

À La Hague, le 31 mars 2023,



Monsieur Mustapha OULKHOUIR  
Responsable Relations Sociales Orano Recyclage

Monsieur Stéphane VALOUR  
Directeur des Ressources Humaines Orano Recyclage

Monsieur Benjamin DRAZEK  
Directeur de la Performance Orano Recyclage La Hague

**Objet : demande de réouverture des négociations relatives à l'accompagnement de la phase 2 du projet Convergence**

Messieurs,

En préambule, nous tenions à vous faire part que ce courrier s'inscrit en cohérence avec les négociations n'ayant pas pu aboutir en décembre 2022/janvier 2023.

Le fait qu'aucun syndicat n'ait signé la proposition d'accord relatif à l'accompagnement de la phase n°2 légitime cette demande de réouverture de négociations.

La décision unilatérale, devant prendre effet au 02 avril, ne doit pas être un frein à une demande qui s'inscrit dans le cadre d'une ultime tentative de trouver un accord favorable à l'attractivité et à un climat social serein.

## **1- L'attractivité du régime 5\*8**

Les primes visant à développer l'attractivité du régime 5\*8 ne doivent pas s'inscrire sur une période temporaire mais pérenne **et ne doivent pas se limiter à la polyvalence/expertise.**

Se limiter à cet axe ne serait pas bénéfique aux parcours de carrière qu'il entend pourtant récompenser.

**La phase n°2 du projet CONVERGENCE vise à concentrer l'exploitation sur le régime 5\*8.** Il apparaît inconcevable de ne pas accompagner financièrement et de manière pérenne **l'ensemble des salariés de ce régime.**

**Ainsi, il nous semble important de rouvrir ces négociations afin de sortir par le dialogue sur un accord qui ajouterait un axe d'amélioration pérenne et globale du régime 5\*8.**

Nous vous soumettons ci-dessous des propositions, déjà exprimées à de nombreuses reprises dans les négociations salariales et CONVERGENCE, permettant d'améliorer l'attractivité.

Le nombre de départs (démissions et départs en préretraite/retraite), les enjeux de l'établissement et aussi une politique salariale déséquilibrée **doivent trouver une sortie par le dialogue social.**

Nous entendons par politique salariale déséquilibrée **qu'il n'y a à ce stade aucune proposition de retenue pour valoriser des salariés présents depuis parfois plus de 10 ans et se trouvant au même salaire que des nouveaux arrivants.**

L'argument consistant à prétendre que valoriser les compétences est une solution revient à ankyloser les mobilités et les parcours de carrière.

Nous estimons qu'un accord relatif à l'accompagnement CONVERGENCE doit être ambitieux et, au regard des économies envisagées (20 millions d'euros/an), **doit avoir l'adhésion de la majorité des salariés.**

## **2- Les propositions de réouverture de négociation**

SUD estime qu'il est essentiel sur la durée de cet accord de s'engager à revaloriser l'ensemble des salariés 5\*8 via l'un des axes suivants :

- **une augmentation du complément salaire posté,**
- **une augmentation de la prime de poste 5\*8,**
- **une intégration dans le salaire de base des primes polyvalence/expertise.**

Nul ne peut croire que vous soyez fermés à l'ensemble de ces propositions alors même qu'elles peuvent être :

- **étalées sur la durée de l'accord,**
- **par pallier d'ancienneté,**
- **partielles.**

**Vous reconnaitrez aisément l'absence de position bloquée pour éviter de dégrader un climat social déjà extrêmement tendu.**

Le fait que vous ayez acté dans votre décision unilatérale de ne pas intégrer les primes polyvalence/expertise aux salariés déjà en poste sur des fonctions où elles ne sont plus versées (manager d'équipe, superviseur et référent équipe pour le secteur déjà mutualisé, ainsi que manager d'équipe et adjoint de tous les ateliers non mutualisés) **est d'ailleurs source d'iniquité et de dégradation du climat social.**

Cordialement,

**Hervé SOHIER**

**Délégué Syndical Central pour le syndicat SUD Orano Recyclage**

**Copie : ensemble des syndicats représentatifs au niveau de l'établissement de La Hague (CFE/CGC, FO et CFTD)**