



À La Hague, le 20 février 2024,

Monsieur Stéphane VALOUR
Directeur des Ressources Humaines Orano Recyclage

Monsieur Mustapha OULKHOUIR
Responsable des Relations Sociales Orano Recyclage

Madame Corinne SPILIOS
Directrice Générale Orano Recyclage

Objet : abondement – attractivité des régimes postés

Madame, Messieurs,

Lors de la SEP (Structure d'Échange et de Partage) du 19 février 2024, SUD a tenu à évoquer deux points en la présence de monsieur Nicolas MAES, Directeur Général d'Orano :

- La réintégration des salariés d'Orano DEM au sein de notre entreprise, en évoquant notamment les salariés 5x8 dont les compétences seraient un atout important pour notre avenir.
- Un retour de l'abondement au sein de notre entreprise au regard des résultats de celle-ci et du Groupe.

Nous tenons aussi à rappeler nos courriers des 31 mars 2023 et 15 juin 2023 alors que se tiennent actuellement des négociations « attractivité des régimes postés », faisant suite au conflit du printemps 2023 des salariés 5x8 Orano Recyclage La Hague où deux accords ont été conclus : un accord fin de conflit et, ultérieurement, un accord méthode.

1- Un retour de l'abondement au sein de notre entreprise

Depuis plusieurs années, SUD plaide pour un retour de l'abondement au sein de notre entreprise. Rappelons l'origine de la suppression de cet abondement : [courrier de suppression abondement Areva NC](#).

Nous vous avons rappelé lors de la SEP que l'article n°11 de l'accord Groupe « contrat social New Areva » ne s'oppose en rien à un retour de l'abondement au sein de notre entreprise.

Un retour de l'abondement permettrait d'être en phase avec le nouveau cycle de développement évoqué lors de la présentation des résultats du Groupe.

Il nous apparaît essentiel d'envoyer ce signal positif d'avenir à l'ensemble des salariés d'Orano Recyclage. **2024 doit être un nouveau cycle embarquant l'ensemble des salariés.**

C'est d'ailleurs pour s'assurer d'un avenir porteur que **SUD est allé plaider auprès des ministères pour notre activité du recyclage et son développement**. Plaider pour la filière, c'est croire en ses vertus, en ses enjeux et en son potentiel.

Nous attendons des annonces importantes lors du Conseil de Politique Nucléaire devant se tenir le 28 février 2024.

Sur la remise en place d'un abondement, nous estimons qu'elle doit se faire en dehors de tous résultats de production sur lesquels nous négocions déjà un intéressement.

L'abondement du PEG doit également s'appliquer sur des versements volontaires du salarié. En outre, les critères d'intéressement en cours de négociation demeurent très exigeants sur l'établissement de La Hague. **L'intéressement doit stimuler la motivation, pas le découragement.**

2- Le dialogue social en lien avec les négociations « attractivité des régimes postés »

Non-demandeur du présentiel, SUD en accepte l'obligation qui en est faite dans l'accord méthode. Nous nous interrogeons cependant sur le réel gain que cela apporte en matière de dialogue social pour l'entreprise.

Est-il si constructif de déplacer une trentaine de salariés pour négocier lors de réunions ayant une durée moyenne de 2 heures (pour 7-8H de déplacement) ?

6 réunions de 2 heures ont-elles en présentiel une meilleure qualité de débat que 6 réunions de 8 heures en Skype ?

Les salariés ne peuvent que s'interroger sur le coût et l'efficacité de tels déplacements et sur la profondeur des débats avec des laps de temps si courts.

La réunion n°3 prévue sur la journée est ramenée à une durée de 2H30 alors même que notre syndicat a listé une vingtaine de propositions lors de la réunion n°2.

Sur l'accord méthode mentionné ci-dessus, nous avons eu l'occasion de rappeler qu'il n'avait pas été respecté sur le planning bien qu'il soit prévisionnel.

Cet accord a un champ d'application explicite mentionnant les 7 régimes postés de notre entreprise.

Son préambule se veut tout aussi explicite puisqu'il rappelle le contexte et l'engagement chiffré **lié à la rémunération du régime de travail 5x8.**

À l'aube de la réunion n°3, sur un prévisionnel de 6, SUD constate :

- **Un désaccord très profond sur l'engagement lié au régime 5x8,**
- **Une absence de discussion sur l'attractivité hors financier des régimes de travail postés.**

3- L'engagement lié au régime de travail 5x8

Il est de notoriété publique que **SUD Orano Recyclage est un syndicat de proximité**. Il est également largement admis que **nous sommes pour un dialogue social constructif et loyal**.

Vous comprendrez ainsi aisément qu'un accord de fin de conflit a pour nous une haute valeur. Cet accord fin de conflit porte un engagement clair de revalorisation de 5% de la rémunération du régime de travail 5x8.

SUD a réalisé une proposition chiffrée et précise d'une prime d'attractivité 5x8 et a même précisé son contour via l'uniformité de sa mise en œuvre (5% représentant 185 €, dont 3% la 1^{ère} année).

À aucun moment durant ce conflit, très impactant au niveau de la production, **il n'a été mentionné par les salariés 5x8 le souhait de voir davantage d'iniquité au sein de leur régime.**

À aucun moment les salariés 5x8 n'ont exprimé le souhait d'un forfait de poste lié au salaire.

À aucun moment, il n'a été évoqué par les salariés 5x8 le souhait de voir intégrer des primes (ripage, complément de salaire posté) **impactant tous les salariés et futurs embauchés :**

- Pour les futurs embauchés, par l'absence de valorisation du ripage.
- Pour les salariés, par la meilleure évolution du CSP vis-à-vis du salaire de base.

Au regard des enjeux liés au contrat ATR, dont la marge demeure faible (1,4%), **il nous semble essentiel d'avoir un dialogue social ambitieux et franc concernant l'attractivité.**

Proposer que la 1^{ère} année soit sur 1,5%/5, c'est renier l'ensemble des discussions et attiser une colère qui n'en a nul besoin.

SUD doit-il rappeler que le CSP évolue plus significativement lorsqu'il y a un budget d'AI et que nous sommes le seul syndicat à l'avoir demandé pour 2024 ? **Ce n'est certainement pas pour se voir intégrer un acquis sans mise en place d'un principe compensatoire.**

Or, alors que vous évoquiez qu'il fallait voir votre proposition comme « **un tout** », vous n'avez pas évoqué l'évolution du nouveau système ni son intégration dans le salaire de base lors d'une sortie des postes.

Sur l'évolution en cas d'intégration du CSP, pour lequel vous avez démenti tout intérêt financier mais exposé un souci unique de simplification, **le forfait de poste de chaque régime devrait alors obligatoirement évoluer du même niveau que l'enveloppe globale des NAO.**

En effet, au regard du mode de calcul du CSP, une évolution du forfait de poste par l'enveloppe globale (donc décorrélé par voie d'accord du point prime) permettrait aux salariés de ne pas être lésés.

L'accord reviendrait à généraliser le principe initié dans « l'accord relatif à la clause de revoyure de l'accord NAO 2023 ».

Si vous nous permettez de vulgariser le propos :

- la prime de poste évolue via le point prime (généralement du montant de l'AG),
- le CSP évolue via l'application du budget d'AI sur la prime de poste auquel s'ajoute le % d'AG.

Notre proposition est ainsi neutre pour les salariés et les futurs embauchés **en termes d'évolution de rémunération en restant dans un régime posté.**

Cette proposition ne peut donc se soustraire à l'étude d'une sortie des postes (point 3 de l'article n°4 de l'accord méthode) et à une intégration au salaire de base.

Dans ce cadre, SUD revendique qu'une partie du forfait de poste soit intégrée au salaire de base. Nous étayerons cette proposition lors des négociations lorsqu'un système et des chiffres seront évoqués.

4- Discussions sur l'attractivité des régimes postés

Nous rappelons tout d'abord que **le régime de travail 2x12 comporte la particularité d'être issu du régime 5x8** et d'en avoir conservé le système d'alternance et la prime associée. **Ne pas les dissocier dans leur traitement nous semblerait cohérent.**

Lors de la réunion n°2, nous avons formulé et étayé de très nombreuses propositions. Pour seule réponse, vous avez marqué votre surprise que le télétravail en fasse partie.

Si le télétravail est évoqué dans notre liste de propositions, c'est à titre exceptionnel.

SUD souhaite que des éléments de réponse soient donnés sur tous les sujets que nous avons évoqués et étayés.

Nous avons, à plusieurs reprises et dans de nombreuses négociations, évoqué des sujets sur lesquels nous accordons **une très haute importance pour l'attractivité.**

Qu'ils soient spécifiques au régime 5x8 :

- **Acquisition des 3 jours de congé dits "ex DG3" pour tous au fur et à mesure de l'ancienneté en régime 5x8,**
- **La reconnaissance du 5x8** (équité vis-à-vis des autres régimes, enquêtes internes spécifiques aux salariés postés),
- **La garantie de maintien de la rémunération lors d'une prise de fonction** (en 5x8 une prise de fonction peut être associée à une perte de rémunération globale),
- **Avoir des IK lors de la remise d'un OMF** (pas d'IK sur le site de La Hague),

Qu'ils soient communs à l'ensemble des régimes postés :

- **Mise en place d'un parcours suivi de sortie de poste** (favorisant la sortie en lien avec un véritable parcours de carrière),
- **La parentalité** (mise en place de CESU, de places en crèches/MAM H24 réservées, retour de congé maternité dans un autre régime pendant 2 mois),
- **Les transports externes** (lignes de bus, arrêts),
- **La révision du système de compagnonnage/formation,**
- **La restauration** (accessibilité en horaires atypiques, meilleure qualité ...),
- **Un plan de formation amélioré** (exemple : + d'heures sur des formations métiers),
- **L'évolution salariale des contrats de professionnalisation** (parfois inexistante durant la durée de leur formation).

Ce courrier s'inscrit dans une volonté de préserver un climat social sain et d'amorcer un nouveau cycle d'attractivité pour le personnel posté de l'entreprise.

La réussite de ces premières négociations porte comme enjeu de les poursuivre pour l'ensemble du personnel (HN). **SUD se refuse à ce que les salariés HN soient oubliés dans le calendrier social.**

Nous rappelons que les négociations sur les horaires variables avaient échoué suite à un clivage majeur ne prenant pas suffisamment en compte les souhaits des salariés.

Plus récemment, ce sont les négociations sur la restauration, **écartant les salariés postés et les futurs embauchés**, qui ont échoué.

Nous espérons que l'année 2024 soit marquée par une ambition commune de faire bénéficier les salariés d'un meilleur contrat social.

Nous vous remercions pour la prise en compte de ce courrier.

Cordialement,

Hervé SOHIER

Délégué Syndical Central SUD Orano Recyclage

LH/UCOE/LABO FLUX

06.75.38.74.79