



12 juin 2023

Revoyure NAO 2023 !

Suite aux communications de la Direction, SUD a été très clair sur sa position concernant cette revoyure NAO 2023 :

- Une enveloppe de 1,3% distribuée de manière uniforme pour tous les salariés (même montant d'augmentation),
- Une enveloppe supplémentaire et spécifique pour répondre à la revendication de revaloriser le régime 5x8.

Revoyure NAO 2023 : Comme souvent, la réunion s'est tenue dans une salle louée sur Paris car Prisme ne comporte pas assez de salles de réunion (ça doit être pour ça qu'il est choisi de mettre en lumière les baby-foots sur TikTok).

SUD avait demandé le calcul avec les chiffres à jour d'une mesure uniforme, la Direction a refusé. SUD a effectué le calcul : environ 45 € / salarié !

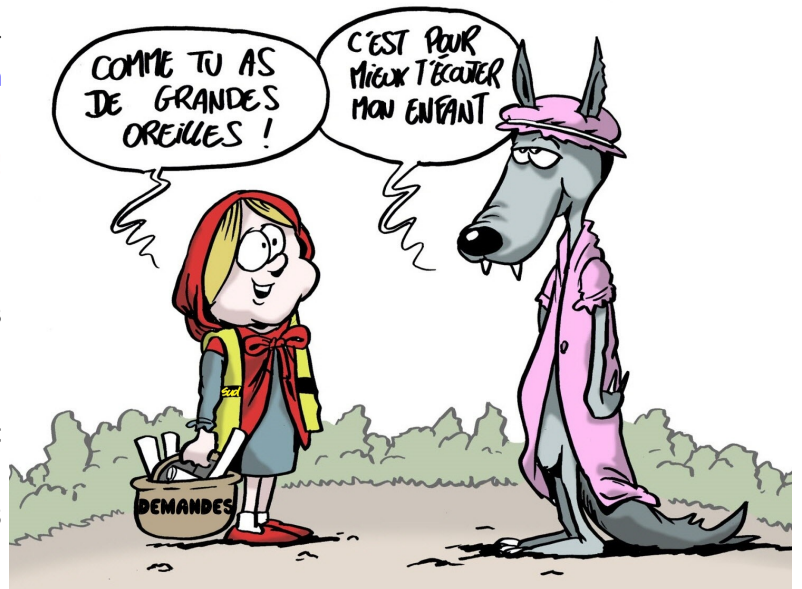
L'inflation depuis le début de l'année est de 2,8% !
L'enveloppe de 1,3% apparaît ainsi bien insuffisante.

La Direction a effectué en 1^{ère} proposition suivante :

- Une prime de 800 € bruts pour tous les salariés actifs au 1er août (non renouvelable et ainsi non pérenne - sur la paie de août).
- Augmentation de 5% de la prime de poste 5x8 soit 25€ !
- Augmentation du Complément Salaire Posté 5x8 de 5% : soit de 50 centimes à 7,5€ d'augmentation.

REVOYURE
NAO
2023

FAUT-IL AVOIR
CONFIANCE ?



Contre-proposition SUD : SUD a revendiqué une AG uniforme de 45 € pour l'ensemble des salariés.

Nous avons rappelé que le conflit 5x8 spécifique à Orano Recyclage La Hague n'avait rien à faire aux NAO.

C'est une véritable provocation de la Direction lors de cette clause de revoyure. Rendre l'enveloppe de 1,3% non pérenne sous forme de prime et y glisser le conflit 5x8, quelle indécence !

2^{ème} proposition de la Direction : La Direction a effectué en 2^{ème} proposition :

- Une AG de 1,06% (plafonnée à 100.000 € bruts annuels mais sans aucun talon soit 21,2 € pour un salaire de base de 2000 €)
- Augmentation du point prime de 1,06%
- Une augmentation supplémentaire de 5% de la prime de poste 5x8 et du CSP

La Direction refuse catégoriquement le principe d'augmentation uniforme !

Revalorisation 5x8 : Pour SUD, les propositions réalisées pour revaloriser le régime 5x8 démontrent le manque de considération ! Mais il n'y a plus aucun doute sur le manque de considération (voir la seconde page).

QUELLE HONTE !

SUD a été informé par des salariés disposant du réseau social LinkedIn des propos tenus par l'ancien Responsable des Relations Sociales Orano Cycle (retraité depuis 1 an) partagés par un membre actuel du CODIR Orano Recyclage.

SUD modère et se contente de retranscrire fidèlement le contenu (résultant d'une analyse liée à la grève 5x8) :

« Que de bêtises et de mauvaise foi – Episode 2

L'avantage d'être retraité, c'est de pouvoir commenter l'actualité de son ancienne entreprise sans censure ou auto censure.

La rémunération des postés de La Hague revient sur le devant de la scène de manière cyclique.

Et pourtant : je ne connais pas en France de statut du salarié posté plus favorable que celui des postés de La Hague.

Qu'on ne s'y méprenne pas : ce n'est pas drôle de travailler le week-end, la nuit et les jours fériés. Mais on est très loin de la pénibilité constatée dans certains autres métiers.

Et cet inconvénient est largement et généreusement compensé par Orano : temps de travail hebdomadaire moyen légèrement supérieur à 32 heures, compensation forfaitaire des jours fériés travaillés, taux de prime de poste parmi les meilleurs de l'industrie française, système d'anticipation de cessation d'activité en fin de carrière permettant de cesser son activité plusieurs années avant la retraite (et j'en passe).

Malgré tout, les postés de La Hague se sont toujours estimés mal payés.

Le forfait jours fériés (précité) avait à l'origine pour objectif de compenser forfaitairement et financièrement un nombre de jours moyens de jours fériés travaillés par les postés (forfait mis en place dans les années 80 et très généreux car compensant largement plus de jours fériés que le nombre de jours fériés réellement travaillés par un posté ; à l'époque cette « erreur » faisait partie de la négociation suite à une grève).

A La Hague, la Direction a admis de longue date que ce forfait jours fériés puisse être pris en temps (les fameux RJF) ; et lorsqu'il y a quelques années elle a voulu revenir sur cette possibilité, cela s'est traduit par plus de 2 mois de grève.

Si l'on fait un raccourci rapide, on est autorisé à se dire que pour les postés de La Hague, l'argent est moins important que le temps ; ils ont refusé le paiement du forfait jours fériés, lui préférant une compensation en temps.

Car ce que ne dit pas ce syndicaliste (celui de l'article), c'est que les postés de La Hague sont très occupés lorsqu'ils ne travaillent pas chez Orano ; pour en avoir personnellement rencontré plusieurs (hors de mon job chez Orano), ils ont fréquemment un second métier (entretien de résidences ou d'espaces verts, réhabilitation de vieux bâtis, bar du conjoint ...).

Tout cela pour dire que les revendications salariales actuelles des postés de La Hague me paraissent peu justifiées et même déplacées pour une usine (la seule au monde à fonctionner) en pleine mutation. Mais bon ce n'est que mon avis.

Petite question subsidiaire : la prime de poste est là pour compenser l'inconvénient à travailler en services continus. Dans un monde parfait, elle ne devrait varier qu'en fonction de l'évolution des contraintes. On ne voit pas très bien ce que l'inflation vient faire là-dedans. J'ai tort ? ».

Ces propos anachroniques et en décalage avec la réalité ne manquent pas de nous inquiéter sur la faculté de la Direction à :

- Répondre à l'enjeu de l'attractivité,
- Être en conformité avec ses écrits sur un dialogue social loyal et constructif,
- Négocier le contrat crucial ATR post-2023,
- Négocier des accords apportant aussi aux salariés !

