicile habituel et/ou résidence principale située en France métropolitaine) ;
- Ou sur le site de Saint Quentin en Yvelines dans lequel un espace de co-working est prévu. Cet espace est un espace de travail collectif équipé permettant aux salariés dont le site de Saint Quentin en Yvelines n'est pas le lieu de travail principal et habituel d'y travailler ponctuellement.

Article 15.5.2 : Conditions liées au domicile

Lorsque le télétravail ou le travail à distance intervient au domicile du salarié (habituel ou principal), l'adresse devra être communiquée à la Direction des Ressources Humaines. Le salarié s'engage par ailleurs à l'informer de tout changement d'adresse.

Il est par ailleurs demandé au salarié de disposer d'un environnement de travail propice à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

Article 15.5.3 : Equipements fournis

L'équipement informatique fourni par l'entreprise est constitué essentiellement d'un ordinateur portable équipé d'une solution permettant une connexion sécurisée au réseau de l'entreprise (ex : solution VPN).

Un câble de connexion, un clavier et une souris peuvent être également fournis au salarié qui en fait la demande afin de pouvoir connecter l'ordinateur portable à un écran personnel, dans le but d'améliorer le confort de son poste de travail.

L'équipement téléphonique fourni par l'entreprise est quant à lui constitué d'au moins l'un de ces moyens :

- Une application informatique installée sur l'ordinateur du salarié permettant les communications téléphoniques (ex : Skype) ;
- Une application sécurisée pouvant être installée sur le smartphone personnel du salarié sur la base du volontariat. Le cas échéant, cette application lui permet d'utiliser son smartphone personnel à des fins professionnelles ;
- Un smartphone professionnel pour les salariés éligibles dans le cadre des fonctions qu'ils occupent.

Le matériel fourni est acquis et maintenu par Orano et reste sa propriété.

Article 15.5.4 : Gestion de la confidentialité

Bien que travaillant à distance, le salarié demeure soumis au respect des standards d'utilisation du matériel informatique fixés par Orano dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise (cf. Règles applicables à l'utilisation des systèmes d'information).

REJ

de 7/17
JPB

Il doit également préserver la confidentialité des données dont il dispose dans le cadre de son activité, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter son obligation de discrétion ou de confidentialité.

Article 15.5.5 : Santé et sécurité du salarié

Le salarié est informé des règles de santé et de sécurité applicables qu'il est tenu de respecter, notamment s'agissant du travail sur écran. A cet effet, une fiche d'information « ergonomie au poste de travail » sera mise à sa disposition.

De plus, le médecin du travail est informé de l'identité des salariés bénéficiant du dispositif de télétravail à l'issue de chaque campagne de recueil des demandes.

Par ailleurs, en cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail ou de travail à distance, le salarié doit en informer la Direction des Ressources Humaines, dans le délai applicable aux salariés présents dans l'entreprise, prévu par le règlement intérieur de l'entité d'appartenance.

A toute fin utile, il est rappelé qu'en application des dispositions légales, la présomption d'accident du travail s'applique dès lors que l'accident a eu lieu dans les locaux utilisés pour le télétravail ou le travail à distance et pendant l'exercice de l'activité professionnelle.

Article 15.6 : Modalités de contrôle et de régulation de la charge de travail communes au télétravail et de travail à distance

Le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des durées maximales de travail et des temps de repos prévus par la loi et les accords collectifs de son établissement d'appartenance.

Le télétravail ou le travail à distance n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude du temps de travail applicables habituellement au sein des locaux de l'entreprise.

Le salarié doit respecter la durée du travail qui lui est applicable en vertu de son contrat de travail ou, à défaut, de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, et devra être joignable pendant les plages horaires suivantes :

- **de 9h30 à 12h00 ;**
- **et de 14h00 à 16h30.**

Durant ces plages horaires, il doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise, c'est-à-dire par e-mail, Skype audio ou téléphone (smartphone professionnel ou smartphone personnel si le salarié a choisi de l'utiliser à des fins professionnelles dans le cadre du système « BYOD »).

Néanmoins, afin de respecter le temps de vie privée du salarié, en dehors de ces plages horaires, le salarié peut utiliser son droit à la déconnexion.

Enfin, chaque manager concerné devra évoquer à l'occasion des entretiens annuels :

- Les conditions d'activité du salarié ;
- La charge de travail du salarié ;

Rtj

JJ
JPR

- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que la mise en œuvre effective de son droit à la déconnexion.

Article 15.7 : Statut du salarié en télétravail ou en travail à distance

Le salarié en télétravail ou en travail à distance bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, sous réserve des dispositions spécifiques résultant du télétravail et/ou du travail à distance, et notamment : l'entreprise fournit au salarié concerné l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail nécessaires au bon déroulement de l'exercice de son travail.

Article 16 : Accompagnement du changement au sein de la communauté de travail

Les parties rappellent que la réussite de la mise en place du télétravail et du travail à distance est basée sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et son manager. Conscientes que le développement du télétravail et du travail à distance au siège peut modifier et faire évoluer de manière importante les modes de collaboration et d'interaction au sein de la communauté de travail, elles ont de plus souhaité prévoir les dispositifs d'accompagnement de cette transformation suivants :

- **Formation des managers :**
 - o Dès 2019, il sera proposé aux managers des formations aux méthodes de management à distance.
- **Formation des télétravailleurs :**
 - o Il sera également proposé des formations aux salariés ayant opté pour le télétravail afin de les accompagner dans la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail.
- **Elaboration d'une charte de vie d'équipe :**
 - o A partir du 1^{er} semestre 2019, d
 - o ans le cadre d'un travail collectif et participatif, une charte de vie d'équipe sera établie.
 - o L'objectif de cette charte sera notamment de définir les bonnes pratiques de vie d'équipe sur le nouveau site de Châtillon. Les modalités concrètes de mise en œuvre du télétravail et du travail à distance au sein des équipes tenant notamment compte de la nature des activités gérées et des contraintes organisationnelles et procédurales inhérentes à ces activités pourront être abordées à cette occasion.
- **Mise en place d'une commission paritaire de suivi du télétravail et du travail à distance renforcé mis en place dans le cadre du projet « Prisme 2019 » :**
 - o Une commission paritaire composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation syndicale représentative signataire du présent accord est mise en place pour les 3 ans d'expérimentation du télétravail / travail à distance mis en place par le présent accord.
 - o Elle se réunit après chaque campagne de télétravail et a minima annuellement durant la période d'expérimentation.
 - o Son rôle est de suivre l'utilisation effective du télétravail et du travail à distance renforcés dans la durée, de faire le retour d'expérience de son développement, de partager les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre et de se montrer force de proposition dans des actions correctives à éventuellement mettre en place.

RS

583 73

Article 17 : Harmonisation de l'horaire variable

Conformément aux souhaits émis par les représentants du personnel du siège, à travers le présent accord les parties conviennent d'harmoniser les plages horaires fixes et variables de même que le temps de repas définis dans les accords applicables au sein des entités concernées à savoir :

- L'accord horaire variable conclu le 2 novembre 2000 applicable au sein de l'établissement Orano Cycle Siège (articles 3, 4 et 7) ;
- L'accord horaire variable conclu le 2 novembre 2000 applicable au sein de l'établissement Orano Mining Siège (articles 3, 4 et 7) ;
- L'accord horaire variable conclu le 10 janvier 2002 applicable au sein d'Orano / Orano Support (articles 2, 3 et 6).

Les dispositions des accords susvisés autres que celles modifiées dans le présent accord demeurent inchangées.

Article 17.1 : Harmonisation des plages horaires fixes et variables pour plus de flexibilité au quotidien en compensation des impacts du changement de lieu de travail

Cette harmonisation a pour but de permettre aux salariés d'Orano Cycle Siège, d'Orano Mining Siège et de l'UES Orano / Orano Support en horaire variable concernés par le changement de lieu de travail de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon de :

- Bénéficier de règles d'organisation du temps de travail communes ;
- Gérer leurs horaires d'arrivée et de départ avec une plus grande flexibilité afin notamment d'éviter les « heures de pointe » dans les transports en commun et sur le réseau routier.

Ainsi, les plages horaires communes suivantes seront mises en place à compter du déménagement effectif sur le site Prisme de Châtillon, après recueil de l'avis des instances de représentation du personnel compétentes en application de l'article L.3121-48 du Code du travail :

	Orano / Orano Support	Orano Cycle Siège	Orano Mining Siège
Plage mobile matin	de 6h45 à 10h30	de 6h45 à 10h30	de 6h45 à 10h30
Plage fixe matin	de 10h30 à 11h30	de 10h30 à 11h30	de 10h30 à 11h30
Plage mobile déjeuner	de 11h30 à 14h30	de 11h30 à 14h30	de 11h30 à 14h30
Plage fixe après midi	de 14h30 à 15h30	de 14h30 à 15h30	de 14h30 à 15h30
Plage mobile après midi	de 15h30 à 19h30	de 15h30 à 19h30	de 15h30 à 19h30

Les parties rappellent que la durée minimale de travail journalière reste fixée à 5 heures par journée complète travaillée.

Il est également rappelé que l'utilisation du système d'horaire variable ne doit pas aboutir à un dépassement des durées de travail légales maximales. Pour rappel, la durée maximale de travail journalière est actuellement fixée à 10 heures.

RES

25/31
JPD
JPD

Article 17. 2 : Harmonisation des règles relatives au temps de repas

S'agissant du temps de repas, pour l'ensemble des salariés d'Orano Cycle Siège, d'Orano Mining Siège et de l'UES Orano / Orano Support:

- Un temps de repas ou de pause minimum durant la plage mobile de la mi-journée de 35 minutes est décompté même si la durée d'arrêt est inférieure à cette durée.
- Lorsque cette durée dépasse 35 minutes, la durée réelle est décomptée.
- En cas de non-badgeage lors de la plage mobile de la mi-journée, un temps de repas forfaitaire de 45 minutes est décompté.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 18 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2018 à l'exception des dispositions définies en compensation des impacts du déménagement de la Tour AREVA vers l'immeuble Prisme de Châtillon qui entreront en vigueur à la date effective du changement de lieu de travail. Il s'agit des articles 5, 6, 14, 15.3.2, 15.4.2 et 17 du présent accord.

Il est de surcroît précisé que les dispositions renforçant le télétravail et le travail à distance prévues par le présent accord sont mises en place pour 3 ans à compter de la date effective de déménagement de la Tour AREVA à l'immeuble Prisme de Châtillon.

A l'issue de ces 3 années d'application, ces dispositions visées pourront faire l'objet d'une révision, en tenant notamment compte des recommandations de la Commission paritaire de suivi prévue à l'article 16.

Article 19 : Effet de substitution

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-5 du Code du travail.

Ainsi, les dispositions prévues aux articles 17, 17.1 et 17.2 se substituent de plein droit aux dispositions ayant le même objet issues des accords suivants :

- L'accord horaire variable conclu le 2 novembre 2000 applicable au sein de l'établissement Orano Cycle Siège (articles 3, 4 et 7) ;
- L'accord horaire variable conclu le 2 novembre 2000 applicable au sein de l'établissement Orano Mining Siège (articles 3, 4 et 7) ;
- L'accord horaire variable conclu le 10 janvier 2002 applicable au sein d'Orano / Orano Support (articles 2, 3 et 6).

Les autres dispositions de ces accords qui ne sont pas modifiées par le présent accord restent en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord se substituent également aux dispositions de l'accord du groupe AREVA sur les conditions de déplacement sur les sites parisiens du 12 décembre 2012, aux dispositions ayant le même objet issues de l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail du 12 décembre 2012 et ses avenants (notamment celui du 3 juillet 2017 sur le télétravail), ainsi qu'à tout usage antérieur ayant le même objet.

RS

07/11
5113

Article 20 : Clause de rendez-vous

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

Article 21 : Clause de suivi

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les Organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe formé par le présent accord.

Article 22 : Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies aux articles L. 2261-7-1 et suivants du 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 l'article L. 2261-9 du Code du travail moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 23 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe formé par les entreprises visées dans l'annexe 1 du présent accord.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) 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.

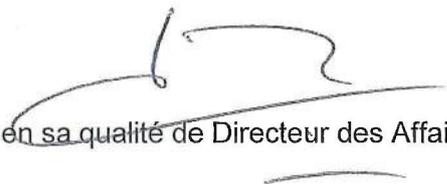
Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

RES

7B
JPH

Fait à Courbevoie, le 2 octobre 2018 en 7 exemplaires.

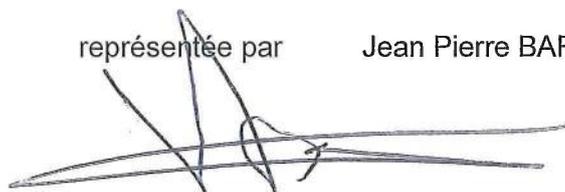
Pour la Direction du Groupe:



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

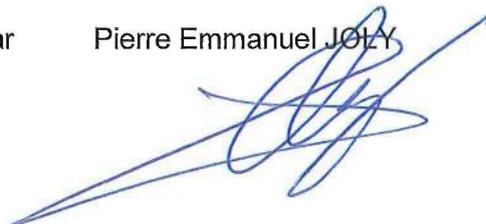
Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Tour AREVA mis en place par l'accord relatif à la méthode d'organisation et d'accompagnement du Dialogue Social dans le cadre du projet « Prisme 2019 » du 17 mai 2018 :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA



- CFE-CGC représentée par Olivier LESUR

- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY



- CGT-FO représentée par Lionel DUPRE

- UNSA/SPAEN représentée par Odile FRECHET



Annexe 1 : Liste des entreprises formant un Groupe pour les besoins du présent accord

Entreprises	Adresse siège social
Orano SA	Tour AREVA 1 place Jean Millier 92400 Courbevoie
Orano Support	Tour AREVA 1 place Jean Millier 92400 Courbevoie
Orano Cycle	Tour AREVA 1 place Jean Millier 92400 Courbevoie
Orano Mining	Tour AREVA 1 place Jean Millier 92400 Courbevoie

PTJ

7B
JPB
OF

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

Organisation syndicale	Suffrages obtenus
CFDT	20,2%
CFE-CGC	20,2%
CGT	18,8%
FO	24,2%
UNSA SPAEN	16,6%

NS

SPB 13

Annexe 3 : Modèle d'attestation ouvrant droit au versement d'indemnités kilométriques vélo

Je soussigné(e) :

Adresse du domicile habituel :

Travaillant sur le site de (Nom et adresse) :

J'atteste sur l'honneur utiliser mon vélo personnel comme moyen de transport principal pour effectuer le trajet entre mon domicile habituel et mon lieu de travail pour une distance au minimum égale à 4 kilomètres aller et retour par jour travaillé.

Je joins à la présente attestation l'itinéraire proposé par le calculateur d'itinéraires Mappy (option vélo) justifiant le nombre de kilomètres mentionnés ci-dessus.

Cette attestation servira de base au calcul du montant des indemnités kilométriques vélo qui me seront versées mensuellement.

J'ai bien noté que le montant de l'indemnité est plafonné à 200 € net par an, ce montant étant exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Je m'engage à respecter les règles élémentaires de sécurité lors des trajets réalisés à vélo en particulier en disposant de l'équipement de sécurité adéquat (éclairage sur le vélo, gilet fluorescent...) et en respectant le Code de la route.

Enfin, je m'engage à informer immédiatement l'entreprise de tout changement d'adresse de mon domicile habituel.

Pour faire servir et valoir ce que de droit.

Date :

Signature du salarié :

RES

72 JPB @E