



02 mai 2022

# SUD : force de proposition !

**Remboursement soutien scolaire :** SUD a reproposé une note sur le soutien scolaire en continuant de travailler avec d'autres organisations syndicales, notamment la CFDT (à l'origine de la mise en place de [toutapprendre.com](http://toutapprendre.com)) et la CGC. Le CSE a voté favorablement notre note sur le soutien scolaire (POUR : CGC - CFDT - SUD ; ABSTENTION : CGT ; CONTRE : FO)

Cette note permet d'obtenir une participation annuelle du CSE sur les cours de soutien scolaire allant jusqu'à 400 € par an et par enfant en fonction de votre MEF (pour les enfants de la 6<sup>ème</sup> à la terminale) - Remboursement de 50% des factures acquittées (y compris celles par chèques CESU). Veuillez trouver, via ce lien, la note sur le soutien scolaire : [cliquez ici](#)

À l'approche d'examens (BREVET, BAC), pour toute remise à niveau ou perfectionnement (aide ponctuelle), n'hésitez pas à contacter le BGAS pour connaître vos droits et pour vos remboursements.

**Proposition SUD pour les préretraités :** Après avoir envoyé un courrier pour activer la clause de revoyure, après avoir formulé et annoncé nos propositions, SUD a pris connaissance des mesures unilatérales du Groupe.

Soucieux de rester constructif et cohérent, SUD a de nouveau écrit à la Direction du Groupe pour réagir à ces mesures et soumettre une proposition complémentaire visant à améliorer le pouvoir d'achat des préretraités du Groupe.

Les préretraités ne profitant pas des augmentations générales (leur salaire est revalorisé en fonction de l'évolution du point AGIRC-ARRCO), notre proposition consiste à mettre en place chaque année une mesure d'augmentation générale spécifique aux préretraités comblant l'écart entre la revalorisation AGIRC-ARRCO et l'augmentation des salariés actifs du Groupe.

SUD, favorisant l'unité syndicale, a mis en copie l'ensemble des coordinateurs syndicaux afin qu'ils puissent rejoindre notre proposition ou en formuler d'autres allant dans le même sens, y compris lors des prochaines négociations annuelles.

Veuillez retrouver, via ce lien, notre courrier à la Direction du Groupe : [cliquez ici](#).

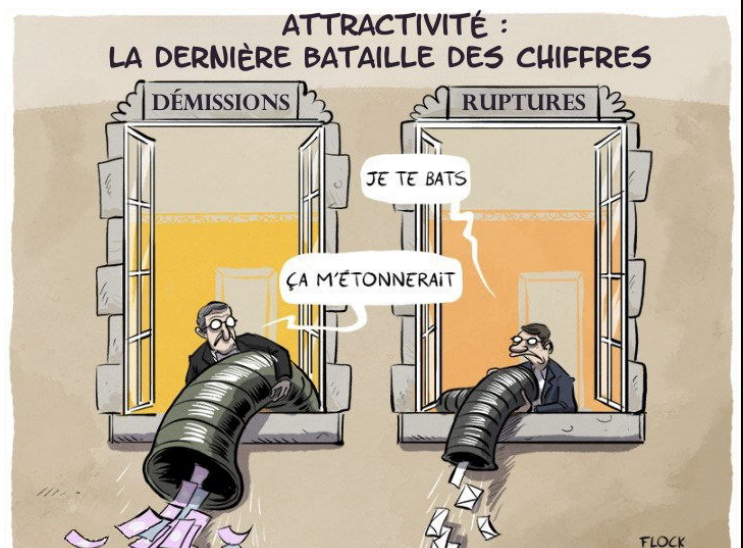
**Travail sur temps de repos :** SUD s'est fait confirmer en CSE que les salariés auxquels il est demandé de travailler durant leur temps de repos doivent poser les heures effectuées sur PERSO via le code THS (Travail Hors Site). Exemple : un CDQ auquel il est demandé pendant ses repos d'organiser les OMF de son équipe doit poser les heures THS correspondantes.

**REFCC :** SUD a demandé un premier bilan sur l'utilisation de l'application REFCC ayant remplacé la GEIDE. La Direction admet les difficultés liées à cette plateforme : recherche documentaire peu fiable, lenteur et non ergonomique. Une trentaine d'irritants ont également été recensés ! Pas de retour à un niveau satisfaisant à court terme. #digitalisation

**Départs :** Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2022, il y a eu : 8 démissions, 3 ruptures conventionnelles, 3 congés sans solde dont 1 congé parental. Les départs sont comptabilisés lorsqu'ils sont effectifs.

Sans être exhaustif, SUD rappelle qu'il existe plusieurs types de congé sans solde : congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental,.... Chaque type de congé a ses règles propres, n'hésitez pas à nous contacter.

La Direction considère les départs par démission comme la sortie par « la grande porte » et les départs par rupture conventionnelle comme la sortie par « la petite porte ». Notons positivement que les congés sans solde pour convenances personnelles ne sont pas refusés par la Direction à ce jour.



**Nombre excessif de mails :** SUD a demandé une nouvelle fois qu'il soit mis fin aux envois de mails évoquant les problèmes rencontrés par les applications en informant uniquement les salariés lorsqu'ils accèdent aux dites-applications.

Cela éviterait chaque année des centaines de mails envoyés à tous les salariés. SUD a d'ores et déjà remonté cette problématique au comité de Groupe où nous siégeons.

**Garanties de la surcomplémentaire dite « MUTI » :** Pour rappel, SUD avait obtenu la mise en place de nouvelles garanties « MUTI », depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour les salariés Orano Recyclage. Pour quel tarif ?

**Tarif inchangé à 13,56 € par mois quelle que soit votre composition familiale.**

SUD a rencontré le mois dernier des représentants d'AÉSIO Mutuelle afin d'améliorer les garanties de ce contrat pour qu'il soit toujours plus intéressant pour les salariés. Nous vous tiendrons informés des avancées.

En parallèle, SUD a proposé qu'AÉSIO Mutuelle soit intégrée dans les partenaires du CSE avec l'affichage du tableau des garanties et du tarif. Cette visibilité, depuis le site du CSE, informerait au mieux les salariés et permettrait d'impliquer formellement l'ensemble du CSE pour les négociations sur les garanties.

**Nouvelle convention de la métallurgie :**

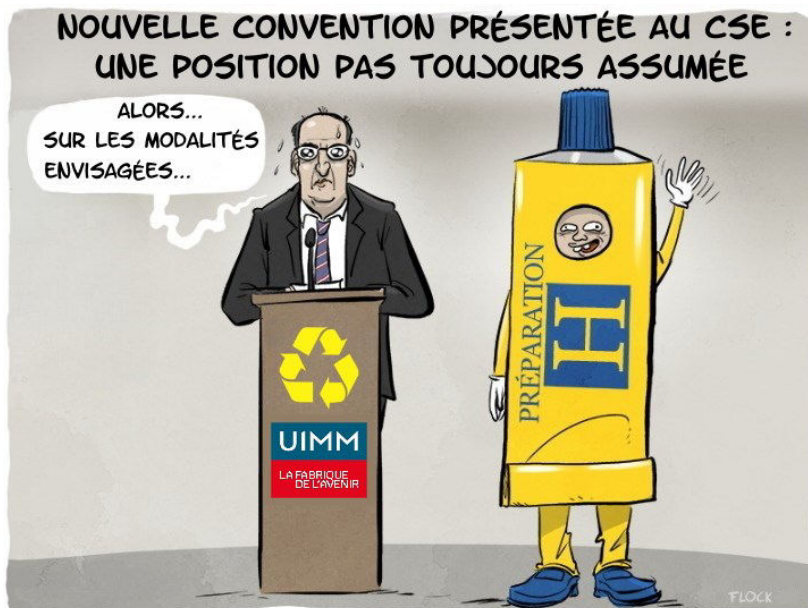
La Direction a demandé l'avis du CSE sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification issue de la nouvelle Convention Collective.

À la lecture des dites modalités pour cette nouvelle convention qui nuira encore davantage à notre attractivité, suite au refus de la Direction de présenter à terme l'ensemble des grilles de cotation des emplois comme le proposait SUD, suite au refus de transparence pour la mise en œuvre de la future classification, SUD a émis un avis très défavorable.

**Vous nous avez interpellés pour avoir des précisions sur l'intégration d'Orano Recyclage dans une autre convention comme celle des industries chimiques ou de la chimérique convention du nucléaire.**

SUD ne peut rationnellement faire croire que ce vieux sujet serait désormais à l'ordre du jour. En témoigne cet échange au Sénat en 1996 : [cliquez ici](#). Il n'y a

**aucune négociation actuellement pour changer de convention, ni aucun cadre pour le faire, nous intégrerons le 1<sup>er</sup> janvier 2024 la nouvelle convention de la métallurgie signée par l'UIMM à laquelle se sont opposés uniquement la CGT et SUD.**



**LAM :** SUD a demandé une nouvelle fois des investissements pour le LAM (Laboratoire d'Analyses Médicales). Un budget de 30K€ est prévu pour la rénovation des faux plafonds de cette annexe (enfin !).

Un plan global de rénovation des labos 148 + LAM est également prévu pour la période 2023-2028 à hauteur de 4M€. Le chiffrage de la délocalisation du laboratoire de l'annexe 302.2 vers le bâtiment 302.1 est en cours par SGX.

**Expertise CONVERGENCE :** SUD a singulièrement insisté pour que les experts aillent sur le terrain. Colère de la Direction qui n'en voyait ni l'intérêt ni la faisabilité pratique. SUD a plaidé que les effectifs des « équipes terrain » étaient sous-gréés sur chaque pôle et qu'une vision du terrain s'imposait.

**Sur la faisabilité, SUD a rappelé qu'on était capable de faire venir un YouTubeur sur une opération en tenue rouge.**

**Panorama devient Panoramix :** La Direction est incapable de dire avec précision ce que permettra Panorama et ce qui sera automatisé ou non, elle a pourtant déjà calculé les futurs effectifs d'exploitation. Pour la Direction, Panorama résout tout. #magique!

**SUD lui a fait remarquer qu'elle devrait l'appeler Panoramix !**

**Calcul des effectifs d'équipe :** Sidéré par les futurs effectifs des équipes mutualisées, SUD a demandé si le coefficient de calcul pour gréer une équipe était toujours de 1,46 (soit 150 postes/par an/par salarié).

**La Direction a admis qu'elle prenait désormais un coefficient de 1,42 (soit 154 postes)... afin de tendre encore plus la gestion !?**



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)

Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.75.38.74.79 ou via [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)