

# Réunion n°4 – négociations « attractivité des régimes postés »

Bonjour à toutes et à tous,

Nous savons le retour des négociations "attractivité des régimes postés" attendu. La réunion s'est tenue sur la journée entière en se décomposant en 2 parties. **Merci de nous excuser de ce résumé rapide.**

## 1<sup>ère</sup> partie : les propositions financières liées au système de rémunération

**La Direction n'a pas souhaité faire évoluer ses propositions lors de cette réunion.**

**Elle explique, à titre liminaire, qu'il y a encore 2 réunions de négociations.**

**Pour SUD, on se demande si la Direction souhaite vraiment un accord ou si elle ne veut, sans l'avouer, que l'application de l'accord fin de conflit avec les 5% (183 €) dus aux salariés en régime 5x8.**

Seulement quelques changements minimes :

- 1- **Le talon de la prime de poste 5x8 passe à 713 € en 2026** pour prendre en compte les NAO 2024 comme SUD l'a demandé **afin de respecter l'accord fin de conflit** (et ainsi maintenir le gain de 5% représentant 183 € lié à l'accord fin de conflit)
- 2- Les HN ayant la prime ripage (demi ripage et tiers ripage) ne sont pas concernés par l'intégration. Ainsi, lors d'une formation complète pontier-cariste, seul le salarié en HN touchera le prime de ripage et le posté non.
- 3- **La répartition des 5% est revue à la baisse : 58€ en 2024, 60€ en 2024, 65€ en 2026 (soit 1,58% la 1<sup>ère</sup> année, 1,65% la seconde et 1,77% la dernière) pour porter le talon à 713 € en 2026.**
- 4- En cas de mobilité du régime 5x8 vers le régime 2x8, 3x8 ou 9x8 **le salarié posté actuellement dans l'entreprise bénéficiera du plafond** (montant de la prime de poste actuelle de ces régimes),
- 5- Les ISE restent sur leur calcul actuel d'un forfait de poste à 21,71% contre 12% pour les TSII. **#équité**

**Et c'est tout ! La Direction explique alors qu'elle ne provoque pas, que c'est « le jeu de la négo ».**

Le CSP et la prime de ripage restent intégrés au salaire de base **sans aucune compensation**, les forfaits 2x8, 3x8, 5x8 et 9x8 sont calculés en fonction du salaire, le talon du forfait 5x8 et les plafonds 2x8, 3x8 et 9x8 **n'évolueront plus et ne sont pas liés au point prime (montant bloqué !)**.

## 2<sup>ème</sup> partie : propositions non liées au système de rémunération

### Restauration :

- Les frigos connectés **promis depuis 2018** arriveraient enfin sur La Hague au restaurant 4 et dans la nouvelle salle de repos du BC UP3 (dans laquelle les PSR sont oubliés !) en H24.
- Un distributeur de pizzas serait mis à l'entrée du site de La Hague.
- Pas d'avancée sur le système actuel de distribution automatiques de plats, pizzas et foodtrucks avec un suivi en commission QVT trimestriel.

### Parentalité :

- Financement tripartite Salarié – CSE – Employeur pour des CESU uniquement pour les salariés postés ayant des enfants de moins de 3 ans (270 salariés concernés sur les 3 dernières années sur l'établissement de La Hague).  
Il a été rappelé que le CSE ne pouvait pas discriminer des salariés selon leur régime de travail.

SUD a également rappelé que le système de la Hague sur les CESU financés entièrement par l'employeur ne concernait que 9 salariés par an à cause de conditions trop restrictives mais concernés les salariés ayant des enfants jusqu'à 12 ans.

**SUD a rappelé l'accord Groupe sur l'égalité professionnelle (article 4.2.5) invitant déjà à mettre au niveau de chaque entreprise des places en crèche/MAM et/ou des CESU.**

**SUD estime la proposition largement insuffisante au regard de la problématique parentalité.**

- Le sujet monoparentalité a été abordé : la Direction a expliqué qu'elle ne pouvait pas s'engager car elle ne peut garantir des changements de régime de travail.

**SUD a rappelé qu'un changement de régime de travail en mission pouvait se faire dans le cadre de la montée en compétences** et, en autre solution, **que 10 places en MAM H24 pouvaient être réservées par Orano et ainsi servir de secours !**

**La situation des couples de salariés postés doit également trouver une réponse collective** (actuellement possibilité de modifier le planning temporairement d'une des 2 personnes du couple).

**SUD pousse depuis des années vers la parentalité** mais nous souhaitons qu'elle bénéficie au plus grand nombre et puisse aussi résoudre les situations d'urgence/difficiles.

- **La Direction se dit désormais ouverte à un aménagement de travail des salariées postées en retour de congé maternité.**

SUD ne peut qu'apprécier ce changement revendiqué depuis des années et a rappelé sa proposition **qu'une salariée puisse reprendre au moins 2 mois en HN ou 2x8** (sans perte de salaire) et **avec maintien du CDD de remplacement** (exemples non exhaustifs des salariées 3x8, 5x8, 2x12, 24x72).

## Convivialité :

- **La Direction se dit ouverte à la proposition subsidiaire de SUD que toutes les équipes postées disposent d'un budget équipe afin de faire une sortie convivialité sur leur temps de repos.**

Si cela peut faire sourire, cette proposition subsidiaire vise à être équitable vis-à-vis des services en bénéficiant déjà en démocratisant ce principe.

## Reconnaissance :

- La Direction refuse d'aller sur le terrain de la reconnaissance des postés demandée par SUD en leurs proposant uniquement une enquête spécifique sur la qualité de vie au travail. **La Direction n'explique même pas ce qu'elle fera des résultats d'enquête (sans suivi quel intérêt ?).**

## Sortie du régime 5x8 :

Afin de faire le lien avec le manque de respect matinal, la Direction a conclu ses propositions **par une proposition d'intégration de 10% du biseau dans le salaire de base après 30 ans de poste. #mépris**

SUD a rappelé que jusqu'en juillet 2023, l'accord CAFC permettait une meilleure intégration et prenait même l'intégration de la prime de responsabilité – **ces mesures n'ont pas été reconduites.**

**SUD plaide pour une intégration dans le salaire de base bien plus importante et bien plus tôt ! La Direction intègre le CSP et ne compense ainsi ni l'évolution ni l'intégration. #magique**

## SUD a tenu à aborder d'autres sujets :

- **Le temps partiel lié au C2P** (Compte Professionnel de Prévention).  
Si SUD a d'ores et déjà posé la question pour le CSE du 28 mars, nous avons rappelé **que les salariés ne pouvant pas transformer leurs points en trimestres pouvaient demander un temps partiel sans perte de rémunération.**  
SUD a rappelé que ce sujet allait concerner plusieurs dizaines de salariés chaque année (certains salariés ne peuvent utiliser leurs points C2P pour les transformer en trimestre s'ils partent déjà 2 ans avant l'âge légal de droit commun).
- **Les transports :**  
Externes : remettre des arrêts de bus/des lignes, payer les taxis lors de la suppression de bus, payer les heures supplémentaires liées au départ décalé ...  
Internes : permettre aux salariés postés d'utiliser en nuit et week-end les véhicules en libre-service (Dacia Spring et AMI) permettant ainsi de pouvoir poser des demi-poste ou des heures FCA plus aisément  
- exemple d'un salarié STE3 souhaitant poser 1 heure FCA en week-end)
- **Valoriser le tutorat mais aussi la polyvalence/compétences de tous les régimes postés,**
- **Etendre la prime de ripage aux salariés en 2x12 et 24x72** conduisant les véhicules blindés et devant passer le permis poids lourd
- **Reconnaitre le régime 2x12, seul régime nycthémerique, dont les salariés étaient en régime 5x8 il y a 3 ans, en leur accordant la même revalorisation**  
(le régime 2x12 a été créé pour diminuer le nombre de relèves vis-à-vis de la malveillance tout en conservant exactement les mêmes éléments variables que le régime 5x8 et le même nombre d'heures !).

Bonne fin de poste,

Le syndicat SUD Orano Recyclage

**06.75.38.74.79**

