



le 27 juin 2021

Le jour le plus long...

Ce n'est un secret pour personne, la Direction va débuter le 30 juin son processus officiel sur le projet CONVERGENCE.

Le rappel du planning :

À date, de façon prévisionnelle, les prochaines étapes sont :

- Fin juin 2021 : présentation en CSE de la nouvelle organisation du site, dite « *étape n°1* », et envoi du RPS (Rapport Préliminaire de sûreté) n°1 à l'ASN pour une instruction - autorisation de l'ASN prévue au 2nd trimestre 2022.
- Fin 1^{er} trimestre 2022 : envoi du RPS n°2 à l'ASN « *organisation de l'exploitation* » pour une instruction - autorisation de l'ASN prévue fin du 1^{er} trimestre 2023.
- Déploiement de la nouvelle organisation du site prévue à partir du 2nd semestre 2022.
- Emménagement dans le bâtiment ATLAS prévue au 1^{er} trimestre 2023.
- Échéance des SDC mutualisées avec « *le déploiement progressif de la nouvelle organisation de la conduite des installations et des équipes terrain* » : T2/R2/T3 au 1^{er} semestre 2024, R7/T7 au 2nd semestre 2024, R4/T4/URP au 1^{er} semestre 2025, R1/T1 au 2nd semestre 2025 (la phase projet n'étant pas arrêtée, cela demeure à titre indicatif).

La nouvelle organisation :

Les présentations réalisées en amont du CSE du 30 juin à de nombreux salariés évoquent le passage de 3 UO et 10 directions à **2 UO et 6 directions**. **Les 2 Unités Opérationnelles seraient :**

- **UO1 dite UOTR** pour Traitement Recyclage (R1/T1, ACC, R2/T2/T3, TE, R4/T4, URP).
- **UO2 dite UOCE** pour Conditionnement Entreposage (T0/NPH/5AHD, R7/T7, PE, TD et les labos, dont DUOT/PCM en lien direct avec le flux usine et dont les effectifs d'exploitation dépendent des configurations sur les ateliers chimiques).

Les 6 directions seraient :

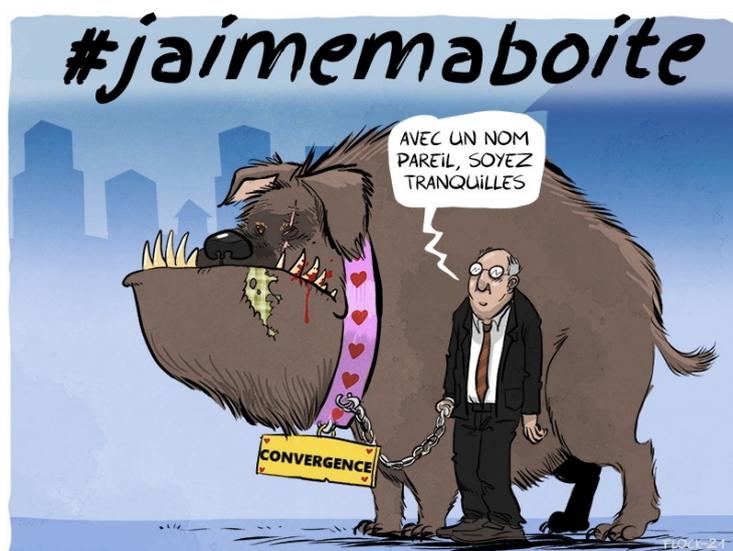
- **Maîtrise des Risques et Expertise** : qui intégrerait une partie des activités de la Direction Technique liées à la pérennité, la conformité et l'expertise, et une partie de l'actuelle DSSEP.
- **Programmes** : rattachée directement à la BU, qui intégrerait les projets portés actuellement au sein de la Direction Technique, mais aussi la Direction Grands Projets de la Hague et la Direction des Projets Internationaux.
- **Performance Industrielle** : qui regrouperait au sein d'une même entité les actuelles Direction Programmes Clients, Direction Transformation et Performance et Direction Supply-Chain.
- **RH & COM** : qui regrouperait les deux entités en une seule.
- **DF** (Direction Financière).
- **DAFC** (Direction des Activités de Fin de Cycle).

De très nombreuses questions demeurent sur cette nouvelle organisation. Sans être exhaustif : quid du SAN ? Quid des référents sécurité dont la Direction avait acté la suppression ? **Quid du nombre de suppression de postes, en comptabilisant la suppression des postes laissés volontairement vacants ?**

La phase n°2 dévoilera à la rentrée les dégâts énormes touchant l'exploitation au titre de la « modernisation des outils de conduite » et de la « compétitivité » (2*8, 5*8,...).

Les murs de 6 mètres de haut de la future ZPR ne suffiront pas à cacher le massacre social de CONVERGENCE.

L'unité syndicale sera primordiale !



Expertise sur risque grave TMS :

La Direction a contesté au tribunal la demande d'expertise du CSE relative aux TMS liés au travail aux pinces, BAG, téléopération et au secteur piscines. Cette même Direction qui, en sortie du conflit RJF, faisait appel à des cabinets d'expertise (ADEIOS et DIALOGUE). L'audience est prévue le 20 juillet 2021, **n'hésitez pas à nous contacter**.

Préretraite/nouvel emploi :

La Direction confirme que plusieurs salariés en préretraite d'Orano Recyclage travaillent sur l'établissement dans d'autres entreprises. La Direction provoque en disant : « **que la préretraite intervient trop tôt** ». SUD y voit un indicateur sur le manque de compétences de notre établissement et rappelle que la Direction, bien qu'elle ait les chiffres, a toujours refusé de divulguer combien de salariés décèdent durant leur préretraite.

Fournitures de bureau :

La faillite de l'entreprise « Office Dépôt » occasionne de gros soucis pour commander les fournitures de bureau. Certains services arrivent à court de stock de papier. En réponse, la Direction rappelle la politique « **paperless** ».

Intéressement :

La Direction estime à date l'intéressement du 1^{er} semestre à 6% pour les salariés du site de la Hague. La distribution, comme revendiquée par SUD, se fait à 50% temps de présence/50% salaire. **Grosse maille, pour donner un ordre de grandeur, cela correspond à 1.200 € touchés en août pour un salarié touchant 30.000 € net/an.**

Prime de fidélité :

SUD a posé plusieurs questions sur les « délais d'attente » entre la fin d'un CQP et d'un nouveau contrat (CDD ou CDI).

Après un CQP, il n'y a pas de délai pour signer un CDI et il y a un délai égal à 10% de la durée du contrat en CQP pour signer un CDD (plafonné à 21 jours).

SUD a insisté pour comprendre pourquoi ce délai d'attente était fréquemment légèrement supérieur à un mois, sachant qu'en cas de CDD ou CDI moins de 30 jours dans la foulée d'un CQP il y a l'attribution d'une prime de fidélité (versée au bout de 12 mois).

La Direction a expliqué que c'était lié au temps d'enquête administrative.

SUD a aussitôt proposé que ce temps d'enquête soit intégré dans l'accord « gestion des postes » renégocié fin août afin que les salariés concernés puissent toucher la prime de fidélité. La Direction s'est montrée ouverte à cette possibilité.

Nouvel ODE :

SUD, décidément bien curieux, a demandé le coût du nouvel ODE (2 à 3 millions d'€) et du passage à la reconnaissance faciale (600 Keurs) !

Enrouleurs dosicards :

En réponse à une question SUD, la Direction a précisé qu'il restait 600 enrouleurs au BT148 (échelon dosimétrie). SUD a informé plusieurs chefs d'installation afin qu'ils puissent en donner aux équipes de leur secteur.

Congés d'été (du 1er juin au 30 septembre) :

SUD rappelle l'article 4.2.1 de l'accord « relatif au temps de travail et aux congés » qui stipule : « **Dans l'hypothèse où, à la demande de la Société et pour des raisons de service, le salarié serait contraint de ne prendre que 12 jours ouvrés consécutifs dans la période considérée, il bénéficierait de 2 jours de congés supplémentaires.** ».

Tri-certification :

Une remarque a été formulée lors de l'audit de tri-certification quant aux connaissances en sécurité des intervenants.

SUD a demandé si la Direction allait revenir sur son intention de supprimer les postes de référents sécurité du travail, aucune réponse. **D'ailleurs, la Direction continue de supprimer des postes en radioprotection (RE).**

PER CARDIF :

SUD a exprimé le ras le bol des salariés sur les problèmes rencontrés avec CARDIF.

Nous avons donné pour exemple qu'on répondait même à des salariés, ayant la chance d'avoir un interlocuteur, qu'il leur était interdit de retirer de l'argent puisque c'est un PER.

Le DRH Orano Recyclage s'est engagé à prendre lui-même ce sujet en main pour le faire avancer !

Parentalité :

SUD continue d'œuvrer sur la parentalité et a écrit aux médias et aux collectivités du Cotentin pour leur fournir son rapport d'enquête sur les modes de garde d'enfants (0 - 6 ans) dans le Cotentin. Cette démarche dépasse le cadre syndical et se veut citoyenne. La Presse de la Manche a publié un article dans la foulée.

Pour lire notre rapport d'enquête ou uniquement ses conclusions, [cliquez ici !](#)

