



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



Le 16 janvier 2025

LES BRÈVES DE SUD !

Pôle U : Dès le 02 janvier, SUD a écrit à la Direction pour inviter à des discussions franches et constructives pour répondre aux attentes légitimes des salariés :

- Abandon du morcellement des AE,
- Un allongement de la phase transitoire et une réévaluation de la cible du projet,
- La mise en place d'un sureffectif permettant de répondre aux enjeux de montée en compétences pour l'ensemble des fonctions (opérateurs, référents équipe, superviseurs, managers d'équipe postée),
- Un plan de montée en compétences associé à des délais raisonnables et réalistes,
- Et qu'un CDI soit proposé aux salariés en contrat temporaire ayant une ancienneté supérieure à 18 mois et/ou ayant cumulé les contrats (CDD et CQP puis CDD) et que des perspectives d'avenir claires soient données à ceux ayant une ancienneté moindre.

La Direction nous a répondu que de nouvelles discussions avec les équipes et le CSE auraient lieu afin de présenter plusieurs options visant à répondre aux différentes thématiques remontées (dont le processus de montée en compétences).

Lors du CSE du 15 janvier 2025, la Direction a présenté 2 options.

Projet initial :

- Effectif d'exploitation à fin 2025 : 21
- Effectif d'exploitation en 2027 : 18 avec 14 postes mutualisés

1^{ère} option :

- Effectif d'exploitation à fin 2025 : 19
- Effectif d'exploitation en 2027 : 18 avec 5 postes mutualisés

2^{ème} option :

- Effectif d'exploitation à fin 2025 : 20
- Effectif d'exploitation en 2027 : 18 avec 8 postes mutualisés

L'effectif nominal d'exploitation cible de 18 postes pour 25 salariés en CDI par équipe en 2027, comme le prévoit la

Direction depuis mars 2022, reste inchangé. Aucune remise en cause de la très mauvaise vision initiale ! #réductioneffectifs

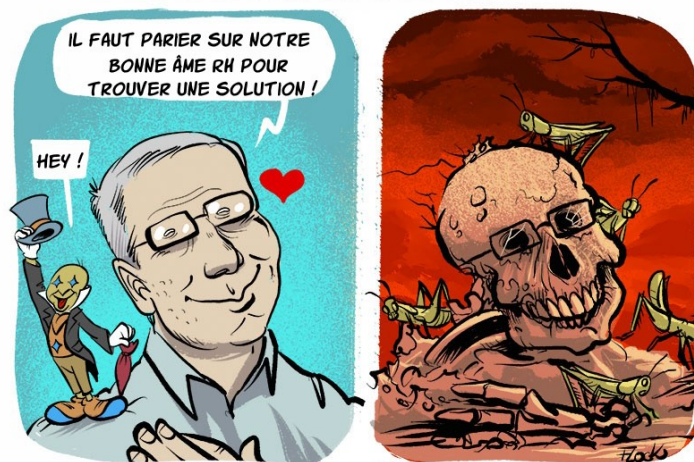
La Direction propose de réduire les efforts de formation en limitant la mutualisation. Elle propose également un CDD de 18 mois dans la foulée des CQPI ayant obtenu leur diplôme et de prolonger la période transitoire de 6 mois en l'associant à une tranche supplémentaire de prime collective de montée en compétences (jusqu'à 500 € / opérateur).

Si SUD est favorable à tracer des avancées dans un avenant à l'accord CONVERGENCE phase n°2, nous ne pouvons que déplorer qu'elles soient partielles. **Nous avons donc demandé qu'un tel avenant ne soit envisagé qu'après le choix et les amendements proposés par les salariés.**

La Direction s'engage à poursuivre les discussions dès le 23 janvier en intégrant des référents équipe et des opérateurs pour choisir l'option. **Nous l'invitons à être à l'écoute des amendements que proposeront les salariés.**

SUD poursuivra également ses échanges avec les salariés du secteur, soutiendra leurs choix et leurs actions.

LA DIRECTION MISE SUR SA GESTION DES COMPÉTENCES
POUR TENIR SES OBJECTIFS DU PROJET CONVERGENCE



LAM : Alors que la Direction vante l'amélioration des conditions de travail, nul n'évoque la situation de nos collègues du **LAM (Laboratoire d'Analyses Médicales)**. Pire, la Direction prétend qu'elle a découvert le sujet remonté par SUD en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail début janvier 2025 alors **qu'elle perdure depuis des années**.

Travaillant dans une annexe « temporaire » depuis toujours, **les conditions sont devenues absolument honteuses** (radiateur sous sorbonne pour réaliser les analyses, moins de 14°C dans le labo, ...).

Le froid subi par les analystes, travaillant dans un environnement COFRAC, les oblige à porter plusieurs couches de vêtements.

C'est par conscience professionnelle et altruisme que le personnel du LAM n'applique pas son droit de retrait et continue d'informer les salariés sur leurs analyses (savoir s'il y a contamination interne).

Il est inexcusable qu'aucune **solution pérenne** ne soit d'ores et déjà déployée.

Nous invitons la Direction à mettre en œuvre très rapidement des solutions palliatives **plus efficaces** et à prioriser dans ses projets la construction d'un LAM modernisé, **maillon essentiel à la santé des travailleurs de notre établissement**.



Épargne CET : N'oubliez pas d'épargner dans **OPALE** vos reliquats de congé 2024 !

Axa : Nous rappelons que certaines situations difficiles permettent de bénéficier d'un accompagnement via le contrat souscrit par l'employeur auprès d'AXA. Exemple de l'assistance en cas d'hospitalisation ou d'une immobilisation au domicile de plus de 5 jours **pour vous-même ou l'un de vos ayants droit** (garde d'enfants, aide ménagère, présence d'un proche sont possibles sous conditions).

Prolongement des rachats de RTT : Un amendement prolonge jusqu'à fin 2026 la possibilité de se faire « racheter » ses **RTT**. Nous rappelons qu'il est possible d'effectuer ce rachat, via HR'BOX, dans la limite d'un 1/4 de ses droits annuels au 1^{er} trimestre, la moitié de ses droits annuels au 2nd, 3/4 au 3^{ème} et la totalité au dernier.

Intéressement 2nd semestre 2024 : L'intéressement du 2nd semestre s'établit à 4.91% auxquels s'ajoutent 1,22% au titre des critères annuels soit un équivalent de 7,35% semestriels.

Voici un ordre de grandeur grosse maille de combien cela représente (versement en février) :

- Un salarié avec une rémunération de **34.000 € brut/an** toucherait environ **1500 € net** (si présence toute l'année 2024)
- Un salarié avec une rémunération de **46.000 € brut/an** toucherait environ **1750 € net** (si présence toute l'année 2024)

Chacun constatera que l'information d'un impact des mouvements sociaux à hauteur de 1000 € par salarié au 2nd semestre était **à minima clownesque et démontre une méconnaissance grave sur les mécanismes d'intéressement**.

La désinformation visant à limiter la cohésion sur des demandes légitimes est flagrante.

Au surplus, nul n'ignore que **les problèmes techniques** représentent la très grande majorité des arrêts de chaîne.

Ces résultats récompensent le travail de l'ensemble des salariés de l'établissement de La Hague. SUD continuera d'œuvrer pour un meilleur partage de la valeur.

Vestes floquées : Moment de gêne lors du dernier Comité Social et Économique, la Direction a expliqué que les **vestes Orano floquées au nom d'un service** étaient interdites.

Véritablement agacée, elle s'est alors justifiée d'un cultissime : « **One Orano, One Team** ».

Mais alors, pourquoi a-t-elle annoncé que son projet de salle de sport n'était réservé qu'aux salariés Orano Recyclage ?

Exosquelettes : Mises en valeur depuis des années afin de montrer le modernisme de notre réponse aux conditions de travail difficiles, **il n'y a dans les faits que 2 aides à la manutention de type HAPO de déployées sur l'établissement**.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont encore un bel avenir au sein de notre établissement !

LA DIRECTION TRÈS AMBITIEUSE SUR LE DÉPLOIEMENT DES EXOSQUELETTES : DÉJÀ 2 !

