



22 février 2024

INALTÉRABLE

Commençons par vous souhaiter une joyeuse année 2024 ! Pour ce retour, SUD ne peut nier la douleur que procure l'idée qu'un salarié puisse nous imaginer moins actifs à cause de cet acharnement :

- 1^{er} syndicat d'Orano à être sanctionné 4 mois (1 puis 3 mois),
- 1^{er} syndicat d'Orano à être privé de toutes ses messageries électroniques en même temps,
- 1^{er} syndicat d'Orano à se voir interdire de fax ! #àjamaislespremiers

Nous tenons à vous rassurer : les informations erronées, les outrages et les calvaires ne feront jamais dévier SUD de ses valeurs et de ses racines. #inaltérable

Merci à nos collègues, avec qui nous partagerons toujours le même quotidien, pour leur soutien.

Merci à toutes les équipes/services pour leur accueil quand nous venons échanger sur les sujets d'actualité, les problématiques et les propositions à remonter à la Direction.

Cessons les lamentations, bien que le mur s'y prête, place aux informations !

Allocation Naissance/Adoption VIVINTER :

SUD a écrit à VIVINTER pour comprendre pourquoi l'allocation naissance/adoption de 150 € n'est pas versée automatiquement lors de l'affiliation de l'enfant.

VIVINTER nous a répondu que tous les contrats de santé ne le prévoyant pas, il n'y avait pas d'automatisation. Ah, VIVINTER et l'informatique...

Ce « forfait maternité » a été mis en place au 1^{er} janvier 2023. SUD invite l'ensemble des salarié(e)s concerné(e)s à en faire la demande depuis leur espace VIVINTER, y compris de manière rétroactive, dans « demande de remboursement - maternité » en joignant un acte de naissance comme justificatif pour toute naissance après le 1^{er} janvier 2023.

Salaires mini - convention :

La vérification des SMH (Salaires Minima Hiérarchiques) de la convention collective de la métallurgie se fera au 31 décembre 2024. C'est donc en janvier 2025 que les salariés ayant touché moins que le minimum conventionnel se verront réajuster. **Attention** : le réajustement pourra se faire sous la forme d'une prime d'ajustement.

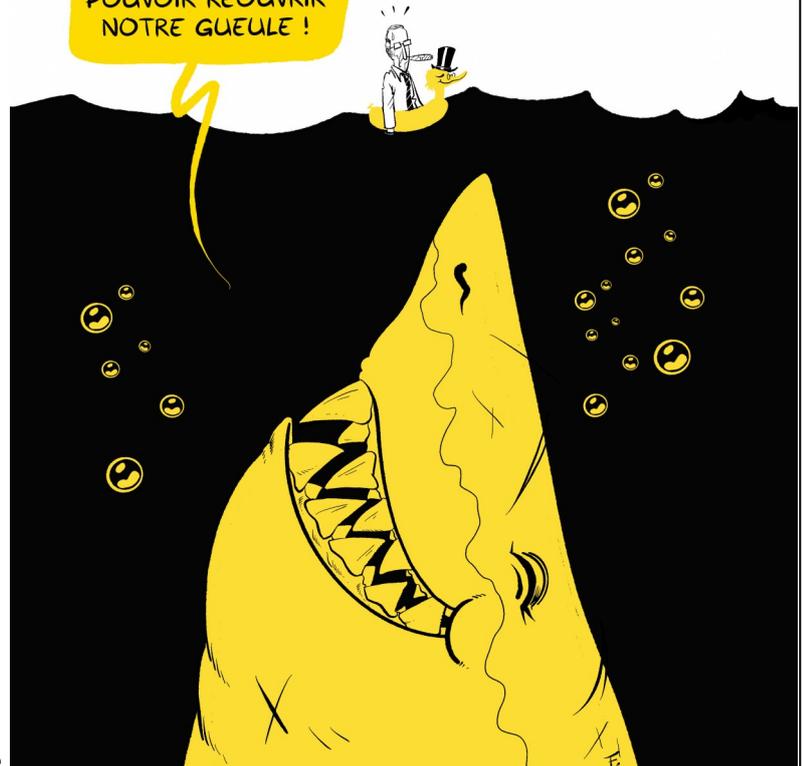
Choix RJF 2024 :

SUD a demandé que les choix d'options RJF soient directement envoyés aux CDQ ou, idéalement, qu'ils soient à saisir dans OPALE au mois de décembre par le salarié. Voici les choix réalisés par statut en 2024 :

- Option « tout payé » choisie par : 45 alternants, 26 CDD et 148 CDI.
- Option « paiement partiel » choisie par : 12 alternants, 33 CDD et 187 CDI.
- Option « tout congé » choisie par : 21 alternants, 20 CDD et 480 CDI.

LA TERRIBLE CRÉATURE SYNDICALE SUD EST DE RETOUR !

ON VA ENFIN POUVOIR RÉOUVRIR NOTRE GUEULE !



NAO 2024 : Les adhérents SUD Orano Recyclage ont voté à une large majorité pour la signature de l'accord NAO 2024.

Propositions SUD	Propositions de la Direction
Augmentation Générale uniforme de 75€	AG de 2,55% avec un talon de 55 € (sauf I/C)
Augmentation du point prime de 3,5%	Augmentation du point prime de 2,6%
Augmentation Individuelle de 1,1% au titre de la performance (enveloppe équipe)	AI de 0,9% pour les non cadres Et 3,8% pour les I/C (pas d'AG)
Augmentation Individuelle de 0,4% au titre des promotions/mobilités	0,4% au titre des promotions/mobilités/métier en tension/attractivité
Augmentation Individuelle des salariées en retour de congé maternité en dehors de l'enveloppe équipe	/ refusée par le Groupe ! #malveillance
Une revalorisation des IK/transports de 10%	/ attente accord Groupe « écomobilité »
Une revalorisation de la prime de panier de 15%	/
Un déplafonnement de l'ancienneté	/
Un retour de l'abondement du plan d'épargne groupe (PEG) à 100% jusqu'à 800€	/ un accord Groupe l'empêche - étonnant au regard des résultats 2023 !
Un budget de 0,1% de la masse salariale par établissement pour l'aide aux modes de garde d'enfants (engagement triennal)	/
Une revalorisation des médailles de travail	Revalorisation de 10% des médailles du travail
Rétroactivité des mesures au 1^{er} janvier 2024	Oui
Application des mesures pour les salariés en CDD/alternants enchaînant par CDD/CDI présents en décembre 2023 et en janvier 2024	Oui
Et la remise en place d'une PPV (Prime Partage de Valeur)	/
En absence de signature majoritaire des OS, la Direction aurait baissé l'enveloppe globale à 3,4% (pour une AG de 1,7%) et aurait supprimé la mesure talon.	

Pourquoi SUD n'était pas dans l'intersyndicale NAO 2024 ? Vous êtes nombreux à nous avoir posé cette question.

Tout d'abord, nous rappelons qu'il n'y a eu aucune réunion intersyndicale avant la 1^{ère} réunion NAO. SUD est donc venu à cette 1^{ère} réunion en ayant travaillé ses propositions comme à son habitude.

Nous estimons que des propositions communes doivent se travailler solidement en amont et ne s'improvisent pas en pleine réunion. À titre d'exemple, l'an passé, plusieurs rencontres ont eu lieu en amont et un courrier avait même été rédigé.

De plus, **SUD souhaitait porter des propositions cohérentes, structurées, communes à tous les statuts et assume d'avoir proposé un budget d'Augmentation Individuelle** (promotions, mobilité, négociations maintenance à venir, performance).

Lors de ces NAO, **le préavis de grève SUD du 18 au 22 janvier 2024**, ayant pour motif les revendications sus-citées, a été maintenu en visant la période entre les réunions n°2 et n°3.

Ce préavis, comme le mentionne discrètement la Direction dans son point quotidien, **a été impactant.**

Ce sont ces propositions et ces actions, émanant de nos nombreux échanges avec les salariés, qui permettent de rendre notre signature crédible.

Pour finir, **SUD demeure pro-intersyndicale.** Nous avons rejoint sans hésiter les demandes de réouverture pour peser sur la décision du Groupe (la réouverture a été acceptée pour toutes les entreprises du Groupe).

Toutes nos communications mentionnent que nous soutenons toutes les propositions et actions syndicales.

Être pro-intersyndicale, c'est savoir aller dans le même sens, même en ayant des propositions différentes, **sans critiquer celles des autres.**

Être pro-intersyndicale, c'est évoquer uniquement son travail. **Quel intérêt SUD aurait-il à dire que tel ou tel syndicat ne participe pas à telle ou telle action ou à telle ou telle intersyndicale ?**

Être pro-intersyndicale, c'est ne jamais oublier que l'on s'oppose uniquement à la Direction.

La guérrerie syndicale ne profite qu'à la Direction.

Attractivité des régimes postés : La 3^{ème} réunion (sur 6), prévue en ce 22 février 2024, doit enfin voir la Direction donner des chiffres ! Lors de la 2^{ème} réunion, elle avait présenté ses « propositions » :

- Complément Salaire Posté (CSP) intégré dans le salaire de base pour tous les régimes postés (*le CSP évolue significativement quand il y a un budget d'AI*).
- Intégration du demi-ripage dans le salaire de base (266 salariés à La Hague) - montant du demi-ripage : 62,43€
- Prime de poste calculée via un pourcentage du salaire de base avec la mise en place d'un talon à définir. *#pasdechiffre*
- Répartition des 5% dus via l'accord fin de conflit : 1,5% en 2024 – 1,5% en 2025 – 2% en 2026. *#pasdechiffreleretour*

Les salariés 5x8 attendent légitimement le respect de leur revalorisation de 5% (sur la rémunération globale) **due par un accord fin de conflit !**

Pour SUD, le conflit est un échec du dialogue social. Ne pas en respecter un accord de sortie serait perfide et périlleux. SUD refuse catégoriquement que les autres régimes postés servent de monnaie d'échange pour valoriser le 5x8 (SUD a effectué une quinzaine de propositions communes à tous les régimes postés).



On le sent tous, il y a 2 scénarios possibles sur cette négociation :

- 1) La Direction s'entête sur des propositions répulsives en simulant un dialogue social constructif via plusieurs réunions sans consistance
- 2) Le scénario 1

Nouvelle convention collective : Alors que la nouvelle convention de la métallurgie s'applique depuis le 1^{er} janvier 2024, la Direction se fait discrète (**Aucune négociation n'a eu lieu ! #quiddesRTA**).

Pour le PER CARDIF, elle a mis en place un groupe fermé :

- Les salariés qui avaient ouvert un PER CARDIF continuent d'en bénéficier (abondement jusqu'à 450 € par an),
- Il n'y aura plus de nouvel ayant droit quel que soit le changement de classement.

SUD a pourtant proposé de remplacer le passage d'un niveau 3.3 vers un niveau 4.1, qui permettrait de devenir bénéficiaire du PER CARDIF, **par un passage de classement < à C6 vers un classement ≥ C6 : refus !**

IGNOBLE PROFANATION DE LA TOMBE DU PER CARDIF



Cette proposition de SUD est pourtant logique. Exemple d'un salarié classé C5 passant C6 qui voit son taux de cotisation retraite complémentaire baissé de 0,78%. C'était pour pallier cette baisse de cotisation que le PER CARDIF avait été mis en place avec un abondement.

Pour la Direction, il n'y a pas de problème. Elle considère que les salariés ont un meilleur salaire net quand leur taux de cotisation est moindre et, pour ceux dont le taux a augmenté, qu'il faut voir ça comme « du salaire différé ».

Au niveau d'Orano Recyclage :

- **357 salariés ont vu leur taux baisser du fait de leur nouveau classement** (salariés qui étaient niveau 3 et désormais classés à partir de C6)
- **232 salariés ont vu leur taux augmenter** (salariés au moins niveau 4 et désormais classés sous C6).

Pour SUD :

- **Une compensation doit être mise en place pour les salariés dont le taux a augmenté,**
- **Le PER CARDIF doit être ouvert à l'ensemble des salariés voyant leur taux de cotisation baisser durant leur carrière !**

Classification : En commission paritaire, **SUD** avait longuement évoqué le classement des TSQ et avait demandé une révision.

Celle-ci a abouti à une création d'emploi « *technicien RP évaluation environnement 1* » associé à un classement E9 (D8 précédemment).

De très nombreux sujets subsistent. **SUD s'est offusqué que les analystes des laboratoires soient classés C5** (rarement C6) quand ceux du laboratoire de MELOX sont classés D7. **#attenteexplication**

Nombre d'analystes ont des bac +2/+3 et c'est parfois une exigence au poste (exemple du B148).

Nous avons également demandé à avoir le nombre d'opérateurs classés C5 et C6 pour chaque atelier afin de s'assurer d'un traitement équitable et cohérent.

Le classement des TSQ révisé, pas celui des analystes



FLOCK

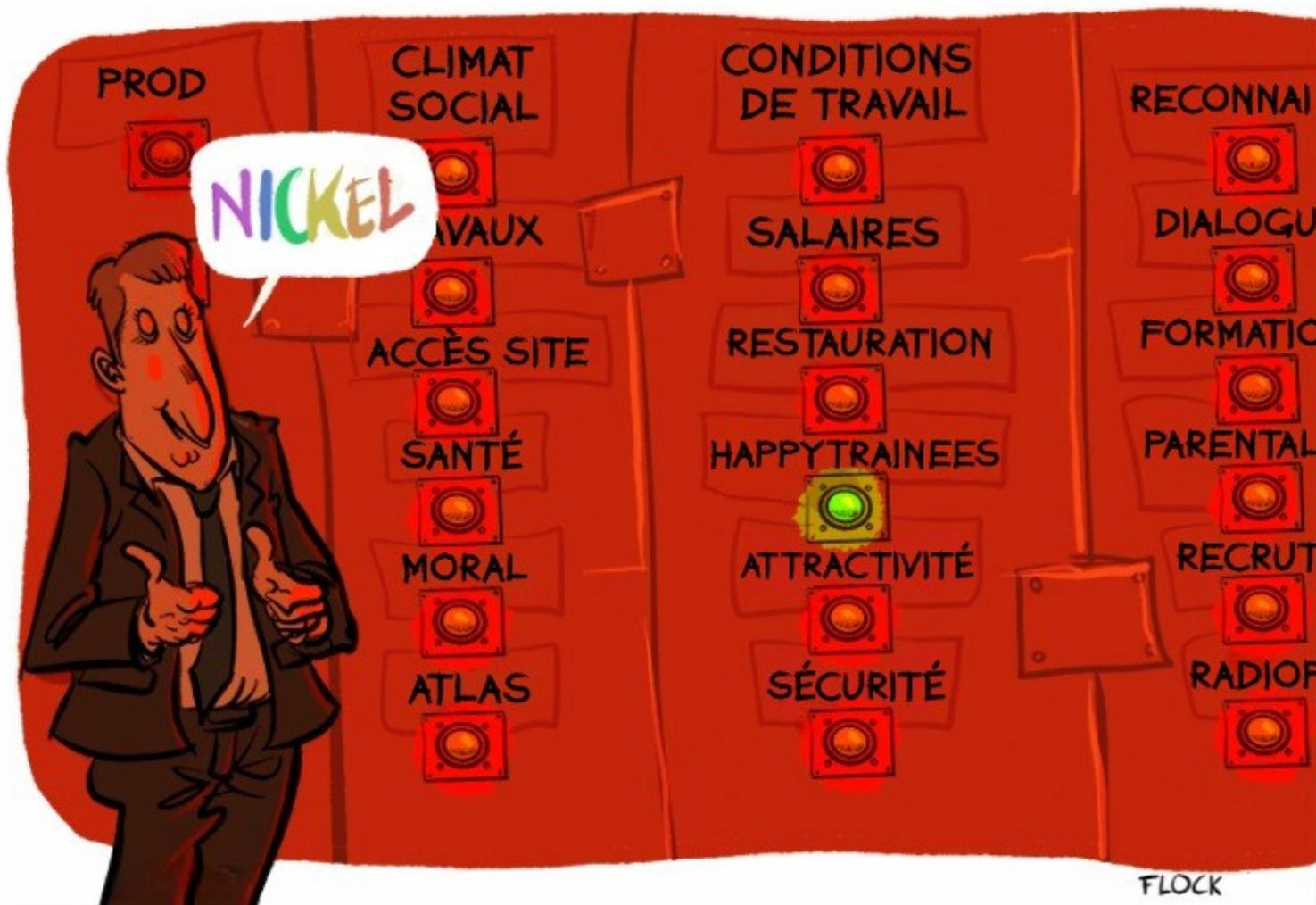
HappyTrainees : En découvrant la 1^{ère} place du classement « HappyTrainees » décrochée en 2024, **SUD s'attendait à être félicité par la Direction en ayant oeuvré pour que les contrats de professionnalisation aient accès aux options RJF, aux congés CAFC, aux congés horaires continus et ne fassent plus de bénévolat.** **#sansdouteunoubli**

Le label « HappyTrainees » permet aux entreprises de recueillir le point de vue de leurs alternants, stagiaires et VIE sur leurs conditions de travail.

Au lieu de se glorifier de ce classement, la Direction ferait bien d'accepter la proposition SUD de mettre en place une politique d'évolution salariale des alternants attractive au sein de l'entreprise (les alternants ont une revalorisation faible, voire inexistante pendant leur formation, alors même qu'ils sont intégrés dans les équipes). Une fois encore la Direction se cache derrière le Groupe pour se dédouaner de la situation.

Pour conclure ce tract, veuillez trouver ci-dessous le tableau de bord de l'établissement mis à jour :

État HappyTrainees 2024 à Orano Recyclage



FLOCK