



le 18 janvier 2023

Les brèves de SUD !

Intéressement 2^{ème} semestre 2022 : La Direction nous a informés, lors de la commission de suivi d'intéressement du 18 janvier, que l'intéressement du 2^{ème} semestre est équivalent (rapporté en semestriel) à **5.246%** pour les salariés du site de La Hague. La distribution, comme revendiquée par SUD, se fait à 50% temps de présence/50% salaire (*versée en février*).

Les salariés en préretraite touchent ainsi la part de 50% sur le salaire.

5,2% ne parle pas forcément, voici un ordre de grandeur grosse maille (pour une présence toute l'année) :

- Un salarié avec une rémunération de **34.000 € brut/an** touchera environ **1060 € net**
- Un salarié avec une rémunération de **46.000 € brut/an** touchera environ **1230 € net**

L'information manquante portait sur l'objectif de montée en compétences (KARTO). Comme pour le cisailage, la cible annuelle est atteinte ce qui active le système de rattrapage (0,5% annuel).

Forum de rentrée : Interrogée par SUD lors du dernier Comité Social et Économique, la Direction a bien précisé qu'il n'était pas obligatoire de s'inscrire au forum de rentrée.

SUD a d'ores et déjà fait remonter l'information quant à des pressions poussant à l'inscription ou insinuant un impact négatif potentiel pour le salarié.

La menace n'apparaît pas dans les valeurs prônées par le Groupe. [#osonsvivrensemble](#)

Le faible nombre d'inscriptions volontaires ne serait-il pas révélateur du manque de confiance envers la Direction ?

La Direction imagine-t-elle que les salariés ont oublié les présentations du projet « *Demain, Orano La Hague !* » ? [#effetsnéfastes](#)

FORUM DE RENTRÉE : UNE MÉTHODE QUI INTERROGE



Jours supplémentaires de congé : SUD rappelle qu'en l'absence de mise en place d'OPALE, **PERSO n'automatise pas les jours supplémentaires de congé liés à l'article L3141-8 du Code du travail.**

Si vous avez acquis moins de 25 E22 et que vous avez des enfants à charge, vous bénéficiez d'un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge sans que cela ne dépasse le plafond de 25 E22.

Est considéré enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 31 décembre de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

N'hésitez pas à nous contactez pour avoir un courrier type afin de formuler votre demande quel que soit votre statut.

Projection Conventiennelle : En s'appuyant sur l'accord Groupe relatif « *au développement du dialogue social et la valorisation de l'engagement syndical* » (ça ne s'invente pas), la Direction a exclu SUD Orano Recyclage des négociations sur le CAFC - projection CONVENTIONNELLE.

En effet, la Direction passe les négociations de cet accord d'Entreprise au niveau Groupe ce qui permet de ne pas en discuter avec le seul syndicat continuant d'être en justice face à elle sur le principe ahurissant de la projection conventionnelle. [#dialogue social](#).

Fin de la négociation sur CONVERGENCE phase n°2 !

Négociation CONVERGENCE phase n°2 : Si on devait résumer la négociation en une phrase, elle serait : *"Il n'y a rien actuellement, donc c'est forcément du plus !"*.

Voilà comment la Direction justifie sa fermeté en négociation sur la phase n°2 de CONVERGENCE. **Après avoir vendu une revalorisation du régime 5*8 dans toutes les SDC, il fallait oser !**

La Direction ne manquera sûrement pas d'expliquer dans les mêmes SDC ses refus :

- De revaloriser la prime de poste 5*8,
- De faire évoluer les montants des primes expertise, polyvalence et responsabilités,
- De faire évoluer les paliers pour améliorer l'accessibilité aux primes,
- De pérenniser les primes (aucune intégration dans le salaire de base pour les opérateurs/analystes),
- De rendre accessibles aux 5*8 ne les ayant pas les 3 jours "DG3" par palier d'ancienneté,
- De neutraliser des AE n'existant même pas (exemple de la récupération du Pu à PCM),
- De revoir les AE du pôle Uranium dont l'accessibilité est clairement excessive,
- De mettre des paliers en lieu et place d'un seuil sur la polyvalence des ateliers non mutualisés,
- De comptabiliser les AE à partir du niveau 3 pour la prime expertise,
- D'enlever le principe d'AE déclencheur (AE terrain) pour les pôles mutualisés,
- Et de prendre en compte la situation d'ateliers qui seraient même perdants (exemple de l'ACC).

SUD a cependant obtenu :

- **Une hausse de la prime collective de montée en compétences qui passe de 1500 € à 2500 €** (plusieurs organisations syndicales nous avaient rejoints pour que cette prime soit rehaussée),
- **Que les primes polyvalence et expertise soient indexées sur le point prime.** Cette proposition a été réalisée suite au refus d'augmenter significativement les montants (**faible avancée**),
- **L'historique de carrière sera bien indiqué dans l'accord** pour les salariés étant ou devenant manager d'équipe, superviseur/adjoint-manager d'équipe et référent équipe aient les intégrations
- **L'accord aurait une formulation permettant une durée de 12 mois supplémentaires** (le système de prime serait applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2028). La Direction refusant le principe d'un accord en CDI pouvant évoluer par avenant.
- **SUD a demandé que le texte permette la rétroactivité entre les révisions de seuils sur les primes polyvalence et expertise** (les seuils sont revus tous les semestres, il nous apparaît normal qu'un seuil soit valorisé dès son atteinte et pas potentiellement 6 mois après). Pas de retour sur cette demande.

Et maintenant ? La Direction va envoyer la proposition d'accord qui sera mis en signature jusqu'au 31 janvier 2022.

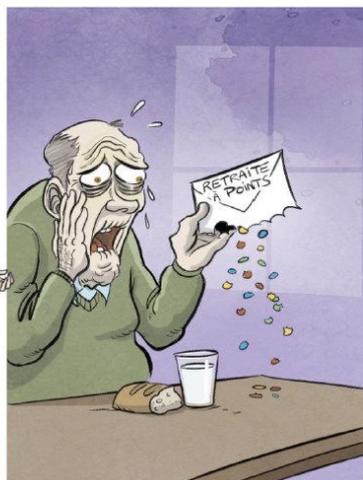
En l'absence de signature, la Direction a annoncé qu'elle prendrait des mesures unilatérales moindres et surtout qu'elle n'entamerait aucune négociation en 2023 pour les secteurs RADIOPROTECTION et MAINTENANCE. #dialoguesocial

SUD diffusera cet accord à ses adhérents et l'enverra à l'ensemble des salariés souhaitant le consulter.

SUD proposera cet accord au vote de ses adhérents selon un processus neutre, transparent et clair.

Enfin, SUD rappelle avoir revendiqué sans succès dans les négociations salariales et CONVERGENCE la revalorisation de la prime 5*8. **Revalorisation que même certains hiérarchiques appellent de leurs vœux !**

SUD prendra ses responsabilités pour porter cette revendication primordiale à l'attractivité de ce régime de travail pénible et ainsi attirer de nouveaux profils et retenir les salariés. Être en 5*8, c'est avoir une espérance de vie moins longue !



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**