

Bonjour Messieurs SIMONPOLI et BOURGALL,

Nous nous permettons de vous écrire un courrier en tant qu'organisation syndicale non représentative du site Orano La Hague. En effet, la section SUD Orano La Hague s'est créée en octobre 2017.

Notre section est composée d'élus DP, CE et CHSCT et nous avons partagé notre vision de la situation des RJF durant tout le conflit.

Nous savons que votre association porte la transparence, comme nous, pour valeur. Nous allons donc posé les bases d'un dialogue franc.

Tout d'abord, vous n'êtes pas surpris de ce courrier car nous vous avons demandé la possibilité de le faire par email (aucune réponse). Vous avez cependant trouvé le temps d'écrire à toutes les organisations syndicales représentatives du site pour leur expliquer que nous ambitionnons de vous écrire.

Ensuite, nous vous demandons de transmettre la liste des personnes interrogées/fonctions à tout le personnel du site de manière transparente. Nous avons demandé cette liste à la Direction lors de l'Audience des Délégués du Personnel du 22 mars 2018, il a été répondu que seule les organisations syndicales représentatives avaient le droit de l'avoir, ni les organisations syndicales non représentatives, ni les salariés. Transparence....

Il semble d'ailleurs ressortir que la proportion d'opérateurs entendus serait assez faible.

De même, il se vérifie, que votre association compte dans son conseil d'administration Madame Sylvie PERETTI, ancienne DRH du site de la Hague n'ayant pas laissé que de bons souvenirs aux salariés du site (DG3, incommodités, etc). La transparence est donc d'autant plus importante.

Pour finir cette introduction, sachez que la section syndicale SUD Orano La Hague était pour la médiation et ce pour plusieurs raisons :

- nous sommes pro-dialogue social,
- aucune négociation digne de ce nom n'était ouverte,
- les propositions de chaque partie (comme les primes discriminantes, l'assouplissement des CTL, etc.) nous semblaient loin des préoccupations des grévistes. Donc continuer une grève sur des propositions qui ne conviennent à personne et sur des choix d'actions (de chaque partie) discutables ne nous semblait pas aller dans l'intérêt des salariés.
- une médiation n'empêchera pas SUD de défendre les RJF selon le choix de tous les salariés 5*8. Si SUD devait organiser un vote sur telle ou telle option retenue, tous les salariés 5*8 voteraient et non pas une majorité de cadres dépêchés en urgence dans une salle de Cherbourg sans même laisser la chance aux salariés en poste à ce moment là de s'exprimer.
- SUD était contre des mouvements de grève d'importance avant que ne soit entièrement résolue la problématique amiante qui a figé le site de la Hague.

Vous l'aurez compris, sur la médiation "SUD paie pour voir" mais soyez certains que nous ne sommes pas des joueurs de poker. Dans le nucléaire, il n'y aucune place pour le bluff. Toutes nos actions sont transparentes, sans aucune menace, sans aucune promesse en l'air, seul compte l'intérêt des salariés.

Notre position sur les RJF.

La section SUD Orano La Hague souhaite apporter plusieurs éléments :

- l'importance de garder la modulation :

Le système d'options RJF n'existe chez Orano que sur le site de la Hague, il est bloqué sur les autres.

Cependant, l'harmonisation n'est pas une réponse miracle à tout.

Une suppression des RJF porteuse d'économies :

Donc la logique serait que pour économiser on va payer chaque salarié 5*8 à 8.21% en RJF. La Direction ne cache d'ailleurs pas la volonté de suppression de postes derrière, sinon il n'y aurait évidemment aucune économie à le faire. On supprimerait donc de 50 à 60 postes 5*8. Ces mêmes 5*8 qui travaillent sur les A.I.P (Activités Importantes pour la Protection), ces mêmes 5*8 qui veillent chaque jour à la sécurité du site et des populations extérieures, ces mêmes 5*8 qui sont déjà à bout de nerf.

N' y a t'il pas quelque chose qui cloche quand le nucléaire post-fukushima nous inonde de moyens matériels de sécurité supplémentaires, dont certains sont plus que contestables, tout en s'attellant à réduire chaque jour un peu plus les moyens humains?

Doit-on se réjouir pour la sûreté/sécurité d'avoir un bunker sécurisé alors même qu'au quotidien il y a un manque criant de moyens humains en salle de conduite et dans les installations?

SUD Orano La Hague est pro-nucléaire et plaidera toujours pour que les moyens soient prioritairement mis dans l'humain! Nous ne sommes pas pour la sur-sécurité de moyens matériels qui n'a d'utilité qu'à servir une communication médiatique rassurante aux français!

Une suppression des RJF menant donc à la suppression de poste :

Le positif, que la Direction essaie de dégager d'une suppression des RJF (souplesse dans les congés, dans les formations), se trouve donc annihilé par son propre argument de suppression de poste!

Dans le cadre du plan de départs volontaires (PDV) Orano Cycle admettait que la particularité de la Hague était le sous-effectif 5*8 comparé aux autres sites! A t'on remis les effectifs au nominal pour l'équité inter-sites? Non! **Le sous-effectif dure depuis plus de 3 ans!**

Il est également ironique d'entendre la Direction expliquer partout "*on ne trouve personne pour les postes vacants*" et s'atteler à enlever un acquis jugé très important par les nouveaux embauchés. Cela ne semble clairement pas la bonne solution pour rendre nos postes attractifs.

Une suppression des RJF pour l'équité des efforts par régime de travail du site :

Là encore, doit-on oublier qu'en plus du sous-effectif 5*8, les salariés ont perdu la DG3, vu leurs points d'inconvénients réduits. N'a ton pas proposé un choix aux cadres et ingénieurs du site? Ce choix n'a t'il pas laissé majoritairement les cadres et ingénieurs rester au forfait 205 jours?

Une suppression des RJF pour l'équité de régime :

Mais n'est-il pas besoin de dire qu'il a fallu un accord sur le site pour permettre aux salariés 5*8 ayant un enfant de moins de 3 ans de prendre leur congé parental d'éducation à 80% en 5*8? Si le salarié prend un CPE à moins de 80% il sort du 5*8, si un salarié veut un 80% hors CPE, il sort du 5*8... car cela n'est autorisé que dans les autres régimes (HN et 2*8 pour citer les plus importants en nombre).

Donc l'équité finalement ne marcherait que dans un sens, celui de la rigueur.

Une médecine qui alerte :

La médecine du travail nous disait lors du CHSCT du 07 février 2018, que la suppression des options

RJF aurait pour un impact négatif :

- sur la capacité de concentration des opérateurs,
- impact négatif sur leur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Est-il également utile de rappeler que l'équilibre vie professionnelle/vie privée est un des socles des risques psycho-sociaux?

Le CHSCT avait lancé une demande d'expertise pour les RPS, contestée par la Direction. Vous aurez sûrement consulté les rapports de la médecine et de la psychologue du travail.

Quand on regarde l'historique des expertises faites sur le site, il est légitime de se demander pourquoi celle-ci semble tant gêner.

Sur la capacité de concentration des opérateurs, cela impacterait clairement à la hausse les facteurs organisationnels et humains (FOH). N'est-ce pas un socle de sûreté/sécurité?

La possibilité d'un accord :

Un accord gagnant visant à supprimer une option (au hasard celle "tout congé" qui semble tant déranger au vu du sous-effectif), ne saurait être gagnant-gagnant que si compensation il y avait pour les salariés.

La compensation n'a pas à être discriminante (prime de 1000-2000-3000 ou x € comme un préaccord officieux le prévoyait) car le système d'options RJF est le même pour tous salariés 5*8.

La compensation ne saurait mettre en jeu les CTL. Faut-il rappeler que les CTL sont dans l'accord d'entreprise et que celui-ci évoque déjà le fait de tout faire pour que les salariés puissent les poser!

En cas de suppression partielle des options, les salariés souhaitent :

1- une compensation sous forme de jours mis dans un CET en cas de perte même partielle de la modulation (suppression d'une option),

2- et/ou au choix du salarié, une compensation sous forme de prime intégrée au salaire de base suite à cette perte partielle.

Conclusion : **vous l'aurez compris, si une perte partielle reste à nos yeux possible avec une compensation, nous ne laissons aucune place à la perte totale des options RJF permettant la modulation.**

En vous remerciant de nous avoir lus et en espérant une solution respectant les salariés.

L'équipe SUD Orano La Hague, le 28 mars 2018.



Solidaires - Unitaires - Démocratiques