



25 février 2024

Un nouveau cycle pour les salariés ?

Participation : Les résultats d'Orano 2023 permettent de verser de la participation. SUD se gardera bien de donner des chiffres précis au regard du plafonnement du calcul (3% du ROP) lié au bénéfice net comptable.

Abondement : SUD a interpellé le Directeur Général, Nicolas MAES, lors de la SEP (Structure d'Echange et de Partage) sur le fait que les résultats du Groupe et de l'entreprise Orano Recyclage **permettent clairement un retour de l'abondement**.

Nous lui avons non seulement rappelé l'article 11 de l'accord 2017 « *contrat social New Areva* », que la Direction nous oppose continuellement, mais aussi le courrier reçu en août 2015 pour évoquer la suppression de l'abondement.

Le Directeur n'a pas fermé la porte à un retour de l'abondement ! SUD attend désormais du concret et a aussitôt envoyé un courrier à madame SPILIOS, Directeur Général Orano Recyclage, **pour en demander le retour sans condition**.

Orano DEM : Lorsque NOS COLLÈGUES de DOFC sont passés Orano DEM, **SUD a refusé de signer la lettre d'engagement en fin de conflit tant le scénario de les passer Orano DS était écrit**. La Direction démontre encore une fois que PEARL avait bien un enjeu de casse sociale !

Nous rappelons que PEARL signifie : Pour une Entreprise Attractive Responsable et Lisible. Projet dans lequel il était convenu qu'il n'y aurait pas de différence de statuts avec Orano Recyclage. Désormais, **la Direction leur annonce que fin 2025 ils passeront Orano DS. Inadmissible.**

SUD a donc plaidé auprès du Directeur Général Groupe pour que leurs compétences **soient réintégrées dans leur entreprise d'origine**. À titre d'exemple, au regard des enjeux en montée en compétences, il serait inimaginable de ne pas dès à présent programmer le retour des salariés en 5x8 des PF via une gestion permettant une vision d'ici 2026.

SUD a également interpellé la DRH à ce sujet en Commission Emploi Formation. Il nous a été répondu qu'il n'y avait pas de sujet collectif actuellement.

Conseil de Politique Nucléaire (CPN) : Le prochain CPN est programmé le 28 février 2024.

Le syndicat SUD Orano Recyclage a plaidé en décembre auprès des ministères et a demandé des engagements forts **pour donner de la visibilité au traitement – recyclage et permettre une véritable souveraineté énergétique :**

- **S'engager dans le multi-recyclage** permettant une économie significative en matières premières alors même que le prix de l'uranium s'envole (**95,75\$/livre à date**) et une exposition au contexte géopolitique limitée voire annihilée,
- Revoir le postulat de la piscine centralisée prévue pour EDF sur l'établissement de La Hague en **y associant au préalable un accord cadre sur le multi-recyclage et en laissant Orano être exploitant de cette piscine** par cohérence,
- **S'engager dans la construction d'une 2^{ème} usine MELOX,**
- Accélérer et être ambitieux sur **le moxage des réacteurs de 1300 MWe,**
- **Développer la filière URE (Uranium Retraitement Enrichi)** en investissant dans une unité de conversion du nitrate d'uranyle sur la Hague évitant des déplacements de matières et en cohérence avec **l'objectif de réindustrialisation,**
- **Investir dans de nouvelles installations permettant de ne fermer aucune porte sur les capacités de recyclage,**
- **Retraiter les combustibles particuliers** (exemple des réacteurs de recherche français),
- **Revoir le financement du traitement recyclage par un tarif régulé sur le prix de l'électricité.** L'Etat doit s'impliquer davantage dans le financement et les relations entre EDF et Orano. **Les contrats ATR sont à marge négative ou faible.**

Régimes postés : l'entourloupe !

Le jeudi 22 février se tenait la 3^{ème} réunion de négociations sur l'attractivité des régimes postés. **SUD vous propose une analyse des propositions de la Direction au regard de son communiqué poreux.**

Bien que les négociations soient encore en cours, tous les régimes postés sont concernés par une perte d'acquis !

En préambule, rappelons la technique de la Direction pour supprimer la DG3.

En 2011, la Direction explique aux salariés qu'ils pourront obtenir plus d'anticipation en supprimant la DG3 (plafonnée à 5 ans) et en la remplaçant par un accord CAFC.

Le constat aujourd'hui n'est-il pas amer pour la très grande majorité des salariés en poste ?

Contre-coup, les salariés se sont vu appliquer une projection conventionnelle rallongeant leur départ en anticipation de nombreux mois (voire d'années) entraînant une colère légitime.

SUD ne s'est pas créé pour constater des pertes d'acquis, mais pour les défendre et en obtenir des nouveaux.

Une négociation constructive et saine, c'est savoir revenir sur des propositions qui heurtent.

Intégration du CSP : La Direction souhaite intégrer le Complément Salaire Posté (CSP) dans le salaire de base.



Pour SUD, une seule compensation est possible : **l'évolution des forfaits de poste du pourcentage d'enveloppe des NAO comprenant AG et AI.** Cette proposition s'applique à tout talon et tout plafond proposé par la Direction.

Le CSP est indexé sur un facteur prime de poste/budget AI puis ajusté du niveau d'AG. Prenons un exemple, afin que cela soit clair pour chaque salarié posté, avec **un salarié en 24x72 ayant un CSP de 100 € en décembre 2023 :**

CSP 2024 = [(forfait de poste 2023 x % budget AI des NAO 2024) + CSP 2023] + % budget AG des NAO 2024,

soit $[(655,88 \times 1.3\%) + 100] + 2.6\% = 111.35\text{€}$

Soit une hausse du CSP de 11,35 € dont 8,53 € via le budget AI.

Le budget AI 2024 comprend le budget d'AI performance de 0,9% et le budget AI promotion/mobilité de 0,4%. C'est ce budget qui fait évoluer significativement le CSP.

Au regard de l'historique de nos budgets NAO et des forfaits de poste actuels, l'intégration du CSP correspond à un manque à gagner d'environ 100 € sur 15 ans pour un salarié en régime 24x72 et à 75 € pour un salarié 5x8 !

Soit l'attitude de la Direction pour justifier l'intégration est dédaigneuse et fallacieuse, soit il y a une déficience en mathématiques. La Direction étant agréée en mathématiques...

La compensation proposée par SUD évite toute perte aux postés et futurs postés.

En l'état, tous les régimes postés seraient perdants proportionnellement au montant de leur forfait de poste.

Intégration du ripage : La Direction maintient sa proposition d'intégrer la prime de ripage au salaire de base.

Tous les futurs embauchés et tous les salariés qui devront passer cette formation (exemple des salariés de T2 au sein du pôle U) **ne toucheront plus aucune compensation.**

La Direction, cynique, explique qu'on ne donne pas une prime pour toutes les formations !

La Direction justifie cette perte d'acquis par un laconique : **« On souhaite simplifier ».**

Régime 2x12 : La Direction refuse d'évoquer le régime 2x12 dont le salaire moyen est le plus bas de l'entreprise tous régimes confondus !

SUD rappelle que **les salariés en 2x12 ont la même prime de poste que le régime 5x8 dont ils sont issus il y a à peine 3 ans.** Cela démontre, comme pour Orano DEM, **la personnalité perdue de la Direction !**



Forfaits de poste 2x8, 3x8 et 9x8 : Les forfaits de poste seraient désormais en fonction du salaire de base.

10% pour le 2x8, 12% pour le 9x8 et 15% pour le 3x8. La Direction précise que les salariés en poste actuellement sur ces régimes conserveraient leur prime actuelle. Elle ajoute que « ces 3 régimes ne souffrent d'aucun souci d'attractivité ».

Mais alors, où est le loup ? Attention : il y en a même plusieurs.

- Les salariés actuels conserveraient leur prime car celle-ci fixe le montant du plafond. SUD a demandé l'évolution du plafond, il n'y en a aucune de prévue. La prime de poste 2x8 était de 318,98 € en 2014, elle est de 371,06 € en 2024. **Elle n'évoluera plus sauf si votre salaire de base dépasse 3710,6 €.**
- **Le 9x8 :** SUD a demandé si on ne parlait que des TSII. Surprise, la Direction nous a demandé de préciser. SUD a donc demandé si ce n'était pas **un bel exemple d'iniquité de voir qu'on voulait passer un TSII à un forfait calculé sur 12% du salaire de base quand celui des ISE, également en 9x8, est déjà calculé sur 21,71% du salaire de base ?**
- **Changement de régime de travail :** un salarié 3x8 qui passerait en 2x8 verrait sa prime passer de 457,41 € à 10% de son salaire de base. **Le groupe fermé ne comprend pas tous les salariés de l'entreprise, juste ceux du régime.**
- La Direction explique qu'il y a un biseau afin de justifier la perte significative en cas de changement de régime de travail. SUD a demandé quel biseau s'applique sur La Hague et Melox ? **Les 2 établissements ont des biseaux différents** (pour la Hague : accord « GPEC », pour Melox : accord « relançons Melox »).

Forfait de poste 5x8 : La Direction propose une prime de poste calculée sur 22% du salaire de base avec un talon à 700 € en 2026. **Le machiavélisme d'Orano Recyclage nous est familier à tous, décryptons-le.**

- Seulement 5% des salariés en 5x8 sont au-dessus du talon à date (salaire de base supérieur à 3182 €),
- La Direction explique que le talon représente la prime de poste actuelle de 516,15 € + **les 183,85 € représentant les 5% de la rémunération moyenne du régime 5x8 dus par l'accord fin de conflit 5x8 La Hague.**
SUD est d'accord sur le montant dû (185 €), mais a fait remarquer que **l'accord fin de conflit précise « hors NAO »**. La prime de poste passant de 516,15 € à 529,57 €, **le talon 2026 doit d'ores et déjà avoir un minima de 713,42 €.**
- **Le talon proposé par la Direction, au même titre que les régimes sus-cités, est bloqué et n'évoluera plus !** Ainsi, le talon à 700 € en 2026 sera identique 10 ans plus tard sauf à dépasser les 3182 € de salaire de base.

Évolution de la prime 5x8 depuis 20 ans sur le périmètre devenu Orano Recyclage

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
381,93 €	392 €	401,80 €	409,83 €	417,21 €	425,55 €	437,04 €	440,54 €	444,94 €	444,94 €	451,40 €
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
455,23 €	455,23 €	455,23 €	459,79 €	463 €	465,79 €	470,44 €	473,26 €	479,89 €	516,15 €	529,57 €

- En plus de la perte sur le long terme liée à l'intégration du CSP, il faudrait donc s'asseoir également sur l'absence d'évolution de la prime de poste via un talon bloqué ! **L'augmentation de 5% doit être pérenne dans le temps.**
- La Direction souhaite simplifier, **pourquoi ne pas juste mettre les 183,85 € dans la prime de poste ? #simplification**

Répartition des 5% : La Direction propose désormais 1,67% la 1^{ère} année contre 1,5% initialement. **#lafarce**

L'effort doit porter sur la 1^{ère} année, **la hausse en 2024 doit être de 3% (110 €).**

Les salariés ont fait preuve de patience suite au conflit du printemps 2023. **Proposer une telle répartition apparaît incongru.**

La réunion n°4, du 07 mars, évoquera l'attractivité des régimes postés hors financier.

[Courrier SUD du 20 février 2024.](#)

SUD reste disponible sur les 2 établissements. Sur le site de MELOX :

- sudmelox@gmail.com
- [06.45.03.84.73 / 06.20.74.59.84](tel:06.45.03.84.73)

La Direction présente ses objectifs prioritaires pour 2024



Contactez-nous au [06.03.17.05.15](tel:06.03.17.05.15) ou au [06.75.38.74.79](tel:06.75.38.74.79) ou via sud.anc.lahague@gmail.com