



le 15 avril 2021

## Dialogue social : R4, un cas d'école ?

**Atelier R4 de la Hague (Pu) :** en sous-effectif depuis des années, la Direction n'a jamais consenti à y mettre les moyens. L'ensemble des syndicats a pourtant alerté sur la situation. L'effectif d'exploitation en journée, hors APM, est fixé à 6 salariés, comment le tenir dans une équipe gréée à 7 ?

SUD, à partir de l'été 2020, a accentué et précisé ses questions en Comité Social et Économique (CSE) et en Commission Emploi Formation (CEF). En effet, il aurait été affirmé aux opérateurs qu'il était acté que leur effectif passait de 44 à 42 (avec 38 salariés en 5\*8 et 4 salariés en 2\*8). La Direction réfute.

Suite à notre alerte auprès de DRH en septembre 2020, nous avons rencontré le CI de R4 (Chef d'Installation) et la DRH en octobre 2020 en expliquant bien que nous souhaitions éviter le conflit.

**Novembre 2020 :** la Direction a mis en place un plan de montée en compétences sur R4 pour lequel nous avons aussitôt pointé le manque de moyens et d'ambition.

**Janvier 2021 :** la Direction présente en CEF une vision pour fin 2021 d'un effectif de 35 salariés sur R4 (nominal à 40).

**1er mars 2021 :** SUD appelle la DRH pour de nouveau alerter sur la situation à l'atelier R4 !

**03 Mars 2021 :** SUD demande l'ouverture de négociation spécifique à R4 (des négociations avaient eu lieu en 2017 pour R4/T4 aboutissant à un simple « relevé de décisions », force est de constater l'absence de rigueur dans son suivi...).

**Courant mars 2021 :** la Direction envoie RH parler aux équipes. Evidemment les syndicats mentent sur le 35, car c'est 38 la cible (celle réfutée l'an passé...). La Direction convoque également les référents techniques, les adjoint-chefs de quart et les chefs de quart à une réunion. Il se murmure que cette réunion aurait été l'occasion de mettre la pression sur les futurs postes liés au projet CONVERGENCE (comportant la fusion des salles de conduite R4 et T4).

**Courant mars 2021 toujours :** visite inopinée de l'ASN sur l'atelier R4 sans doute liée au cumul des problèmes que connaît cet atelier depuis un an. Une lettre de suite tombe le 07 avril 2021 : [cliquez ici pour la découvrir](#).

**02 avril 2021 :** réunion sur le calendrier social. SUD, étant toujours dans l'attente d'une réponse à son courrier du 03 mars (#méprisdessalariésR4), renouvelle sa demande de négociation spécifique à l'atelier R4. La Direction répond que le calendrier présenté est celui qui est retenu (à quoi sert une réunion alors puisqu'il aurait suffi d'envoyer le calendrier ?).

À la sortie de cette réunion, SUD écrit à tous les syndicats, représentatifs ou non, pour favoriser l'unité syndicale et pour exprimer son ambition de déposer un préavis de grève le 09 avril (pour le week-end du 16-19 avril). SUD écrit toujours en amont aux autres syndicats afin de favoriser l'unité.

**08 avril 2021 :** la Direction présente en CEF un point concernant le plan de montée en compétences. SUD fait plusieurs remarques mais RH, en présence du CI de R4, reste hermétique.

**09 avril 2021 :** SUD dépose un préavis de grève spécifique à l'atelier R4 du 16 au 19 avril (effectif au nominal et moyens).

**15 avril 2021 :** comme pour notre courrier de demande de négociation, nous n'avons aucun retour de la Direction alors même que l'accord d'entreprise sur le dialogue social du 12 janvier 2021 exprime clairement dans son préambule : « le dialogue social contribue à la performance de l'Entreprise et de ses salariés [...] les parties reconnaissent que la concertation et la négociation doivent toujours être privilégiées au conflit. En cas de différend collectif, elles s'engagent à rechercher activement des solutions de compromis notamment durant la période de préavis. »

À la vue de cet historique et des différents accords de « dialogue social » (non signés par SUD - voir page suivante), SUD ne peut que s'interroger sur la loyauté de la Direction lors des échanges et sur sa réelle volonté à aboutir à un dialogue social constructif.

**SUD privilégie le dialogue social et a en préalable absolu la sûreté/sécurité (devant tout critère économique).**

Contraints par la Direction, nous prenons nos responsabilités en lien avec les salariés.

**Ce n'est un secret pour personne, la Direction n'aime pas vraiment la communication de SUD. Et pourtant...**

Depuis sa déclaration diffamante en CSE de juillet contre notre communication, la Direction n'a eu de cesse de nous faire des courriers et de continuer son travail de sape (*messagerie coupée jusqu'à Noël, mise en demeure dès le 04 janvier,...*).

Dans son courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2020, la Direction conclut : « *Ainsi, nous vous demandons instamment de retirer les tracts syndicaux Orano qui y figurent (de notre site internet) ou d'en limiter l'accès aux seuls salariés Orano Cycle La Hague* ».

Consciente que sa demande est a minima inopérante du fait qu'une distribution à l'entrée du site ne distingue en rien les dizaines d'entreprises différentes rentrant chaque jour sur l'établissement de la Hague, **la Direction n'hésite pourtant pas à présenter les tracts de SUD à l'extérieur du site !**

En effet, nous avons appris que notre Direction intervenait à l'IUT de Cherbourg-en-Cotentin pour présenter des cours liés aux relations sociales (*c'est comme apprendre que Jean-Claude VAN DAMME présente un cours de philosophie*) et, dans le cadre d'un de ces cours, qu'elle s'était appuyée sur un tract de SUD Orano Recyclage La Hague.

La Direction nous a confirmé la véracité de nos informations et nous a transmis le tract utilisé pour le cours : **[cliquez ici pour découvrir le tract \(et ses dessins\) qui a été présenté aux étudiants de l'IUT !](#)**

SUD a informé la Direction que nous étions évidemment favorables à la présentation de nos tracts, d'autant plus quand il y a un but pédagogique. La Direction a stoppé net cet instant fugace de complicité en nous répondant qu'elle n'utiliserait plus nos tracts ! Nos affiches peut-être ?

#### **SUD dépose une plainte « au fond » :**

Devant le manque de loyauté de la Direction, SUD annonce qu'une plainte va être déposée :

- afin de faire annuler sa mise en demeure excessive du 04 janvier 2021 sur la messagerie interne,
- pour qu'une application juste, loyale et équitable des accords sur le dialogue social soit réalisée,
- afin que les syndicats ne soient plus muselés que lorsque leurs propos et leurs actions déplaisent à la Direction.

**SUD défend la liberté d'expression et ne laissera pas la Direction poursuivre sa discrimination !**



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur notre site [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)  
Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.71.56.07.74 ou via [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)