



13 septembre 2024

INFOS, AVIS ET REVENDICATIONS

Présent au Comité de Groupe du 11 septembre,
SUD en ressort avec une impression de déjà-vu et un ras-le-bol sur la procrastination.

Projet piscine EDF : Comme le présentait SUD, ce projet est à l'arrêt total. On sent une volonté de tous les acteurs de ne plus aborder ce sujet.

Orano MED : Dans son tract du 11 juin, SUD espérait un partenariat pour le candidat-médicament « Alphamedix ». C'est chose faite avec la big-pharma SANOFI. **Si cet apport de cash ne peut qu'être profitable à l'ensemble du Groupe**, il convient cependant de ne pas crier victoire trop vite car 1 candidat-médicament sur 2 en phase n°3 n'atteint jamais le marché.

Orano Mines : Aucune acquisition significative ne pourra se faire sans augmentation de capital. Il convient d'être pragmatique sur notre obligation de réaliser une ou des acquisitions pour sécuriser l'approvisionnement de nos clients, notamment au regard de la situation au Niger. En espérant un achat plus sécurisé qu'Uramin... **#déjàvu**

Orano Batteries : Là encore, ce sujet est désormais très peu évoqué. **Orano abandonnera-t-il son projet de diversification dans les batteries ?** A-t-on vraiment les moyens de se diversifier comme aimait tant le faire Areva ? **#déjàvu**

Projet IKE : Le projet « IKE » (surnom d'Eisenhower, 34^{ème} Président Américain) est un projet de construction d'une usine d'enrichissement aux Etats-Unis dans le Tennessee. SUD a demandé quelle était la différence entre ce projet et le projet « Eagle Rock » lancé en 2008 par Areva dans l'IDAHO (abandonné) ? **Réponse laconique : le marché est meilleur. #déjàvu**

Situation étatique : Si l'absence de Gouvernement n'aide pas, une paralysie de l'Assemblée peut avoir des conséquences plus importantes. **Nul n'ignore que les annonces du Président, dont le discours de Belfort est le lancement, n'ont jamais été mises dans la loi. Une procrastination politicienne dont notre filière souffre depuis toujours !**

Ainsi, aucune PPE (Programmation Pluriannuelle de l'Énergie) n'est venue remplacer celle qui annonçait les fermetures des réacteurs de 900 MWe ! L'ancien Gouvernement envisageait de passer une nouvelle PPE par décret pour entériner les décisions, mais l'Assemblée a été dissoute avant.

SUD n'hésitera pas à alerter le futur Gouvernement et à plaider pour que les annonces faites sur les EPR et l'Aval Du Futur soient enfin entérinées dans le cadre de la loi.

OPTEAM 26 : La Direction n'a pas su répondre quant à la part liée à la masse salariale sur les 300 millions d'€ d'économies de « performance » pour 2024-2026.

La partie Ressources Humaines explique qu'il faut « gérer les effectifs au juste besoin ».

RH Groupe entend s'appuyer notamment sur l'Intelligence Artificielle pour atteindre ses objectifs.

SUD a rappelé qu'au regard de nombreux métiers critiques (radioprotection, gestion de projet, maintenance...), **le juste besoin serait de les augmenter.**

**GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES :
L'IA POUR "GÉRER LES EFFECTIFS AU JUSTE BESOIN"**



ATR 2024-2026 :

La signature ne serait plus qu'une question de jours... Super ? Pas vraiment ! **Ce contrat ne serait finalement même plus à marge positive. #déjàvu** Espérons que la densification soit mieux négociée.

Espérons également que les coûts liés à la pérennité de nos usines et ceux des études pour les futures usines soient enfin financés via **un accord en dur**.

SUD, ayant encore en travers de la gorge l'excès d'optimisme de la Direction sur le contrat ATR 2024-2026, a demandé en quoi EDF pourrait souhaiter revoir en profondeur la structure du contrat post-2026 ? **La réponse balbutiante autour de la pérennité ne nous a pas rassurés. #questiongênante**

Procrastination abondement :

Supprimé depuis le 1^{er} janvier 2016, avec la promesse d'être réexaminé dès 2018, **l'abondement du PEG (Plan d'Épargne Groupe) est encore repoussé par la Direction.**

Instant Google en citant Sénèque : « *En suivant le chemin qui s'appelle plus tard, nous arrivons sur la place qui s'appelle jamais.* ».

En effet, la Direction, après avoir entrouvert la porte, explique désormais que la situation va beaucoup mieux mais qu'elle se doit d'investir pour notre avenir (extension GB2). **Elle ne songe clairement plus à un retour de l'abondement alors même qu'il serait un axe significatif d'attractivité !**

La Direction Générale ajoute cependant « **Il faudra avoir cette discussion...un jour** ». **Pour SUD, la discussion doit avoir lieu dès cette fin d'année.**

Nous sommes persuadés que nous pouvons collectivement peser pour faire tenir parole à la Direction ! **SUD revendique un retour d'un abondement à 100% jusqu'à 800 €.**

Dans le cadre de l'intéressement post-2024, **SUD revendique également une hausse du maximum potentiel d'intéressement à 10%** (actuellement limité à 7% avec des critères très contraignants notamment pour la surperformance de 1%). **Cette hausse de 3% représenterait un potentiel d'environ 1200 €/an par salarié actif** (soit 600 € pour un préretraité en conservant une distribution à 50% salaire/50% présence).

L'avenir du recyclage passe par une amélioration du partage de la valeur de l'entreprise !

NAO 2025, l'autre fausse promesse :

La Direction d'Orano Recyclage, lors de négociations salariales précédentes, avait annoncé qu'il serait préférable de négocier en octobre/novembre. Elle argumentait en précisant que cela permettrait aux managers de connaître le budget et, à travers les EAP, **à l'ensemble des salariés d'avoir une meilleure visibilité.**

Cela permettrait également d'avoir des dispositions qui s'appliqueraient dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Ce qui ne changerait ainsi rien au respect des barèmes SMH 2024 (Salaires Minima Hiérarchiques) de la convention de la métallurgie que la Direction doit vérifier entre le 1^{er} janvier et 31 décembre 2024 **(un non-respect donnant lieu à un rattrapage, potentiellement sous forme de prime de régularisation).**

SUD était en phase avec cet argumentaire, d'autant qu'un planning de négociations salariales en fin d'année évite la menace redondante « **Si vous ne signez pas, il n'y aura pas de rétroactivité au 1^{er} janvier !** ». Menace impactante lorsque les négociations ont lieu en février, mars, voire plus tard. **#dialogueloyal**

SUD a donc demandé au Comité de Groupe, présidé par le Directeur Général, monsieur Nicolas MAES, que les NAO 2025 de notre entreprise se tiennent et se terminent avant la fin de l'année 2024.

**Orano VOX :**

Le Directeur Général a expliqué que les résultats consolidés d'Orano VOX **au niveau du Groupe n'auraient aucun intérêt** tant les situations sont disparates entre les Business Unit, les entreprises et les établissements.

Pour SUD, **il en est de même des négociations salariales. Chaque entreprise a ses enjeux et ses besoins spécifiques.**

Une entreprise comme Orano Recyclage souffre d'un déficit d'attractivité et les NAO 2025 doivent être l'un des éléments de réponse.

Revenons à Orano VOX. SUD sera très attentif aux résultats à tous les niveaux, **y compris au niveau des services.**

Simple exemple : **en 2021, les salariés de PCM (désormais LABO FLUX) n'étaient que 14% à répondre favorablement à la question « Je dispose de ce dont j'ai besoin pour faire mon travail dans de bonnes conditions ».** **La réalité d'un quotidien sur lequel nous sommes trop nombreux à nous retrouver...**

L'ART DÉLICAT DE LA COMMUNICATION