



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



09 février 2025

UNE AUTRE PERTE D'ACQUIS ?

Horaire Variable : La dernière fois que SUD a eu un tel sentiment « **d'arnaque** », c'était lors de « *l'accord relatif à l'accompagnement et à la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés appartenant à la DOFC dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'ORANO Cycle* ». SUD n'avait pas signé cet accord qui ne garantissait rien et traçait la voie vers Orano DS. **Nous avons été vilipendés pour ne pas avoir écouté le chant des sirènes.**

Sur nos demandes lors des négociations sur l'Horaire Variable :

- **Améliorer le régime d'horaire fixe actuel** en augmentant le nombre de RTT sécables et en élargissant la tolérance à 55 minutes au lieu des 15 minutes actuelles (soit 7H00 à 8H50 et 15H45 à 17H35) : **REFUS**
- Que les salariés en régime HN aient **le choix chaque année**, à l'instar des options RJF en régime 5x8, **entre une option Horaire Fixe et une option Horaire Variable** (ligne rouge de SUD) : **REFUS**
- Que **les salariés au forfait HS soient exclus du régime Horaire Variable** : **REFUS**. La Direction les intègre finalement à l'accord en créant une usine à gaz.
- Que l'accord trace dans le marbre que **toutes les heures avant 7H55 et après 16H40 des salariés avec un forfait HS soient comptabilisées sans préautorisation managériale** : **REFUS**
- Que **les nouveaux embauchés disposent de l'option annuelle** revendiquée par SUD : **REFUS**. **La Direction annonce qu'ils seront obligatoirement en Horaire Variable** (cela comprend aussi les salariés embauchés avec un forfait HS),
- Que l'option Horaire Variable soit sur **une base de 40H** comme pour l'horaire fixe actuel : **REFUS**
- Qu'une **garantie de retour à un horaire fixe soit possible à tout moment si l'accord télétravail est révisé** (de nombreuses entreprises passent de 80-90 jours de télétravail à moins de 20 par an) : **REFUS**
- Que **les flux d'entrée soient présentés** afin de négocier les plages horaires de façon éclairée : **REFUS**

De nombreux acquis ont été perdus en 2024 :

- **Complément Salaire Posté intégré** : la Direction ne revalorisera pas, en contradiction avec l'accord, les forfaits de poste de l'intégralité de l'enveloppe AG + AI (2.7%) mais de 2.3%. Le CSP se calculait sur l'intégralité !
- **Prime de Ripage** : elle est exclue de l'enveloppe de comparaison pour la vérification du respect des minimas salariaux. Désormais intégrée dans le salaire de base, **elle y est donc rentrée !**
- **PER CARDIF** : sans aucune communication et sans aucun fondement juridique, la Direction l'a supprimé (groupe fermé). SUD prépare une plainte !

SUD se pose une question : la Direction a-t-elle déjà créé un Groupe fermé qui soit davantage profitable aux nouveaux embauchés ? Donc, si elle impose le régime Horaire Variable...
#baleinesousgravillon



L'INCROYABLE « MALADRESSE »

Intéressement 2025-2027 : Lors de la première réunion de négociation sur l'intéressement, la Direction vient pour négocier un accord triennal 2025-2028.

SUD intervient en rappelant qu'une telle période couvre 4 années et non 3. **Cette coquille**, sans doute ôtée de son costume de négociation, amorce pourtant une réunion **d'une incroyable maladresse**.

La Direction décline les objectifs de l'établissement dans tous les services via la plaquette « 5 C » : Communauté, Climat, Croissance clients, Cash et Compétences sur laquelle s'ajoute la sûreté/sécurité/protection.

Pour l'intéressement, **elle n'en retient que le cisailage et la vitrification (6% sur les 7%). Le 7^{ème} ? Les accidents avec arrêt liés aux déplacements** qu'elle n'assume d'ailleurs pas.

Interrogée pour qu'elle justifie un minimum de cohérence, la Direction enchaîne les bredouillis et les longs silences.

En 2024, elle mettait par exemple au cœur de l'intéressement la maintenance préventive, cœur de notre avenir industriel. **Ce critère, comme tous les autres, disparaît.**

La Direction rappelle alors qu'il y a eu une négociation sur l'attractivité de la maintenance en 2024 (excluant une grande partie du secteur). **Ce critère uniquement en 2024 serait-il une preuve de pression sur la négociation maintenance ?**

De la venue de Nicolas MAES sur notre établissement, il en ressort son mécontentement lié au fait que les salariés de la Hague aient touché autant d'intéressement en 2024 auquel s'ajoute l'abondement.

SUD a donc écrit pour lui faire part de l'incroyable maladresse que représenterait un tel accord d'intéressement : [courrier disponible ici](#).

Les propositions de SUD pour l'intéressement 2025-2027 :

- Un **plafonnement à 10%** (au lieu des 7% sur la période 2022-2024),
- Des objectifs et versements **semestriels**,
- Une distribution répartie à **50% sur la présence** et à **50% sur le salaire** avec un **talon annuel de 50.000 € bruts** (talon semestriel de 25.000 € bruts). Les salariés en préretraite ne touchent que la part sur le salaire,
- Un **critère de 3% de solidarité La Hague/Melox** calculé sur la moyenne des intéressements locaux,
- Une éligibilité des salariés à partir **d'1 mois d'ancienneté** (au lieu de 3 mois sur la précédente période),
- Un déplafonnement de la distribution de l'intéressement et de la participation au-delà de 12%,
- Des critères de production qui ne soient pas liés qu'au cisailage et à la vitrification, mais aussi **au déchargement d'emballages, au nombre de Kg de Pu traités (URP), au nombre de CSD-C (ACC) et à la qualité de nos produits**,
- Des critères en lien avec nos objectifs « 5 C » sur **la consommation d'électricité, la consommation d'eau, l'empreinte carbone, la maintenance préventive, le plan de formation, le nombre de déchets C2i et les MIF.**

Dépliant écomobilité : Reçu à notre domicile ([#paperless](#)), SUD n'en critique pas la démarche mais constate et s'interroge :

- Contrairement à la négociation « *intéressement 2025-2027* », **dressant un portrait assombri pour ne pas améliorer le partage de la valeur en le déplafonnant à 10%**, il est énoncé : « *Les perspectives de développement industriel très importantes* » et que le développement de l'écomobilité, non retenu en critère, est « *tout aussi important pour le climat que pour l'atteinte de nos objectifs industriels* ».
- Après une politique supprimant les arrêts de bus et décalant les horaires de départ des bus, **est-ce un début de changement durable et profond ?**
- **Ce courrier est-il en cohérence avec le souhait d'imposer les horaires variables à tous les nouveaux embauchés ?**

NÉGOCIATION INTÉRESSEMENT 2025-2027 : LA DIRECTION REVÊT SON COSTUME "5 C"

