



À La Hague, le 28 juin 2023,

Madame Stéphanie GAIFFE
Directrice Orano Recyclage La Hague

Monsieur Benjamin DRAZEK
Directeur Performance BU Recyclage

Monsieur Mustapha OULKHOUIR
Responsable des Relations Sociales Orano Recyclage

Monsieur Maxime HUBERT
Responsable Projets Compétences site de La Hague

Objet : nouvelles propositions SUD dans le cadre de la réouverture des négociations CONVERGENCE phase n°2 - article 3-1 de l'accord collectif fin de conflit.

Madame, Messieurs,

En préambule, nous estimons que la réouverture de ses négociations **doit permettre d'inscrire le dialogue social dans un cycle vertueux.**

Nous estimons que la réouverture de négociations CONVERGENCE phase n°2 doit s'appuyer sur la proposition initiale d'accord et sur la décision unilatérale **en prenant compte les nouveaux éléments de contexte.**

Nous vous informons également **être ouverts à des bilatérales** qui nous apparaissent bien plus saines et constructives hors conflit.

1- Le périmètre de l'accord

Les négociations sur les secteurs radioprotection (dont TSQ) et maintenance **doivent se tenir avant la fin de l'année.**

Nous avons conscience du calendrier social chargé en terme de négociations : l'impact de la nouvelle convention de la métallurgie sur nos accords, la négociation sur les tarifs/barèmes de la restauration réclamée par SUD depuis le 30 septembre 2022 et devant nécessairement se tenir avant les NAO 2024, les moyens syndicaux pour lesquels vous ne méconnaissiez pas notre position visant à les faire passer en dernier par déontologie et, bien-sûr, les NAO 2024 ainsi que l'accord méthode pour la revalorisation des salariés postés.

Sur les secteurs maintenance et radioprotection, la rétroactivité des futurs engagements financiers doit prendre en compte que les ateliers non mutualisés ont eu une rétroactivité avec effet au 1^{er} janvier 2023 **représentant 4 mois (janvier à avril).**

Les négociations sur ces secteurs sont spécifiques et **doivent concerner tous les régimes de travail.**

2- La durée de l'accord

Il nous semble essentiel de transformer l'accord **CONVERGENCE en CDI** afin de donner non seulement une plus grande visibilité aux salariés mais aussi afin d'asseoir la notion de pérennité.

3- Primes d'expertise et polyvalence

SUD vous avait communiqué des propositions de paliers et de montants sur les primes expertise et polyvalence (en annexe n°1 au titre du simple rappel).

3-1 Ateliers non mutualisés

Nous estimons qu'un palier plus accessible sur la polyvalence des ateliers non mutualisés doit impérativement être rajouté afin de toucher un nombre plus important d'opérateurs et générer un surplus de motivation quant à la montée en compétences.

On sous-estime l'importance de la polyvalence sur les ateliers non mutualisés. **C'est la polyvalence qui est prise en compte par les CDQ pour gérer l'exploitation, leur effectif et permettre la montée en compétences.**

3-2 ateliers mutualisés

Après de très nombreux échanges avec les salariés, au regard des nouveaux éléments de contexte et afin de permettre un climat social serein, durable et stable, **nous formulons une nouvelle proposition qui nous apparaît solutionnante pour les ateliers mutualisés.**

- Les salariés des ateliers mutualisés portent le gros des efforts de la phase n°2 de CONVERGENCE, **mais ils ont également d'ores et déjà des compétences qu'ils doivent développer sur leur atelier respectif afin de répondre aux enjeux de production.**

- Les CDQ et adjoints CDQ des ateliers mutualisés ont dès à présent des responsabilités grandissantes puisqu'ils doivent concilier la formation de leur effectif sur leur atelier, la formation des salariés venant des autres ateliers de leur pôle et s'assurer de la production en sûreté/sécurité.

SUD propose ainsi que les salariés des ateliers mutualisés touchent 50% des montants expertise/polyvalence des ateliers non mutualisés au regard de leurs compétences actuelles durant la phase transitoire.

Cette prime, à hauteur de 50%, s'ajouterait à la prime collective sur la même durée (période transitoire).

SUD, en cohérence, propose que les CDQ et adjoints-CDQ des ateliers mutualisés se voient intégrer 50% d'une simulation individuelle des primes polyvalence et expertise de leur atelier.

La seconde moitié serait intégrée en cas de prise de poste comme Managers d'équipe, Superviseurs ou Référent Équipe lors de la mutualisation.

Cette dualité répondrait aux enjeux d'équité, de montée en compétences et participerait grandement à établir un climat social propice à la mise en place de votre projet CONVERGENCE;

4- L'enjeu de la mobilité

4-1 Les mobilités intra 5x8

Afin de pas ankyloser les mobilités entre ateliers sans changement de régime du travail 5x8, dont vous nous expliquez qu'elles sont "à la marge", il nous semble opportun de mettre en place un délai de conservation des primes polyvalence/expertise de 2 ans pour les salariés changeant d'atelier.

Prenons un exemple de mobilité : un salarié de PCM touche 60 € au titre de la polyvalence et 50€ au titre de l'expertise soit 110 €. Suite à une mobilité sur l'atelier STE3, en l'état il perdrait la totalité des 110 €.

Avec notre proposition il les conserve 2 ans, lui permettant de monter en compétences sur son atelier sans perte financière alors qu'il apportera son expérience sur son nouvel atelier.

4-2 Les mobilités suite à suppression de poste (2x8)

Le biseau renforcé en cas de suppression de son poste en 2x8 **doit s'accompagner d'une priorité de reclassement claire et suivie.**

Nous vous remercions de la prise en compte de courrier et demeurons disponibles pour tout échange ou éclaircissement que vous jugerez utile.

Cordialement,

Arnaud LEMAITRE

Secrétaire du syndicat SUD Orano Recyclage

TSQ évaluation

06.03.17.05.15

Annexe n°1 sur la polyvalence/expertise - paliers et montants proposés par SUD

Voici nos propositions de paliers :

A – polyvalence

- 100 € si le salarié à un nombre d'AE de **20 à 39%** de la cible,
- 150 € si le salarié à un nombre d'AE de **40 à 59%** de la cible,
- 200 € si le salarié à un nombre d'AE de **60 à 79%** de la cible,
- 250 € si le salarié à un nombre d'AE de **80 à 100%** de la cible.

B – expertise

- 75 € si le salarié à un nombre d'AE de **20 à 39%** de la cible,
- 100 € si le salarié à un nombre d'AE de **40 à 59%** de la cible,
- 125 € si le salarié à un nombre d'AE de **60 à 79%** de la cible,
- 150 € si le salarié à un nombre d'AE de **80 à 100%** de la cible.