



Comité de groupe
⇒ **Orientations stratégiques**
⇒ **Projet NES**



28/09/2021

COMITE DE GROUPE DU 28/09/2021

Avec pour principal point à l'ordre du jour la présentation des orientations stratégiques du groupe par P.KNOCHE, cette réunion s'est déroulée dans un climat particulier suite au lancement en parallèle du projet NES (Nouvel Equilibre Social, voir plus bas).

En dehors des points clés qui ne sont pas à la main d'Orano, la seule trouvaille de nos dirigeants pour pérenniser le groupe est de mettre en œuvre ce projet NES.

En résumé, le groupe n'a pas de solution pour :

- Permettre au groupe de vivre dignement de ses contrats avec notre client/partenaire Français EDF, avec en point d'orgue le contrat ATR qui est catastrophique, comme nous l'avons dénoncé au moment de sa contractualisation et qui peine à trouver une issue pour la période post 2024.
- la valorisation des déchets (continuité du Plan National de Gestion des Matières et des Déchets Radioactifs, PNGMDR) et la fermeture « complète » du cycle du combustible indispensable à la pérennité du traitement recyclage.
- Régler le problème des mines liés à la géopolitique (kazakhstan, Canada etc...)
- Que l'ensemble de nos ateliers puisse répondre aux objectifs de productions indispensables à la pérennité de l'entreprise (Melox, La Hague etc...).
- ...

En revanche le groupe considère qu'il est opportun dans le contexte actuel de négocier des contreparties (Temps de travail des cadres et des salariés en HN, révision de l'accord CET, ...) aux négociations habituelles sur les rémunérations. (NAO, Intéressement, Abondement, Prime pouvoir d'achat etc)

Pour FO c'est inadmissible, l'attente des salariés en terme de pouvoir d'achat est forte, impulsée par les injonctions gouvernementales en la matière, la bonne nouvelle du contrat METALL (1 Milliard d'€ en 2021), les efforts consentis par les salariés depuis le PDV se doivent d'être enfin récompensés et surtout indépendantes de nouvelles attaques sur nos contrats collectifs..

NES (Nouvel Equilibre Social)

FO a clairement annoncé au Directeur Général que ce n'était pas le moment d'introduire des contreparties aux mesures salariales qui seront négociées. Le contrat METALL (Environ 1 Milliard d'€ en 2021) doit permettre au groupe cette année de gommer une partie de la décennie de déception en matière de rémunération.

La participation sera meilleure qu'escomptée, les consignes gouvernementales pour augmenter les salaires font naître une vraie attente chez les salariés. Nos revendications légitimes sur les augmentations générales de salaires (avec un indispensable effort sur les plus bas salaires et sur les salariés qui n'ont pas eu d'augmentations depuis des années) doivent aboutir cette année. La remontée de l'intéressement vers les 10% doit commencer dans toutes les sociétés. La prime pouvoir d'achat « Macron » doit être versée au plus vite et les discussions sur l'abondement doivent également aboutir.

Tous ces points ne doivent pas être liés à des discussions sur le temps de travail des cadres ou des HN, ni sur le CET ou autre.

La Direction entame les discussions sur un accord de méthode sur le projet NES (accord destiné à donner des moyens aux organisations syndicales et de cadrer le périmètre des négociations de l'accord).

FO n'est pas demandeur de cette négociation et ne sera pas signataire d'un accord de méthode qui enclenche une régression sociale pour certains salariés qui seront montrés du doigt si « à cause d'eux », les mesures positives sur les rémunérations ne voient pas le jour.

Pour FO, le Nucléaire est aujourd'hui enfin reconnu comme une source d'énergie indispensable à la lutte contre le réchauffement climatique, ce n'est pas le moment de prendre le risque de démotiver et frustrer les salariés quand on sait que ce sont des critères reconnus accidentogènes.

Si la Direction considère que travailler au-delà de 38h par semaine (pour les HN) n'est pas cohérent avec la nature de nos métiers et que ces rythmes horaires se traduisent par des CET trop importants, elle peut nous faire un bilan et mettre tout à plat, y compris l'évolution des rémunérations de ces salariés.

De la même façon que les cadres ont bénéficié d'augmentations pour le nb de jours travaillés en plus (sur volontariat), il n'est pas impossible que des salariés soient intéressés par une vraie compensation financière des 10 à 12 RTT qu'ils perdraient si la Direction met en place un horaire forfaitaire à 38h maxi par semaine.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter vos élus et représentants FO au comité de groupe :
S.MOREL (MELOX), I.PECHEUR (ODEM), H.HONORE (OP), F.MAHIEU (LA HAGUE), S.CAILLET (OCE Tricastin), C.BOUCHE (DS)