



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



31 mars 2025

LES BRÈVES DE SUD

Horaire variable : La seconde réunion de négociation de l'avenant à l'accord Horaire Variable s'est tenue le 11 mars dernier.

Seulement deux propositions ont pour le moment été (partiellement) retenues :

- **Améliorer le régime d'horaire fixe actuel en augmentant la tolérance à 30 minutes supplémentaires le matin** (soit 7h00 à 9h00 au lieu de 7h30 à 9h30). **ACCEPTÉE partiellement**, arrivée possible à partir de 7h15.
- **Réhausser le nombre de jours de récupération horaire variable (HVA) à 10 jours par an, contre 8.5 max actuellement.** **ACCEPTÉE**



Force est de constater que l'équilibre vie pro/ vie perso ne fait pas partie des priorités de la Direction quand on voit le peu de contenu de ces réunions.

SUD, qui ne participe pas à cette négociation, attend une vraie prise en compte des souhaits des salariés lors de la prochaine réunion qui se tiendra ce 31 mars.

Intéressement 2025-2027 : La Direction n'a pas souhaité faire évoluer sa nouvelle doctrine **basée uniquement sur la production**. Elle propose :

- **L'ajout d'un critère lié à la maintenance** (0,5% par semestre) **et l'excellence opérationnelle** (0,5% par semestre)
- **L'Augmentation du plafond à 8% de la masse salariale** (contre une demande à 10% par l'ensemble des syndicats)

SUD a demandé ce que représentait concrètement ces 8 %, et si étaient pris en compte les départs en retraite et les embauches à venir, silence radio de la part de la Direction...

Toutes les autres propositions sont quant à elles, refusées. 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

PER CARDIF : 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.**

PMN : SUD a alerté à plusieurs reprises sur la non-conformité des deux véhicules blindés du service PMN (portes fermées par des sangles, moteurs peu fiables...). **Pour SUD, il était inconcevable que de tels problèmes, qui touchent un service ayant en charge la protection du site et des matières nucléaires, persistent.** Suite à notre courrier en date du 21 février 2025, la Direction a affirmé qu'un des deux véhicules blindés était d'ores et déjà remplacé par un véhicule utilitaire en attendant sa remise en état et que le second le sera prochainement.

Le 4 mars 2025, SUD a également demandé par courrier une augmentation et une uniformisation des primes de paquetages pour l'ensemble des agents composant le service PMN (du chef de brigade aux agents de sécurité) —> **Demande refusée**

Et en ce qui concerne vos inquiétudes concernant une éventuelle augmentation de la sous-traitance, SUD a interrogé la Direction le 24 mars dernier, **sa réponse —> le grément des équipes PMN est conforme, pas de prestation supplémentaire ou de recours à une sous-traitance ne sont envisagés.**



Atelier Rectifs : SUD a alerté la Direction par courrier sur les situations à risque que présente l'atelier « Rectifs ». Des équipements tels que la chaîne porte câble de l'ascenseur Chamotte et des postes de contrôle n'étaient réparés qu'avec du scotch, le retourneur de boîte/ nacelle était en piteux état, et le stock inférieur, HS depuis plusieurs mois.

Ces conditions de travail intolérables présentaient même des problèmes d'ergonomie pouvant entraîner des troubles musculosquelettiques (risques TMS).

SUD a déjà proposé des solutions, des réparations sont d'ores et déjà prévues comme le remplacement de la Chaîne Porte Câble du PAP. Le cheminement des câbles au niveau des postes de contrôle a déjà aussi été repris.

D'autres interventions sont encore à prévoir et SUD suivra l'avancée des travaux.

CSE : Le CSE travaille actuellement à agrandir l'offre d'avant séjour avec de nouveaux partenaires.

SUD est à votre écoute et estime que le CSE doit bénéficier à l'ensemble des salariés.

SUD, ayant des membres du CSE (apparentés sans étiquette), n'hésitez pas à nous faire part de vos idées et de vos souhaits.

SUD entend travailler avec l'ensemble des organisations syndicales, sans guerre syndicale, dans l'intérêt exclusif des salariés.

Mouvements RH: 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,
- 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.

RH : "1500 POSTES OUVERTS EN INTERNE GROUPE"



Contactez-nous au **06.45.03.84.73** ou via **sudmelox@gmail.com**
Pour adhérer, cliquez ici ! *Confidentiel, simple et essentiel pour unir nos forces.*