21 décembre 2024

LES FÊTES SOUS PRÉAVIS

À regret, les fêtes 2024 se passeront sous préavis de grève.

Le préavis de grève de l'intersyndicale **CGT/SUD**, en soutien au pôle Uranium (sur demande de salariés touchés par ce que vivent leurs collègues), **est aux bornes de l'ensemble de l'établissement**. **Il est calqué sur les mêmes périodes du mouvement spécifique au pôle Uranium dont la poursuite a été votée à une large majorité** :

- **Du dimanche 22 décembre 20H56 au jeudi 26 décembre 6H04,**
- **et du samedi 28 décembre 20H56 au jeudi 02 janvier 6H04.**

Pôle Uranium : Si nos collègues du pôle U se mobilisent, c'est qu'ils ont un infini respect de nos enjeux et de nos objectifs **et qu'ils savent, mieux que quiconque, comment les relever et les atteindre.**

SUD a réalisé 5 courriers pour évoquer leurs attentes. **Aucun des 5 n'a reçu de réponse de la Direction, aucun.**

Nous avons également assisté à toutes les rencontres de la Direction avec les équipes du pôle U. Le lendemain de la dernière rencontre, la Direction explique que les échanges ne sont pas pris en compte pour l'instant et propose un accord méthode n'évoquant en aucune façon leurs demandes principales.

Mais quelles sont leurs demandes donnant lieu à autant de communications/flashs ?

- **Un abandon du morcellement des AE** (sur les 7 postes mutualisés) **afin de pouvoir exploiter aux plus hauts standards de sûreté/sécurité**,
- **Une hausse de l'effectif et un allongement de la phase transitoire afin de pouvoir se former dans des conditions et délais acceptables** (opérateurs, référents équipe, superviseurs),
- **Que des perspectives claires d'avenir soient données aux salariés en contrat temporaire (CDD / CQP)**.

Ces revendications principales démontrent que les salariés du pôle U se mobilisent pour notre avenir commun dans le cadre d'un projet de transformation subi (près de 200 postes supprimés par le projet CONVERGENCE).

Nos enjeux de pérennité/résilience/sûreté-sécurité ne peuvent être relevés que dans de bonnes conditions.

Au-delà du mépris affiché par un accord méthode creux (signé par aucun syndicat), **la Direction n'a toujours pas souhaité répondre à notre demande de mise en place urgente d'un DEA** (Dispositif d'Écoute et d'Accompagnement) **justifiée par les risques psychosociaux** (dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle).

SUD a conscience que la situation engendre des pressions dans de nombreux services. Restons unis quels que soient nos régimes de travail et nos services.

QUELQUES INFOS SUPPLÉMENTAIRES

En décembre, **SUD a posé environ 150 questions réparties dans les différentes instances** : **CSE** (Comité Social et Économique), **CEF** (Commission Emploi Formation) et **CSSCT** (Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail). La Direction a également renvoyé des questions pour 2025 en **CEP** (Commission Égalité Professionnelle diversité handicap) et dans **des commissions de suivi d'accord**. **Notre prochain tract évoquera donc de très nombreuses informations.**

SUD entend porter tous les sujets de la vie de notre établissement, de notre entreprise, de notre Groupe, de notre filière du recyclage et de celle du nucléaire.

Quel que soit ce qui s'écrit, SUD ne tombera jamais dans le piège du radicalisme, de la guéguerre syndicale ou de l'opposition entre régimes de travail. Nous avançons de façon constructive, étape par étape, avec les salariés.

Orano Solidaires - MAYOTTE : Lors du CSE du 19 décembre, SUD a demandé si notre Direction pouvait se rapprocher du Groupe afin qu'une communication, rappelant l'abondement des dons aux associations (Croix-Rouge) via Orano Solidaires en lien avec la situation dramatique à Mayotte, soit effectuée.

L'esprit des fêtes ayant autant d'impact sur notre Direction que sur le Grinch, elle nous a répondu de leur écrire nous-mêmes vu que SUD est présent au Comité de Groupe.

SUD a donc demandé une communication auprès du Groupe et nous ne pouvons qu'apprécier qu'elle ait été réalisée.

1 € donné = 1 € abondé par Orano (le salarié reçoit en janvier de chaque année son reçu fiscal par Orano Solidaires).

Compte Professionnel de Prévention (C2P) : Après plusieurs mois à tourner autour du pot, la Direction a fini par admettre qu'elle refusait de prendre en compte le maintien de salaire lié à un temps partiel C2P dans l'année de référence, **car rien ne l'y oblige !**

La Direction touche l'argent du C2P pour maintenir le salaire, mais refuse de l'intégrer dans le calcul de l'année de référence afin que les salariés ne puissent pas le prendre. **SUD invite les salariés ne pouvant pas convertir leurs points C2P en trimestres à prendre un temps partiel avant leur année de référence**.

La Direction a également refusé d'indiquer sur OPALE l'éligibilité au C2P. Elle précise que l'omission de points n'est pas de son ressort.

SUD invite les salariés **à vérifier chaque année leur nombre de points** sur leur compte professionnel de prévention et rappelle aussi **qu'un temps partiel C2P (possible à partir de 30 points acquis) peut se prendre à tout moment de sa carrière**.

NAO 2025 OR : La prochaine réunion de négociation, prévue initialement le 18 décembre 2024, a été repoussée à la demande de certaines organisations syndicales au 07 janvier 2025. **SUD, en cohérence avec sa revendication d'un accord avant fin 2024, souhaitait tenir cette négociation afin qu'un accord soit proposé en signature.**

SUD vous propose de prendre connaissance des modalités de l'accord NAO 2025 côté Orano Chimie Enrichissement :

- **AG de 1,45 % avec un talon de 40 € (+ 0,05 % liés au coût de la mesure talon),**
- **AI de 0,8 % pour les salariés non cadres et 2,6 % pour les cadres.**

L'an passé, interrogé par SUD, la Direction d'Orano Recyclage (OR) avait indiqué que **le coût d'une mesure talon était moins élevé chez OCE du fait de salaires plus élevés.** ***#cadrageinéquitable***

La Direction d'Orano Recyclage refusant le principe d'uniformité profitant aux salaires inférieurs à **3273 € (salaire de base moyen au sein d'OR)**, un accord identique à celui d'OCE serait possible chez OR **uniquement avec un budget d'AI plus faible pour les salariés non cadres.**

Sans la hausse de l'enveloppe permise par le mouvement social SUD durant les négociations de cadrage du Groupe, les montants seraient quoi qu'il en soit largement inférieurs !

SUD rappelle qu'il n'a pas revendiqué une hausse du salaire minimum d'embauche puisque cela tasse les salaires, **sauf à augmenter tout le monde de 100 €. Beaucoup de salariés, avec 10 ans ou + d'ancienneté, se retrouveront avec un salaire proche du minimum. Au regard des enjeux d'attractivité, SUD invite la Direction à répondre favorablement à l'ensemble de ses revendications réalisées dans le respect du cadrage.**

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