



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



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



Le 15 janvier 2025

SUD SIGNE L'ACCORD NAO

NAO 2025 : Plusieurs communications de la Direction ont conspué le vilain petit canard SUD d'avoir osé déposer des préavis de grève lors du cadrage NAO 2025. **Sans le mouvement social, il n'y avait pourtant aucun retour de l'abondement et l'enveloppe aurait été significativement plus faible. Ce sont les seuls éléments auxquels s'accrocher désormais !**

En 2 journées de réunion de négociation salariale Orano Recyclage, toutes les demandes méritant des discussions approfondies ont été expédiées par un refus (*voir notre récapitulatif en annexe n°1*).

Équité, transparence, mesures bas salaires, plan de partage de la valorisation d'entreprise, intéressement : **pas l'ombre d'une discussion. Cela nous donne tristement raison : tout se jouait pendant le cadrage Groupe lors duquel nous nous sommes battus.**

Il serait cependant malhonnête de ne pas évoquer le choix final proposé par la Direction pour les salariés non-cadres :

- Soit une Augmentation Générale (AG) de 1,4%,
- Soit une AG de 1,3% avec une mesure talon à 35 € favorisant les salaires les plus faibles.

Bien que l'ensemble des organisations syndicales ait revendiqué une mesure talon plus élevée, **seuls la CGT et SUD ont annoncé leur préférence pour la mise en place d'une mesure talon de 35 €. L'accord n'en propose donc pas.**

L'an passé déjà, un talon plus élevé avait été proposé par la Direction, mais ce choix n'avait également pas recueilli un assentiment majoritaire. **Nous y étions favorables.**

Nous n'avons pas revendiqué de hausse du salaire minimum d'embauche. **Nous avons proposé plusieurs mesures bas salaires, toutes refusées.**

Nous prenons acte de la politique majoritaire favorisant une AG légèrement plus élevée sans mesure bas salaires. Le tassement de salaire est un poison pour l'attractivité et le climat social.

Pour les salariés en 5x8, nous rappelons que le forfait de poste sera revalorisé de 70 € en plus de la revalorisation du pourcentage AI + AG.

Là encore, de nombreuses communications Groupe rappellent que cela vient du mouvement social 5x8 de la Hague du printemps 2023 initié par SUD.

Pour mémoire, l'accord « attractivité des postés » a supprimé des acquis (prime de ripage, CSP, baisse des forfaits 2x8, 3x8 et 9x8 pour les nouveaux embauchés) alors **que l'accord fin de conflit d'où découlent les 190 € de forfait 5x8 supplémentaires n'en supprimait aucun !**

SUD s'était engagé à ne jamais céder à la perte d'acquis et à conquérir de nouveaux droits, **nous demeurons cohérents.**

Après avoir consulté ses adhérents, SUD signe l'accord NAO 2025.

Nous tirerons le retour d'expérience du cadrage Groupe, de l'absence de dialogue sur les propositions et du manque de considération pour les salaires les plus faibles.



VENTE DE BIENS DU CSE ?

Budget du CSE La Hague 2025 : Démystifions une idée reçue très répandue : **SUD ne décide pas seul des choix du CSE !**

Bien que nous soyons au bureau du CSE aux postes de secrétaire, de trésorier, de trésorier-adjoint et Président des Activités Sociales (les postes de secrétaire-adjoint et de Président de la commission des marchés sont vacants), **les choix sont décidés par les 31 sièges du Comité (SUD en tient 11).**

À titre informatif, nous avons proposé à l'ensemble du Comité de reprendre l'entière responsabilité du bureau CSE afin qu'il n'y ait pas d'opposition pérenne stérile et que le CSE travaille exclusivement dans l'intérêt des salariés. Nous avons reçu une fin de non recevoir.

Bien qu'en minorité décisionnelle et avec un bureau partiel, SUD œuvre au quotidien pour l'ensemble des ayants droit du CSE Orano Recyclage La Hague (**13.800 ayants droit dont 4.400 ouvriers**).

Les avis divergents des membres du Comité doivent favoriser les débats utiles et sains pour conserver un haut niveau de prestations.

Le budget prévisionnel 2025 est actuellement **collégalement discuté afin qu'il soit à l'équilibre** (potentiellement sans aucune distribution de bons d'achat d'été ou de Noël).

Les propositions refusées de SUD : SUD assume ses positions et regrette qu'elles donnent lieu à des polémiques.

Nous avons proposé des pistes d'économies afin de favoriser une meilleure équité et un plus haut niveau de prestations pour les salariés actifs, les préretraités et les couples Orano Recyclage.

Nous avons proposé de nous aligner sur d'autres CSE du Groupe et d'entreprises de taille identique **en encadrant le bénéfice des droits du CSE aux seuls salariés actifs et préretraités sans notion d'âge**. Actuellement, on demeure ouvrant droit en retraite jusqu'à la fin de l'année de ses 65 ans sans participer à la dotation. **Cette révision des bénéficiaires aurait permis des économies très significatives et cohérentes.**

Elle a fait polémique et a été refusée. Dont acte.

Nous avons proposé **de plafonner les subventions du CSE à 4.000 € annuels par ouvrant droit (soit 8.000 € pour un couple Orano Recyclage)**. Actuellement, des ouvriers touchent plus de 10.000 € de subventions du CSE (hors situation d'entraide). **Le plafonnement aurait permis des économies significatives et une meilleure équité.**

Cette proposition a fait polémique et a été refusée. Dont acte.

Nous avons proposé la mise en place de 50 € de CESU substitués à 50 € de remboursement ou de chèques-vacances, donc **sans aucun surcoût pour le CSE et permettant de bénéficier des 300 € d'abondement de l'employeur. La proposition n'est pas passée, une autre note entraînant un coût supplémentaire a été privilégiée⁽¹⁾. Dont acte.**

⁽¹⁾*Selon votre MEF, vous pouvez désormais bénéficier de CESU sur demande auprès du BGAS même si vous prenez des chèques-vacances ou si vous bénéficiez du remboursement séjour. C'est en plus.*

Nous ne décidons donc pas de la politique du CSE mais assumons d'avoir voulu réaliser des économies. Le budget du CSE n'est pas extensible, les décisions à prendre demandent pragmatisme et courage.

Enquête sur la gestion du patrimoine du CSE : Le bureau du CSE a lancé une enquête **consultative** afin de recueillir vos avis et commentaires **sur la gestion du patrimoine :**

- **Mise en vente de biens ou non (étang de Biville, gabion de Marchésieux, complexe de Nouainville, voiliers ...),**
- **Cession du bail ou non de la salle de Vauville (en l'état),**
- **Prise en gestion ou non du projet de salle de sport de la Direction au niveau du restaurant 3.**

Cette enquête est issue d'une volonté du bureau de développer un CSE participatif afin de répondre au mieux aux attentes de chacun. Elle contient un texte introductif, des chiffres de fréquentation et de coûts annuels afin que chacun puisse se faire un avis le plus éclairé possible.

Les bilans annuels, les votes de subventions et le compte rendu de l'enquête participative sur le fonctionnement du CSE ont été mis à disposition de l'ensemble des ouvriers au fil de l'eau.

Cette enquête est disponible via le code QR ou via ce lien : [cliquez ici pour participer](#).



Afin de continuer de maîtriser les finances du CSE, il faut étudier toutes les pistes et avancer étape par étape. À ce stade, aucun bien n'est mis en vente. Nul n'ignore l'impact que tel ou tel choix aura sur le quotidien de certains d'entre nous.

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

Annexe n°1

propositions SUD selon les modalités du cadrage Groupe	propositions/retours de la Direction
<p>Enveloppe d'Augmentation Générale de 1,6 % répartie de manière uniforme pour l'ensemble des salariés (même montant pour les cadres et non-cadres). <i>SUD revendiquait durant le conflit "rémunération 2025" : 75 € d'AG uniforme.</i> AG uniforme refusée par la Direction, SUD demande la mise en place d'un talon de 40 €</p>	<p>Enveloppe de 1,4 % d'AG pour les non-cadres sans talon (pas d'AG pour les cadres). La Direction avait laissé le choix entre 2 propositions dont l'une permettait une AG à 1,3 % au lieu de 1,4% mais avec un talon de 35 € (seuls CGT et SUD ont exprimé leur préférence pour la proposition avec un talon).</p>
<p>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. <i>SUD revendiquait durant le conflit "rémunération 2025" : 1,3 % de budget global d'AI (performance et promotions/mobilité)</i> <i>SUD demandait également un minimum d'AI revalorisé</i></p>	<p>Enveloppe d'AI performance de 0,9 % pour les non-cadres et 2,6 % pour les cadres + budget AI promotions/mobilité de 0,4 % (cadres et non-cadres - accord Groupe) Garantie triennale pour 90 % des cadres garantissant évolution du salaire de base de 8,5 % La Direction maintient le même minimum d'AI performance à 390 € / an La Direction refuse la mise en place de modalités d'équité.</p>
<p>Que les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat d'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</p>	<p>Accepté</p>
<p>Que les AI des salariées en retour de congé maternité soient prises dans l'enveloppe égalité professionnelle (prises dans enveloppe performance actuellement)</p>	<p>Refus de la Direction "il n'y a pas de sujet, cela reste dans l'enveloppe performance"</p>
<p>Que les AI promotions/mobilités (enveloppe de 0,4 %) soient associées à la mise en place de règles précises d'éligibilité à cette enveloppe <i>qu'un chapitre s'engage sur des modalités</i></p>	<p>Refus de la Direction qu'elle justifie en expliquant que c'est hors champ de la négociation et il n'y aura pas "de règles d'écrites".</p>
<p>Qu'une enveloppe soit réservée aux salariés n'ayant pas eu d'AI en 2022, 2023 et 2024.</p>	<p>Refusé</p>
<p>Qu'une mesure spécifique pour les salariés ayant un salaire de base < 2200 € soit mise en place afin de limiter le tassement de salaire lié à la revalorisation du minimum d'embauche.</p>	<p>Refusé</p>
<p>Augmentation de la valeur du point prime (prime de responsabilité, prime de transport, astreintes), des prime mariage/PACS & naissance en fonction de l'AG</p>	<p>Valeur du point prime augmenté de 1,4 %</p>
<p>Augmentation des forfaits de poste de 2,7% (budget AG + AI)</p>	<p>2,3 % (la Direction proposait initialement 1,4 % mais SUD lui a rappelé l'accord attractivité des régimes postés que nous n'avons pas signé !). <i>La Direction refuse cependant d'intégrer la totalité du budget d'AI au calcul (celui-ci devrait être de 2,7 % en prenant en compte le budget promotion/mobilité de 0,4%). Si la Direction persiste, SUD n'hésitera pas à aller en justice afin de ne pas laisser ce type de pratique persister dans le temps.</i></p>
<p>Revalorisation des indemnités kilométriques</p>	<p>Pas de revalorisation</p>
<p>Revalorisation des primes des médailles du travail de 10 %</p>	<p>Pas de revalorisation</p>
<p>Rétroactivité au 1er janvier 2025 comme revendiqué dès le Comité de Groupe de septembre 2025 par SUD</p>	<p>Accepté dans le cadre de l'accord Groupe</p>
<p>Retour d'un abondement de 800 €</p>	<p>Accepté dans le cadre de l'accord Groupe via un abondement à 100% jusqu'à 300 € en 2025 pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation. Puis jusqu'à 800 € en 2026 si les objectifs de production de MOX et de CONVERSION sont atteints</p>
<p>Mise en place d'un Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)</p>	<p>Refusé</p>
<p>Intéressement plafonné à 10% de la masse salariale (contre 7% actuellement)</p>	<p>La Direction renvoie à la négociation sur l'intéressement post-2024 comme SUD le craignait lors de son préavis "rémunération 2025".</p>
<p>Sur-intéressement 2024 du fait des nombreux problèmes techniques (cisailage et vitrification)</p>	<p>Refus catégorique. Alors qu'elle lance un plan vitrification 1000, enfin consciente (jusqu'à quel point) du manque de fiabilisation de l'outil industriel, la Direction renvoie vers les mouvements sociaux 2024 auxquels ont participé toutes les OS</p>
<p>Revendication non réalisée par SUD Orano Recyclage : revalorisation du salaire minimum d'embauche</p>	<p>1900 € (SUD a rappelé que faute d'une politique salariale suffisante et équitable ce type de pratique tassait les salaires. Un salarié avec 10 ans d'ancienneté peut se retrouver à un niveau très proche du minimum d'embauche et qu'il ne faudrait pas s'étonner du mécontentement légitime.) SUD a donc proposé la mesure spécifique évoquée dans la partie AG pour les salariés avec un salaire de base sous 2200 €</p>
<p>Quelles modalités en cas d'absence de signature ?</p>	<p>En cas d'absence de signature, il n'y aura pas d'abondement au sein d'Orano Recyclage et la répartition des 2,3 % entre AI performance et AG sera réalisée unilatéralement par la Direction.</p>