



16 mai 2024

## Attractivité des régimes postés : un 7<sup>ème</sup> acte sans SUD !

Suite au courrier de l'intersyndicale **CFDT-CFE-CGC-CGT-SUD**, la Direction est revenue vers les organisations syndicales pour expliquer qu'une dernière réunion se tiendrait le mardi 21 mai. En amont et comme à son habitude, **SUD est venu échanger avec les salariés 5x8 afin d'avoir la meilleure vision possible de leur ressenti.**

En réponse à la **ligne rouge** dressée par l'intersyndicale, la Direction a exprimé « **Nous souhaitons pouvoir maintenir la proposition tout en négociant son contenu** ». Par cohérence, **SUD ne se rendra pas à cette réunion.**

Au regard des très faibles avancées en 6 réunions de négociation, **notre absence pour ce 7<sup>ème</sup> acte représente le ressenti d'une large partie des salariés postés.**

**Nos positions ont été exprimées à chacune des 6 réunions et appuyées par plusieurs courriers. Elles sont connues.**

La Direction justifiait l'intégration dans les négociations de l'ensemble des régimes de travail par des mesures non financières communes telles que la restauration et la parentalité. **Elle propose au final une indexation sur le salaire de base et de raboter les forfaits des régimes 2x8, 3x8 et 9x8 pour enfermer davantage les salariés 5x8 dans leur régime !**

**Pour SUD, cela va créer :**

- **Des tensions dans les équipes postées** composées de salariés avec des forfaits de poste différents,
- **Des disparités importantes et un manque d'attractivité** comme il a été observé depuis la perte de la DG3,
- **Une difficulté accrue pour sortir du 5x8** : la Direction n'hésitera pas à recruter en externe directement en 2x8 puisque le coût sera moins élevé qu'un salarié demandant une mobilité. Elle justifiera le refus de mobilité par « **Votre ancienneté en 5x8 est insuffisante** » et autre « **On ne peut pas vous laisser partir vis-à-vis des compétences du secteur** ».

Quant à la phrase de la Direction lors de la 1<sup>ère</sup> réunion : « **si ça ne convient pas, on donne les 5% aux 5x8 et voilà** », elle semble étrangement oubliée. **Après le refus de la Direction de faire bénéficier les salariés en 2x12 des 5%** (régime mis en place sur un secteur en 5x8 conservant les mêmes éléments de rémunération) **SUD a plaidé pour recentrer sur ces 5% avec un geste fort la 1<sup>ère</sup> année (3%).**

**SUD entend défendre l'accord obtenu pour les salariés 5x8 de La Hague et de Melox** sans qu'il n'y ait lieu de perdre des acquis (prime de ripage, indexation des forfaits de poste sur le salaire, intégration du CSP...).

La prochaine étape sera-t-elle d'accorder aux HN des horaires aménagés en échange de réduire leur nombre de jours de télétravail ? Leur nombre de RTT ? De réduire le montant des astreintes ?

**SUD est ouvert aux négociations, pas au chantage visant à perdre des acquis sans respecter les accords.**

**S'il le faut, nous irons chercher ce qui est dû aux salariés 5x8** (sans évoquer les autres régimes qui n'ont rien demandé). Il n'y aura aucune surprise à ce que les salariés en 5x8 reprennent leurs revendications légitimes : **montant supérieur à 183€, intégration dans le salaire de base, jours de congés, accessibilité au temps partiel C2P, amélioration de la parentalité....**

D'ailleurs, SUD trouve dommage que certains chefs d'installation méconnaissent nos accords principaux en ignorant par exemple le poids de leur installation dans l'intéressement. Les nouveaux critères d'intéressement 2024 ont pourtant été publiés. **À titre d'exemple** : le poids du cisailage dans l'intéressement est passé de 4% de masse salariale semestrielle à 1% (200 € maximum sur l'année). Le CODIR semble être propice aux roupillons...

Comme à son habitude, **SUD mettra au vote l'accord qui sera mis en signature auprès des adhérents. Ce seront toujours nos adhérents qui dicteront notre politique et nos décisions.**

En page n°2, **vous trouverez les éléments des accords signés pour sortir du conflit.** Prétendre que les 5% n'ont jamais été écrits relève ainsi d'un mensonge éhonté. D'ailleurs, le ripage n'est pas un élément lié au travail en poste (il est aussi touché par des salariés en HN), **alors comment peut-il être intégré à la négociation ? Déloyal jusqu'au bout décidément...**

# Rappelons le contexte de sortie de conflit :

Signature le 19 juin 2023 d'un « **protocole d'accord fin de conflit** » indiquant dans son article 3.2 et dans son annexe :

En matière de rémunération, la direction s'engage d'ores et déjà à ce que le nouveau système de rémunération annuelle globale des salariés postés 5X8 soit globalement supérieur de 5% au système existant (hors augmentations du salaire de base et des primes issues des NAO ou du projet Convergence). Cette augmentation sera échelonnée sur 3 ans à compter de la date d'effet du nouvel accord qui sera négocié.

La mécanique d'échelonnement sera intégrée dans le cadre de la future négociation à venir. Une première réunion de négociation aura lieu en fin d'année 2023 et se poursuivra sur le 1er trimestre 2024. Les effets de cet accord seront rétroactifs au 1er janvier 2024.

Un tel engagement se justifie par la volonté de la direction de rendre plus attractif le régime 5\*8 et répondre aux défis auxquels font face les établissements de La Hague et de Melox avec différents projets structurants en cours de déploiement. Ces derniers s'inscrivent dans un contexte particulier pour le nucléaire et plus particulièrement pour la filière recyclage.

## ANNEXE 1

L'article 3-2 du présent accord prévoit notamment que :

*En matière de rémunération, la direction s'engage d'ores et déjà à ce que le nouveau système de rémunération globale des salariés postés 5X8 soit globalement supérieur de 5% au système existant. Cette augmentation sera échelonnée sur 3 ans à compter de la date de signature du nouvel accord qui sera négocié.*

Ainsi, à titre d'exemple un salarié en régime 5x8 percevant une rémunération mensuelle brute de 3000 euros (2300 de salaire de base et 700 euros d'éléments variables liés au régime 5x8) pourra voir ses éléments de rémunération variable liés à son régime 5X8 augmenter de 5% (soit 150 euros mensuel) sur 3 ans à compter de la conclusion du futur accord relatif à la rémunération des salariés postés.

Le 12 juillet, signature d'un « **accord méthode relatif à l'attractivité des régimes postés** » reprenant l'engagement des 5% et stipulant notamment :

Un tel engagement tout comme celui d'ouvrir des négociations sur l'attractivité des régimes postés trouvent leurs origines dans plusieurs facteurs propres à l'entreprise Orano Recyclage.

En effet, les établissements de l'entreprise doivent accompagner des projets sans précédents pour le développement de cette dernière à l'image du projet « Convergence » pour La Hague ou du Projet « Relançons Melox » pour l'établissement du même nom.

Ces projets tous deux déterminants pour l'avenir de ces établissements s'inscrivent dans un contexte particulier pour le nucléaire et plus particulièrement pour la filière recyclage.

Dès lors, face à de tels enjeux, il apparaît impératif pour la direction de continuer à se donner les moyens de ses ambitions en ouvrant de telles négociations.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orano Recyclage travaillant dans l'un des régimes de travail suivant :

2x8 / 3x8 / 5x8 / 7x8 / 9x8 / 2x12 / 24x72.

## ARTICLE 4 – THEMES DE NEGOCIATION

Les parties s'accordent sur les thèmes de négociation suivants :

- Forfait de poste (ensemble des éléments de rémunération liés au travail en poste)
- Attractivité du travail en régime posté hors rémunération
- Sortie de poste