



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



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



26 janvier 2025

# AMÉLIORONS LE RÉGIME HN !

La deuxième réunion de négociation portant sur les horaires variables a eu lieu le vendredi 24 janvier 2025. **L'attractivité du régime HN ne doit cependant pas se borner à cette négociation : abondement CESU, restauration, transports et RTT sécables doivent aussi être discutés !**

Un dialogue social apaisé passe par une réponse à nos courriers **sur ces thèmes**, datant des 24 août et 02 septembre 2024 ([à consulter ici](#)). **Ouvrir rapidement et en parallèle une négociation serait un signal que SUD percevrait positivement.**

**Horaire Variable :** La Direction a présenté un premier projet d'accord visant à structurer les négociations et à les encadrer sur **une base de 38H**. Dès le sommaire, SUD a exposé plusieurs points :

- **L'absence de présentation des flux d'entrées du site** (les heures d'arrivée par tranche de 15min associées au nombre de salariés Orano Recyclage) **qui permettrait d'enrichir les négociations avec des éléments concrets**,
- **Notre ouverture à négocier un accord à durée indéterminée mettant en place les horaires variables sur une base de 38H (contre une base actuelle à 40H revendiquée par SUD) si, et uniquement si, les salariés ont le choix chaque année entre horaire fixe et variable** (sur le même principe que le choix des options RJF des salariés en régime 5x8),
- **Que les badgeages aux entrées/sorties du site concernent tous les salariés** (avec possibilité pour les salariés en HN de débadger le midi soit au restaurant soit sur leur bâtiment pour ceux mangeant à la gamelle). Cela permettrait de protéger les salariés réalisant actuellement des journées de 13-14H **sans que l'outil OPALE n'alerte !**

La Direction a expliqué que, par expérience du Groupe Orano, en cas de mise en place d'horaires variables, 95% des salariés ne souhaiteraient pas revenir en arrière. **Pour SUD, cet argument plaide pour laisser le choix chaque année.**

La Direction a ensuite déroulé son projet d'accord sur sa base de 38H. Elle a **accepté partiellement la proposition de plusieurs syndicats, dont SUD, de ne pas intégrer à l'option horaire variable les 374 salariés au forfait HS (SUD revendique que les salariés au forfait HS voient toutes leurs heures, d'avant 7H55 et d'après 16H40, comptabilisées).**

Postés, stagiaires, alternants, ingénieurs et cadres sont exclus de l'option Horaire Variable. **Concrètement, cette option concernerait 487 salariés en HN.**

**Pourquoi SUD s'oppose à un accord à durée déterminée dit « de test » ?**

Nous estimons probable que la Direction mime une grande souplesse durant le test et annonce que 95% des salariés sont satisfaits **afin de faire pression pour la signature d'un accord à durée indéterminée sans aucune possibilité de retour en arrière ni de garantie** (accord ayant toujours échoué).

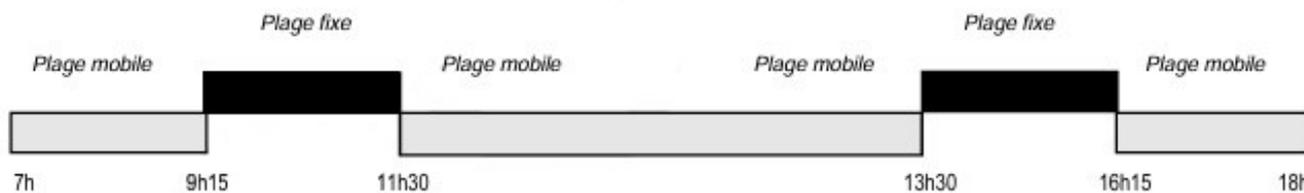
Le piège se refermerait alors avec plus de rigidité dans le système et une dénonciation des 90 jours de télétravail (exemple d'Airbus Group passé de 90 à 16 jours de télétravail).

SUD n'ayant pas besoin de preuve supplémentaire de fourberie, **nous préférons avoir des garanties solides. Un accord à durée indéterminée avec le choix chaque année !**

SUD rappelle que la Direction refuse d'améliorer le système actuel en mettant en place une tolérance supérieure à 15min.



## Le fonctionnement proposé par la Direction sur les plages fixes (obligatoires) et mobiles (libres) est celui-ci :



La plage mobile déjeuner ne peut pas être inférieure à 30min (en cas d'absence de pointage le midi, le temps de repas serait de 2 H forfaitaires). Il convient de préciser que pour les salariés non éligibles à l'horaire variable celle-ci reste de 45min.

**SUD a aussitôt réagi sur ces plages fixes limitant fortement l'intérêt. Ne pas pouvoir partir avant 16H15 est antinomique de la souplesse.** Les badgeuses aux entrées seraient mises après le contrôle SERIS (FO et SUD ont demandé avant, **refus**).

**L'impact sur les RTT : les RTT cyclés sont supprimés (10 jours).** Les jours de RTT restants, calculés sur une base de 38H, seront à poser sur l'année en fonction des besoins du service.

La Direction explique qu'elle ne touche pas à la cible annuelle d'heures (**1582H**). Il faudrait ainsi venir moins longtemps mais plus souvent.

**Gestion de la banque de temps :** la Direction propose une banque de temps **avec pour borne positive +22,8H (équivalente à 3 journées) et pour borne négative -7,6H (équivalente à 1 journée)**. Le salarié dont la banque de temps est pleine doit donc poser une récupération s'il veut de nouveau la créditer en heures.

Elle s'alimente chaque fin de semaine en fonction du delta avec la base de 38H soit par un report négatif (**appelé « débit d'heures » plafonné à 7H36**) ou positif (**appelé « crédit d'heures » limité à 6H00**). La prise de demi-journée de récupération horaire variable ne peut en conséquence s'effectuer au cours de la semaine durant laquelle le crédit éventuel a été acquis. Le crédit ou le débit d'heures sont également reportables d'un mois sur l'autre, sans limitation de durée.

**La Direction souhaite plafonner les récupérations à 10 journées par an** (à prendre par journée ou demi-journée).

**Ces plafonds ne sont pas entendables.** Afin d'avoir une vraie souplesse, **nous avons revendiqué que la borne positive de la banque de temps soit portée à un équivalent de 5 journées afin qu'il soit possible de poser une semaine entière et que le plafond de récupération soit de 15 journées par an.**

**Télétravail :** une journée durerait 7H36. **Salariés en horaires décalés** (pour raisons personnelles ou médicales) : ils peuvent rester en horaires décalés, mais si choix de l'horaire variable, un nouvel avenant au contrat de travail sera à signer.

**Salariés à Temps Partiel :** éligibles à l'horaire variable (leur nombre de RTT serait alors recalculé sur une base de 38H).

**Heures supplémentaires :** possibles en horaire variable avant 7H55 et après 16H40 sous réserve que ce soit le hiérarchique qui préautorise (demande expresse du manager).

**RTT sécables :** **SUD**, à l'origine de la création des RTT sécables sur l'établissement via une enquête auprès des salariés, revendique depuis plusieurs années **une augmentation du plafond de 2 à 4 pour les salariés en HN** (les salariés postés peuvent désormais rendre sécables 3 RTT).

**La Direction doit cesser son laxisme sur le régime HN.**

**Restauration :** **SUD**, à l'origine de la première négociation sur la restauration, n'avait pas signé l'accord de novembre 2023 (nuisible aux nouveaux embauchés, inéquitable et peu engageant). **Nous avons formulé depuis une demande de réouverture d'une négociation sur cette thématique en demandant à la Direction d'être plus ambitieuse. Sans ambition, aucune amélioration de l'attractivité n'est possible.**

**ATTRACTIVITÉ : LA DIRECTION ÉTRILLÉE POUR SON LAXISME**

Des réouvertures de négociations ont déjà eu lieu : exemple de l'accord CONVERGENCE phase n°2 (**sur lequel SUD demande d'ailleurs un avenant pour formaliser les premières avancées sur le pôle U et pour revaloriser la prime collective de l'ensemble des pôles en lien avec le nouveau planning**).

**CESU :** **SUD** l'a expliqué maintes fois en instance, l'abondement de l'employeur de 300 € uniquement pour les salariés postés et ayant un enfant de moins de 3 ans **est discriminant ! Il doit être ouvert à tous les régimes et plus large.**

**Nous invitons la Direction à stopper cette discrimination en ouvrant une négociation permettant de négocier sur ce sujet ainsi que sur les thèmes sus-cités.**



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