



04 juin 2024

L'EFFET SUD. L'ESPRIT MOINS !

Fin mars 2023, 34% des salariés de La Hague accordent leur confiance à notre syndicat. **2 jours seulement après les élections, SUD lance les grandes manœuvres pour revaloriser le régime de travail 5x8.**

La Direction refusant le dialogue, **SUD organise un conflit avec une stratégie de préavis d'1 week-end sur 2 en horaires 5x8, avec des motifs clairs**, rejoint par la **CFDT** et **FO**. On obtient via ce conflit 5x8 La Hague :

- **5% de revalorisation du régime 5x8 (environ 185 €) d'ici au 1^{er} janvier 2026 avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2024 (répartition à négocier),**
- **La réouverture des négociations sur la phase n°2 du projet CONVERGENCE supprimant 200 postes (donnant lieu à un meilleur accord, avec une durée illimitée, signé par CGC-FO-CFDT et SUD),**
- **Une négociation pour l'attractivité de la radioprotection LH (donnant lieu à un accord, à durée illimitée, signé par CGC-FO-CFDT et SUD),**
- **Et une négociation à venir pour l'attractivité de la maintenance. #çatarde!**

Le tout sans aucune perte d'acquis !

Lors des négociations « attractivité des régimes postés », la Direction **a menacé, pour détruire des acquis, qu'en l'absence de signature les salariés en 5x8 n'aient rien.**

Au regard du plan de production très chargé et des engagements pris dans les accords fin de conflit, **cette menace ressemblait davantage à un bluff désespéré.**

En réaction à l'absence de SUD lors de la dernière réunion, la Direction a dû faire évoluer son projet, **en reprenant les propositions faites par SUD dans ses courriers**, pour faire passer l'accord (**signé par CGC-FO-CGT**) :

- SUD fait remarquer que l'acquis permettant l'intégration de 10% du biseau après 50 ans a été supprimé dans l'accord CAFC en juillet 2023, la Direction le réintègre. **Parler d'avancée serait donc fallacieux,**
- **SUD demande depuis 3 ans** que les salariées postées en retour de congé maternité **puissent revenir 2 mois en HN ou en 2x8 (accepté),**
- **SUD demande depuis 2 ans** un avenant à l'accord sur les **RTT sécables**, suite à une enquête SUD, **pour les augmenter (accepté),**
- Les budgets cohésion d'équipe, les frigos connectés, distributeurs et enquête réservée aux salariés postés **sont évoqués par SUD lors de l'élaboration des plans « Qualité de Vie au Travail ».** Les mettre dans un accord relève d'un habillage grossier.

SUD a envoyé le projet d'accord à ses adhérents en expliquant les points négatifs et les points positifs, **afin qu'ils puissent voter sans orientation et de manière éclairée.**

LE GRAND MÉCHANT SYNDICAT SUD SELON LA DIRECTION !



54% des adhérents SUD se sont exprimés contre la signature de cet accord (la même proportion est observée chez nos adhérents travaillant en régime 5x8).

Pour la majorité des adhérents SUD, cet accord pouvait être obtenu :

- **Sans l'indexation des forfaits de poste sur le salaire** alors que la pénibilité est identique pour tous, **#pertedacquis**
- **Sans la suppression du CSP non compensée par une intégration**, du biseau ou du forfait de poste, dans le salaire de base en cas de sortie de poste, **#pertedacquis**
- **Sans la suppression de la prime de ripage** qui impactera dès le 1^{er} juillet tous ceux qui n'auront pas fait la formation (que la Direction rendra obligatoire ou qui conditionnera les futures AI). Cette suppression n'est même pas permise par l'accord méthode, **#pertedacquis**
- **Sans cautionner l'abondement des CESU aux seuls parents d'enfant de moins de 3 ans** et à la mise en place d'un budget CSE (un budget n'étant pas extensible, cela nécessite de rogner ailleurs). **La Direction a également refusé catégoriquement de réserver des places en MAM H24** (Maison d'Assistantes Maternelles),
- **Avec un geste fort la 1^{ère} année** au regard de l'attente !

CONTINUER À ŒUVRER POUR LES SALARIÉS !

SUD regrette que le premier accord signé après des annonces historiques sur l'avenir du recyclage comprenne des pertes d'acquis.

Nous persistons, le contexte nous était favorable pour un bien meilleur accord. La présence de RH dans les SDC et la foire aux questions sur intranet sont autant de preuves de la fébrilité de la Direction.

Personne ne privilégie le conflit, mais lors des NAO 2024, le préavis SUD sur 3 jours avait impacté la production et **fait bouger les lignes**. **Nous devons prendre collectivement garde à la mithridatisation (#motcomptetriples) du dialogue social dont la menace et la déloyauté sont les poisons.** **Ne nous accoutumons pas à ces pratiques !**

SUD, si souvent et étrangement commenté, n'abdiquera jamais.

Le contexte favorable de notre filière du recyclage doit faire l'objet d'une juste redistribution pour tous les salariés. **Un retour de l'abondement est un objectif de NAO légitime qui bénéficierait à tous.**

Nous avons reçu beaucoup de questions pour savoir si nous allions demander une hausse du salaire d'embauche pour compenser les différences de forfait de poste des nouveaux embauchés. **Non, il ne faut pas tout confondre.**

Un forfait de poste est lié à la pénibilité. Revoir le salaire d'embauche pour y pallier tasserait davantage les salaires au détriment de ceux embauchés depuis parfois 10/15 ans.

Il est également surprenant, alors que la Direction parle d'harmonisation, que les salariés en 5x8 de l'établissement de MELOX n'aient toujours pas le droit aux options RJF (uniquement l'option « tout payé : 8,21% et 0 congé »).

Ces options, cœur de l'attractivité 5x8 sur La Hague, sont utilisées par 3 salariés sur 4 (50% prenant l'option « tout congé : 2,86% + 13 congés » et 25% prenant l'option « congé partiel : 6,15% et 5 congés »).

Elles permettent, chaque année et à tous les salariés en 5x8, une flexibilité pour un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Le régime 2x12, dont la moyenne des salaires de base est inférieure à tous les autres régimes de travail, doit également être revalorisé.

Leur forfait de poste est également désormais le moins valorisé de tous les régimes dits « continus ».

La Direction d'Orano Recyclage, reléguée au simple rôle de porte-voix du Groupe, aura démontré la valeur de sa signature sur des engagements. #avenir

PILOTÉE PAR LE GROUPE, LA DIRECTION D'ORANO RECYCLAGE S'ENGAGE AVEC SA PLUS BELLE PLUME !



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**

Nouveau : depuis l'application SUD Orano Recyclage dans les rubriques « **Contactez-nous** » ou « **L'équipe** »