



le 19 juillet 2021

Une dose de tract !

Attention : il est rappelé que les doses de tracts SUD peuvent donner des effets secondaires. Les populations à risques sont le CODIR et la DRH qui montrent régulièrement des signes d'irritation.

Areva :

Areva va verser 596 millions d'€ au titre des malfaçons sur l'EPR de Flamanville. Pour rappel, Areva SA a deux sources de revenus pour payer les problèmes sur les EPR (Flamanville et Finlande) : soit via des dividendes en tant qu'actionnaire d'Orano (pour cela il faut dégager des bénéfiques), soit en revendant ses parts à l'Etat.

C'est donc la deuxième solution qui s'applique. **L'Etat va racheter 16.6% des parts que détient Areva SA dans Orano pour 941 millions d'€.** En sortant les calculettes, on constate une fois encore que l'entreprise a été volontairement sous-valorisée lors du rachat des parts des salariés !

Areva SA n'est pas sans rappeler le Crédit Lyonnais. Point commun entre ces deux structures de défaillance, il avait été mis en place à l'époque du Crédit Lyonnais un système appelé « **Retour à meilleure fortune** ». Le hasard voudrait qu'un de nos dirigeants ait travaillé à l'époque sur le dossier du Crédit Lyonnais...

Rémunérations :

Bien que nous soyons passés Orano Recyclage depuis le 1er janvier 2021, il convient d'observer les chiffres d'Orano Cycle des trois dernières années.

Il est fréquent de rencontrer des salariés avec 10 ans d'ancienneté qui sont payés juste au dessus du minimum. Nous ne méconnaissons pas non plus l'absence de reconnaissance liée aux fonctions (exemple d'un adjoint-CDQ seulement 4-1 avec plusieurs années d'ancienneté et un salaire de base largement en dessous de 2000 €). Cependant, **SUD assume d'avoir œuvré pour passer le salaire minimum d'embauche à 1720 € en 2021 contre 1650 € précédemment.**

SUD continuera de porter des revendications pour les salariés qui restent bloqués vers le minimum malgré leur ancienneté.

D'ailleurs, vous trouverez dans ce tableau plusieurs chiffres dont l'écart de plus en plus important entre les 10% de salariés ayant les rémunérations les plus élevées et les 10% de salariés ayant les rémunérations les plus faibles.

**Nouvelle ZPR :
une utilité avérée !**



Orano Cycle			
2018	2019	2020	
3,06	3,20	3,57	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées
612	628	643	Nombre de salariés ayant une part variable
903,12 €	1 140,22 €	0,00 €	Montant brut moyen de l'intéressement par bénéficiaire
0,00 €	0,00 €	0,00 €	Montant total de l'abondement versé par l'entreprise
1 052,68 €	825,08 €	926,03 €	Montant brut moyen de la participation par bénéficiaire
1 430,61 €	258,23 €	fin du dispositif	Montant brut moyen du retour à meilleure fortune par bénéficiaire
2,00%	2,00%	2,50%	Budget NAO (pourcentage augmentation AI + AG + ancienneté)

Contrat ATR :

SUD a posé à la Direction la question que de nombreux salariés ont en tête : mais pourquoi ne se sert-on pas de la future piscine « d'entreposage » des combustibles et de la densification des piscines pour obtenir un nouveau contrat ATR à de meilleures conditions ?

La réponse de la Direction est singulière : « *Il ne faut pas penser Orano contre EDF, mais filière française du nucléaire !* ».

Si SUD Orano Recyclage fera tout son possible pour défendre au mieux la filière nucléaire française, sans doute bien mieux qu'une Direction dont les choix sont historiquement mauvais et destructeurs (**#EPR #URAMIN #RENOUVELABLES**), **nous trouvons inadmissible de ne pas se servir, de manière plus combative commercialement, d'éléments aussi essentiels que sont la densification des piscines et « l'entreposage » des combustibles.**

Mettre une piscine de stockage (*le mot entreposage restant à prouver vu qu'elle ne sera liée à aucun contrat*) à la Hague, nous y sommes favorables. **Mais ce n'est pas un choix d'EDF, c'est une nécessité puisque son projet de la mettre dans le Cher est tombé à l'eau !**

Densifier les piscines de la Hague n'est pas non plus un choix d'EDF, mais une autre nécessité !

Quelle est la prochaine étape ? Laisser les combustibles particuliers français être stockés à sec sans retraitement au mépris de la loi ?

Se plier à EDF, qui n'hésitera pas à négocier un contrat ATR toujours à perte, c'est aberrant et destructeur.

SUD a demandé en CSE si l'argent de la future vente du terrain de la Hague irait dans les comptes d'Orano Recyclage ou d'Orano ?

SUD a également demandé si les « pénalités » de nos clients pour « non retour de leurs déchets » allaient dans les comptes d'Orano Recyclage ou d'Orano ?

La Direction a refusé de répondre à ces deux questions.

Pourtant, elle n'hésite jamais à mettre en avant les mauvais comptes d'Orano Recyclage auprès des salariés...



Circulaire OMF - La Hague :

Orano a contesté la décision de la DIRECCTE sur la circulaire OMF n°5 de la Hague. N'ayant pas obtenu gain de cause ni à son recours hiérarchique, ni au tribunal administratif de Caen, elle a fait appel devant la cour administrative de Nantes.

Après que le rapporteur public ait proposé de débouter Orano de ses demandes, Orano a fait un mémoire en désistement le jour de l'audience après plus de 15 mois d'appel ! #pouce

Pour rappel, sur le dossier judiciaire « Droit de grève du service DUOT/PCM », Orano a obtenu lors d'une procédure d'incidence que la circulaire OMF version n°5 soit d'abord jugée en appel au préalable. #incohérence

Les décisions de la DIRECCTE sur la circulaire OMF version n°5 s'appliquent donc. **Orano doit y fournir la liste des postes devant être tenus en toutes circonstances, avec la précision pour chacun des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste.**

Orano, décidément loyal, a d'ores et déjà proposé une version n°6 en arguant qu'elle respecte la décision du tribunal administratif de CAEN et en sous-entendant que le Directeur Général du Travail approuverait cette version. **#Pinocchio**

Alors qu'une décision de la DIRECCTE est attendue sur la version n°6, SUD fournit un mémoire du nouveau Directeur Général du Travail, **pouvant servir à tous les syndicats**, n'allant clairement pas dans le sens chimérique d'Orano : [cliquez ici](#).

SUD poursuit ses combats judiciaires sur les OMF et sur le droit de grève. N'hésitez plus, rejoignez-nous !

Le prélèvement peut se faire en une ou plusieurs fois, à vous d'en définir la périodicité. Cochez votre choix.

annuel : 1 x 102 €

semestriel : 2 x 51 €

trimestriel : 4 x 25,5 €

mensuel : 12 x 8,50 €

Envoyer ce bulletin et un RIB par courrier au local SUD - bâtiment social, ou sur sud.anc.lahague@gmail.com ou par simple photo au 06.75.38.74.79

Adresse :

Téléphone :

@mail :

Convention Collective : Métallurgie Parisienne

Activité : Recyclage

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Entreprise : **Orano Recyclage**

Régime de travail : Equipe n°:

Profession :

Fait à , le/..../.....

Signature :



La deuxième dose de tract !

Attention : la deuxième dose peut engendrer des effets secondaires encore plus importants.

CQP :

La Direction aime s'étendre dans les médias sur sa politique d'alternance, elle y déclarait encore dernièrement : « **Nous sommes de fervents supporters de l'alternance** ».

SUD a déjà mentionné les aides publiques perçues par Orano Recyclage sur l'emploi des CQPI alors que leur intégration vise, bien trop souvent, à compléter les équipes postées en lieu et place des CDI et au mépris de l'objectif de professionnalisation.

SUD avait alerté la Direction début 2020 sur le fait qu'elle ne mettait pas les CQP dans les listes du personnel fournies aux N+1 comprenant les ayants droit aux 3 options RJF. **La Direction avait consenti en prolongeant le choix des options RJF jusqu'au 10 février 2020.**

Lors de la CEF de juillet 2021, SUD est intervenu pour demander si les CQPI bénéficiaient bien des congés « horaires postés » faisant suite à notre question en CSE sur l'acquisition de ces congés. La Direction a justifié « sa position » de ne pas ouvrir ces droits à congés aux CQPI au prétexte qu'ils sont en formation et ne font pas deux mois de postes consécutifs. Ils sont pourtant effectués, **mais la Direction ne rémunère ni leur journée d'école ni ne permet automatiquement l'inversion des postes pour ces journées lorsqu'elles tombent sur des repos.**

SUD demande à la Direction de stopper toutes ses mesures discriminatoires envers les CQP afin qu'ils puissent :

- Faire des inversions de poste sur leurs journées d'école,
- Acquérir les congés « horaires postés » au même titre que tous les salariés postés,
- Librement choisir leur option RJF sans impact sur leur future embauche potentielle.

Paradoxalement, quand on évoque les effectifs, la Direction aime à dire : « **un CDI ou un CQPI, c'est pareil !** ».

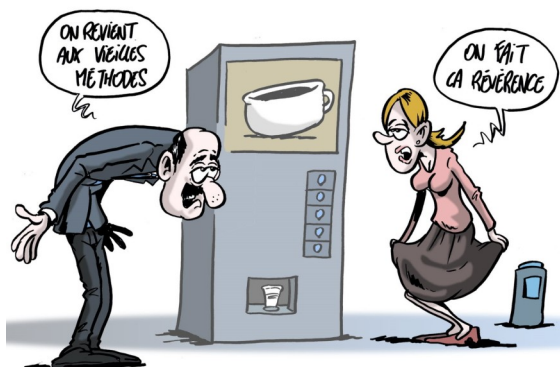


ORANO, UNE POLITIQUE D'ALTERNANCE EXCESSIVE ?

Dialogue social :

Les conseils
de SUD

BIENTÔT UN RDV AVEC RH ?
ENTRAÎNEZ-VOUS AUX BONS GESTES !



Alors qu'il nous est remonté de plus en plus de RDV RH se passant mal, ce service se montre inventif pour mimer un dialogue social actif :

- Groupe de travail sur la sensibilisation au dialogue social (SUD n'y participe pas et rappelle que notre demande de GT TMS a été refusée),
- Invitation à discuter avec le Directeur des Affaires Sociales du Groupe **la veille du CSE officialisant 65 suppressions de postes** (SUD a décliné cette première invitation au niveau Groupe),
- Bilatérales désormais classées en deux catégories « RH » et « Direction Recyclage » (SUD attend de comprendre le principe),
- « **Afin d'améliorer la connaissance des salariés des différents représentants du personnel de l'établissement** », invitation à réaliser un trombinoscope (SUD n'y participera pas. Si les salariés ne nous connaissent pas assez, charge à nous d'être toujours plus présents).
- Démultiplier les réunions intéressées.

SUD est pour un dialogue social constructif, loyal et franc. Nous n'avons besoin d'aucun artifice pour exprimer nos positions, faire nos revendications, négocier des accords, remonter des situations et prendre des RDV.

CONVERGENCE - phase n°1 :

La Direction a présenté la nouvelle organisation du site, déployée à partir de septembre 2022 (phase n°1 - hors production, laboratoires et CSP) et elle annoncera l'impact sur l'exploitation (phase n°2) au 1^{er} trimestre 2022 .

Comme toujours la présentation avait pour emballage une succession de mots à connotation positive « attractivité », « digitalisation », « modernisation », « co-construction », « dialogue social », « optimisation », « gagner en lisibilité », « gagner en efficacité », « gagner en agilité », « renforcer la maîtrise des risques », et avait **comme conclusion la suppression de 65 postes** (164 recrutements prévus pour 229 départs à la retraite sur la période 2022-2025).

Aux prémices « du projet », la Direction annonçait que les gains de temps sur les trajets, via le futur bâtiment ATLAS, représentaient environ 60 ETP (Equivalent Temps Plein). Elle a donc concocté une nouvelle organisation pour « aller chercher ces ETP » ! D'ailleurs, la Direction ne s'est embarrassée d'aucune explication aux questions qui lui étaient posées.

À la question : « **Qui reprend le rôle des référents sécurité dont les postes sont supprimés ?** », la Direction affiche clairement son dédain : « **La sécurité est l'affaire de tous !** ». #tristesse

La Direction refuse de donner un ordre de grandeur concernant les suppressions de postes liées à la phase n°2 au motif qu'elle est « en projet ». Vraiment ?

Suppression des 2*8 production :

Lors de la CEF (Commission Emploi Formation) de juillet, la Direction a officialisé la suppression des 2*8 de T3 avant de rétro-pédaler maladroitement en expliquant que c'est encore « en projet » et que, dans ce cadre là, il était normal de se préparer à l'éventualité de la suppression. #euphemismedebienveillance

SUD a insisté et la Direction a admis qu'elle « **voulait renforcer le 5*8** ». La Direction exprime ainsi sa volonté de profiter de la mutualisation des SDC pour basculer le maximum de tâches en 5*8 pour supprimer la majorité des 2*8 liés à la production (T1, T3, T7, R1, R4,...).

Historiquement, de nombreuses équipes 2*8 ont été mises en place avec pour argumentation une baisse de la pénibilité (via la diminution du nombre de nuits...en supprimant des rangs de 5*8).

En « renforçant le 5*8 », la Direction prépare de manière perfide à de nouveaux tours de lessiveuse avec pour argumentation la pénibilité des nuits et « l'amélioration des équipes terrain ».

Effectifs et Compétences :

En amont de la commission spécifique aux effectifs et compétences, SUD avait demandé que soit indiqué pour chaque installation le minimum de points. Pour rappel, chaque installation a un nombre de points de compétences « équipe type » et « équipe mini ». Cela a mis en évidence que T1 et T4 sont deux ateliers ayant un nombre de points de compétences en dessous du mini.

Facteur aggravant, la tendance est même orientée à la baisse sur T4 ! Etonnamment, face à ce constat, la Direction propose uniquement des formations en chimie (bien, mais non suffisant).

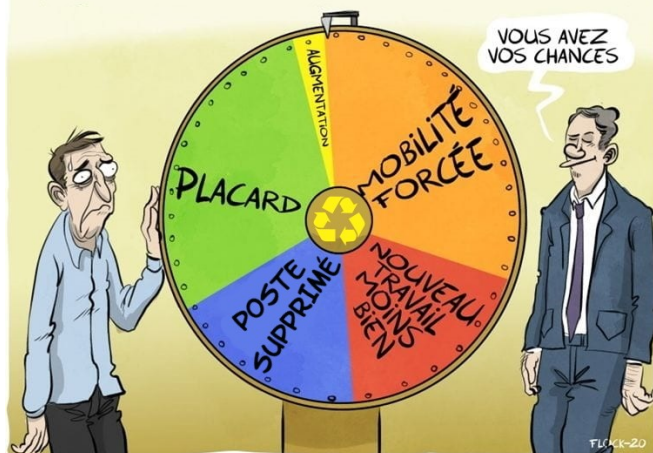
La Direction propose pourtant des solutions plus ambitieuses ailleurs :

- NPH : Formation des nouveaux arrivants par un opérateur et un CDQ détachés en 2x8 pendant 6 mois.
- T1 : Formation des nouveaux arrivants par un opérateur détaché en 2x8 pendant 1 an.
- R7 : Développement des compétences télé-opération par détachement de 4 opérateurs sur la maintenance (3 mois) et développement des compétences sur les arrêts de chaîne par détachement de 6 opérateurs sur la maintenance (3 mois).

Attention : SUD a conscience que pour détacher du monde, encore faut-il des effectifs ou...recruter ! SUD constate que sur les projections de la Direction à fin 2021, R4 et T4 sont parmi les moins bien lotis (-2 sur le nominal). Voilà une mutualisation d'ateliers Pu qui s'annonce bien...

SUD reste vigilant y compris sur les services pour lesquels la Direction annonce une projection au nominal fin 2021. Prenons l'exemple de DUOT/PCM dont le nombre de départs prévus est très important (une de ses équipes 5*8, en l'état actuel des contrats et projection de départs, se retrouve à 13 fin septembre pour un effectif théorique de 18).

CONVERGENCE : LA ROUE DE L'INFORTUNE



DÉRIVE DES COMPÉTENCES : UN PROBLÈME DE RESSOURCES HUMAINES COMME D'HABITUDE...



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr

Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.71.56.07.74 ou via sud.anc.lahague@gmail.com