

À La Hague, le 12 janvier 2023,



Monsieur Mustapha OULKHOUIR
Responsable Relations Sociales Orano Recyclage

Monsieur Benjamin DRAZEK
Directeur de la Performance Orano Recyclage La
Hague

Monsieur Maxime HUBERT
Responsable Projets Compétences

Objet : propositions SUD dans le cadre des négociations CONVERGENCE phase n°2.

Messieurs,

En préambule, nous tenons à rappeler que nous avons envoyé nos premières propositions le 22 novembre 2022 et les secondes le 19 décembre 2022.

En cohérence, nous tenons ainsi à vous faire part de nos remarques et propositions sur le projet d'accord en amont de la dernière réunion de négociation.

Nous tenons d'ailleurs à vous faire part de notre étonnement quant à l'heure tardive de début de la dernière réunion de négociation du 17 janvier 2023 : 15H. Doit-on y voir un signe de fermeture sur des négociations déjà très encadrées ?

1- La pérennité des primes

Les primes visant à développer l'attractivité ne doivent pas s'inscrire sur une période temporaire mais pérenne.

Un accord à durée déterminée n'est pas de nature à :

- Instaurer la confiance dans celui-ci,
- Susciter l'adhésion sur l'attractivité.

En outre, l'absence totale d'intégration des primes polyvalence et expertise dans le salaire de base ou dans le complément salaire posté **pour les opérateurs/analystes s'avère discriminante.**

Cette absence de pérennité salariale est néfaste à l'enjeu d'attractivité et de revalorisation pourtant très largement communiqué par le CODIR dans les installations.

2- Accessibilité des primes

Si l'ajout d'un 4^{ème} palier permet une progressivité élargie, **vous vous êtes montrés inflexibles sur le niveau des cibles, des paliers et des montants.**

Pour rappel, notre second courrier proposait les paliers suivants :

A – polyvalence

- 100 € si le salarié à un nombre d'AE de **20 à 39%** de la cible,
- 150 € si le salarié à un nombre d'AE de **40 à 59%** de la cible,
- 200 € si le salarié à un nombre d'AE de **60 à 79%** de la cible,
- 250 € si le salarié à un nombre d'AE de **80 à 100%** de la cible.

B – expertise

- 75 € si le salarié à un nombre d'AE de **20 à 39%** de la cible,
- 100 € si le salarié à un nombre d'AE de **40 à 59%** de la cible,
- 125 € si le salarié à un nombre d'AE de **60 à 79%** de la cible,
- 150 € si le salarié à un nombre d'AE de **80 à 100%** de la cible.

En premier lieu, comme nous vous l'avions exposé, **mettre en prérequis pour la polyvalence des périmètres mutualisés l'AE « Geste d'exploitation en local » ne nous semble pas judicieux** au regard des capacités de formation sur le terrain et du grément de l'équipe.

Il sera très difficile d'obtenir cette AE au regard du turn-over et de la durée nécessaire de formation. Il convient également d'en harmoniser le nom sur les différents pôles.

Nous proposons également qu'il soit clairement inscrit dans l'accord que les cibles d'AE et le nombre d'AE nécessaires pour atteindre les différents paliers **soient calculés en arrondissant au nombre entier le plus proche.**

L'accessibilité proposée dans le projet d'accord est beaucoup trop sélective. Cette sélectivité exacerbée n'est pas en adéquation avec la réalité du terrain.

Sur la polyvalence, le premier palier proposé est à 50% de la cible pour les ateliers mutualisés et à 80% pour les ateliers non mutualisés. **Nous demandons que le premier palier soit plus accessible pour l'ensemble des ateliers.**

Un atelier non mutualisé a une cible 100% de ses AE et un palier de polyvalence à 80%. Nous demandons que la cible soit à 80% et que les paliers soient identiques pour les ateliers mutualisés ou non. **Cela rendrait l'accord plus lisible et équitable.**

Nous rappelons à ce titre que les données d'entrée fournies ne permettent pas d'avoir une parfaite vision des cibles d'AE.

Les AE sur les ateliers non mutualisés n'apparaissent pas dans l'accord et il n'est nulle part fait mention du traitement de leur potentielle évolution. Cet accord ne peut pas négliger l'influence d'une potentielle évolution sur l'accessibilité des primes polyvalence et expertise.

Nous demandons également que les AE dont l'obtention est impossible pour des raisons techniques (exemple de la récupération du Pu du pôle Flux PCM) soient neutralisées et que les cibles soient recalculées.

Pour PCM : les 10 AE ont une cible à 7, en neutralisant 4AE récup Pu à 9 AE, **la cible doit être de 6.**

Il est d'ailleurs à noter que l'ensemble des AE sur PCM est remanié. Sans être exhaustif, des compétences comme KEDGE/FXL, spectrophotométrie et ICP/MS ne seront pas liées aux primes d'AE bien qu'elles soient encore dans KARTO.

Par contre, une AE "récup. Pu" (non disponible) et une compétence "récup. solvant" (avec un nombre de formateurs actuel de 2 ou 3 personnes pour 100 salariés) rentrent dans le champ des primes.

En transition, pour l'ensemble des secteurs, cela laisse très dubitatif quant à la possibilité d'atteindre le niveau 4 demandé pour l'expertise.

La durée de formation pour atteindre un niveau 4 est parfois supérieure à la durée que vous proposez dans l'accord !

Ces primes ayant un objectif d'attractivité, SUD vous propose que les AE prises en compte pour la prime Expertise soient celles à partir du niveau 3.

Enfin, vous évoquez que l'atteinte des seuils sera revue semestriellement. Les primes étant mensuelles, nous demandons qu'il y ait un effet de rétroactivité entre chaque révision.

3- La revalorisation du régime 5*8

À contre-sens du discours entendu régulièrement dans les installations, vous demeurez inflexibles sur la revalorisation de la prime de poste, y compris sur la possibilité que la prime de poste 5*8 évolue à la hausse en fonction de l'ancienneté.

Vous avez marqué ce refus catégorique à de nombreuses reprises ces dernières années et récemment dans le cadre des négociations salariales 2023 et de l'accord CONVERGENCE en cours de négociation.

Dans un autre accord, celui du 29 novembre 2019 sur l'attractivité de l'emploi au sein de l'établissement de la Hague faisant suite à une enquête SUD, il est mentionné en préambule : *"Elles (les parties) reconnaissent en effet que dans un bassin de l'emploi dynamique, l'établissement doit veiller à proposer un cadre de travail attractif afin d'attirer les meilleurs profils externes et retenir les compétences qu'il contribue à développer"*.

Depuis cet accord, nous sommes pourtant persuadés que derrière le discours de façade consistant à minimiser les démissions, nous faisons le même bilan. **À ce titre, l'accord CONVERGENCE doit être un véritable pas en avant sur l'attractivité et la revalorisation.**

En l'absence d'une véritable revalorisation du régime 5*8 dans cet accord, SUD estimera que la dernière voie possible du dialogue social a échoué. Nous prendrons nos responsabilités au cours du 2^{ème} trimestre 2023, contenant notamment la clause de RDV de l'accord salarial 2023, en portant en préalable absolu cette revendication.

SUD n'abdique pas et reste constructif afin que l'accord CONVERGENCE soit porteur d'équité et d'une réelle attractivité pour le régime de travail 5*8.

SUD revendique l'intégration dans l'accord, pour les salariés n'ayant pas les 3 jours « DG3 », la possibilité de les acquérir par palier d'ancienneté en poste :

1 jour après 3 ans,

2 jours après 5 ans,

3 jours après 10 ans.

Cette possibilité serait un signal fort envoyé aux salariés 5*8 ayant le moins d'ancienneté et les salaires les plus faibles.

4- Historique de carrière

Il est impératif que l'accord inscrive clairement la prise en compte de l'historique de carrière.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié actuellement manager d'équipe / CDQ, ou qui en prendrait le poste à la mutualisation, doit avoir la reprise de son parcours de carrière correspondant aux passages RE et adjoint/superviseur.

L'accord doit stipuler un exemple clair pour éviter toute interprétation ultérieure.

Nous rappelons également qu'un RE ou un adjoint-CDQ / superviseur peut encore monter en compétences.

Comment cette montée en compétences se traduit-elle, notamment en cas d'intégration de prime expertise/polyvalence inférieur au plafond ?

5- Parcours de carrières

Vous êtes restés inflexibles sur la séparation des parcours de carrière selon qu'on soit sur un pôle mutualisé ou non.

Nous vous avons remis des propositions concrètes et chiffrées en négociation.

Nous réitérons nos revendications pour que les primes de responsabilités sur les pôles mutualisés soient alignées avec le secteur PSM : 336.26 € pour un superviseur (équivalence avec chef de poste) et 527.67 € pour le manager d'équipe (équivalence avec chef de brigade).

Il est essentiel que chaque prise de fonction soit attractive. **Nous attirons ainsi votre attention sur :**

- l'écart entre la prime de responsabilité d'un manager d'équipe et d'un superviseur **qui doit être significative** (pôles mutualisés),
- **l'absence d'attractivité actuelle dans l'accord pour les passages RE et adjoint-CDQ des ateliers non mutualisés.**
- l'absence de revalorisation de la fonction CDQ des ateliers non mutualisés.

L'accord ne doit également pas engendrer une baisse de rémunération. La situation des adjoints-CDQ de l'atelier ACC doit ainsi être observée et plaide pour la meilleure attractivité sus-citée.

6- L'effort collectif de montée en compétences

Nous rappelons notre proposition que la prime doit être d'un montant conséquent afin de challenger les périmètres.

Nous revendiquons 1000 € par semestre au titre de cette montée en compétences, véritable pierre angulaire de nos enjeux industriels actuels et futurs.

À titre d'exemple, la prime actuellement proposée dans l'accord revient à 41€ brut/mois pour les ateliers R1 et T1 s'ils réussissent chaque semestre leurs objectifs.

De l'aveu même de plusieurs chefs d'installation, cette prime doit être significativement rehaussée.

Nous demandons également que l'accord soit clair sur les objectifs qui seront fixés semestriellement pour chaque pôle.

7- Accompagnement des salariés dont le poste est supprimé

Suite à notre revendication d'améliorer le biseau, nous avons bien pris note de votre proposition de calcul du biseau en prenant le barème "20 ans d'ancienneté et +" pour l'ensemble des salariés 2*8 dont le poste est supprimé.

Serait-il possible d'avoir l'ancienneté des salariés concernés, s'il vous plaît, afin de mesurer l'effort proposé ?

À notre sens, l'ancienneté des salariés est élevée et nous souhaiterions savoir à combien de salariés votre proposition va profiter.

8- Le périmètre des salariés concernés

Vous vous êtes également montrés inflexibles sur le périmètre des salariés concernés en excluant tous les régimes de travail de la maintenance et de la radioprotection, mais aussi les 2*8 5AHD et laboratoires.

Il nous paraît essentiel que l'accord soit engageant sur :

- **Des négociations au 1^{er} semestre 2023 sur la radioprotection et la maintenance,**
- Des négociations sur les secteurs/régimes non concernés par les deux premiers accords CONVERGENCE (sans être exhaustif : 2*8 5AHD et laboratoires, HN du B148 et du LAM).

9- CDD durant la phase transitoire

Vous nous avez communiqué lors de la dernière réunion, pour faire suite à notre demande, que 32 CDD en surcroît d'activité étaient prévus uniquement pour les pôles mutualisés.

Nous vous avons demandé que **tous les secteurs puissent avoir des CDD en surcroît d'activité afin de répondre à leurs enjeux de montée en compétences.**

Votre position a-t-elle évolué ?

Nous vous avons également demandé, dans le cadre d'une véritable GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), des engagements sur :

- **La politique d'alternance prévue durant la période de CONVERGENCE,**
- **Un nombre de CDI minimum pour les salariés qui seront en CDD pour surcroît d'activité.**

Nous demeurons disponibles pour développer l'ensemble de ces propositions.

Cordialement,

Hervé SOHIER
Délégué Syndical Central pour le syndicat SUD Orano Recyclage