



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



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



10 mars 2025

KAKISTOCRATIE

SUD s'est engagé à ne jamais sortir de ses gonds, jamais. Les informations mensongères, voire diffamantes, la discrimination syndicale, la déloyauté, les situations individuelles (harcèlement, mobilité, pression, sanction...), les situations collectives (le sous-effectif, les négociations, les grèves parfois sans aucun motif financier, les conditions de travail déplorables ...) **sont autant de raisons obligeant à un professionnalisme sans faille.**

La kakistocratie, à laquelle nous faisons face, a conduit à un drame. SUD ne pardonnera jamais et réalisera toutes les démarches nécessaires.

Parentalité : Alors que de très nombreux salariés considèrent la parentalité comme une thématique essentielle à l'attractivité, **une première historique** a eu lieu sur notre établissement **en 2024 : 0 € au titre des modes de garde d'enfants.**

Après l'arrêt des places réservées en crèche, faisant économiser 200.000 € / an (hors crédit d'impôt), notre cupide Direction **promettait** des mesures qui toucheraient le plus grand nombre. **0 € distribué, la même valeur que leur parole.**

Pour 2025 ? Un abondement **discriminant**, cautionné à la mise en place de CESU par le CSE (coût supplémentaire), est **au bénéfice unique des salariés postés** ayant des enfants de moins de 3 ans ! **Légitimement, les salariés en HN, cadres et non cadres, devraient en bénéficier.**

Égalité professionnelle : Si SUD est évidemment favorable à un budget Groupe sur l'égalité professionnelle de 0,05 %, nous nous insurgons année après année sur l'opacité de son utilisation et le manque de cohérence.

Les augmentations des salariées en retour de congé maternité⁽¹⁾ **sont prises sur le budget performance du service au lieu d'être prises sur le budget égalité professionnelle du Groupe.**

La Direction refuse de fournir les salaires de base et les classifications pour chaque mesure d'égalité professionnelle afin d'en mesurer l'efficacité et la conformité.

De plus, **l'ancienneté des salarié-e-s revalorisé-e-s est étonnante et interroge sur le niveau de salaire d'embauche.**

Ci-dessous le tableau des mesures d'égalité professionnelle 2024 sur l'établissement de La Hague :

Genre	Nombre de bénéficiaires	Ingénieurs et cadres	Non-cadres	Âge moyen	Ancienneté moyenne	% AI mini	% AI moyen	% AI maxi
Femmes	25	6	19	39	8	1,00 %	3,60 %	8,00 %
Hommes	5	0	5	42	9	2,00 %	4,00 %	7,00 %

⁽¹⁾ **SUD, par l'intermédiaire d'une de ses avocates, a écrit à Nicolas MAES, en sa qualité de Président de la SASU Orano Recyclage, sur notre désaccord d'exclure le budget d'AI promotion/mobilité de l'augmentation de retour de congé maternité.**

Nous en profitons pour rappeler que **le N+1 d'une salariée ne peut pas justifier un refus d'AI performance par une mesure antérieure d'augmentation de retour de congé maternité.**

Production : Voici les chiffres de production depuis 10 ans afin d'avoir une donnée d'entrée supplémentaire et mieux cerner nos objectifs 2025, nos projets type « Vitrif 1000 » et nos enjeux de pérennité/résilience :

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tonnage cisailé (retraité)	1205	1118	983	1009	1214	1035	1021	925	882	871
CSD-V	1081	999	808	794	930	943	752	589	601	713
Tonnage de MOX produit	125	124	110	93	90	85	51	59	82	82

SUD PLAIDE ENCORE POUR LA FILIÈRE

Suite à notre courrier, **SUD Orano Recyclage a rendez-vous le jeudi 13 mars à Bercy avec monsieur ROUZAUD conseiller au Cabinet de monsieur LOMBARD**, ministre de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique.

Un Conseil de Politique Nucléaire doit se tenir le 19 mars 2025. Nous entendons évoquer et défendre notre filière du recyclage **alors qu'aucune loi n'encadre les annonces faites il y a 1 an.**

Le développement et le financement de notre filière du recyclage (exemple du système de contrats ATR non rentables, nocif pour la filière), du projet ADF (Aval Du Futur) et de l'ensemble du cycle du combustible (de notre capacité d'extraction uranifère jusqu'aux filières URE et MOX) doivent être discutés.

L'instabilité politique et la relation EDF/Orano **ne doivent plus être des freins** au développement de notre filière portant les enjeux de souveraineté énergétique essentielle à la souveraineté géopolitique, stratégique et financière de notre pays.

SUD Orano Recyclage rencontrera de nouveau l'APE (Agence des Participations de l'État) en avril.

PROJET AVAL DU FUTUR : ORANO BOUGE TOUJOURS !



PER CARDIF : SUD SAISIT LA JUSTICE

La politique juridique de SUD Orano Recyclage ne souffre d'aucune interprétation. **Nos adhérents nous fournissent les moyens de défendre les intérêts et les droits individuels/collectifs des salariés.**

Certaines affaires nécessitent parfois une médiatisation afin d'être instruites (l'actualité nous le prouve régulièrement). Là encore, SUD assume et assumera d'y recourir en lien avec nos avocates (exemple des détournements d'argent du CSE pour lesquels nous entendons obtenir les indemnisations pour chaque centime de préjudice subi).

Nous avons parlé à plusieurs reprises de l'inadmissible et injustifiée suppression du PER CARDIF. Nous avons donc saisi la justice pour que l'entièreté de notre accord d'entreprise s'applique. Nous vous tiendrons informés.

Notre victoire judiciaire sur la prime mariage/PACS (tous les salariés peuvent bénéficier d'une prime pour tout nouvel événement depuis le 1^{er} janvier 2021) démontre le bien-fondé de nos actions.

INTÉRESSEMENT 2025-2027

La Direction n'a pas souhaité faire évoluer sa nouvelle doctrine **basée uniquement sur la production.**

Elle a partiellement retenu de notre courrier :

- **L'ajout d'un critère lié à la maintenance préventive** (1% par semestre)
- **L'Augmentation du plafond à 8%** (contre une demande à 10% par l'ensemble des syndicats)
- **La diminution de l'objectif des CSD-V du 1^{er} semestre** liée au manque de Produits de Fissions.

Toutes les autres propositions sont refusées. Une fois encore, la négociation avec les organisations syndicales est une simple chambre d'enregistrement.

La Direction exclut catégoriquement le gel des pertes de production liées aux problèmes techniques, même s'ils peuvent rendre inatteignables les objectifs d'intéressement et démotiver le collectif.



C'EST ARRIVÉ PRÈS DE CHEZ VOUS

Suivre RH dans son quotidien est relativement compliqué. Récemment :

- L'ex Directeur des Affaires Sociales a été nommé Directeur rémunération, avantages sociaux et système d'information RH,
- L'ex Directeur rémunération, avantages sociaux et système d'information RH a été nommé DRH de la BU Recyclage et ADF,
- A été recruté un nouveau Directeur des Affaires Sociales arrivant de Naval Group où il exerçait en qualité de Directeur de la politique sociale,
- L'ex DRH de la BU Recyclage a été nommé DRH de la BU Chimie Enrichissement,
- A été nommé en interne Groupe une nouvelle RH adjointe établissement de La Hague finalement passée RH établissement,
- Le Responsable des Relations Sociales BU Recyclage a démissionné (*départ au 31 mars*),
- Et cetera, et cetera, et cetera...

Le service RH est un modèle de sa propre campagne « **Changez de job...chez Orano** » où on nous explique que 1500 postes sont ouverts en interne et que RH nous accompagne pour faciliter les mobilités. **#sourirenarquois**

En effet, si la valse des RH et des Chefs d'Installation « égaie » notre quotidien, la réalité de la très grande majorité des salariés est tout autre.

Une mobilité est un parcours du combattant dans lequel des salariés subissent des pressions et font face à des arguments du type « **Tu nous dois 10 ans dans le service** », « **On verra selon l'évolution des compétences** », « **Tu n'es pas prioritaire sur la liste** »...

Et l'accompagnement RH se limite à « **C'est à vous de refaire votre CV et de chercher !** » et à une pléthore de non-réponses ou de « **Votre profil ne correspond pas** », en se gardant bien de proposer une formation.

SUD a demandé en vain une amélioration du processus à laquelle nous souhaitons participer. Il y a toutefois une évolution dans notre processus de mobilité, **la DRH établissement a annoncé qu'elle refusait désormais que les salariés soient accompagnés par un représentant du personnel pour ce type d'entretien. #KEMS**

Bilatérale, québécois ? Peu connue, une bilatérale est une rencontre entre une organisation syndicale et la Direction (représentée par RH et/ou Directeur). **C'est ce qu'on appelle le « OFF » ou « miroir aux alouettes »** (au choix).

La nouvelle RH établissement a reproché à SUD de la refuser. **SUD demeure ouvert uniquement à des conditions strictes visant à une représentation du personnel professionnelle et efficace :**

- Qu'il y ait en amont des réponses à nos courriers,
- Que soit amélioré le processus de mobilité,
- Qu'il ne soit pas évoqué les autres Organisations Syndicales (*jeu de marionnettiste malsain du service RH*),
- Et d'avoir en face des interlocuteurs ayant un pouvoir décisionnel lors des négociations. **#CONTREKEMS**

Quels sont ces interlocuteurs ? Lors des négociations ou des mouvements sociaux aux bornes de l'établissement ou de l'entreprise, nous recevons toujours la même réponse « **On n'a pas le mandat, c'est piloté par le Groupe** ».

Les interlocuteurs sont donc le Directeur des Affaires Sociales et le Directeur Général du Groupe (nous rappelons une nouvelle fois que monsieur MAES est le Président d'Orano Recyclage).

Si SUD n'est pas représentatif au niveau du Groupe, nous le sommes significativement au sein de l'établissement et de l'entreprise. **La Direction a d'ailleurs rappelé que c'est à ces niveaux que la très grande majorité des accords sont signés.**

En SEP Orano Recyclage (Structure d'Échange et de Partage), le Président de l'entreprise a regretté notre « **surréactivité** » et a admis que la Direction « **avait manqué d'écoute** ».

RH : "1500 POSTES OUVERTS EN INTERNE GROUPE"



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**
Pour adhérer, cliquez ici ! *Confidentiel, simple et essentiel pour unir nos forces.*