Informez-vous librement, téléchargez l'application SUD Orano Recyclage

SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES

Le 11 décembre 2024

LES BRÈVES DE SUD !

Propositions NAO 2025 - CGT LH/SUD OR : **La CGT Orano Recyclage et SUD Orano Recyclage portent les revendications communes suivantes** (cadrage NAO Groupe d'un budget de 3,0 % dont 0,3% au titre de l'ancienneté pour les non-cadres) **:**

- **Enveloppe d'Augmentation Générale de 1,6 % répartie de manière uniforme pour l'ensemble des salariés** (même montant pour les cadres et non-cadres),
- **Augmentation Individuelle au titre de la performance de 0,7 % (non-cadres) et 1% (cadres) ainsi que la mise en place de règles précises sur le montant minimum, la transparence et l'équité,**
- Que les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat d'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) présents en décembre 2024 dont le contrat prend fin pour une reprise en CDD ou CDI en janvier 2025 **se voient proposer dans leur nouveau contrat de travail un salaire de base augmenté au minimum du montant de l'Augmentation Générale,**
- **Que les AI des salariées en retour de congé maternité soient prises dans l'enveloppe égalité professionnelle,**
- **Que les AI promotions/mobilités (enveloppe de 0,4 %) soient associées à la mise en place de règles précises d'éligibilité à cette enveloppe,**
- **Augmentation de la valeur du point prime** (prime de responsabilité, prime de transport, astreintes), des primes mariage/PACS & naissance en fonction de l'AG,
- **Augmentation des forfaits de poste de 2,7 %** (budget AG + AI),
- **Revalorisation des indemnités kilométriques et revalorisation des primes des médailles du travail de 10 %.**

Propositions de la Direction : **La Direction refuse le principe d'uniformité favorable aux salaires inférieurs à 3273 € (salaire de base moyen Orano Recyclage) et propose :**

- **Un salaire minimum d'embauche revalorisé à 1900 €** *(**SUD n'a fait aucune proposition en ce sens** - cela tasse les salaires, sauf à augmenter tout le monde de 100 €, et beaucoup de salariés vont se retrouver proche du mini avec 10 ans ou + d'ancienneté),*
- **1,15 % d'AG sans mesure talon soit 23 € pour un salaire de base de 2000 € (pas d'AG pour les cadres),**
- **1,15 % d'AI performance pour les salariés non-cadres et 2.6 % pour les cadres,**
- **Point prime, forfaits de poste et AI des salariées en retour de congé maternité : pas de réponse avant la R2 (réunion n°2 prévue initialement le 18 décembre. SUD OK, mais des OS ont formulé une demande de report à janvier 2025).**

SUD s'interroge sur l'intérêt de la provocation de la Direction proposant 1,15% d'AG ? Heureusement que depuis des semaines on sermonne SUD sur les bienfaits du dialogue social… *#pasdeconflit*

La Direction a également rappelé que la R2 serait la réunion finale et que sans accord il n'y aurait pas d'abondement. Si SUD note que sa demande initiale d'accord avant fin 2024 était possible, ce chantage est la cerise du dialogue social !

RJF 2025 LH : Le choix des options RJF (Récupération Jours Fériés) des salariés 5x8 de La Hague est désormais actif et opérationnel sur OPALE. La procédure est disponible ici.

OPALE : La mise à jour d'OPALE est accompagnée de compteurs erronés. Comme l'an passé, c'est un problème technique qui ne décompte pas les congés posés en anticipation (erreur d'affichage puisque le système aurait le bon nombre).

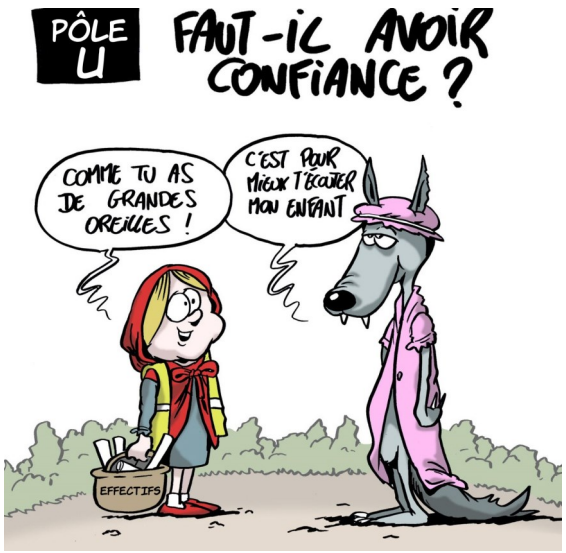
Les équipes techniques s'y attèlent.

Pôle U : La 1ère période du mouvement social spécifique au pôle Uranium se termine ce 11 décembre à 20H56 (laissant du temps à la discussion).

La Direction est venue échanger avec plusieurs équipes. Elle reste cependant sur sa ligne rouge de ne pas gréer davantage les effectifs.

SUD, refusant **l'inéluctabilité d'une rupture totale de dialogue, a écrit à la Direction pour préserver au mieux le dialogue social.**

La Direction nous a répondu, en écrivant à toutes les organisations syndicales représentatives, **uniquement pour demander que le préavis CGT/SUD soit levé et qu'il n'y en ait plus aucun concernant le pôle Uranium afin qu'il y ait des discussions sans aucun préalable aux effectifs.**



Les salariés du pôle U se mobilisent car :

- **Leur effectif n'est pas compatible** avec la répartition des Autorisations d'Exercer,
- **Leur effectif n'est pas compatible** avec les objectifs de polyvalence sur des unités excessivement morcelées (une AE d'aujourd'hui peut se voir divisée sur 5 AE distinctes - **pourquoi insister sur ce fractionnement mortifère ?**),
- **Le nombre d'opérateurs et le nombre de RE/superviseurs sont insuffisants** pour exploiter de façon robuste tout en veillant à réaliser des formations de qualité,
- **La cible d'effectif (25 personnes par équipe), calculée en mars 2022, est largement sous-estimée.** Il est irréfutable que l'ensemble des acteurs a désormais une vision bien plus nette du projet et que cette cible doit être révisée,
- **Ils souhaitent avoir les effectifs suffisants pour travailler avec les plus hauts standards de sûreté/sécurité,**
- **Ils connaissent mieux que quiconque les moyens nécessaires à leur pôle pour les enjeux de l'établissement.**

Quémandée par SUD, la Direction serait enfin prête à travailler et à présenter une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) **spécifique au pôle U.**

Ainsi, **dans une logique de responsabilité industrielle**, **nous l'invitons à des engagements clairs sur la hausse des effectifs opérateurs et RE/superviseurs durant la phase transitoire et post-phase transitoire (cible).**

Préavis de grève - soutien pôle Uranium : **En lien avec les salariés du pôle, il a été décidé de ne pas lever le préavis de grève.** Et, **sur demande de salariés d'autres secteurs touchés par ce que vivent leurs collègues**, un préavis CGT/SUD a été déposé **en soutien au pôle U** sur les mêmes périodes pour l'ensemble de l'établissement de La Hague.

Les deux préavis sont disponibles via ce lien : cliquez ici

N'en jetez plus ! Vous êtes nombreux à nous faire part de discours anti-SUD tenus par certains hiérarchiques / membres de la Direction. Nous ne pouvons que le déplorer et **nous les encourageons à débattre sereinement et factuellement plutôt que d'avoir recours à ce type de pratiques nauséabondes.**

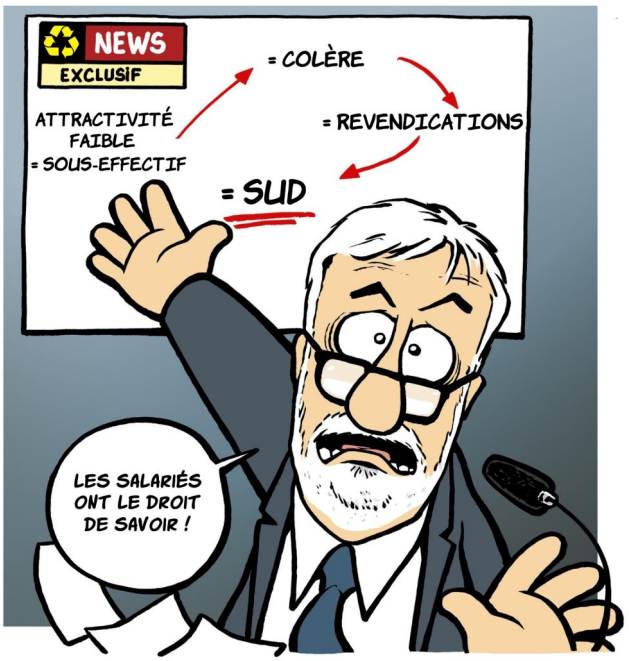
SUD Orano Recyclage ne confondra jamais dialogue social et connivence. Nous échangeons toujours de manière respectueuse et avec un grand sens de l'écoute quel que soit l'interlocuteur.

SUD refuse également d'opposer les régimes de travail entre eux comme s'évertue à le faire la Direction.

Nous négocions et signons des accords profitant à tous les régimes de travail avec pour ligne rouge de refuser toute perte d'acquis.

Par exemple, nous n'avons pas signé l'accord attractivité des régimes postés qui a supprimé le CSP et les primes de ripage, baissé les forfaits de poste 2x8, 3x8 et 9x8 et en a indexé plusieurs sur le salaire (2x8, 3x8, 5x8 et 9x8).

NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), **intéressement**, **télétravail**, **dispositif conventionnel**, **accord sur le temps de travail/congés** et **accords CONVERGENCE phase n°1 et n°2 sont autant d'exemples d'accords que nous avons signés.**



Aucun flash de la Direction ne nous fera dévier de nos valeurs.

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