



07 novembre 2023

## SUD ORANO RECYCLAGE : LE TRACT INTERDIT !

SUD s'est engagé à distribuer le moins possible aux entrées. **Nous y sommes contraints par la Direction, opposée à notre communication factuelle, transparente et satirique, qui a coupé tous nos accès aux messageries.**

**Conseil de Politique Nucléaire :** Le syndicat SUD Orano Recyclage a écrit à **monsieur Bruno Le Maire** (Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, membre du CPN) et à **madame Agnès Pannier-Runacher** (Ministre de la Transition énergétique) afin de :

- **Plaider pour l'avenir et le développement de notre filière du recyclage et les investissements nécessaires,**
- **Demander une audience en favorisant une délégation intersyndicale de notre Entreprise.**

**Garde d'enfants :** SUD a fait de nombreuses propositions concernant le plan d'actions égalité F/H de l'établissement.

SUD a notamment proposé la mise en place d'un cofinancement entre le Comité Social et Économique (CSE) et la Direction.

SUD souhaite que la Direction s'engage à rétribuer le CSE à hauteur de 50% de ses dépenses potentielles en lien avec les notes qui seraient mises en place portant sur la garde d'enfants jusqu'à 12 ans (exemples des places en crèche et des Chèques Emploi Service Universel - CESU).

Nous avons demandé que cette rétribution ait un montant annuel plafonné à 100.000 € sur la durée du plan d'action (jusqu'en 2027).

### ATTRACTIVITÉ : ORANO CONTINUE D'ÉCONOMISER SUR LA GARDE D'ENFANTS



**Calendrier social :** La Direction propose d'établir un calendrier social 2024-2026 afin d'emprisonner le dialogue social sur les sujets qui lui tiennent à cœur. À titre d'exemple, la Direction murmure à l'oreille des syndicats son projet de semaine à 4 jours. **Alléchant ?**

**Son projet viserait-il à profiter des départs prévus (+ de 700 d'ici 2030), auxquels s'ajoutent les « éventuelles » démissions, pour limiter l'alimentation des CET (Compte Épargne Temps) ? De nombreuses questions se posent :**

- Les salariés conserveraient-ils le **choix chaque année** entre les 2 systèmes ?
- Quel impact sur les **congés payés (acquisition et pose)** ?
- Serait-ce une **baisse du temps de travail en conservant la même paie (exemple des entreprises ayant fait le choix des 32H payées 35)** ?
- Simple **suppression des RTT en travaillant 36H en 4 jours (impact sur la gestion de la charge de travail significative, sur les modes de garde ...)** ?

Si la Direction n'a aucune velléité financière et n'agit que pour l'attractivité, pourquoi ne remet-elle pas en place des horaires collectifs élargis ?

**SUD veillera aussi à ce que la Direction ne se serve pas de la négociation sur l'attractivité des régimes postés pour revenir sur le principe des options RJF.**

**Nous l'invitons à négocier loyalement et sans aucune fourberie.**

**Restauration :** Les adhérents SUD vont s'exprimer, via un lien Webquest, sur la signature ou non de l'accord proposé par la Direction. SUD a effectué un compte rendu complet de chaque réunion et appelle toujours à voter **avec neutralité.**

**Tempête :** Alors que l'établissement a une procédure « ELH-1993-017790 V6.0 Maintien de la sécurité des personnes et des biens en cas d'événements susceptibles d'affecter la continuité d'exploitation » dite « **circulaire OMF** », la Direction ne l'a pas appliquée.

Son chapitre 3 est pourtant limpide quant à son recours « **Il peut s'agir de conditions météorologiques, de catastrophes naturelles** ».

**La Direction ne l'utilise que lors des grèves, étonnant...**

**SUD était présent la nuit du 1<sup>er</sup> au 02 novembre via nos élus CSE travaillant en 5x8.** Nous sommes également venus le 02 novembre pour nous assurer des conditions de travail et **ainsi pouvoir proposer des améliorations.**

Nous avons aussitôt demandé à la Direction de rappeler aux salariés l'article 4.4.4.3 de notre accord d'entreprise.

Cet article accorde 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée **aux salariés dont la résidence principale serait sinistrée suite à une catastrophe naturelle reconnue et aux salariés élus locaux lorsque l'événement se situe sur leur commune.**



**Transports :** SUD a demandé le montant des sommes reversées par KEOLIS à Orano du fait d'éléments de contrat non respectés (pas d'exploitation de ligne de bus en week-end par exemple) :

- 2022 : **250 000 €**
- 2023 : **800 000 € à fin octobre**

Ces sommes pourraient servir à payer des transports et des taxis lorsqu'il convient de ramener les salariés chez eux.

**Prime de Noël :** SUD a fait mettre au vote une prime de Noël au CSE d'octobre. **Sans cette mise au vote, il n'y avait aucune prime de Noël en 2023 du fait des délais.**

Au regard du point réalisé par le trésorier du CSE et de la prudence réclamée par la Commissaire Aux Comptes du CSE, **SUD a proposé 100 €** afin de conserver les standards de trésorerie préconisés et d'éviter de cumuler des budgets déficitaires.

**Le CSE\* a voté pour une prime de 171 €. Une prime de Noël 2023 de 171 € en chèques CADHOC sera attribuée aux salariés actifs, préretraités et retraités (jusqu'à la fin d'année de leurs 65 ans).** \*SUD représente 11 voix sur 31 en CSE.

**Bénéficiaires CSE - retraités :** **SUD a proposé que les salariés soient bénéficiaires du CSE jusqu'à la fin de l'année civile de l'année de liquidation de leurs droits à retraite.** Actuellement, les retraités sont bénéficiaires jusqu'à la fin de l'année de leurs 65 ans sans "cotiser" à la dotation du CSE. **Cette proposition a été refusée par le CSE.**

Au regard de la démographie de notre établissement, elle aurait permis plusieurs centaines de milliers d'€ d'économie chaque année **au bénéfice exclusif des salariés participant à la dotation du CSE (actifs et préretraités) et aurait limité également tout rattrapage lié à l'URSSAF.**

**SUD n'a trouvé aucun CSE de taille comparable ayant cette pratique coûteuse et inéquitable.** La réforme des retraites, sauf à la méconnaître grossièrement, n'annihilerait pas ce coût.

**Négociations salariales 2024 :** Les préretraités en anticipation CEFC (ancien CET), CAFIC et DG3 sont augmentés de **4,9%** au 1<sup>er</sup> novembre (salaires indexés sur l'évolution du point AGIRC ARRCO).

**SUD estime que les négociations salariales 2024 doivent s'effectuer sur des bases similaires. De plus, nous fustigeons le choix de la Direction de ne verser aucune Prime de Partage de Valeur en 2023.**



**Direction vs SUD :** La DRH a sanctionné SUD via l'accord « **relatif au dialogue social et à la valorisation de l'engagement syndical** ».

SUD étant loin d'envahir les messageries électroniques, il nous est reproché un email, **adressé uniquement au service PSR**, pour justifier de couper toutes nos adresses (établissement et entreprise).

Bien que SUD conteste cette décision au tribunal, **nous continuerons toujours de venir avec des propositions et des solutions** dans l'intérêt exclusif des salariés et de l'attractivité de notre établissement.

Que la Direction utilise autant d'énergie pour nous empêcher de communiquer et de nous développer au sein d'autres entreprises du Groupe, **c'est l'attestation d'un syndicalisme efficace !**

**SUD ne tombera jamais dans le piège d'une opposition syndicale puérile et stérile. Agir autrement serait faire le jeu de la Direction.**

Dans le même esprit, nous évoquons uniquement nos propositions et nos positions **sans nuire à celles des autres syndicats.**

**Chaque adhésion renforce le collectif, n'hésitez plus ! Adhérer est une démarche anonyme.**

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