



07 février 2022

CONVERGENCE : concours Lépine de la suppression de postes !

La date de l'annonce des conséquences de la phase n°2 est connue : **24 mars 2022**.

Calendrier social : La Direction a convoqué les organisations syndicales, le 03 février, à une réunion sur le calendrier social 2022 où tout était déjà écrit. **SUD, comme à son habitude, a quand-même tenu à faire des propositions de négociations :**

- **débuter les négociations liées à la phase n°2 de CONVERGENCE dans la foulée de la réunion du 24 mars** (la Direction estime qu'il est préférable de commencer fin avril voir au mois de mai afin que les syndicats aient toutes les cartes en main). Pour SUD, on aura déjà assez de cartes en main après le 24 mars pour débiter une négociation attendue par les salariés afin d'avoir une réelle visibilité. La Direction cherche également à limiter les risques de conflit sur les périodes où les deux usines fonctionnent.
- **Reconnaissance/valorisation des relais sécurité :** vu l'évolution de ce rôle, à la limite du rationnel, il nous semble essentiel de le valoriser par un accord.
- **Avenant à l'accord relatif à l'attractivité de l'emploi concernant notamment les RTT sécables afin d'en augmenter le nombre pour l'ensemble des régimes de travail qui y sont éligibles.** Cet accord à durée indéterminée a vu le jour suite à une enquête SUD à laquelle près de 500 salariés avaient répondu.

CONVERGENCE : Derrière la communication à la Tartuffe, **CONVERGENCE est un véritable concours Lépine de la suppression de postes !**

La phase n°1 avait donné le ton : suppression de postes en radioprotection et suppression des postes de référents sécurité au travail sans avoir d'explication solide. **65 postes supprimés.**

La phase n°2 conserve le même ton et chaque secteur doit inventer une organisation supprimant des postes quelles qu'en soient les conséquences en terme de sécurité, de compétences, de clarté des rôles et d'efficacité. **Combien de postes supprimés ?**

Secret de Polichinelle : la suppression des 2*8 production pourtant mis en place pour réduire la pénibilité.

SUD revendique que les postes qui seraient supprimés (exemple des 2*8, adjoints-CDQ et CDQ pour lesquels des annonces officieuses ont déjà eu lieu) **soient conservés minimum 2 ans avec maintien de la rémunération** afin de créer un pôle de formation pour un montée en compétences efficace et pérenne.



Voici le podium des phrases de légende à retrouver prochainement en e-learning éthique :

En 3^{ème} position : **« Il n'y a pas de surcharge de travail, une journée dure toujours 8 heures ! »**

En 2^{ème} position : **« On ne prend pas un poste pour l'argent, mais uniquement pour l'intérêt du poste ! »**

Et sur la 1^{ère} marche : **« Si vous n'êtes pas contents, vous pouvez démissionner ! »**



Vestiaires des postés : SUD a fait mettre à l'ordre du jour de la commission paritaire du 11 février le projet de vestiaires décentralisés pour les postés.

En effet, **il se murmure que les vestiaires convergeraient en dehors de la ZPR au niveau des vestiaires entreprises.**

Cooptation : Seulement 2 cooptations en 2021 sur l'établissement. SUD a redemandé qu'il soit possible de coopter des CDD, des CQP et des PNR. La Direction refuse et renvoie au niveau du Groupe les éventuelles modifications à apporter.

Il ne manquerait plus que la DRH n'ait plus son argument massue « **On n'a pas de CV !** ». [#futurpodium](#)

Représentant du personnel détaché à 100% :

La Direction a confirmé en Comité Social et Économique que les représentants du personnel détachés à 100% pouvaient continuer de travailler dans leur service de manière exceptionnelle même en présence du CDD de remplacement.

Nous rappelons que la loi autorise à maintenir son employabilité et les représentants SUD ont l'obligation de continuer à travailler dans leur secteur d'origine.

Tous les représentants à 100% de l'établissement sont remplacés dans leur service d'origine **sauf sur R1 (2 salariés en 2*8)**. La Direction explique qu'il n'y a pas d'intérêt à remplacer sur R1 car il n'est pas possible d'y former davantage. Sans langue de bois, ça se traduit par « **Ce non remplacement est historique et on supprime les 2*8 production avec CONVERGENCE** ». **SUD s'offusque de ce choix qui dessert le service et sa faculté de montée en compétences.**

SUD a récemment échangé avec RH pour que des actions complémentaires soient réalisées et pour évoquer les besoins en remplacement sur R1. **Il serait par contre inéquitable de ne pas mentionner que les CQPI de ce secteur ont été recrutés.**

Effectifs postés : SUD effectue une comparaison à périmètre équivalent en 5*8

vision RH (donnée en janvier pour la fin d'année) de l'atterrissage CDI + CDD (hors CDD de remplacement) - 5*8

Secteurs	T1	R1	URP	T0	NPH	T4	T3	R4	PCM	R2	T2	ACC	R7	STE3	T7	M	PSR	Total
fin 2021	54	48	25	38	45	32	30	35	88	57	52	37	55	37	38	53	65	789
fin 2022	60	47	23	39	44	34	32	38	85	54	53	34	51	37	35	50	63	779

On ne peut que constater **une prévision de fin d'année 2022 inférieure à 2021**. La Direction a annoncé que les embauches se feront essentiellement via le vivier des CQP/PNR. Former et monter en compétences s'avèrent de plus en plus compliqué.

Référents techniques :

- **17 RTA (Référents Techniques Ateliers) sont désignés à date.** Classement minimal 4.3 - éligible dès la certification.
- **21 RE (Référents Équipes) ne sont pas encore 4.1.** Classement minimal dans les 3 années suivant la désignation.

Une attention particulière, dans le cadre des revues salariales, est portée sur les RTA et les RE.

Super projet NES :

Après avoir servi de menace pour faire passer les horaires variables avec perte de RTT à La Hague, le projet NES débouche donc sur un « **forfait 218 jours** ».

La Direction avait déjà chiffré le passage au « **forfait 218 jours** » en 2016 sur le périmètre Areva NC : gain équivalent à 55 postes d'I/C soit 6,60 Meurs.

Quelle économie sur le périmètre Orano Recyclage avec une base du forfait jours en 2021 ? Une prime incitative de 1000 € est proposée. [#attractivité](#)

Ce projet débouche aussi sur **une énième discrimination des jeunes qui auront moins de possibilité d'épargne dans le CET (5 jours pour les salariés de moins de 40 ans)**. Les jeunes postés dans les équipes en sous-effectif ont été prévenus après tout !

[#phrasesdelégende](#)



Adhérer à SUD⁽¹⁾ : ça n'engage à rien, mais ça nous renforce tous !

⁽¹⁾ Démarche anonyme - contactez-nous au 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com