



4 octobre 2025

NÉGOCIATIONS ?

La seconde réunion de la négociation « emploi - compétences - attractivité » confirme ce que nous craignons : **multiplier les réunions avec toujours plus de RH autour de la table ne garantit pas d'avancées**. On se dirige vers un simple copier-coller d'accords déjà existants (GPEC, attractivité, gestion des postes).

RTT sécables HN : SUD a rappelé l'origine des RTT sécables (enquête SUD) et revendiqué que les salariés en HN puissent en avoir 3, comme les postés. **La Direction refuse et renvoie encore vers le régime Horaire Variable (HV).**

Ce régime a ouvert la **boîte de Pandore** : la rigidité des pointages en est la preuve. La souplesse intelligente qui existait a disparu. De très nombreux salariés reçoivent désormais des mails les orientant vers l'Horaire Variable, même après avoir fait leurs 8 heures ou être arrivés avant 7h55.

Cette rigidité est-elle compatible avec l'attractivité, avec la Qualité de Vie au Travail et surtout avec un site aussi spécifique que le nôtre ?

Compagnonnage : RH rappelle qu'il existe deux formations : **tuteurs d'alternants** et **tuteurs compagnonnage**.

Ne vous pincez pas trop fort : selon RH, seuls les salariés expérimentés ayant suivi une formation tutorat accompagnent les nouveaux arrivants.

Pas d'inquiétude pour le droit à la déconnexion chez RH : le plus dur est de les reconnecter au terrain.

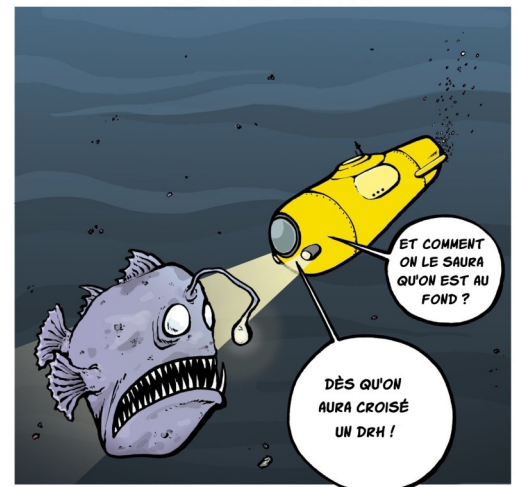
SUD a demandé que ces déclarations soient vérifiées par des chiffres (nombre de salariés ayant suivi la formation tuteur compagnonnage, ratio du temps de compagnonnage par des salariés expérimentés).

Revendications : SUD a réalisé plusieurs propositions :

- Possibilité de prendre un temps partiel à 90 % en 5x8 et 3x8 dans le cadre d'un Congé Parental d'Éducation —> **en attente de retour**,
- Forfait de poste intégré dans le calcul de la majoration temps partiel —> **refusé**,
- Ambassadeurs Orano rémunérés systématiquement —> la Direction admet à demi-mot que ce n'est pas le cas, **ce qui est illégal**,
- Augmenter le nombre d'alternants ingénieurs afin d'anticiper les besoins liés à nos enjeux techniques et de sûreté/sécurité —> **en attente de retour**,
- Valorisation du Tutorat —> **refusée**,
- Congés épargnés et acquis conservés lors d'un passage en CDI à la suite directe de son alternance —> **en attente de retour** (Pour rappel, cette disposition vient d'être supprimée et nous avons demandé son maintien au moins jusqu'à la fin des négociations),
- Valorisation des métiers spécifiques liés à la ventilation —> **en attente de retour**,
- Valorisation des RDAT et des consignataires (via le courrier en intersyndicale lors des négociations sur l'attractivité de la maintenance) —> **la Direction demeure sur sa position provocante de potentielles futures formations en CQPI**,
- Remise en place des RTA (Référénts Techniques Ateliers) au regard de nos enjeux en compétences —> **en attente de retour**.

Au final, seule une avancée annoncée : l'abondement CESU parentalité élargi aux salariés en HN ayant un enfant de moins de 3 ans, **après que SUD a démontré son caractère discriminant via l'une de ses avocates**.

À LA DÉCOUVERTE DES PLUS PROFONDS ABYSES



Recrutement / Intégration :

Malgré de très nombreuses remontées sur l'inertie des réponses aux candidatures et sur leur traitement parfois contraire aux valeurs affichées par le Groupe, la Direction **refuse toujours de revoir son processus de recrutement. Elle indique cependant vouloir améliorer l'intégration** (SUD a proposé de nouveau que le processus d'intégration soit lié au processus de formation).

- La Direction annonce vouloir **augmenter la part des recrutements Bac +2**, sans fermer la porte aux autres diplômes.
- La Direction annonce vouloir augmenter le nombre de CDI proposés directement après l'alternance (point positif qu'il convient d'objectiver par un ratio).
- Interrogée par SUD, relayant l'inquiétude légitime de nos collègues en CDD, dont beaucoup travaillent depuis 3 ans sans visibilité sur leur avenir professionnel, **la Direction affirme qu'il y aura au moins 90 opportunités de CDI** sur les trois prochaines années et ne voit ainsi aucune raison de ne pas les conserver.

Article L3122-13 :

Si nul ne doute des nombreuses opportunités, **les priorités de reclassement doivent rester conformes aux règles légales**. Comme le rappelle l'article :

« Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Pour la Commission Emploi Formation d'octobre, **SUD a donc demandé à la Direction que soit présenté le traitement de l'ensemble des postes disponibles sur les 3 dernières années** (profils des salariés y ayant répondu avec la précision de savoir s'ils travaillent de nuit ou non, et s'ils ont plus de 50 ans ou non *, avec la précision pour chaque poste du profil retenu).

*L'article 6.2.3 du dispositif conventionnel stipule : *« Afin d'assurer de bonnes conditions de travail aux salariés âgés de plus de 50 ans, les parties conviennent de la nécessité de leur réserver des postes moins exposés que ceux auxquels ils ont pu être affectés au cours de leur carrière au sein de l'Entreprise ».*

Accord CONVERGENCE phase 2 :

Si la Direction affirme travailler enfin à revoir l'organisation et le calendrier de déploiement du projet CONVERGENCE pour chaque pôle, SUD s'impatiente face à l'absence persistante de réponses concrètes sur les négociations. Si **la Direction pense qu'une telle annonce constitue un appel du pied aux syndicats**, notre vision est toute autre.

Afin de garantir une exploitation sereine en sûreté/sécurité, SUD a demandé à de nombreuses reprises que la décroissance des effectifs prévue par la Direction soit objectivée en démontrant, **poste par poste, équipe par équipe, pôle par pôle** :

- Combien d'AE sont nécessaires aux niveaux 2, 3 et 4 ?
- Combien de salariés doivent être polyvalents, à quel degré et sur quels périmètres ?

La Direction est incapable de répondre ! Sans doute ne le souhaite-t-elle pas.

La Direction reste également sourde à nos revendications répétées de révision de l'accord CONVERGENCE phase 2. Nous avons pourtant demandé des estimations précises :

- combien de salariés, par pôle et par bâtiment d'origine, seraient éligibles à la prime de polyvalence et à la prime d'expertise au 1^{er} semestre 2026,
- pour chaque dispositif, le nombre de personnes concernées et leur répartition par niveau de prime.

Ces données sont essentielles, **car de nombreux salariés des pôles mutualisés risquent de se retrouver sans prime collective, ni prime de polyvalence/expertise.**

Pour SUD, cette révision d'accord doit impérativement intégrer ce point, ainsi que l'éligibilité des Référents Équipe des pôles mutualisés aux augmentations individuelles liées à la promotion/mobilité.

ORANO PROMET "UN VRAI PARCOURS D'INTÉGRATION"

