

LH 24/05/2023

Le Groupe bloque la revalorisation du régime 5x8 à La Hague !

Propositions de la Direction locale : Après un second week-end très suivi, la Direction Orano Recyclage a discuté le lundi 22 mai avec les syndicats FO, CFTD et SUD des modalités potentielles d'une sortie de fin de conflit sur le mouvement de grève 5x8.

La Direction refuse toujours la revalorisation de la prime 5x8 mais a proposé une prime mensuelle associée au projet CONVERGENCE qui aurait les modalités suivante :

- **Évolutive avec l'ancienneté en poste 5x8 (pour tous les 5x8 sans aucune exception),**
- **Intégrée au salaire de base en cas de sortie du régime 5x8 (comme pour le CSP aujourd'hui en sortie de poste).**

Cette prime serait une ligne bien différenciée sur la paie (le Complément de Salaire Posté ne serait pas impacté).

Les paliers proposés par la Direction étaient :

- Un premier palier à partir de 5 ans (*non admissible pour l'intersyndicale car de nombreux 5x8 ont peu d'ancienneté*),
- Un deuxième à partir de 10 ans,
- Puis une évolution régulière / an jusqu'à un plafond.

Contre-proposition de l'intersyndicale : L'intersyndicale avait formulé comme contre-proposition :

- Un meilleur lissage avec des montants significatifs dès la première année d'ancienneté en poste 5x8 pour correspondre au mieux à la jeune population 5x8,
- **Des paliers au-delà des 15 ans de poste** afin de concerner l'exhaustivité des tranches d'ancienneté des salariés en 5x8 (**paliers à 20 ans et supérieur à 25 ans**).

Malheureusement, avant même que cette contre-proposition ne soit négociée, la Direction du Groupe est intervenue pour bloquer toute sortie de conflit et d'accord sur cette base.

Revalorisation du 5x8 :

Une prime spécifique à La Hague, en lien avec la volonté de la Direction locale de recentrer l'exploitation sur le régime 5x8 via son projet CONVERGENCE, aurait du sens.

Pour rappel : 132 postes sont supprimés dans la phase n°2 du projet CONVERGENCE.

Le Groupe ayant bloqué les négociations, l'intersyndicale en reste à ses revendications initiales (voir au dos).

Une sortie de conflit était possible !



Cette prime serait associée à un accord **CONVERGENCE à durée indéterminée**. Cela donnerait de la visibilité aux salariés des pôles mutualisés sur les primes polyvalence/expertise.

L'intersyndicale a également rappelé plusieurs principes depuis le début du conflit :

- La réouverture des négociations CONVERGENCE devra évoquer les futures négociations **pour les secteurs maintenance et radioprotection**,
- L'enjeu de l'attractivité porte **sur la capacité de la Direction à privilégier les salariés avec peu d'ancienneté** en rendant par exemple les paliers plus accessibles (seulement 50% des opérateurs éligibles au dispositif de primes expertise/polyvalence en bénéficient sur les pôles mutualisés).

L'intégration des primes polyvalence/expertise : Les CDQ et adjoints CDQ des ateliers non mutualisés (ACC, STE3, NPH, T0) et les managers des équipes postées, les superviseurs et les référents équipe de PCM (déjà mutualisé) **se sont vus intégrer de 60 € à 170 € dans leur salaire de base**. Dans la majorité des cas, une AI était associée.

L'intersyndicale ne peut qu'apprécier cette intégration dans le salaire de base **puisque'elle correspond partiellement à l'une de ses revendications** (l'intersyndicale demande l'intégration **pour l'ensemble des salariés quelle que soit leur fonction**).

Il est également impératif que la Direction s'engage sur ce même principe pour les ateliers mutualisés qui n'ont **absolument aucune intégration**. **La décision unilatérale, telle que formulée, n'assure aucune intégration dans le salaire de base pour les futurs managers des équipes postées, superviseurs et référents équipe des ateliers mutualisés.**

La levée des OMF : La Direction souhaite durcir la levée des OMF. Elle maintient que l'organisation du retour des salariés grévistes se fait en les laissant en salle de repos.

En cas d'accident en salle de repos, la Direction est incapable de dire si cela est un accident de travail **alors même que le contrat du salarié gréviste est suspendu**. Il convient de dépointer seulement à la sortie de l'établissement.

La Direction a confirmé que toutes les heures de travail effectuées sous OMF étaient payées.

La levée d'un OMF est en lien avec la notion de droit de grève, il est ainsi rappelé qu'un CDQ gréviste peut refuser de lever un OMF puisqu'elle ne porte aucun enjeu de sûreté/sécurité. **Charge à la hiérarchie non gréviste de se déplacer.**

Le second préavis de grève : Les dates du second préavis sont :

- Du vendredi 26 mai à 20H22 au mardi 30 mai à 6H04,
- Et du vendredi 09 juin à 20H22 au lundi 12 juin à 6H04.

Le mépris de la Direction du Groupe doit avoir en réponse le maintien d'une forte mobilisation sur les prochains week-ends afin de revaloriser de manière pérenne le régime de travail 5x8.

Le travail de sape contre le régime 5x8 depuis des années doit avoir une réplique similaire, réfléchi et structuré.

CDQ, adjoints, superviseurs, référents équipe, opérateurs, agents, analystes, mainteneurs et TSQ de l'ensemble des installations doivent rester unis pour envoyer un signal fort à la Direction du Groupe sur la revalorisation du régime de travail 5x8 à la Hague !

Rappel des revendications :

- Revalorisation de la prime 5x8 de 500,52 € à 664.61 €,
- Revalorisation du complément salaire posté 5x8 de 10 € par année d'ancienneté,
- Revalorisation des primes de responsabilité du régime 5x8,
- Intégration des primes polyvalence/expertise dans le salaire de base, y compris pour l'ensemble des salariés occupant actuellement des fonctions non-éligibles à ces primes : CDQ et adjoints CDQ (ateliers non mutualisés) et superviseurs, référents équipe et managers d'équipe (atelier déjà mutualisé).

LA DIRECTION DU GROUPE A DÉCIDÉ DE NE REVALORISER AUCUN SALARIÉ 5X8 À LA HAGUE

