

Déclaration de l'élu CGT au CSE Orano La Hague concernant la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi Orano Recyclage La Hague 2023



Concernant la politique sociale :

Le déploiement de la nouvelle convention collective arrive à grand pas. Nous aurions dû déjà renégocier tous les accords impactés par celle-ci pour une mise en application au 1^{er} janvier 2024. Au lieu de cela, nous négocions des accords qui ne sont que la retranscription de cette nouvelle convention, rien de mieux. Nous nous dirigeons de plus en plus vers une application pure et simple de la convention collective, sans chercher à trouver des améliorations.

Une des principales craintes des salariés est la reconnaissance de leur expérience au travers des augmentations de classifications, on ne sait toujours pas comment nous allons gérer ce problème alors que la nouvelle convention s'applique dans 2 mois.

Convergence, vu par l'employeur comme une opportunité de faire des économies, est toujours vécu comme une contrainte pour les salariés, la direction continue de dérouler son projet, sans prendre en compte les différentes remarques qui lui sont faites.

Concernant les conditions de travail :

Nous constatons que la rénovation des salles de conduites est un point positif, en effet, celles-ci sont la vitrine de l'entreprise, nous sommes fiers d'emmener les délégations extérieures qui viennent visiter notre entreprise et leur montrer l'investissement que nous pouvons faire.

Mettons maintenant le blanc et aventurons-nous dans les bâtiments nucléaires 4.0, en dehors du circuit de visite des japonais :

On pourra constater que les portes coupe-feu sont cassées, la lumière est de moins en moins présente, les sas vinyles poussent comme des champignons, nous avons de plus en plus de points contaminés ou irradiants, ne parlons même pas du bâtiment R7, tout droit sorti des méandres de Tchernobyl. Les pièces de rechange sont introuvables, les salariés doivent bricoler avec de l'occasion pour dépanner les différents appareils.

Que dire des consignes qui sont passés auprès des opérateurs, on pourra voir aujourd'hui des évaporateurs fonctionner alors même que les lèches frites situées en dessous sont en alarme.

Concernant les nouveaux outils comme TRACKS par exemple, nous n'avons plus aucune gestion de la co-activité, qui était pourtant le but principal de ce nouvel outil, alors même que les OS vous proposaient des groupes de travail pour améliorer cet outil.

Concernant l'emploi :

L'entreprise est dans l'air du temps, désormais une démission ne se remplace plus systématiquement, on va redistribuer les tâches que réalisait le salarié aux autres collègues du service de manière temporaire au début, mais cela devient vite permanent.

Nous n'arrivons plus à attirer les jeunes, ou même à les garder, mais le nombre de démissions n'inquiète toujours pas l'entreprise, puisque cela représente moins de 1% de notre effectif, on peut également le voir quand les ressources humaines disent aux salariés que « s'ils ne sont pas contents la porte est grande ouverte. »

Le turn over chez les postés et les effectifs en tension entraînent un sentiment grandissant d'impuissance face à des situations de travail de plus en plus dégradées. La volonté de la direction de transformer une nouvelle fois l'organisation de la production au travers de la phase 2 de convergence engendre une démobilisation des salariés tant cela paraît inatteignable dans des conditions de travail et de sûreté satisfaisantes. Cela impacte fortement les salariés qui aspirent aujourd'hui à retrouver une sérénité indispensable au maintien de la sûreté et sécurité de l'établissement.

La CGT recommande donc :

- **De débiter au plus vite les négociations concernant les accords impactés par la nouvelle convention collective**
- **Arrêt du déploiement de convergence et de toute réorganisation le temps de retrouver un niveau satisfaisant de sûreté**
- **De revoir l'outil TRACKS afin de gérer les problèmes de co-activité.**
- **D'investir largement pour remettre en état les installations**
- **De réaliser une vraie GPEC, afin d'arrêter les seuls constats que l'on peut faire en CEF et de trouver des solutions collectives au travers d'un accord de fidélisation**
- **De mettre les effectifs de toutes les équipes au nominal**
- **Que les RH de proximités réalisent des postes dans les équipes afin de comprendre les compétences présentes, les enjeux du travail en équipe et les tâches supplémentaires qu'induit le projet convergence**
- **D'entamer des groupes de travail avec la CSSCT concernant les conditions de travail et les MRO**
- **Remettre un place le tronc commun à l'arrivée d'un nouveau salarié, avec des formations de remise à niveau sur la chimie, les mathématiques ... et une formation sur la sûreté et une sensibilisation sur le travail dans le nucléaire**
- **De mettre en place des plans de formation, construits conjointement entre le salarié et des interlocuteurs formés afin d'être orientés vers des formations au juste besoin du salarié**

Pour ces raisons, l'élue CGT au CSE Orano La Hague donne un avis défavorable sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi Orano Recyclage La Hague 2023