



Le 22 novembre 2018



## Des négociations discrètes

Alors que la « littérature » du site s'enflamme régulièrement, certains sujets restent plus discrets...

**Le 15 novembre 2018** : des négociations ont commencé. Sur la prise de fonction en intérim ? Non ! Sur la parentalité ? Non plus! (La Direction ne semble cependant pas fermée sur ces points, ci-joint sa réponse : <http://sudhague.fr/Documents/1542804216.pdf>)



Des négociations sur une revalorisation des IK au vu du prix du carburant ? Toujours pas! Des négociations pour une revalorisation des bas salaires et des mesures-talon? Là, on s'égaré... Allez, on dévoile le nom de code de ces négociations : **opération « dialogue social » !**

**Ce sont, pour être plus clair, des négociations pour les moyens des élus/section** dans l'unique intérêt du dialogue social bien évidemment...

Mais quels sont les moyens négociés ? Exemples :

- Demander des heures de délégation supplémentaires (Délégué de Proximité, secrétaire de section, postes liés au CSE/CSSCT, etc.).
- Reconduire et/ou améliorer la « dotation » annuelle CE de 500 € par organisation syndicale représentative + 50 € par élu CE de l'organisation syndicale représentative. *Avec ça on va pouvoir vous mettre un petit rab de dialogue social !*

**SUD, désormais sujet à cette dotation, prend l'engagement pour les 4 ans à venir de continuer à réaliser ses calendriers (HN/2\*8 et 5\*8) utiles à tous.** Les calendriers 2019 ont déjà été distribués, contactez-nous si vous souhaitez en obtenir d'autres (nouveaux arrivants en CDD, CQPI, CDI, changement de régime de travail, etc).

**SUD, fidèle à ses principes de transparence, souhaitait vous informer de ces négociations. Sans hypocrisie, nous avons demandé des moyens aussi, notamment logistiques** : avoir un autre PC, avoir un fichier permettant la clarté et transparence sur les heures de délégation vis-à-vis de nos services respectifs, la reconduction dans la CSSCT des GT/commissions de feu le CHSCT comme le GT risque chimique, un planning annuel **fixe** pour les réunions CSE et ses commissions, une augmentation du nombre de « ZZ tous » mensuels. Qu'il soit d'ores et déjà établi que SUD n'abusera pas des « ZZ tous » et qu'aucun de nos mails ne comportera de fichier joint.

**Nous mettrons sur notre site internet cet accord, comme les autres, et nous continuerons de parler de toutes les négos !**

<http://sudhague.fr>

## OMF, symptôme d'une pauvreté décisionnelle !

Depuis des années, la Direction ne cesse de rappeler en instance que les OMF ne sont pas uniquement prévus pour les grèves. La Direction a raison ! Pourtant, elle ne remet jamais d'OMF pour un autre motif que celui d'une grève !

Cette fois, la Direction a pour excuse de n'avoir remis aucun OMF car « la Préfecture n'avait pas signalé de blocage » (personne ne parlait des opérations des gilets jaunes évidemment). Sur ce Twitter - <https://twitter.com/prefecture50>, application utilisée régulièrement par Orano Cycle, la Préfecture faisait un point régulier sur les risques de blocages et les blocages en cours.

Nous conseillons à la Direction d'enfin prendre au sérieux le rôle des OMF et de ne pas se rappeler qu'ils existent uniquement quand elle entend exploiter son usine lors d'une grève ! SUD a actuellement une procédure « au fond » au TGI de Cherbourg sur l'atteinte au droit de grève du service DUOT/PCM, via notamment l'abus d'OMF et de leur rôle.

**Cette plainte a été déposée en commun avec le syndicat UNSA SPAEN** ce qui en limite le coût pour les deux syndicats.

**L'union syndicale doit porter uniquement des valeurs positives bénéficiant à tous les salariés.**

# Les brèves locales !

- La Direction a confirmé, lors du Comité Social et Economique du 20 novembre, **les 3 postes d'arrêt pour Noël et jour de l'An (postes : 24N, 25M, 25 AM, 31N, 01M et 01AM)**. Ce délai de prévenance inhabituellement long, lié aux problèmes de R1, permet à l'ensemble des équipes et des salariés de mieux prévoir leurs fêtes de fin d'année. **C'est donc positif pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle ! Nous encourageons la Direction à conserver ce même délai de prévenance pour les prochaines années.**
- **Contrats** : Un contrat, pour une étude de faisabilité, portant potentiellement sur 111 tonnes à horizon 2023-2026, a été signé avec le Japon. C'est une excellente nouvelle pour la filière dont nous espérons tous qu'elle n'est que la première d'une série de bonnes nouvelles de contrats finalisés (Belgique ? Ukraine ? L'arlésienne du contrat chinois ?).
- **Les jours de fermeture établissement en 2019 seront : le 02 janvier, le 16 aout et le 24 décembre.**
- **ADEIOS**, à la suite des entretiens collectifs et individuels, présente son rapport le 23 novembre en CODIR avec présence des organisations syndicales. La restitution à l'ensemble des salariés se faisant dans la foulée.
- **CQPI** : vous connaissez peut-être vos futurs collègues ! N'hésitez pas à promouvoir la filière CQPI permettant, à des personnes souhaitant effectuer une réorientation professionnelle, d'apprendre parmi nos équipes un nouveau métier (à diriger vers le CSP emploi/formation ou vers les chefs d'installation). Initialement d'une durée de 12 mois, les CQPI sont désormais sur 18 mois et il est envisagé une durée de 24 mois. **Bémol important, il conviendrait que RH augmente son taux de CDD/CDI à la suite de ces formations. Des entretiens plus en amont faciliteraient le fait de garder les compétences acquises à l'intérieur du Groupe !**
- **Alternants** : nous demandons à RH de prévoir dès début 2019 des entretiens pour les salariés en bac pro par alternance souhaitant poursuivre vers la filière BTS par alternance.
- Le cours de l'uranium a repris 40% depuis ses plus bas de l'année. Il reste cependant faible avec un cours de 29\$ la livre au 20 novembre 2018.
- Retard sur la paie du mois d'octobre : DRH ne fera rien pour les salariés impactés par des agios. Elle est responsable du retard mais pas de ses conséquences... Chaque salarié, souhaitant le remboursement des agios liés à ce retard, doit donc faire une trace écrite à sa banque en expliquant que ce retard de paie est lié à l'incompétence technique de notre employeur (ça passe assez bien car les problèmes techniques d'Areva/Orano sont reconnus de tous).
- Tonnage estimé à fin 2018 : 1000 tonnes. **Objectifs (en projet) 2019** : 1200 tonnes à cisailier, 910 CSD V et 140 CSD U.
- Déploiement du dispositif des contrôles renforcés aux entrées : courant 1er semestre 2019.
- **La Direction doit réaliser une communication pour la gestion des heures d'absence suite aux blocages.** Elle proposait aux HN de faire des heures en plus pour récupérer celles avec absence, mais cela pose un problème de discrimination évident avec les postés qui ne peuvent pas faire d'heures en plus. La Direction a donc exprimé qu'elle reviendrait vers les salariés sur la gestion suite aux blocages.

## Les 3 scénarios de la PPE

La semaine prochaine, le gouvernement annoncera lequel des scénarios il retient dans le cadre du PPE. (source AFP)

- **Le 1er scénario** prévoit de respecter l'objectif des 50% de nucléaire à l'horizon 2035. Pour ce faire, aucune nouvelle fermeture de réacteur n'interviendrait durant le quinquennat actuel : six devraient être démantelés entre 2023 et 2028 et six autres entre 2028 et 2035 (soit 14 réacteurs nucléaires - ceux de Fessenheim compris - qui devraient disparaître sur les 58 que compte notre parc). S'il ne prévoit pas la mise en service de nouveaux réacteurs d'ici 2035, hormis celle de l'EPR de Flamanville, ce plan ne ferme pas expressément la possibilité de futures constructions.
- **Le 2ème scénario** est qualifié d'«intermédiaire» dans le document de travail du gouvernement. S'il ne prévoit aucun arrêt de réacteur d'ici 2028, douze d'entre eux devraient tout de même fermer avant 2035. Dans ce cas, le gouvernement ne prévoit pas d'indemnisation d'EDF. Par ailleurs, cette stratégie retarderait le gros de l'effort sur les énergies renouvelables, repoussant l'objectif des 40% d'électricité renouvelable à 2032, soit deux ans de plus que dans le premier scénario.
- **Le 3ème scénario**, poussé par Bercy, ne prévoit lui non plus aucune fermeture d'ici 2028. Seuls neuf réacteurs seraient arrêtés avant 2035, repoussant ainsi à 2040 l'objectif des 50% d'énergie nucléaire. En plus de l'EPR de Flamanville, ce plan prévoit la construction de quatre nouveaux réacteurs avant 2041. Un programme qui reporterait à 2034 l'ambition des 40% d'électricité renouvelable.

N'hésitez pas à nous contacter sur [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com) pour toutes vos demandes d'informations.