

À la Hague, le 14 novembre 2023,



Madame Stéphanie GAIFFE
Directeur Orano Recyclage La Hague

Monsieur Stéphane VALOUR
DRH Orano Recyclage

Monsieur Mustapha OULKHOUIR
Responsable des Relations Sociales Orano Recyclage

Objet : propositions SUD - négociation sur la radioprotection

Madame, Messieurs,

Suite à la négociation de ce jour, vous trouverez dans ce présent courrier l'ensemble des propositions émises par SUD lors de ce rendez-vous.

Les attentes des différents protagonistes de ce secteur sont fortes. L'accord fin de conflit du 19 juin 2023 précise par ailleurs que les négociations relatives au secteur Radioprotection (dont TSQ) aura une rétroactivité concernant les engagements pris pour les salariés de ce secteur, **nous demandons que cette rétroactivité s'applique au 1^{er} janvier 2023.**

Cet accord, que nous espérons ambitieux et à la hauteur des attentes des salariés de ce service, devra être porteur d'engagements forts afin de donner l'attractivité nécessaire à ce secteur. En effet, **la radioprotection fait partie des métiers identifiés comme « critique » et peine à recruter.**

L'obligation de créer un **Pôle Compétences en Radioprotection** implique d'avoir du personnel qualifié et diplômé. Il est donc essentiel de recruter des salariés dont le développement de carrière pourra les amener à occuper les diverses fonctions après une formation diplômante adéquate, mais aussi de garder en son sein ces salariés formés et expérimentés.

De plus, un accord portant des engagements financiers au moins équivalent à ceux proposés dans l'accord « accompagnement CONVERGENCE-Phase 2 » permettrait des mobilités d'autres métiers vers la radioprotection.

L'accord radioprotection doit, comme discuté à plusieurs reprises et dont vous conveniez, **permettre la reconnaissance de tous les régimes de travail (HN, 2x8 et 5x8).**

Nos propositions, portant sur de nombreuses thématiques, sont les suivantes :

VALORISATION DE LA FORMATION

Il est important de motiver et de valoriser par une augmentation individuelle (AI) minimale **systematique** les salariés obtenant ou ayant obtenus une formation diplômante dans le domaine de la radioprotection. Nous proposons :

- **50 €** pour l'obtention du PNR.
- **100 €** pour l'obtention du TR.
- **150 €** pour l'obtention du TSR et d'une VAE TSR.
- **200 €** pour l'obtention de la Licence en radioprotection.
- **250 €** pour l'obtention du Master en radioprotection.

De plus, ces formations font parties de la *Catégorie 1*, comme défini par l'article 8.1 de «*l'accord pour le développement des compétences, des parcours professionnels, et le renforcement de l'attractivité du groupe ORANO* ». **Elles doivent donc être prises en charge entièrement par l'employeur (frais pédagogiques, frais logistiques) et se dérouler sur le temps de travail.**

Nous demandons aussi la mise en place d'un socle de formations obligatoires à suivre dans les trois années après la signature d'un contrat en CDI afin de permettre la montée en compétence individuelle, les modules proposés sont :

- Module « appareillages et risques associés »
- Module « ventilation » ;
- Module « boîtes à gants » ;
- Module « Risques chimiques ».

VALORISATION DES COMPETENCES

Pour les 5*8 PSR, nous demandons que le 100 % des AE comptabilisées soient « Surveillance des installations », « Suivre les interventions », « Gérer les situations dégradées » et les « livrets ateliers » d'uniquement 2 bulles. Ces AE sont détaillées dans le document ELH-2021-059908 « *Acquisition de compétences par compagnonnage-Radioprotection* ».

Paliers polyvalence :

En fonction du nombre d'autorisations d'exercer de niveau 2 détenues au minimum par opérateur une prime mensuelle sera attribuée selon les paliers suivants par rapport à la cible de compétences.

- 60€ de 50 à 59 %
- 80€ de 60 à 79%
- 100€ de 80 à 94%
- 120€ de 95 à 100%

Paliers expertise :

En fonction du nombre d'autorisations d'exercer de niveau 4 détenues au minimum par opérateur, une prime mensuelle sera attribuée selon les paliers suivants par rapport à la cible de compétences.

- 60€ de 30 à 59%
- 80€ de 60 à 79%
- 90€ de 80 à 89%
- 100€ de 90 à 100%

Pour les TSQ Evaluation, nous proposons une prime spécifique unique mixant le côté polyvalent/expert au regard de la composition des binômes. **Cette prime serait d'un montant de 150 euros.**

En cas de mobilité du régime 5*8 vers un autre régime de travail, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront de l'intégration de 60 % de ces primes à leur salaire de base brut mensuel.

Afin de valoriser les postes à responsabilité, nous demandons une AI systématique à chaque prise de fonction et la mise en place de primes mensuelles spécifiques liées aux fonctions suivantes :

- **194.17 €** pour les fonctions RUR (responsable unité radioprotection), REP (responsable équipe postée) et TSQ
- **145.63 €** pour les coordinateurs et PCE
- **97.08 €** pour les RT (référénts techniques)

Afin de développer le volontariat pour rejoindre certains pôles réputés plus complexes ou contraignants (pôle Pu, pôle vitrification, piscines...) nous demandons que chaque mobilité d'un secteur vers un autre soit systématiquement gratifiée par **une prime exceptionnelle de « mobilité sectorielle » d'un montant de 500 €.**

Au regard de l'extension des périmètres des HN et 2*8, augmentant la complexité pour une gestion efficace des événements, des tâches routinières et de la connaissance du procédé des installations, nous demandons l'attribution **d'une prime mensuelle de 100 €.**

EFFECTIFS

Il convient de constater que de nombreux remplacements (exemple des arrêts maladie supérieurs à un mois) ne sont pas effectués et ne respectent donc pas l'accord « gestion des postes ».

De nombreux départs sont prévus à court et moyen terme (préretraite/retraites, changements de service, départ en formation...). Ces départs programmés ne manquent pas de nous interroger sur les conséquences pour le service et sur sa capacité à assumer sereinement ses obligations.

Afin de créer le vivier nécessaire pour répondre aux besoins de service, nous demandons un engagement de la Direction d'avoir annuellement **12 inscriptions aux sessions PNR exclusivement pour les besoins aux bornes d'Orano Recyclage**.

Nous demandons que chaque départ programmé donne lieu à un recouvrement au poste d'une durée de 2 mois afin de permettre sereinement au nouvel arrivant d'occuper rapidement ses nouvelles fonctions.

Nous demandons aussi que chaque secteur et équipes soient enfin grées au nominal. Certains secteurs n'ont jamais eu ce grément et ne permettent pas d'avoir un REX pertinent.

Effectifs 5*8 :

Nous demandons que l'effectif nominal soit de 14 par équipe. L'effectif nominal actuel des équipes 5*8 est insuffisant pour répondre sereinement aux enjeux de sureté/sécurité porté par ce secteur. Il ne permet pas non plus d'effectuer une montée en compétences efficace permettant à chacun d'évoluer rapidement et sereinement au quotidien. **Les incidents récents montrent que l'effectif 5*8 n'est pas en adéquation pour répondre pleinement à ces objectifs.**

Effectifs 2*8/HN :

Nous demandons que le rang de 2*8 créé sur le périmètre R7 pour le projet CONVERGENCE et le HN pour le projet évaporateur soit gréé de manière pérenne. Force est de constater que ce rang de 2*8 supplémentaire participe aussi à la routine du bâtiment et que le soutien apporté au quotidien dépasse le cadre du projet évaporateur.

Un rang supplémentaire de 2*8 sur le secteur piscine ainsi que 2 postes en HN pour absorber les tâches systématiques paraissent légitimes, les interventions au quotidien mais aussi répondre sereinement aux enjeux liés au projet DENSIFICATION et être opérationnel dès le déploiement de celui-ci.

Nous demandons aussi un rang de 2*8 supplémentaire pour le secteur Pu, un rang pour le secteur cisailage et un poste en HN sur le secteur Uranium.

De nombreux secteurs (piscine, vitrification par exemple) voient le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le management évoluer de façon significative. Les forfaits HS 130h ont pour beaucoup déjà été atteint depuis le mois d'Aout, il convient aussi de **gréer des postes supplémentaires sur les secteurs identifiés ou d'élargir le droit au forfait HS.**

CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous demandons aussi l'accès à **l'article 2.3 du CAFC pour les salariés en HN et 2*8 de ce périmètre.** Ces salariés étant confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail difficiles et contraignantes sont éligibles à cette demande. **Par ailleurs, des radioprotectionnistes de notre entreprise et de notre groupe jouissent actuellement de cet article.**

Nous demandons un budget spécifique afin de renouveler au plus vite le parc matériel devenu en partie obsolète. Il est essentiel d'avoir du matériel d'intervention, de surveillance des installations et de contrôle du personnel en quantité suffisante et en état de marche afin de répondre à nos impératifs sureté/sécurité.

Arnaud LEMAITRE

Secrétaire de la section syndicale SUD Orano Recyclage La Hague

TSQ Evaluation équipe n°5