



11 juin 2024

« ONE ORANO, ONE TEAM »

Habituez-vous à ce nouveau mantra qui doit être décliné dans chaque Direction, chaque service, chaque équipe.

Présent au Comité de Groupe du 06 juin, SUD n'en ressort clairement pas en se disant que « tout est au vert ». #onelove

Projet piscine EDF : Au regard de l'actualité du projet ADF (Aval Du Futur), de la densification des piscines et des perspectives positives du nucléaire, **SUD ne serait pas étonné qu'un virage à 180° soit opéré sur ce projet.**

Orano MED : Vous êtes nombreux à nous demander des nouvelles d'Orano MED. Le candidat-médicament « alphamedix » doit entrer en phase n°3. Cette phase est la plus longue et la plus coûteuse dans le développement d'un médicament. Orano a-t-il les moyens d'y aller seul ? **Sans doute pas et nous ne sommes pas une biotech, un partenariat serait opportun.**

Orano Mines : L'année 2023 n'a pas été une bonne année et chacun convient que la situation au Niger ne peut qu'inquiéter sur notre capacité à assurer un approvisionnement suffisant pour les clients.

Le spectre d'Uramin doit quand même sérieusement refroidir l'Etat quant à nos possibilités d'acquisition(s). #vigilance

Orano Batteries : **Projet survendu par l'Etat (Président) et par notre Groupe, SUD ne manque pas de s'interroger.** En effet, reproduire les mêmes erreurs qu'Areva en terme de diversifications (FCI, solaires, éoliennes...), alors même qu'Orano est censé s'être recentré sur le cycle du combustible, serait irresponsable.

Pire, depuis plusieurs semaines, **les projets européens de batteries sont...gelés (exemple d'Automotive Cells Company) !** SUD avait exprimé dès le début ses craintes sur un tel projet et celles-ci ne peuvent qu'être ravivées.

Aval Du Futur (ADF) : Ça sera sans doute une organisation à part qui devra gérer ce méga projet (sous forme de BU ?).

SUD a exprimé son inquiétude sur le recrutement puisque **les pilotes de projet font déjà partie des métiers critiques.** La Direction du Groupe a répondu que l'enjeu des compétences était essentiellement côté Orano Projets (dont l'effectif pourrait passer à 4000 salariés). Des partenariats seront également passés.

Les retombées pour le Cotentin ne seront pas aussi importantes qu'espérées.

La Direction a expliqué qu'en termes de ressources, le Cotentin est asséché ! C'est donc vers une autre région que sera déployée une partie des nouveaux effectifs.

OPTEAM 26 : À plusieurs reprises et alors que cela n'a été présenté dans aucun CSE, **le plan « OPTEAM 26 » a été évoqué. Ce plan représente 300 M€ d'économies.**

Le nom du plan est un jeu de mots entre « optimisation » et « équipe ». #oneteam

Accord Groupe télétravail : La Direction Générale s'est offusquée de l'absence de signature à l'avenant sur le télétravail (aucune Organisation Syndicale n'a signé).

Elle a également rappelé que toutes les négociations au niveau établissement et entreprise sont **soumises à un mandat du Groupe.** #Geppetto

OPTEAM 26 : ÉNIÈME PLAN D'ÉCONOMIES



L'ENJEU DES COMPÉTENCES

Le 23 septembre 2020, SUD avait refusé de signer « *l'accord relatif à l'accompagnement et à la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés d'Orano Cycle La Hague appartenant à la DOFC* ». Nous avons exposé :

- Notre souhait de vouloir conserver nos collègues au sein d'Orano Recyclage,
- Nos craintes sur la volonté de rapprochement à peine cachée avec Orano DS.

Lors du Comité de Groupe, la fin d'Orano DEM a été une nouvelle fois évoquée avec une Direction osant prétendre que ce n'est pas une entreprise viable (preuve, s'il en faut, que ce coup en deux bandes était préparé).

Pire, la Direction traîne des pieds pour favoriser les mobilités au sein d'Orano Recyclage et Chimie Enrichissement.

De très nombreuses entreprises du Groupe s'alarment du manque d'effectifs et/ou de compétences.

Une question a été posée par le Comité de Groupe sur l'anticipation des besoins en ressources humaines.

SUD, toujours fervent défenseur de l'humour, cite la réponse du Conseil d'Administration :

« *Les processus du Groupe en matière de **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) sont robustes et permettent d'anticiper un bon niveau de ressources, en qualité et en quantité.* ». Vous avez esquissé un sourire ?

Comme pour nous achever, le Directeur Général cite les 100.000 CV reçus par an. **Argument rabâché localement pour nier férocement la réalité.**

TikTok, Instagram, Snapchat et IA sont des solutions pour l'avenir de notre Groupe... **#whatelse**

TIKTOK, SNAPCHAT, INSTAGRAM, IA... LA DÉCEPTION SUR LA GPEC



LA PRODUCTION EST CAPITALE

Les enjeux du Groupe sont multiples, passionnants et complexes. Pour y faire face, les besoins en financement sont primordiaux (contrats avec marge, autofinancement, augmentation de capital).

La Direction du Groupe a lourdement insisté sur le fait que le cœur de notre Groupe, c'est la production !

L'ensemble des acteurs (l'Agence des Participations de l'État, le client principal EDF, le Gouvernement, agence de notation...) regarde de près notre capacité à respecter **nos objectifs de production** et à tenir notre trajectoire financière.

Au regard des plans de charge et des perspectives positives, perdre encore des acquis serait étonnant et incohérent...

PERTE D'ACQUIS, ÉCONOMIES, DIVIDENDES : PORTRAIT SANS FARD DE LA DIRECTION



SUD a d'ores et déjà revendiqué un retour de l'abondement lors des prochaines NAO.

Nous ne pouvons qu'apprécier que cette revendication ait été rejointe.

SUD rappelle :

- Nous ne déposons que des préavis de grève avec des motifs précis en évitant scrupuleusement le mode gloubi-boulga,
- Nous négocions en ayant une parfaite connaissance de nos forces et dans l'intérêt exclusif des salariés dont nous partageons le quotidien,
- Que nos adhérents sont consultés avec neutralité selon un processus transparent et vérifiable.

Contactez-nous au 06.03.17.05.15 (La Hague) ou au 06.45.03.84.73 (Melox)

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