



le 28 septembre 2021

CONVERGENCE

Sous un brouillard artificiel, fabriqué à base de co-construction et de communication insipide mais abondante, la Direction se refuse à dévoiler l'ampleur catastrophique de son projet CONVERGENCE.

La phase n°1 :

La Direction a annoncé que la phase n°1 concernait 1600 salariés. Ce chiffre est surprenant au regard des informations sur la phase n°2.

Aux prémices « du projet », la Direction annonçait que les gains de temps sur les trajets, via le futur bâtiment ATLAS, représentaient environ 60 ETP (Equivalent Temps Plein).

Elle a donc **forcé** une réorganisation pour atteindre cet objectif. **Au final, la phase n°1 supprime 65 postes.**

La phase n°2 :

Devant l'ampleur des « groupes de travail » (GT), SUD a interrogé la Direction lors du dernier CSE sur l'étendue de la phase n°2. **La phase n°2, ce n'est pas que le regroupement des salles de conduite au BC UP3 (R1/T1, T2/T3/R2, ACC, T4/URP/R4, T7/R7).**

Sur la mutualisation des salles de conduite (SDC), la Direction prétend qu'elle « **veut renforcer le 5*8** » en basculant le **maximum de tâches en 5*8 pour supprimer la majorité des 2*8 liés à la production (T1, T3, T7, R1, R4,...).**

Mais en dehors de la mutualisation des SDC, de nombreux « groupes de travail » sont composés **avec pour objectif de supprimer des postes.** À lire ce passage, la Direction doit s'étouffer. Pourtant, cet objectif serait bel et bien annoncé oralement lors des grandes messes lançant chaque GT.

Sans être exhaustif, voici quelques informations à **prendre au conditionnel** - il s'agit de « pistes ». **#pistesbien tracées**

GT laboratoires (notamment DUOT/CS) :

- la Direction a admis une maladresse hiérarchique consistant à annoncer à des salariés la suppression de leur poste avant même le début du GT. **#co-construction**
- **Regroupement potentiel des équipes 2*8 afin qu'il n'y ait plus d'équipes de moins de 15/20 salariés.**
- **Réflexion sur le maintien de CDQ en 2*8 ou d'un management uniquement HN.**

GT piscines :

- **Regroupement potentiel des équipes 2*8.**
- **Réflexion sur le maintien des 2*8 et à quel niveau - via le « renforcement » du 5*8**

On retrouve aisément les grandes lignes imposées par la Direction pour ces deux « GT ». De nombreux autres « GT » sont en cours tel que celui sur LAM/B148. **Par contre, niveau communication on nous l'assure, rien n'est tracé...**

Grève du 05 octobre 2021 : Au regard de la situation sur le bassin d'emploi (perte du contrat australien à Naval Group, récemment ACP, **impact du projet CONVERGENCE**) et face à l'enjeu du maintien des droits à la retraite/préretaire (**suppression de la projection conventionnelle**), **SUD a déposé un préavis de grève en local du lundi 04 octobre 20H22 au mardi 05 octobre 20H56** (disponible ici : [préavis SUD](#)).

Le RDV est situé devant la mairie de Cherbourg-en-cotentin à 10H30.

COMMUNICATION DE LA DIRECTION : AUCUNE AMBIGUÏTÉ



Les infos de SUD !

GT « Qualité de Vie au Travail » (QVT) :

La Direction ne cessera jamais de nous surprendre. Lors de la seconde réunion, elle a dévoilé « ses mesures » pour améliorer la QVT. SUD en citera deux, mais se doit d'avertir tous les salariés lisant ces lignes que ce n'est pas une blague.

- **Remise en place de la cérémonie des vœux !**

Que de nostalgie lorsqu'on écoutait, non sans avoir préalablement attrapé un petit four, le Directeur nous expliquer que l'année allait être difficile car nous étions « *dans le creux de la vague* » (depuis 15 ans) et qu'il faudrait redoubler d'efforts sur les salaires et les suppressions de postes pour la pérennité de notre établissement.

Y a pas à dire, une vraie mesure de qualité de vie au travail !

- **Mise en place d'une journée du dialogue social !**

(la Direction précisant « sans impact sur les heures de délégation »)

SUD serait bien embêté pour vous dire ce que contiendra cette journée puisque nous n'avons pas souhaité participer à ce « Groupe de travail » afin de nous concentrer, de façon concrète, sur l'actualité de notre site et votre quotidien.

Nous avons participé en septembre 2019 à une réunion de ce type qui avait duré 8 heures et avait débouché sur la fourniture d'un téléphone portable aux représentants de proximité (que SUD n'a jamais pris). #QVTsyndicale

SUD se concentre sur un dialogue social constructif et de proximité.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LA DIRECTION INVESTIT !



Radioprotection intégrée (RPI) :

Il y a actuellement sur le site 6 périmètres sous RPI. Il y a 4 prestataires de RPI (Orano DS, CERAP, SGS et NUZIA). Sur l'un des périmètres (NCPF), Orano DS soustraite à l'un des autres prestataires (prestation de rang 2). **SUD s'inquiète fortement du manque de considération de la radioprotection au sein d'Orano Recyclage.**

Nous revendiquons régulièrement **que les agents PSR n'aient plus à réaliser d'opération en tenue de façon isolée** (comme cela se fait chez certains prestataires). **Nous soutenons également que le système de « bulles », mis en place lors de la réorganisation, démontre chaque jour un peu plus son inefficacité** (gestion des tâches, gestion des compétences).

Intranet :

La rubrique « **comprendre son bulletin de paie** » sera de nouveau accessible sur l'Intranet d'ici la fin de l'année.

Augmentation Générale (AG) 2021 :

Un salarié ayant eu une carence entre deux CDD sur la période du 1er janvier à fin mai 2021 (versement de l'AG) ne pouvait pas en bénéficier **puisque la présence s'entend au titre « du même contrat »**. La Direction a ainsi confirmé qu'un salarié ayant obtenu un CDI durant cette période ne pouvait pas en bénéficier non plus. **SUD sera attentif à ce que ce genre de mention inutile n'apparaisse plus lors de la prochaine NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).**

PER CARDIF :

Après avoir posé de nombreuses questions pour améliorer notamment la disponibilité des fonds et les contacts avec CARDIF (cela semble enfin s'améliorer), SUD a demandé qu'un salarié niveau 3 (quel que soit son échelon 3.1, 3.2, 3.3) passant niveau 4 puisse bénéficier du PER CARDIF.

La Direction a refusé en expliquant qu'elle s'en tenait strictement à ce qui est écrit dans le dispositif conventionnel Orano Recyclage à l'article 6.4.2 mentionnant que c'est accessible uniquement pour les salariés 3.3 passant 4.1.

SUD a expliqué que cela nuisait à l'attractivité et que ce n'était pas équitable, car des salariés prenant des responsabilités (exemple référent technique équipe ou atelier) passent 4.1 en étant au préalable 3.1 ou 3.2.

Plan d'Épargne Groupe (PEG) :

SUD a demandé que la Direction se rapproche d'Amundi afin que les salariés Orano Recyclage n'aient pas un PEG séparé entre Orano DEM et Orano Recyclage ce qui complexifie les opérations. **Le nécessaire va être fait.**

Formation RPS (Risques Psycho-Sociaux) :

SUD a demandé le nombre de formations effectuées afin d'argumenter sur nos propositions ayant trait à ce thème. **Aucune formation RPS en 2020 et seulement deux sessions prévues en 2021 pour 14 salariés à former au total (notamment pour les managers des ateliers R1, T1, R2, T2 et T4).**