



le 25 janvier 2021

NAO : la Nature Avare d'Orano

Voici le calendrier « social » permettant de savoir quand obtenir les infos sur les NAO :

- La première réunion sur la Négociation Annuelle Obligatoire avait lieu en ce 25 janvier 2021 après-midi.
- La seconde réunion a lieu le 1^{er} février 2021 après-midi.

En préambule, SUD rappelle :

- Que le gouvernement n'a pas renouvelé la prime dite « Macron » ou « pouvoir d'achat » pour 2021.
- Qu'à cela s'ajoute la promesse qui nous est faite d'un intéressement à 0 €.
- Avoir reçu une réponse négative de la Direction sur une proposition de prime pour palier à ce zéro pointé.

Voici les arguments de la Direction de la Hague (qui se trouve être exactement la même que celle mise en place au sein d'Orano Recyclage) pour refuser notre proposition de prime :

- Impact de la crise pandémique,
- Versement d'une prime de mobilisation site en 2020,
- Versement d'une prime pouvoir d'achat en 2020.

« Dans ce contexte, vous comprendrez qu'il n'est pas prévu de compléter les primes précédemment versées en appui de la mobilisation des salariés et du développement du pouvoir d'achat ».

SUD donne aussi des exemples d'évolution des salaires moyens de base 2010 vs 2020 (techniciens + agents de maîtrise + administratifs)
4-1 : 2269€ vs 2317€, 4-2 : 2352€ vs 2404€, 4-3 : 2413€ vs 2416€).

Pour les NAO 2021, la Direction :

- propose de conserver une politique de performance par l'Augmentation Individuelle (AI) : **1% d'AI et aucune Augmentation Générale !** La Direction évoque les 0,3% de l'ancienneté. #tristesse
- rappelle qu'un retour à l'abondement est conditionné, dans un accord Groupe, à un retour d'un cash flow positif.

NAO : "ORANO SOLIDAIRES", UN CONCEPT QUI DURE...



Voici les propositions faites par SUD pour les NAO 2021 :

- Une augmentation générale uniforme de 60 €,
- Une revalorisation du salaire minimum d'embauche à 1700 € (vs 1650 € actuellement),
- Une revalorisation du salaire minimum d'embauche à 1800 € pour les bac +2 et à 1850€ pour les bac +3,
- Un retour de l'abondement du Plan d'Épargne Groupe (PEG) à 100% jusqu'à 800 €,
- Une revalorisation de la prime de poste 5*8 à 550 €,
- Une augmentation de la prime de responsabilité CDQ de 50€,
- Une revalorisation des paniers/IK/transports de 3%,
- Un budget de 0,2% de la masse salariale pour l'aide aux modes de garde d'enfants (engagement triennal).

SUD rappelle que le salaire minimum d'embauche d'un bac +2 n'a pas évolué depuis 20 ans !

(le salaire de base mini d'un 4.3 catégorie « techniciens » reste donc à 1811,82 € depuis 20 ans)

Nous rappelons également que les problèmes d'attractivité du 5*8 et de la fonction CDQ sont débattues chaque année !

Les signatures d'accord à caractère économique sont validées à la majorité des adhérents SUD votants.

Bonne nuit les petits ?

Pour éviter les redites, SUD apporte uniquement des précisions sur les deux seuls accords que nous n'avons pas signés (accord d'entreprise, missions/déplacements, temps de travail et les accords d'établissement La Hague signés).

En préambule, SUD rappelle ne pas avoir été convié aux négociations, alors même que la Direction savait que l'on devrait se prononcer sur les accords via notre nouvelle représentativité. [#dialoguesocial](#)

Accords non signés :

SUD n'a pas signé l'accord « Pour Un Nouveau Dialogue Social », négocié durant plusieurs mois sans la moindre communication de la Direction. Etonnant vu la publicité effectuée sur le reste.

SUD a demandé ce qui justifie que les Délégués Syndicaux Centraux, dont le nombre est multiplié par 3 suite au projet PEARL, aient des IK pour venir sur l'Établissement. **L'explication vaut 10 sur 10** : un bredouillis d'anthologie sur l'importance de ce mandat de permanent syndical, le fait d'être joignable et disponible pour la Direction en dehors des horaires classiques, les besoins de ce poste vis-à-vis du bassin d'emploi, etc.

En résumé : rien ne le justifie, mais ça graisse bien les pattes. La Direction aurait au moins pu fournir le sifflet à ultrasons. SUD ne cautionnera pas ce principe d'IK automatiques. **Nous rappelons que notre DSC est soumis**, à l'instar de la section, à l'obligation d'effectuer des postes/journées dans son service pour maintenir ses AE et son employabilité.

SUD n'a pas signé l'accord « relatif au maintien de certains accords collectifs d'entreprise et du siège notamment ». Comment signer un accord évoquant le CAFC et la projection, via les avenants n°4 et n°5, face à la lecture éhontée qu'en fait la Direction ? Projection qui a tant fait parler, réduisant nos droits à anticipation, **acquis sur la pénibilité**, alors même que certaines voix demandent dans le même temps un abaissement de l'âge légal à la retraite.

Par logique, par respect des salariés, à la lecture des mesures unilatérales bafouant pour de nombreux salariés leur **avenant au contrat de travail de 2012 indiquant en toutes lettres leur durée d'anticipation**, et car nous entendons soutenir jusqu'au bout les salariés contestant la projection conventionnelle au tribunal, **SUD a refusé de signer.**

Faudra-t-il se réjouir si un jour l'âge légal de départ à la retraite recule après des années de projection inutile ?
« *C'est avoir tort que d'avoir raison trop tôt.* », Marguerite Yourcenar. [#instantculture](#)

En attendant, la Direction continue de communiquer en utilisant des mots à connotation positive : « stabilité », « digitalisation », « co-construction », « surprenez-vous ! » et autre « attractivité ».

Oublie-t-on le projet CONVERGENCE et ses centaines de postes supprimés ? [#casimir](#) **Oublie-t-on** les réorganisations et le manque de compétences/effectifs ? **Oublie-t-on** l'inadmissible accessibilité au site de La Hague ?

Que la Direction ne s'y trompe pas, aucun salarié n'oublie son quotidien !

MAIS NON, LA DIRECTION NE NOUS ENDORT PAS !



SUD raille ?

**Les salariés de la Hague le savent,
SUD Orano Recyclage n'est pas un syndicat radical hostile au dialogue social.**

Autonomie de SUD Orano Recyclage :

SUD Orano Recyclage est uniquement lié aux syndicats S.U.D par les valeurs communes de Solidarité, d'Unité et Démocratie (SUD).

Nous sommes rattachés au syndicat SUD INDUSTRIE de Normandie et nous sommes **complètement indépendants**.

Toutes les décisions sont prises à La Hague (propositions, enquêtes, grèves, accords, vision des lois,...), tous les tracts sont effectués à La Hague, tous nos courriers sont effectués à La Hague. Si des erreurs sont commises, elles sont assumées à La Hague et si des reproches sont à faire, ils doivent l'être auprès de nos élus/mandatés de La Hague.

Nous ne sommes ni SUD Chimie, ni SUD Energie, ni SUD RAIL.

Entre octobre et janvier nous nous muons en SUD PTT avec nos calendriers.

SUD Orano Recyclage à Melox :

Nous n'avons pas de section sur l'établissement Melox d'Orano Recyclage. Pour se faire, il faut qu'un salarié de Melox souhaite devenir Représentant de Section Syndicale SUD et adhère aux valeurs établies dans notre charte.

Tout serait alors décidé uniquement à La Hague + Melox.

Melox serait alors représenté par l'ensemble des syndicats représentatifs de l'entreprise. #appeldupied

SUD Orano Recyclage et le dialogue social :

Si nous caricaturons, si nous sommes volontiers satiriques, si SUD raille, c'est d'une part, car il y a matière à le faire dans notre entreprise, et d'autre part, **cela met en valeur de façon divertissante nos actions, notre vision et nos revendications.**

Tout cela n'occultera jamais nos valeurs :

- **celle d'être constructifs** : bien que la Direction refuse la majorité des propositions, nous ne nous laisserons pas d'en faire,
- **celle de s'opposer uniquement à la Direction sans jamais faire de guéguerre avec les autres syndicats.**

Nous refuserons toujours de s'accommoder avec l'inacceptable et l'inéquitable, nous sommes tenaces, nous sommes, pour reprendre une expression chère à notre Direction, « *son caillou dans la chaussure* ».

Mais nous sommes aussi des salariés liés à leur service, abordant les négociations et les instances dans un esprit non agressif et respectueux.

L'erratum sur les calendriers SUD

**SUD a mis un jour de RTT en trop le 07 mai 2021
dans ses calendriers HN, 2*8, 3*8.**

Moment gênant où l'on se dit « **C'est donc cela qu'a ressenti notre Direction en mettant en place son nouveau système de parkings*** ».

SUD en profite pour rappeler que la loi modifie également désormais certains congés spéciaux pour événements familiaux :

- 7 jours, au lieu de 5 précédemment, en cas de décès d'un enfant,
- 3 jours, au lieu de 2 précédemment, en cas de décès d'un beau-parent.

*Nous sommes en fin de tract, c'est le moment d'oser écrire la question qu'on aborde entre collègues, non sans avoir vérifié auparavant qu'aucun membre du CODIR n'est là, à l'affût, prêt à réciter son cours de morale :

« Ça ne vous fait pas peur de savoir que c'est la même Direction, en place sur le site depuis des années, qui va gérer le projet CONVERGENCE ? »

SUD « n'aime pas trop beaucoup ça... » #référencedefilm



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur notre site www.sudhague.fr
Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.71.56.07.74 ou via sud.anc.lahague@gmail.com