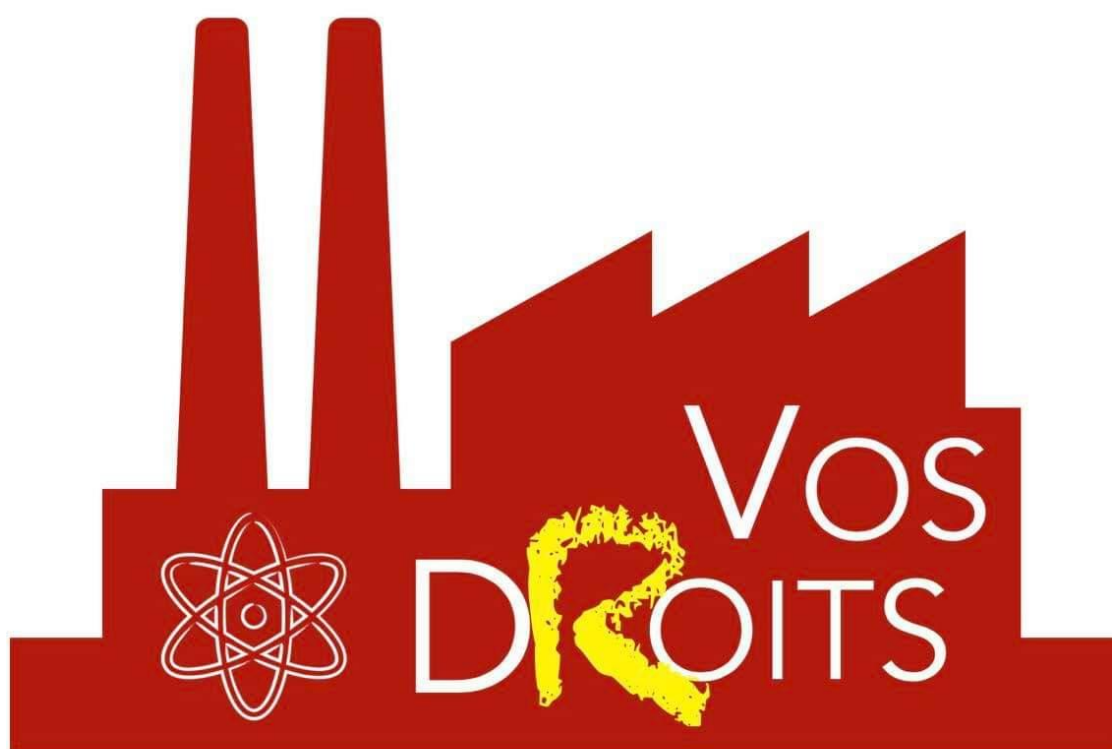




Guide des Nouveaux Accords Orano Recyclage



Edito

La CGT Orano Recyclage est signataire des accords négociés courant 2020 dans le cadre de la scission d'Orano Cycle en 3 entités distinctes.

Ce document, au format de poche, sera une mine d'informations sur les différents thèmes de l'accord d'entreprise.

Pour une information la plus large possible, vous trouverez des thèmes issus des accords groupe Orano.

Il n'a pas vocation à répondre à tout, vous y trouverez l'essentiel de l'accord d'entreprise et des accords groupe.

Pour plus de précisions, rapprochez-vous de vos militants d'établissement dont vous trouverez les coordonnées dans les dernières pages de ce document.



Sommaire

Postes vacants	5
Entretien annuel.....	9
Mobilité.....	10
Mobilité professionnelle / géographique.....	11
Mobilité avec changement de résidence.....	12
Mobilité sans changement de résidence	14
Mise à disposition.....	15
Salariés postés – Formation.....	16
Conjoint d'un salarié décédé – Formation.....	16
Salaire de base / Rémunération - Définition.....	17
Augmentations individuelles.....	18
Retour Maternité et Augmentations	18
Prime d'ancienneté.....	19
13 ^{ème} mois et gratification Ingénieurs et cadres.....	20
Prime de mariage/PACS et naissance/adoption.....	21
Mobilité – Perte de Forfait HS, Incommodités, astreintes.....	22
Mobilité – Perte forfait poste.....	23
Mobilité – Perte forfait poste suite accident du travail ou maladie professionnelle.....	24
Maladie – Généralités.....	25
Maladie – Mi-temps thérapeutique.....	26
Maternité	27
Maternité - Congé.....	28
Maternité - Télétravail.....	28
Adoption- Congé.....	29
Congé Paternité	30
Reclassement après inaptitude.....	31
Discipline - Sanction - Entretien	32
Rupture conventionnelle	33
Heures Supplémentaires	34
Temps partiel.....	36
Congés.....	39
Congés spécifiques pour les salariés postés	41
Congés – Rappel.....	42
Congés – Evénements familiaux	43
Congés – Enfants.....	44
Congés – Divers	45
Congés – 13 ^{ème} mois ou gratification	46
Congés – Noël, jour de l'an, jour entreprise.....	48
Old CET	47
New CET.....	49
New CET – Salarié en maladie	50
New CET – Salarié en situation de handicap	50

New CET – Plafond global	50
New et Old CET – Utilisation	51
Salarié en situation de handicap	52
Télétravail	53
Salariés séniors.....	54
Temps partiel avant retraite	55
¾ temps avant retraite	56
Retraite progressive.....	57
Indemnité de départ en retraite.....	58
Service continu Travaux pénible - Garantie	60
SCTP et CAFC – décompte de l’anticipation.....	61
SCTP – Conditions de départ	62
SCTP – indemnisation de la période SCTP.....	63
SCTP – Salaire Mensuel de Référence.....	64
SCTP et CAFC – Revalorisation de l’indemnité de préretraite.....	65
SCTP et CAFC– Droit divers	65
Droits SCTP-CAFC et Mutation.	67
SCTP - Repos de compensation	67
Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC).	68
CAFC – Alimentation	69
CAFC – Socle.	70
CAFC – Epargne volontaire et abondement.....	71
CAFC – Contribution spécifique ancien SCTP.....	72
Ancien mineurs	72
CAFC - Indemnisation	73
CAFC – Liquidation du CAFC	74
CAFC – Congés spécifiques.....	75
Amélioration des conditions de travail des plus de 50 ans	77
Contacts.....	79

***Débattre, négocier, agir pour l'intérêt
de toutes et tous.
La CGT, une équipe à vos côtés, à
votre écoute.***

Postes vacants – Offres et délais

Rédaction des offres

La rédaction des offres de postes comporte une définition claire des missions à accomplir dans le cadre du poste, la date envisagée de la prise de poste, la qualification requise, l'expérience professionnelle souhaitée, le régime de travail et les astreintes potentielles...

Les offres sont rédigées conformément aux principes légaux de non-discrimination et dans le respect des principes énoncés par le code éthique Orano.

Article 3.1.1.2 du dispositif conventionnel, Page 15

Délais

Aucun recrutement ne peut avoir lieu moins d'un mois après la date de publication du poste. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 15 jours. Dans ce dernier cas, la commission emploi formation du comité d'établissement est informée.

Article 3.1.1.3 du dispositif conventionnel, Page 15



Postes vacants – candidature

En cas de postes vacants ou créés, les candidatures sont examinées selon l'ordre de priorité suivant :

- Candidature d'un salarié de l'établissement,
- Candidature d'un salarié mis à disposition de l'établissement par l'une des sociétés du groupe Orano,
- Candidature de salariés du groupe Orano,
- Candidature de salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou sous contrat en alternance, candidature de stagiaire,
- Candidature émanant du conjoint, marié ou pacsé, du concubin attesté ou du soutien de famille au sens légal, d'un salarié de la Société décédé,
- Candidature de personnes extérieures au groupe Orano, une attention particulière étant apportée aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure.

Article 3.1.2 du dispositif conventionnel, Page 15-16



Postes vacants – conjoint de salarié décédé



En cas de décès d'un salarié d'Orano R par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, la Société s'engage à effectuer auprès de son conjoint, marié ou pacsé ou de son concubin attesté une proposition d'embauche prioritairement chez Orano R.

En cas d'incapacité ou de refus du conjoint marié ou pacsé, cette proposition d'embauche sera effectuée auprès de l'enfant du salarié d'Orano R décédé, devenu soutien de famille au sens légal.

Article 3.1.2 du dispositif conventionnel, Page 16



Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les capacités du salarié à occuper son poste de travail et au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent.

Au cours de cette période, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans autre délai de prévenance que celui prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Toute personne extérieure au groupe Orano engagée par la Société est soumise à une période d'essai dont la durée et les conditions sont fixées conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables. La durée de la période d'essai s'apprécie en jours calendaires.

Un bilan de fin de période d'essai est réalisé entre le salarié et sa hiérarchie avant la fin de la période d'essai pour faire le point sur l'intégration du salarié dans l'Entreprise et dans son poste de travail.

Article 3.1.4 du dispositif conventionnel, Page 16-17



Entretien annuel

Les salariés de la Société sont reçus par leur responsable hiérarchique au moins une fois par an lors d'une campagne comprenant 2 entretiens : l'Entretien d'Évaluation et l'Entretien de Développement Professionnel. Le premier permet de faire le point sur leur performance globale, l'atteinte de leurs objectifs individuels et de fixer les objectifs pour l'année à venir. Le second est orienté sur leurs compétences et leurs souhaits d'évolution et de formation professionnelle.

Les salariés de la Société sont reçus par leur responsable hiérarchique au moins une fois par an afin de faire le point :

- Sur leur performance globale,
- Sur leurs compétences techniques,
- Sur leur comportement au travail
- Sur leurs souhaits d'évolution et de formation professionnelle

L'Entretien de Développement Professionnel permet de :

- Faire un feedback plus complet sur ses compétences,
- Évoquer les perspectives de carrière à court et moyen terme à partir de l'appréciation réalisée par le responsable hiérarchique et des aspirations de l'intéressé, en particulier en matière de mobilité et de carrière,
- Informer le salarié sur les différents dispositifs de formation existants, et notamment ceux liés à l'utilisation du CPF.
- Préparer l'élaboration du plan de développement individuel,
- Faire le point avec le salarié sur les conditions de conciliation vie privée/vie professionnelle, l'organisation du travail, les conditions et la charge de travail dans le cadre de son poste de travail.

L'entretien peut, également, être l'occasion pour le salarié d'aborder les questions relatives à sa rémunération et à son classement.

Le salarié, dans le cadre de chacun de ces entretiens, peut demander à être reçu par son Responsable Ressources Humaines. Cette demande ne peut être refusée.

Article 3.2.1 du dispositif conventionnel, Page 18

Une mobilité ne peut avoir pour effet de réduire ni la classification ni le salaire de base de l'intéressé à durée du travail égale.

La mobilité peut recouvrir trois réalités différentes pouvant être concomitantes :

- Mobilité professionnelle : le salarié change de métier ou d'emploi,
- Mobilité contractuelle : le salarié change de société d'appartenance,
- Mobilité géographique : le salarié change de lieu de travail. La distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail ne permet plus un aller-retour quotidien dans des conditions raisonnables.

Article 3.3.1 du dispositif conventionnel, Page 20



Lorsque cela est possible et si le salarié le demande, une journée « découverte » du nouveau poste est organisée préalablement à la décision concernant la mobilité.

Lors d'une mobilité professionnelle et/ou géographique d'un salarié, la fonction Ressources Humaines de l'entité d'accueil identifie les éventuels besoins en formation et s'assure de la mise en œuvre des besoins en formation identifiés.

Le salarié faisant preuve de mobilité sera reçu en entretien entre trois et six mois après la prise de fonction.

Cet entretien a pour but :

- De s'assurer de la bonne intégration tant professionnelle que personnelle dans la fonction et/ou la nouvelle région,
- D'identifier les éventuelles actions de suivi et de formation nécessaires.

Article 3.3.2 du dispositif conventionnel, Page 20



Mobilité avec changement de résidence



En cas de mobilité impliquant le changement de résidence, le salarié bénéficiera :

- D'un remboursement de frais (transport, hébergement et restauration) pour un voyage de reconnaissance avec sa famille préalable de deux jours ouvrés maximum, trois jours ouvrés lorsque le site d'accueil est situé à plus de 800 kilomètres,
- Les frais de déménagement seront pris en charge sur présentation de 3 devis, le choix final du prestataire incombant à la Société,
- Deux jours ouvrés rémunérés à l'occasion de son déménagement dans le cadre de cette mobilité.
- Les frais de déplacement de la famille sur son nouveau lieu de résidence seront pris en charge sur la base d'un billet de train 2^{ème} classe ou des frais de transport en véhicule personnel sur la base du barème d'indemnités kilométriques applicable dans l'Entreprise,
- Le salarié concerné bénéficiera d'une prime de mobilité égale à 3 mois de salaire ne pouvant être inférieure à 3 fois le salaire minimum coefficient 365 des salaires minimaux hiérarchiques Convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne,
- Le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité d'installation dont le montant est fixé par note de service,

Article 3.3.4.1 du dispositif conventionnel, Pages 21-22

Dans le cas où le conjoint (marié, pacsé ou concubin attesté) du salarié faisant l'objet de la mobilité perd son emploi du fait de cette mutation, il lui sera attribué une aide au reclassement dans les conditions suivantes :

- Si le conjoint est salarié du groupe Orano, une mobilité simultanée sera recherchée dans le même bassin d'emploi,
- Si le conjoint n'est pas salarié du groupe Orano, il pourra bénéficier d'une aide au reclassement par un cabinet extérieur d'une durée maximale de 6 mois.

Article 3.3.4.1 du dispositif conventionnel, Page 22



Lorsque la distance « domicile - lieu de travail » du salarié est augmentée d'au moins 100 kilomètres aller-retour, le salarié bénéficiera :

- De la prise en charge :
 - D'un billet hebdomadaire aller-retour (y compris abonnement si utile) sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe vers son lieu de résidence d'origine.
 - Ou de la prise en charge du supplément de frais de péage et de frais kilométriques sur la base de la grille de remboursement en vigueur dans son établissement de rattachement et ce, pour une durée maximale de trois ans pouvant aller jusqu'à 5 ans lorsque la mobilité précède un départ en cessation anticipée d'activité ou un départ à la retraite.

- De la prise en charge de :
 - 80% du loyer temporaire à proximité de sa nouvelle affectation la 1^{ère} année,
 - 60% la 2^{ème} année,
 - 40% la 3^{ème} année,
 - 20% les 4^{ème} et 5^{ème} année selon le barème plafonné défini par la Société.

Le total de ces deux mesures ne saurait excéder 9 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale brut. En cas d'enfant(s) scolarisé(s), cette mesure peut être prolongée jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

Article 3.3.4.2 du dispositif conventionnel, Page 22

Mise à disposition

Pendant cette période, le salarié demeure salarié d'Orano Recyclage et reste géré par elle. Les conventions et accords collectifs applicables au personnel d'ORANO Recyclage lui demeurent applicables.

Le salarié en mise à disposition peut bénéficier des dispositions relatives :

- A la mobilité avec changement de lieu de résidence s'il démange (page 12 de ce document).
- A la mobilité sans changement de résidence (page 14 de ce document).

L'horaire affiché, le règlement intérieur ainsi que les règles en matière d'hygiène et de sécurité de l'entité d'accueil sont applicables au salarié mis à disposition, à l'exception des règles relatives à la discipline qui relèvent de la Société.

Au terme de la mise à disposition, soit le salarié retrouve ses fonctions ou une fonction équivalente au sein de la Société, en priorité dans son établissement d'origine, soit fait l'objet d'un recrutement par l'entité ou la société d'accueil. Le salarié est informé de la fin de la mise à disposition avec un délai suffisant, de l'ordre de deux mois.

La Direction d'origine veille au déroulement de carrière des salariés en situation de mise à disposition (rémunération, formation, classification...) en liaison avec l'entité d'accueil. A cet effet, pendant toute la durée de la mise à disposition un entretien, qui peut être téléphonique, est organisé, à l'initiative du salarié, entre ce dernier et son établissement d'origine.

Article 3.3.6 du dispositif conventionnel, Page 23-24

Salariés postés – Formation



Les salariés qui ont travaillé plus de 10 ans en service continu, peuvent bénéficier d'une formation qualifiante de 6 mois dans le cadre d'un projet de nouvelle orientation professionnelle en vue d'une mobilité au sein de l'établissement, de la Société ou dans le groupe Orano,

En cas de situation exceptionnelle, la possibilité de bénéficier d'une formation plus longue sera examinée au cas par cas.

Article 3.6.2.1 du dispositif conventionnel, Page 27

Conjoint d'un salarié décédé – Formation



A la demande du conjoint d'un salarié décédé ou, s'il y renonce, à celle d'un enfant considéré comme soutien de famille, la Société prendra à sa charge, dans la limite d'un an, le coût de la formation professionnelle de l'intéressé dans un organisme extérieur habilité.

Article 3.6.2.3 du dispositif conventionnel, Page 27

Salaire de base / Rémunération - Définition

Salaire de base

Le salaire de base est fixé en fonction des responsabilités, de la classification et des compétences nécessaires à la bonne tenue du poste mais également :

- Pour les OETAM dont la durée du travail est définie en heures, le salaire de base est établi en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen du salarié tel que défini par le régime de travail applicable,
- Pour les Ingénieurs et Cadres dont la durée du travail est définie sur la base d'un forfait annuel en jours, le salaire de base est forfaitisé à partir d'un nombre prédéterminé de jours de travail annuels.

Pour les cadres dont le forfait est en heures, le salaire de base forfaitisé correspond à l'horaire contractuel.

Le salaire de base évolue en fonction des augmentations générales et/ou des augmentations individuelles.

Article 3.7.2 du dispositif conventionnel, Page 28

Rémunération

La rémunération globale prend en compte :

- Les éléments fixes de rémunération : salaire de base, prime d'ancienneté, 13^{ème} mois, gratification...,
- Les éléments variables :
 - Liés au poste de travail (primes de sujétions, primes de postes...),
 - Liés à la réalisation d'objectifs (bonus...),
- Les avantages sociaux,
- L'épargne salariale.

Article 3.7.1 du dispositif conventionnel, Page 28

Augmentations individuelles

Montant minimum

Le montant minimum des augmentations individuelles sera défini chaque année lors des négociations annuelles obligatoires.

Article 3.7.3.1 du dispositif conventionnel, Page 28

Entretien des retours d'avancements individuels

Dans tous les cas, que le salarié bénéficie ou pas d'une augmentation individuelle, les responsables hiérarchiques doivent chaque année expliquer la décision salariale quelle qu'elle soit.

Article 3.7.3.3 du dispositif conventionnel, Page 29

Retour Maternité et Augmentations

La situation des salariées sera examinée selon les critères applicables à l'ensemble du personnel comme si elles avaient été présentes toute l'année, en vérifiant qu'elles ne sont pas pénalisées du fait dudit congé, tant dans le rythme que dans le montant de leur évolution salariale.

Ces salariées bénéficient d'une augmentation individuelle au moins égale :

- À la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein de son établissement, à son métier et à sa catégorie professionnelle (niveau, coefficient, position),
- Ou, si cela est plus favorable, à la moyenne de ses augmentations individuelles, pondérée selon le budget, dont il a bénéficié au cours des trois années précédant l'année de prise dudit congé.

Article 4.4.1 de l'accord groupe égalité professionnelle, Page 19

Prime d'ancienneté



Après 3 années d'ancienneté, les salariés OETAM perçoivent une prime mensuelle d'ancienneté équivalente à 3 % de leur salaire de base mensuel et complément de salaire posté.

La prime d'ancienneté augmente de 1% par an, dans la limite de 15%, à compter du premier jour du mois où il a effectivement atteint une année d'ancienneté supplémentaire.

Article 3.7.4 du dispositif conventionnel, Page 30

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte non seulement du temps de présence au titre du contrat en cours mais également de la durée des contrats antérieurs auprès du CEA ou dans une des sociétés appartenant au périmètre du groupe ORANO au moment de l'embauche au sein d'Orano Démantèlement.

Il sera en outre tenu compte de la durée des missions effectuées au sein d'une société du groupe Orano par les travailleurs temporaires au cours des trente-six mois précédant immédiatement l'embauche par la Société.

Article 3.4.3 du dispositif conventionnel, Page 25



13^{ème} mois et gratification Ingénieurs et cadres



Les salariés OETAM perçoivent un 13^{ème} mois.

Le montant de ce 13^{ème} mois est égal au montant du salaire du mois de décembre de l'année considérée (salaire de base et prime d'ancienneté).

Une avance de 50% est versée au mois de juin salaire de base et prime d'ancienneté).

Le solde de ce 13^{ème} mois est versé sur la paie de novembre de l'année.

Pour les salariés n'ayant pas une année de présence complète, le montant du 13^{ème} mois (et son avance) est versé proportionnellement au temps de présence dans l'année considérée.

Article 3.7.5 du dispositif conventionnel, Page 30

Les Ingénieurs et Cadres bénéficient chaque année d'une gratification dite de "fin d'année".

Cette gratification est versée mensuellement avec un montant égal à 8,50 % du salaire de base mensuel forfaitisé.

Article 3.7.6 du dispositif conventionnel, Page 30

Prime de mariage/PACS et naissance/adoption



Mariage ou PACS

La prime de mariage est fixée à 6380€.

Si les deux salariés sont Orano Recyclage, la prime est majorée de 50% soit 9570€.

Les primes versées antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas prises en compte pour l'application des alinéas précédents.

Article 3.7.7 du dispositif conventionnel, Page 31

Naissance ou adoption

La prime naissance ou adoption est fixée à 4260€ par enfant.

Si les deux salariés sont Orano Recyclage, la prime est majorée de 50% soit 6390€ par enfant.

Article 3.7.7 du dispositif conventionnel, Page 31

Si l'événement est survenu avant le délai d'un an de présence dans la Société, les salariés bénéficient de la prime de mariage/PACS et naissance/ adoption correspondante lorsqu'ils remplissent la condition de présence requise.

Le montant des primes sera revalorisé chaque année au 1er janvier, en fonction des augmentations générales et arrondi à la dizaine d'euros supérieure.

Article 3.7.7 du dispositif conventionnel, Page 31

Mobilité – Perte de Forfait HS, Incommodités, astreintes



Lorsque la mobilité du salarié ou son changement de situation entraîne une perte ou une baisse de rémunération (perte d'élément variable), celui-ci bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes sauf dispositions plus favorables applicables au niveau de l'établissement.

Article 3.7.8 du dispositif conventionnel, Page 31

Perte du forfait HS ou incommodité

Les salariés, ayant bénéficié d'un forfait heures supplémentaires ou du forfait incommodités durant un an qui le perdent bénéficient d'une prime dégressive correspond à :

- 3 mois à 100% de l'ancien forfait,
- 3 mois à 75%,
- 3 mois à 50%
- Et 3 mois à 25%.

Article 3.7.8.1 du dispositif conventionnel, Page 32

Perte des astreintes

Les salariés ayant effectué des astreintes durant un an de manière continue bénéficient d'une prime dégressive qui correspond à :

- 3 mois à 100% de la moyenne des 12 derniers mois,
- 3 mois à 75%,
- 3 mois à 50%
- Et 3 mois à 25%.

Article 3.7.8.2 du dispositif conventionnel, Page 32

Mobilité – Perte forfait poste

Perte temporaire du forfait poste

Une prime dégressive est versée à tous les salariés ayant travaillé au moins un an dans les régimes 3x8, 2x8, 2x12 et 24 h.

Cette prime correspond à :

- 100 % le 1er mois,
- 75 % le 2ème mois,
- 50 % le 3ème mois.

Les éléments pris en compte pour le calcul de l'assiette sont le forfait de poste, la prime de responsabilité et le forfait jours fériés.

Article 3.7.8.3 du dispositif conventionnel, Page 32

Perte définitive du forfait poste

Les salariés ayant effectué au moins 2 ans de travail en régime 3x8, 2x8, 2x12, 24x48, bénéficient lors d'une sortie définitive d'un régime posté d'un biseau proportionnel au nombre d'années passées dans le régime précédent, plafonné à 20 ans.

Les éléments pris en compte pour le calcul de l'assiette sont le forfait de poste, la prime de responsabilité et le forfait jours fériés.

Article 3.7.8.4 du dispositif conventionnel, Page 32

Tableau du biseau en Annexe 1 page 77

Mobilité – Perte forfait poste suite accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés qui ont travaillé au moins un an dans un régime posté, notamment 3x8, 2x8, 2x12 et 24 h, et devant changer de régime de travail pour raison d'accident du travail ou maladie professionnelle bénéficieront :

- Du maintien de leur rémunération pendant six mois,
- Puis percevront la prime dégressive pour perte définitive des primes de postes (article 3.7.8.4 du dispositif conventionnel) en appliquant le barème prévu pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans et plus dans les régimes de travail précités.

Les éléments pris en compte pour le calcul de l'assiette sont le forfait de poste, la prime de responsabilité et le forfait jours fériés.

[Article 3.7.8.5 du dispositif conventionnel, Page 33](#)



Maladie – Généralités

Maintien de la rémunération

En cas de maladie, accident du travail, congé maternité, paternité, adoption, le salarié perçoit l'équivalent de la rémunération brute (hors primes à caractère exceptionnel et remboursements de frais) qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

Article 3.8.1 du dispositif conventionnel, Page 35

Arrêt de travail

Le salarié doit, dès la cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir la Société et adresser dans les 48 heures un certificat médical mentionnant la durée prévisible de l'arrêt de travail. Il doit tenir informée la Société, s'il y a lieu, de ses résidences successives.

Article 3.8.7 du dispositif conventionnel, Page 37

Contrôle médical

La Société a la possibilité de faire opérer des contre-visites par un médecin de son choix, afin de faire vérifier la réalité de l'arrêt de travail résultant de la maladie ou de l'accident.

Si le salarié refuse le contrôle médical demandé par la Société ou si, au moment du contrôle, il est absent de son domicile sans justification (sauf heures de sortie autorisées par la Sécurité sociale) ou si le médecin, dans le cadre de ce contrôle, conclut à la non-justification médicale de l'arrêt de travail, le salarié perd, à partir du jour du contrôle, le bénéfice du versement du complément d'indemnisation défini à la présente section y compris la part à la charge de l'organisme assureur.

Article 3.8.6 du dispositif conventionnel, Page 36-37

Maladie – Mi-temps thérapeutique

La reprise d'une activité à temps partiel, à titre thérapeutique, autorisée par le médecin conseil de la CPAM et validée par le médecin du travail, doit faire l'objet d'une formalisation par avenant au contrat de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération, pendant la période au cours de laquelle les indemnités journalières lui sont versées par la Sécurité Sociale.

Les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant la période à temps partiel thérapeutique n'entraînent pas de diminution des droits à congés dans la mesure où leur durée est inférieure à quatre mois, sous réserve des dispositions plus favorables des conventions collectives.

Article 3.8.8 du dispositif conventionnel, Page 37



Consultation prénatale

Les salariées devant aller aux consultations prénatales prescrites peuvent s'absenter pendant les heures de travail avec maintien de la rémunération sur présentation d'un justificatif

Article 3.8.9.1 du dispositif conventionnel, Page 37

Absences rémunérées

A compter du troisième mois de grossesse, la salariée peut s'absenter dans la limite de quatre heures par semaine ou d'une demi-journée par semaine pour les forfaits jours, en bénéficiant du maintien de sa rémunération

Article 3.8.9.2 du dispositif conventionnel, Page 38

Travail en service poste ou zone contrôlée

Les salariées enceintes travaillant en service posté ou en zone contrôlée qui sont appelées, pour des raisons médicales, à travailler temporairement en horaire normal selon l'horaire collectif ou hors de la zone contrôlée, bénéficient du maintien de l'ensemble des éléments de leur rémunération, jusqu'au terme de leur congé maternité.

Cette disposition est également applicable aux salariées enceintes soumises à certains risques chimiques, sur avis du médecin du travail.

Article 3.8.9.4 du dispositif conventionnel, Page 38

Maternité - Congé

La salariée enceinte bénéficie d'un congé maternité de :

- 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement (y compris un congé pathologique éventuel)
- 12 semaines après celui-ci,

La salariée ayant droit, en tout état de cause, du fait de son accouchement, à un congé total de 20 semaines avec maintien de la rémunération.

La salariée bénéficie, dans les mêmes conditions, du maintien de sa rémunération, en cas de prolongation de son congé de maternité admise par la Sécurité Sociale (grossesse pathologique, naissance d'un enfant à partir du troisième, naissances multiples).

La salariée peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement dans la limite maximale de trois semaines, dans les conditions légales et sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse,

Article 3.8.9.3 du dispositif conventionnel, Page 38

Maternité - Télétravail

A partir du moment où l'employeur est informé de la situation de grossesse, Les salariées en situation de grossesse ont la possibilité d'être en télétravail 2 jours par semaine.

Dans ce cas un seul jour est déduit du socle de 45 jours de l'accords groupe.

Article 2.4.2 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 6

Adoption- Congé

Tout salarié qui se voit confier un enfant en vue d'une adoption bénéficie d'un congé d'adoption de :

- 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le salarié bénéficie du maintien de la rémunération brute.

Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs au plus l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption du père et celui de la mère peuvent être simultanés.

Article 3.8.10.1 du dispositif conventionnel, Page 38

Congé d'adoption réparti entre les deux parents

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux parents, celui-ci est augmenté de :

- 11 jours calendaires consécutifs
- 18 jours calendaires consécutifs en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours.

Article 3.8.10.2 du dispositif conventionnel, Page 38-39

Congé Paternité

Le congé paternité est au maximum de :

- 11 jours calendaires consécutifs
- 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

Il s'ajoute aux 4 jours ouvrés de congé pour naissance déjà accordés au père.

Le congé paternité ne peut être fractionné.

Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant dans un délai de 4 mois.

[Article 3.8.11.1 du dispositif conventionnel, Page 39](#)

Indemnisation

Pendant le congé de paternité, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

[Article 3.8.11.2 du dispositif conventionnel, Page 39](#)

UNE MAJORITÉ DE JEUNES SOUHAITE
UN CONGÉ DE PATERNITÉ PLUS LONG...



Reclassement après inaptitude



En cas de constat d'inaptitude de l'intéressé à son poste de travail par le médecin du travail, il est recherché, au vu des souhaits exprimés par le salarié, des possibilités de reclassement dans un autre emploi, en priorité dans le même établissement d'Orano Recyclage, à défaut dans un autre établissement d'Orano Recyclage, à défaut au sein du groupe Orano.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le comité social économique (CSE) est consulté pour avis avant la première proposition de reclassement.

Le salarié a la possibilité, dans les conditions légales, de contester l'avis d'aptitude.

Article 3.8.13 du dispositif conventionnel, Page 40

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération brute dès la première visite avec la médecine du travail et ce jusqu'à son reclassement dans un nouveau poste

Article 3.8.14 du dispositif conventionnel, Page 40

**Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?**

**la
cgt**

Echelle des sanctions

L'échelle des sanctions est la suivante :

- L'avertissement,
- Le blâme,
- La mise à pied disciplinaire pour une durée maximum de 15 jours calendaires,
- Le licenciement.

Toute sanction doit être notifiée au salarié concerné par écrit, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée. La lettre de notification doit indiquer les griefs retenus contre le salarié.

Article 3.10.1 du dispositif conventionnel, Page 42

Entretien préalable

Tout salarié encourant une sanction disciplinaire doit être convoqué à un entretien préalable par l'employeur ou son délégataire.

Cette convocation écrite devra indiquer brièvement la nature et les motifs de la sanction envisagée et signaler le droit du salarié d'être accompagné par un ou deux représentants du personnel ou personnes appartenant à la Société.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

Article 3.10.3.1 du dispositif conventionnel, Page 42-43

Délais

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu pleine connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu, dans le même délai, à l'engagement de poursuites pénales.

La mention des sanctions sera retirée du dossier personnel du salarié si celui-ci n'a fait l'objet d'aucune nouvelle sanction pendant une période de deux ans, à compter de la date de notification.

Article 3.10.3.3 du dispositif conventionnel, Page 43

Rupture conventionnelle

En cas de licenciement pour motif personnel ou de rupture conventionnelle, l'indemnité versée est calculée comme ci-dessous :

- Pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10ème du salaire mensuel par année d'ancienneté,
- Pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10ème du salaire mensuel par année au-delà de 5 ans,
- Pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10ème du salaire mensuel par année au-delà de 10 ans,
- Pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10ème du salaire mensuel par année,

Cette indemnité aura un maximum de 20 fois la rémunération mensuelle et un minimum de 3 fois la rémunération mensuelle.

Le salaire mensuel qui sert de base au calcul de l'indemnité est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts - hors éléments exceptionnels - perçus au cours des 12 mois qui précèdent le licenciement ou la rupture conventionnelle

Article 3.11.3 du dispositif conventionnel, Page 44-45



Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires s'entendent comme les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée collective dans les conditions définies ci-dessus sont effectuées par le salarié à la demande exclusive de la hiérarchie.

Article 4.2.1 du dispositif conventionnel, Page 49

Contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Ces heures doivent être exceptionnelles.

Dans toute la mesure du possible, les heures supplémentaires nécessaires sont étalées sur l'année par répartition sur le plus grand nombre de salariés.

En tout état de cause, la durée de travail est limitée à 10h par jour, et une période de repos de 11h entre deux périodes de travail

Article 4.2.2 du dispositif conventionnel, Page 49



Majorations et au repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires sont majorées comme suit :

- Les 8 premières heures au-delà de la durée légale : 25 %
- Au-delà des 8 premières heures supplémentaires : 50 %

Les heures supplémentaires effectuées en heure de nuit et/ou les dimanches et jours fériés font l'objet des majorations spécifiques suivantes :

- Heures supplémentaires effectuées de jour les dimanches ou les jours fériés : 75 %
- Heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 21 heures et 6 heures) en semaine : 100 %
- Heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 21 heures et 6 heures) les dimanches ou jours fériés : 125 %

Article 4.2.5.1 du dispositif conventionnel, Page 50

Modalités de paiement et de récupération

- Soit paiement à hauteur de 100% des heures supplémentaires effectuées y compris les majorations ;
- Soit paiement à hauteur de 50% des heures supplémentaires effectuées incluant les majorations et octroi d'un repos compensateur équivalent à hauteur des 50% restants, incluant également les majorations précitées, étant entendu que :

La prise du repos compensateur équivalent doit être réalisée au cours de l'année civile d'acquisition.

Article 4.2.5.1 du dispositif conventionnel, Page 50

Principe d'égalité

Le temps partiel ou le forfait jours réduit ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière, ni pénaliser les parcours professionnels.

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficient des augmentations individuelles dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

La charge de travail et les objectifs des salariés à temps partiel doivent correspondre à la durée de leur temps de travail. A cet effet, une analyse du poste de travail est effectuée, avec la hiérarchie, préalablement au passage à temps partiel.

Les salariés cadres en forfait jours réduit qui ont une part de rémunération individualisée correspondant à la réalisation d'objectifs qui seront définis par leur hiérarchie en adéquation avec leur temps de travail.

Article 4.3.2 du dispositif conventionnel, Page 51

Congés payés et JRTT

Les droits à congés des salariés travaillant à temps partiel et en forfait jours réduit seront fixés au prorata du temps travaillé.

Article 4.3.5.1 du dispositif conventionnel, Page 55

Passage ou retour à temps plein

Le retour au temps plein s'effectuera dans un délai maximum courant à compter de la date de la demande de :

- 3 mois pour les OETAM,
- 6 mois pour les Ingénieurs et Cadres.

Article 4.3.6 du dispositif conventionnel, Page 56

Temps partiel

Passage à temps partiel en dehors du cadre du congé parental

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un régime de travail à temps partiel doit en faire la demande par lettre remise en main propre contre décharge auprès de son responsable hiérarchique avec copie à la fonction Ressources Humaines.

Un formulaire de demande est disponible sur les intranets locaux.

La demande du salarié doit parvenir au moins 3 mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel et devra préciser la durée du travail ainsi que la répartition du travail souhaitée.

Sans réponse dans un délai de 1 mois, la demande est réputée acceptée.

Si la réponse est négative, les raisons objectives motivant ce refus doivent être communiquées par écrit au salarié.

Article 4.3.3.1 du dispositif conventionnel, Page 51-52

Conclusion d'un avenant et renouvellement

Le passage à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée d'un an au moins et de trois ans au plus, renouvelable.

Cet avenant fixe les conditions dans lesquelles s'exercent le temps partiel, en particulier les modalités de répartition du temps de travail sur la semaine ou le mois,

Si aucune des parties ne se manifeste trois mois avant la fin de l'avenant à temps partiel, un avenant reprenant les conditions initiales sera proposé au salarié.

Article 4.3.3.2 du dispositif conventionnel, Page 52

Temps partiel – Rémunération

Une incitation financière est proposée aux salariés à temps partiel dont la durée du travail se situe entre 40 à 90% de la durée conventionnelle de travail.

Cette incitation peut revêtir deux formes :

- **Une prime mensuelle** s'ajoute à la rémunération calculée au prorata du temps de travail. Cette prime est égale à 20% de la réduction du temps de travail par rapport à un temps plein.

Ce qui donnera :

- Pour un salarié à 40% une rémunération de 52%
 - Pour un salarié à 50% une rémunération de 60%
 - Pour un salarié à 60% une rémunération de 68%
 - Pour un salarié à 70% une rémunération de 76%
 - Pour un salarié à 80% une rémunération de 84%
 - Pour un salarié à 90% une rémunération de 92%
- Soit **déterminer l'assiette des cotisations** de retraite par rapport à une activité à temps plein :

A la demande du salarié, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régimes complémentaires AGIRC-ARRCO) sera calculée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, la Société continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Sur demande du salarié, une simulation chiffrée lui sera communiquée.

Cette option doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié et est reprise par l'avenant au contrat de travail.

Article 4.3.5.2 du dispositif conventionnel, Page 55-56

Congés payés annuels

Chaque année au 1^{er} janvier de l'année en cours, les salariés bénéficient d'un droit à un congé annuel de 25 jours ouvrés pour une année complète d'activité.

Article 4.1.2 de l'accord « temps de travail et congés », Page 12

Congés de fractionnement

Les salariés bénéficient, au titre du fractionnement, dès le 1^{er} janvier de la période de prise des congés et sans conditions de 2 jours annuels supplémentaires de congés en sus des droits à congés payés annuels

En cas d'embauche en cours d'année :

- Avant le 1^{er} juillet, le nombre de jours de fractionnement accordé est égal à 2,
- A compter du 1^{er} juillet, le nombre de jours de fractionnement accordé est égal à 1.

Article 4.1.3 de l'accord « temps de travail et congés », Page 12

Congés d'ancienneté

Des congés pour ancienneté sont octroyés comme ci-dessous :

- 1 jour pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté,
- 2 jours pour les salariés de plus de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté,
- 3 jours pour les salariés de plus de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté.

Article 4.1.4 de l'accord « temps de travail et congés », Page 12-13

Conditions de prise de congés payés

Une fraction minimum continue de 12 jours ouvrés doit toujours être attribuée pendant la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

Le salarié qui ne pourrait pas pour raisons de service bénéficier de 12 jours ouvrés consécutifs, bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires.

Article 4.2.1 de l'accord « temps de travail et congés », Page 13

Départ en congé

Le calendrier prévisionnel des départs en congés payés des salariés, pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre, doit être affiché au maximum le 1^{er} mars.

La validation définitive des congés payés par la hiérarchie est transmise aux salariés, au moins un mois avant le départ en congé, sans modification possible, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d'annulation de congés dans ce délai, l'ensemble des frais de réservations seront remboursés au salarié sur la base de justificatifs.

Article 4.2.2 de l'accord « temps de travail et congés », Page 13

Congés et maladie

Les congés qui n'auront pu être pris du fait de l'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle seront placés dans leur intégralité sur le CET en fin d'année civile.

Article 4.2.4 de l'accord « temps de travail et congés », Page 14

Congés spécifiques pour les salariés postés



Les salariés travaillant en 3X8 - 5 équipes bénéficient de 6 jours de congés payés supplémentaires pour une année complète d'activité, à raison d'un jour pour 2 mois de travail consécutifs.

Les salariés travaillant en 2 x 8 ou 3 x 8 - 3 équipes - bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par an à raison d'une demi-journée par trimestre.

Article 4.1.5 de l'accord « temps de travail et congés », Page 13



Congés – Rappel

En cas de rappel d'un salarié pendant des congés ou des RTT, il bénéficiera de :

- 1 jour supplémentaire en cas de rappel en cours de JRTT d'une durée minimale de 2 jours,
- 2 jours supplémentaires en cas de rappel en cours de congés payés et/ou JRTT accolés à des congés.

L'ensemble des frais (réservations, déplacements...) occasionnés au salarié par ces rappels lui sont remboursés sur la base de justificatifs.

Le rappel en cours de congés s'entend d'un rappel par la Société alors que le congé a commencé à s'exécuter soit à partir de la fin du dernier poste de travail effectué (repos de cycle pour les postés), mais pas sur les jours repris dans le compte épargne temps)

En aucun cas, un salarié ne peut être rappelé sur ses jours de congés pour événements familiaux ou pour congé de paternité.

Article 4.2.3 de l'accord « temps de travail et congés », Page 14



Congés – Événements familiaux



Ces congés doivent être pris au moment de l'événement qui justifie leur attribution, à l'exception du congé de naissance ou d'adoption qui doit être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

Les bénéficiaires de ces congés spéciaux doivent en produire les justificatifs utiles.

Mariage ou PACS du salarié	5 jours
Mariage du salarié suite à un PACS avec la même personne	4 jours
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en cas d'adoption	4 jours
Mariage ou PACS d'un enfant du foyer	2 jours
Décès du conjoint/du concubin attesté ou pacsé	6 jours
Décès d'un enfant du foyer	7 jours
Décès du père, de la mère	4 jours
Décès des petits-enfants, des grands-parents, d'un frère ou sœur	3 jours
Décès d'un beau-frère, belle-sœur, des beaux-parents, d'un gendre ou d'une belle-fille	2 jours
Décès d'un oncle ou d'une tante en ligne directe ou des grands-parents par alliance	1 jour

Un délai de route d'une demi-journée pourra être accordé en cas de décès si les circonstances le justifient.

Article 4.4.3 du dispositif conventionnel, Page 57-58

Maladie du conjoint, pacsé ou concubin

En cas d'hospitalisation du conjoint, concubin ou pacsé des autorisations d'absences sont accordés jusqu'à 6 jours calendaires, jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Article 4.4.4.1 du dispositif conventionnel, Page 58

Rentrée scolaire

Les salariés ayant des enfants scolarisés de la maternelle à la 3^{ème} incluse bénéficieront de facilités pour les accompagner le jour de la rentrée scolaire

Article 4.4.3 du dispositif conventionnel, Page 58

Autorisations d'absence enfant malade

En cas de maladie d'un enfant âgé de 16 ans maximum, attestée par la production d'un certificat médical, des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 6 jours ouvrés par année calendaire.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises par journées ou demi-journées.

Cette disposition peut être étendue aux enfants du conjoint, pacsé ou concubin attesté vivant au foyer du salarié.

Article 4.4.4.1 du dispositif conventionnel, Page 58

Autorisations d'absence pour enfant en situation de handicap

Une autorisation d'absence rémunérée peut être accordée, dans la limite de 5 jours par an et par enfant, aux parents d'enfant en situation de handicap.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises par journée ou demi-journée.

Ces journées s'ajoutent aux jours pour enfant malade.

Article 4.4.4.2 du dispositif conventionnel, Page 58

Des droits à congés sont accordés aux salariés pour :

- Autorisations d'absence des élus locaux
Article 4.4.4.5 du dispositif conventionnel, Page 59-60
- Autorisations d'absence des témoins d'assises ou jurés d'assises
Article 4.4.4.6 du dispositif conventionnel, Page 61
- Autorisations d'absence des conseillers prud'homaux
Article 4.4.4.7 du dispositif conventionnel, Page 61
- Autorisations d'absence des administrateurs d'organismes paritaires
Article 4.4.4.8 du dispositif conventionnel, Page 61
- Autorisation d'absence pour participation au fonctionnement de la justice pénale et le jugement des mineurs
Article 4.4.4.9 du dispositif conventionnel, Page 61

Congé parental d'éducation

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé parental d'éducation est de 6 mois.

Article 4.4.5.1 du dispositif conventionnel, Page 62

Congés pour convenances personnelles

Ce congé est d'une durée minimum de 1 mois (soit l'équivalent de 4 semaines).

Article 4.4.5.1 du dispositif conventionnel, Page 62

Congés – 13^{ème} mois ou gratification



Après un an de présence dans la Société, le salarié peut convertir 10 jours ouvrés de congé du 13^{ème} mois pour les OETAM ou de la gratification dite de "fin d'année" pour les Ingénieurs et cadres

Cette possibilité est élargie à un maximum de 20 jours ouvrés par an, sur justificatifs, exclusivement aux salariés :

- En situation de handicap reconnu,
- Ayant à charge un ascendant ou un descendant en situation de handicap reconnu,
- Ayant un conjoint en situation de handicap reconnu, d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie reconnue ou d'incapacité de travail pris en charge par un organisme de prévoyance,
- Ayant un enfant à charge de moins de 3 ans,
- En situation de famille monoparentale ayant un enfant à charge de moins de 10 ans,
- Ayant un mandat local.

Le salarié doit effectuer cette demande de conversion au moins un mois avant la date de départ souhaitée. Celle-ci est soumise à l'accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, le salarié continue à acquérir des droits à congés annuels.

Article 4.4.4.10 du dispositif conventionnel, Page 61-62

Congés – Noël, jour de l'an, jour entreprise

25 décembre et 1er janvier

Lorsque les jours du 25 décembre et du 1er janvier tombent un samedi ou un dimanche, il est accordé :

- Le vendredi précédent lorsque ces jours tombent le samedi,
- Le lundi suivant lorsque ces jours tombent le dimanche.

Article 3.2 de l'accord « temps de travail et congés », Page 11

Jour entreprise

Un jour de repos à caractère collectif dénommé « Jour Entreprise » est positionné le vendredi de l'Ascension.

Les salariés en service continu bénéficient d'un jour de repos supplémentaire à prendre dans l'année civile

Article 3.5 de l'accord « temps de travail et congés », Page 11



Les jours de congés, RTT inscrits dans les compteurs CET au 1er janvier 2018 font partis du « Old CET ».

Ces jours bénéficient des coefficients d'abondement et de conversion en jours calendaires issus de l'accord CET « Areva NC » tel que suit :

Abondement : 25%

Coefficient de conversion : 1,74

Article 2.2.1 de l'accord groupe CET, page 5



A compter du 1^{er} janvier 2018, les jours épargnés font partis du « New CET ».

Le nombre de jours plaçable dans le « new CET » est plafonné à 15 jours par an, provenant de :

Eléments en temps :

- Les congés payés légaux et conventionnels au-delà de 20 jours ouvrés par an ;
- Les JRTT à l'initiative du salarié ;

Autres éléments liés aux variations d'activité :

- Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur équivalent correspondant aux heures supplémentaires effectuées, incluant les majorations ;
- Les jours d'annualisation positive ;
- Les jours de récupérations de missions ou déplacements professionnels ;
- Les jours de récupérations accordés aux salariés en forfait jours en cas de travail le samedi ou un jour férié habituellement chômés ;
- Les jours de compensation accordés au titre des astreintes effectuées ;

Eléments en argent :

- L'épargne d'une partie du 13^{ème} mois ou de la gratification cadres mensuelle représentant 5 jours ou 10 jours ;
- Dans les entreprises dans lesquelles la rémunération est versée sur 12 mois, une quote-part de la rémunération brute annuelle de base selon le barème suivant :
 - 4,16 % de la rémunération annuelle brute de base pour 10 jours
 - 2,08 % de la rémunération annuelle brute de base pour 5 jours.

Article 4.1 de l'accord groupe CET, page 6

New CET – Salarié en maladie

Les congés et JRTT qui n'auraient pu être pris en temps du fait d'absences du salarié supérieures à 2 mois, consécutifs ou non, liée à une maladie, maternité/adoption, accident du travail ou maladie professionnelle et ayant empêché la prise de jours de repos seront placés dans le CET en fin d'année.

Ce plafond annuel peut également être exceptionnellement dépassé en cas d'absence d'un salarié intervenue en fin de période de référence et ayant empêché la prise de jours de repos durant cette même période.

Article 4.2.1 de l'accord groupe CET, page 7

New CET – Salarié en situation de handicap

Pour tout salarié en situation de handicap reconnu, le plafond annuel pourra être dépassé à hauteur de 5 jours ouvrés.

Article 4.2.5 de l'accord groupe CET, page 7

New CET – Plafond global

Le nombre de jour de CET dans le « new CET » est fixé à 140 jours.

Article 4.3 de l'accord groupe CET, page 7

Les jours placés dans le CET peuvent être utilisés :

Sous forme de temps :

- Indemnisation de congés sans solde conventionnels ou légaux
Article 6.1 de l'accord groupe CET, page 8 - 9
- Utilisation des jours épargnés pour prendre des jours de repos complémentaires
Article 6.2 de l'accord groupe CET, page 9
- Circonstances exceptionnelles graves
Article 6.3 de l'accord groupe CET, page 9
- Dons de jours de repos à des collègues dont l'enfant, le conjoint, le père ou la mère est gravement malade
Article 6.4 de l'accord groupe CET, page 9
- Indemnisation du passage à temps partiel ou forfait jours réduits
Article 6.5 de l'accord groupe CET, page 9-10

Sous forme d'argent :

- Liquidation exceptionnelle partielle ou totale du CET
Article 7.1 de l'accord groupe CET, page 10
- Rachat de trimestres de sécurité sociale
Article 7.2 de l'accord groupe CET, page 10
- Transfert de jours épargnés vers le PERCO
Article 7.3 de l'accord groupe CET, page 10-11

Salarié en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, des dispositions particulières existent telles que :

Les actions de maintien dans l'emploi par :

- L'aménagement de postes de travail
- La prise en charge :
 - D'équipements individuels supplémentaires (travail en zone contrôlée),
 - De frais générés pour des rendez-vous avec des spécialistes médicaux nécessaires à l'aptitude médicale,
- L'ajustement des horaires de travail permettant de se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec le handicap,
- La mise en œuvre de mesures facilitant les déplacements domicile-travail.
- L'octroi de 8 jours de télétravail par an

Article 5.3 de l'accord groupe portant sur le handicap, Page 16-17

Article 2.4.1 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 6

Les mesures d'accompagnement portant sur :

- L'octroi d'un jour pour les démarches de reconnaissance RQTH.
- Article 7.1 de l'accord groupe portant sur le handicap, Page 19*
- L'aide au logement et au transport, l'aménagement de véhicule, le rapprochement du domicile du lieu de travail.

Article 7.2 de l'accord groupe portant sur le handicap, Page 16-17

Tous les salariés du groupe Orano peuvent accéder au télétravail sous réserves que le poste de travail tenu y soit éligible.

Conditions d'éligibilité.

- Être volontaire,
- Être en CDI ou en CDD de plus de 6 mois
- Avoir validé sa période d'essai

Article 2.3.2 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 6

Nombre de jours de télétravail.

L'accord groupe prévoit un socle de 45 jours pour tous les salariés qui pourront être complétés par des jours supplémentaires négociés dans les entreprises. (90 jours selon les négociations déjà effectuées).

Article 2.2 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 6

Salariés proches-aidants, salariés en situation de handicap.

Le nombre de jours est majoré de 8 jours

Article 2.4.4 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 7

Article 2.4.1 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 6

Salariée en situation de grossesse.

A partir du moment où l'employeur est informé de la situation de grossesse, Les salariées en situation de grossesse ont la possibilité d'être en télétravail 2 jours par semaine.

Dans ce cas un seul jour est déduit du socle de 45 jours de l'accords groupe.

Article 2.4.2 de l'accord télétravail groupe Orano, Page 7

Salariés séniors

Valorisation de l'expérience et transmission du savoir-faire

Les salariés envisageant de partir à la retraite dans un délai de 18 à 36 mois peuvent, s'ils le souhaitent, s'inscrire dans une démarche de transmission.

A ce titre, les salariés de plus de 50 ans exerçant les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur de salariés sous contrat de professionnalisation bénéficieront :

- Des formations organisées pour les tuteurs d'alternants.
- Des aménagements nécessaires dans l'organisation de leur travail afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle.
- De l'inscription de cette mission tutorale parmi les objectifs fixés lors de l'entretien annuel, les autres objectifs étant aménagés en conséquence.

Article 6.2.1 du dispositif conventionnel, Page 68

Entretien de carrière

Les salariés de plus de 50 ans voulant avoir une nouvelle orientation professionnelle ou qui souhaitent participer à une démarche de transmission du savoir, peuvent bénéficier d'un « entretien de carrière » spécifique.

Article 6.2.2 du dispositif conventionnel, Page 69

Amélioration des conditions de travail des séniors

Afin d'assurer de bonnes conditions de travail aux salariés âgés de plus de 50 ans, il est nécessaire de leur réserver des postes moins exposés.

Article 6.2.3 du dispositif conventionnel, Page 69

Temps partiel avant retraite

Au plus tôt deux ans avant la date choisie pour son départ en retraite ou en CEFC si celui-ci précède immédiatement la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit à hauteur de 80% d'un temps complet.

La prime mensuelle d'incitation au passage à temps partiel permet au salarié de percevoir 90% du salaire à temps plein.

Les 10% non couverts peuvent être financés par l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne fin de carrière ou sur le CET.

L'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régimes complémentaires AGIRC- ARRCO) sera déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps plein sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, Orano Recyclage continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Un avenant au contrat de travail est signé afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de temps partiel ou de forfait jours réduit et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite à la date choisie

Cette possibilité s'exerce avant l'utilisation des droits dans le cadre compte épargne temps ou de la conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite.

Cet article ne s'applique pas aux salariés en situation de temps partiel ou de forfait jours réduit à la date de la demande ; elle ne se cumule pas avec la réduction d'horaire avant retraite (3/4 temps et retraite progressive

Article 6.2.4 du dispositif conventionnel, Page 69-70

Les salariés partant en retraite ou en CEFC (Compte Epargne Fin de Carrière Congé Fin de Carrière) ou en CFC (Congé Fin de Carrière (DG3 et CAFC)) pourront, pendant les 6 derniers mois de leur activité professionnelle, travailler aux 3/4 de leur temps de travail avec maintien de leur rémunération brute

Cette réduction du temps de travail peut faire l'objet soit :

- D'une application journalière,
- Soit d'un cumul sur la semaine,
- À l'exclusion d'un cumul total à la fin des 6 mois.

Pour les salariés soumis à un forfait jours, cette réduction du temps de travail se traduira par la mise en place d'une convention de forfaits jours réduits.

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra en faire la demande par courrier recommandé ou remis en main propre à la Direction des Ressources Humaines, en y joignant impérativement un relevé de carrière.

La direction dispose de deux mois pour étudier sa conformité et lui confirmer la date de début de la réduction d'horaire.

Un avenant au contrat de travail est signé afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de réduction d'horaire et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite à la date choisie.

Article 6.2.5 du dispositif conventionnel, Page 70 - 71



Retraite progressive



L'Entreprise favorisera l'utilisation dans les conditions légales de la retraite progressive dans les conditions suivantes :

- Entrée dans le dispositif à compter de l'âge d'ouverture du droit à la retraite,
- Durée prévisionnelle maximale de 2 ans,
- Temps partiel à hauteur de 80% du temps de travail,
- Signature d'un avenant au contrat de travail,
- Cotisations aux retraites complémentaires sur le salaire d'activité à temps complet, selon la même répartition que les actifs pour l'assiette différentielle.

Cet article ne s'applique pas aux salariés bénéficiaires d'un dispositif de cessation anticipée d'activité et aux salariés bénéficiant des Articles 6.2.4 et 6.2.5 (3/4 temps et temps partiel avant retraite).

Article 6.2.6 du dispositif conventionnel, Page 71



Indemnité de départ en retraite



Dans le cadre de son départ à la retraite ou de sa mise à la retraite par l'Entreprise, le salarié percevra, au moment de la rupture de son contrat de travail, une indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions légales ou conventionnelles de branche applicables.

Toutefois, si le salarié observe un délai de prévenance égal à 6 mois, celui-ci bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite définie selon le barème suivant :

- 3 mois de salaire → à partir de 2 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire → à partir de 5 ans d'ancienneté
- 6 mois de salaire → à partir de 10 ans d'ancienneté
- 7 mois de salaire → à partir de 15 ans d'ancienneté
- 8 mois de salaire → à partir de 20 ans d'ancienneté
- 9 mois de salaire → à partir de 25 ans d'ancienneté
- 10 mois de salaire → à partir de 30 ans d'ancienneté
- 11 mois de salaire → à partir de 35 ans d'ancienneté
- 12 mois de salaire → à partir de 40 ans d'ancienneté

Pour une ancienneté se situant entre chaque tranche, un ajustement du nombre de mois de salaire interviendra prorata temporis.

L'assiette de calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite correspond au douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ ou la mise à la retraite et correspondant à la durée contractuelle

Cette assiette est réévaluée en fonction des augmentations générales pour les salariés bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Article 6.3.2 du dispositif conventionnel, Page 72

Indemnité de départ en retraite

L'indemnité départ en retraite pourra être convertie en temps, sur demande du salarié, partiellement ou totalement sous forme de mois entier calendaire.

Pour les salariés n'ayant pas d'anticipation au départ,

L'indemnité peut être convertie en temps en totalité.

Article 6.3.3 du dispositif conventionnel, Page 73

Pour les salariés ayant une anticipation au départ (SCTP ou CAFC),

Une partie de l'indemnité (40%) peut être :

- Etre versé au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SCTP ;
- Etre versé de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité, à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Etre converti en temps, sous forme de mois entier calendaire.

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

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.

Article 1.1.6 de l'accord Fin de Carrière, Page 12 SCTP

Article 1.2.8 de l'accord Fin de Carrière, Page 27-28 CAFC

La note unilatérale de la direction signée le 17 décembre 2020 impose aux salariés de renoncer à l'avance IDR pour bénéficier de la réduction de la projection conventionnelle.

Salariés concernés

Ces salariés recevront un avenant au contrat de travail précisant la durée d'anticipation enregistrée ainsi que la méthode de calcul de l'indemnisation de la période SC-TP.

Article 1.1.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 2

Durée d'anticipation garantie

Pour la garantie d'anticipation, les salariés ayant enregistré au moins un an de SCTP devront :

- Soit présents dans l'Entreprise au 31 mars 2012,
- Soit présents au 31 mars 2012 au sein du groupe AREVA et bénéficiaires d'un droit contractuel à réintégration au sein d'AREVA NC SA, suite à une mutation au sein d'une autre société du groupe AREVA et ce, afin de pouvoir partir en préretraite SC-TP.

Pour les salariés n'ayant pas enregistré un an d'anticipation, au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012 et présents dans l'Entreprise à cette date, la durée d'anticipation garantie au titre du présent accord est déterminée comme suit :

Périodes de travail en SC-TP Dans le cadre de l'Ancien Dispositif SC-TP	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien dispositif SC-TP (Sans cumul SC-TP)	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien dispositif SC-TP (Avec cumul SC-TP)
Au moins 12 mois validés	2 mois calendaires	3 mois calendaires
Au moins 24 mois validés	4 mois calendaires	6 mois calendaires
Au moins 36 mois validés	7 mois calendaires	9 mois calendaires
Au moins 48 mois validés	9 mois calendaires	-

Article 1.1.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 2-3

SCTP et CAFC – décompte de l'anticipation

Détermination de la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité

- Au plus tôt, à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à **taux plein** (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier d'une retraite anticipée notamment pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») ;
- Au plus tard, à l'âge auquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

La date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où la date de départ en cessation anticipée, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

Article 1.1.3.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 3-4-5-6 SCTP

Article 1.2.3.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 18-19-20-21 CAFC



Le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifier du nombre de trimestres nécessaire pour pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- S'engager à partir à la retraite, au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Cet engagement est une condition substantielle de l'entrée dans le dispositif.

Le salarié qui souhaite cesser de manière anticipée son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé

Orano Recyclage dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour en étudier la conformité, et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité.

Un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité et l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à la date choisie.

Article 1.1.3.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 6

SCTP – indemnisation de la période SCTP



- 90% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence inférieure ou égale au plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité ;
- 80% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence au-delà du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité.

En tout état de cause, le montant brut minimum de l'indemnité mensuelle de préretraite est fixé à 90% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Article 1.1.3.3 de l'accord Fin de Carrière, Page 8



Le Salaire Mensuel de Référence retenu pour le calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite correspond à la meilleure des deux assiettes suivantes, revalorisée du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité :

- Un douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité ;
- Pour les salariés ayant travaillé au minimum un an en 3X8 - 3 ou 5 équipes au cours des 5 dernières années d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité, la somme des éléments de salaire suivants :
 - Salaire mensuel de base au moment du départ en cessation anticipée d'activité,
 - Prime mensuelle permanente
 - Complément de salaire posté,
 - 1/12^{ème} du bonus de la dernière année d'activité pour les cadres,
 - Prime mensuelle d'ancienneté pour les OETAM,
 - 1/12^{ème} du 13^{ème} mois pour les OETAM ou gratification dite de « fin d'année » pour les cadres,
 - Prime mensuelle de poste du régime de travail 3x8 - 5 équipes affectée d'un coefficient* qui ne peut être supérieur à 1.

Coefficient « N » = nombre de trimestres travaillés sans interruption en services continus ou semi-continus (3X8 - 3 ou 5 équipes) au sein d'AREVA NC SA précédant le départ en cessation anticipée d'activité / 100 trimestres.

L'interruption du travail en services continus ou semi-continus (3X8 - 3 ou 5 équipes) d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée, dans la limite d'une seule interruption sur la carrière. En cas d'interruptions multiples, seule la dernière interruption d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée.

Article 1.1.3.3 de l'accord Fin de Carrière, Page 8-9

SCTP et CAFC – Revalorisation de l'indemnité de préretraite



Le montant de l'indemnité de préretraite est revalorisé à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

Article 1.1.3.4 de l'accord Fin de Carrière, Page 9 SCTP

Article 1.2.5.4 de l'accord Fin de Carrière, Page 25 CAFC

SCTP et CAFC– Droit divers

Le salarié est SCTP, reste comptabilisé comme salarié actif et bénéficie donc :

Couverture sociale

Le salarié bénéficie d'une protection sociale (complémentaire santé et prévoyance) 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.

Epargne salariale

Le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation).

Cotisations sociales salariales

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

Article 1.1.3.5 de l'accord Fin de Carrière, Page 10 SCTP

Article 1.2.2.5 de l'accord Fin de Carrière, Page 26 CAFC

Articulation des différents dispositifs de départ anticipé



Le salarié devra utiliser ces divers dispositifs de cessation anticipée d'activité et aménagements de fins de carrière, dans l'ordre chronologique suivant :

- Réduction d'horaire avant retraite précédant un CEFC,
- Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 40%, sauf pour les dernières mesures unilatérales,
- Jours épargnés sur le CET ou sur le CEFC dans le cadre de l'avenant à l'accord CET du 11 juillet 2008,
- Durée d'anticipation enregistrée dans le cadre de l'accord FLS du 22 juin 2000,
- Durée d'anticipation du personnel issu des Mines et ayant travaillé au fond prévue à l'Article 1.2.4),
- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP,
- Jours enregistrés sur le CAFC dans le cadre de la Section 2 du présent Chapitre.

Toutefois, en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre de l'utilisation des jours enregistrés sur son CAFC, celui-ci pourra, en accord avec la Direction, modifier cet ordre.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Article 1.1.4 de l'accord Fin de Carrière, Page 11

Droits SCTP-CAFC et Mutation.



Mutation vers une autre société du groupe ORANO

En cas de mutation du salarié en activité au sein d'ORANO Recyclage vers une Société du groupe ORANO, la durée d'anticipation enregistrée et garantie, au titre de la présente Section, sera conservée.

Article 1.1.8.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 13 SCTP

Article 1.2.10.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 28 CAFC

Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe d'ORANO

Le salarié qui bénéficie d'une anticipation au départ issu d'une autre entreprise devra faire valoir ses droits au départ en premier lieu dans l'entreprise en question

Article 1.1.8.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 13-14 SCTP

Article 1.2.10.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 29 CAFC

SCTP - Repos de compensation

Les salariés qui bénéficiaient, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de jours de congés supplémentaires au titre du repos compensatoire et des congés pour travaux pénibles de l'Ancien Accord d'Entreprise se verront octroyer, à compter du 1^{er} janvier 2013 de jours de congés supplémentaires au niveau atteint à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les salariés concernés bénéficieront de ces jours de repos de compensation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle au sein d'Orano Recyclage et en tout état de cause, au plus tard, jusqu'à la date de leur départ en cessation anticipée d'activité.

Article 2.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 35-36

Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC).



Ce dispositif concerne les suivants :

1/ Les salariés postés effectuant des postes de nuit dans le cadre d'un régime de travail en services continus ou semi-continus. Le personnel FLS travaillant en régime 24h, bénéficiant d'un accord spécifique, n'est pas concerné par la présente Section.

2/ Les salariés confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes.

Ces situations sont caractérisées, soit par le cumul de certaines des contraintes physiques suivantes, soit exceptionnellement par le niveau important de l'une d'entre elles. Ces contraintes sont afférentes au poste de travail et sont rencontrées de façon habituelle pendant une durée quotidienne importante :

- Port manuel de charges lourdes ;
- Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées ;
- Travail en milieu confiné ou exigü ;
- Travail en température extrême.

Article 1.2.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 14

Les jours enregistrés sur le CAFC sont comptabilisés en jours ouvrés et sont transformés en jours calendaires par multiplication d'un facteur de conversion unique de 1.74

Article 1.2.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 15

Article 1.2.5.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 24

Principes

Le CAFC est alimenté des éléments suivants :

- D'un socle fixe annuel accordé par l'employeur,
- D'une épargne volontaire du salarié,
- D'un abondement employeur lié à l'épargne volontaire du salarié,
- D'une contribution spécifique accordée par l'employeur, liée à l'Ancien Dispositif SC-TP.

Article 1.2.2.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 15

Le socle CAFC est défini comme ci-dessous :

- De 1 à 10 années d'ancienneté = 7 jours de socle / an
- De 11 à 20 années d'ancienneté = 10 jours de socle / an
- A partir de 21 années d'ancienneté = 15 jours de socle / an

En cas de cumul de travail dans l'un des régimes de travail et l'un des postes précités, le nombre annuel de jours du socle accordé, en cas d'année civile complète d'activité, est majoré de 3 jours.

L'ancienneté est l'ancienneté passée dans le régime de travail (3x8/5x8) ou les salariés confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes

Pour les années incomplètes, le socle est défini comme ci-après

Activité sur l'année	De 1 à 10 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)	De 11 à 20 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)	A partir de 21 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)
A partir de 10 mois	7 jours	10 jours	15 jours
9 mois	6 jours	9 jours	14 jours
8 mois	6 jours	9 jours	13 jours
7 mois	5 jours	8 jours	12 jours
6 mois	5 jours	8 jours	11 jours
5 mois	4 jours	7 jours	10 jours
4 mois	3 jours	6 jours	8 jours
3 mois	2 jours	4 jours	5 jours
2 mois	1 jour	2 jours	3 jours
1 mois	-	1 jour	2 jours

Article 1.2.2.2 de l'accord Fin de Carrière, Page 15-16

CAFC – Epargne volontaire et abondement



Epargne volontaire

Le salarié travaillant dans l'un des régimes continu-semi continu ou confronté fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes, peut constituer une épargne volontaire dans la limite de 6 jours par an, même en cas d'année civile d'activité incomplète.

Le salarié peut alimenter le CAFC avec les éléments suivants :

- Jours de congés payés légaux ou conventionnels, au-delà de 20 jours ouvrés ;
- Jours de RTT à l'initiative du salarié ;
- Heures supplémentaires correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié) ;
- 13ème mois pour les OETAM ;
- Heures de compensation de mission correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié).

L'épargne réalisée par le salarié sera bloquée sur le CAFC jusqu'à son départ en cessation anticipée.

Article 1.2.2.3 de l'accord Fin de Carrière, Page 16 - 17

Abondement

Un abondement unique à 200% est mise en place pour les salariés éligibles au CAFC.

Cet abondement s'applique sur l'épargne volontaire du salarié

Article 1.2.2.4 de l'accord Fin de Carrière, Page 17

CAFC – Contribution spécifique ancien SCTP



Pour les salariés ayant acquis le maximum de droits SCTP (5 ans) et étant resté au delà en postes bénéficiant d'une contribution spécifique.

Cette contribution est égale à : « N » * x 15 jours ouvrés (soit 26 jours calendaires après application de la conversion prévue au 1.2.5.2)

* « N » = nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, entre la date à laquelle le salarié a atteint les 5 années d'anticipation au titre de l'Ancien dispositif SC-TP et le 31/03/2012.

En cas d'année incomplète d'activité, un socle de 3 jours ouvrés sera accordé par trimestre complet effectué (soit 5 jours calendaires après application de la conversion prévue au 1.2.5.2)

Article 1.2.2.5 de l'accord Fin de Carrière, Page 18

Anciens mineurs

Pour les salariés ayant travaillé « au fond » en France au sein d'ORANO Recyclage, bénéficiant ou non d'un dispositif de cessation anticipée d'activité CAFC et/ou de la garantie des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, la date de départ en cessation anticipée d'activité ou en retraite sera avancée comme suit :

- Entre 5 et 10 ans de travail « au fond », la date de départ sera avancée de 3 mois calendaires ;
- Plus de 10 ans et jusqu'à 15 ans de travail « au fond », la date de départ sera avancée de 6 mois calendaires ;
- Plus de 15 ans de travail « au fond », la date de départ sera avancée de 9 mois calendaires.

Article 1.2.4 de l'accord Fin de Carrière, Page 21

L'indemnité mensuelle versée au salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, est calculée :

- 1) Sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence correspondant à l'assiette suivante : un douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité.

Le Salaire Mensuel de Référence est revalorisé du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité.

- 2) Et en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié lui permettant éventuellement d'allonger la durée de cessation anticipée d'activité :

Niveau d'indemnisation choisi :	Coefficient d'allongement de la période de cessation anticipée d'activité :
100%	1,00
95%	1,05
90%	1,11
85%	1,18
80%	1,25
75%	1,33
70%	1,43
65%	1,54
60%	1,66
55%	1,82
50%	2,00

Le choix du niveau d'indemnisation effectué avant le départ en cessation anticipée d'activité est définitif.

Article 1.2.5.3 de l'accord Fin de Carrière, Page 24-25

CAFC – Information des salariés

Au cours du 1^{er} trimestre, le salarié éligible au dispositif de cessation anticipée d'activité, au titre du CAFC, reçoit un document précisant les informations relatives à l'exercice civil précédent (nombre de jours épargnés par le salarié, contribution de l'employeur, solde enregistré).

A partir de 50 ans, chaque salarié éligible à une cessation anticipée d'activité pourra solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines, afin de disposer de l'ensemble des informations relatives à son utilisation.

Article section 4 de l'accord Fin de Carrière, Page 34

CAFC – Liquidation du CAFC

Les possibilités de liquidation anticipée de l'épargne enregistrée sur le CAFC sont strictement limitées aux cas de :

- Bénéfice d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité,
- Décès du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité.

Lorsque le décès ou le classement en invalidité intervient en cours d'activité, l'épargne volontaire du salarié pourra faire l'objet d'une monétisation calculée sur la base de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 1.2.9 de l'accord Fin de Carrière, Page 28

CAFC – Congés spécifiques



Le salarié entrant dans le champ d'application relatif au CAFC, bénéficie de congés annuels supplémentaires appelés « congés CAFC ».

Ces congés CAFC sont attribués en fonction du nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou dans un poste de travail confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes, selon le barème suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité
- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité

Après une interruption d'activité de plus d'un an dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié cesse de bénéficier des congés CAFC. Toutefois, en cas de reprise d'activité dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié bénéficie à nouveau des congés CAFC au niveau atteint avant l'interruption.

Article 2.1 de l'accord Fin de Carrière, Page 35

Congés liés à certaines conditions de travail



Des jours de congés sont accordés annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2013, à certains salariés n'entrant pas dans le champ d'application du CAFC mais qui occupent des postes comportant une ou plusieurs contraintes physiques pendant des durées significatives caractérisant des situations de travail difficiles.

Le barème annuel de ces jours est le suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité
- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité

Ces jours de congés pourront, à concurrence de 6 par an, être placés dans un compteur spécifique du Compte Epargne Temps et bénéficier d'un abondement de 100% de l'épargne ; cette faculté nécessite la modification de l'accord relatif au CET.

Les salariés bénéficiant de moins de 6 jours de congés par an, au titre du présent Article, pourront compléter l'alimentation du CET par le biais d'autres congés dans la limite totale de 6 jours par an, afin d'obtenir l'abondement correspondant.

Article 2.3 de l'accord Fin de Carrière, Page 36-37

Amélioration des conditions de travail des plus de 50 ans



Les salariés de plus de 50 ans travaillant dans l'un des régimes ou postes de travail confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes bénéficieront d'une priorité de reclassement sur des postes moins contraignants.

Les salariés ayant travaillé dans l'un des régimes ou postes de travail précités, pendant plus de 15 années et ayant quitté ces régimes ou postes de travail après l'âge de 50 ans, bénéficieront de l'intégration, dans leur salaire mensuel de base, de 10% du montant mensuel brut du forfait de poste qui leur était applicable avant leur départ ainsi que le cas échéant, du forfait jours fériés (régime 3x8 - 5 équipes) et de la prime de responsabilité (chef de quart).

Article chapitre 3 de l'accord Fin de Carrière, Page 38

Projection conventionnelle

La Projection Conventionnelle (PC) évolue en fonction des avenants ou des notes unilatérales.

Pour tout renseignement sur ce sujet contactez directement vos représentants CGT des Etablissements de La Hague et de Melox.

Vos notes personnelles :



Pour retrouver la CGT sur les sites.



La Hague

Bureau : 02-33-02-68-63

Email : CG_cgt.elh@areva.com

Melox :

Bureau : 04-66-90-64-98

Email : g-cmel-cgt@melox.fr

LA CGT

SA FORCE C'EST

VOUS

SYNDIQUEZ-VOUS!

www.cgt.fr

