



06 juin 2022

La Hague, nous avons un problème !

Allo, la DRH ? Lors de la CEF (Commission Emploi Formation), le CSP Emploi a présenté ses « actions écoles 2022 » :

- Intervention pour présenter les activités d'Orano dans des lycées de Nantes (avec présentation du métier de technicien de laboratoire) et du Havre (avec présentation du métier de conducteur d'installation).

Avec Naval Group, LM Wind et EDF regroupés au sein de **Cotent'Industries** :

- Réception de collégiens sur les sites industriels,
- Intervention dans deux lycées du Cotentin (J.F. MILLET et A. DE TOCQUEVILLE).

Deux constats sont effectués :

- Problématique des recrutements dans notre bassin de l'emploi,
- Déficit d'attractivité des métiers de l'industrie auprès des jeunes (*qu'Orano entend résoudre avec des Youtubeurs*).

Si SUD a fait modifier la politique trop restrictive de cooptation, c'est que nous sommes conscients des enjeux du recrutement. **Pour SUD, toutes les bonnes actions sont gâchées par l'incapacité d'Orano à répondre aux postulants !**

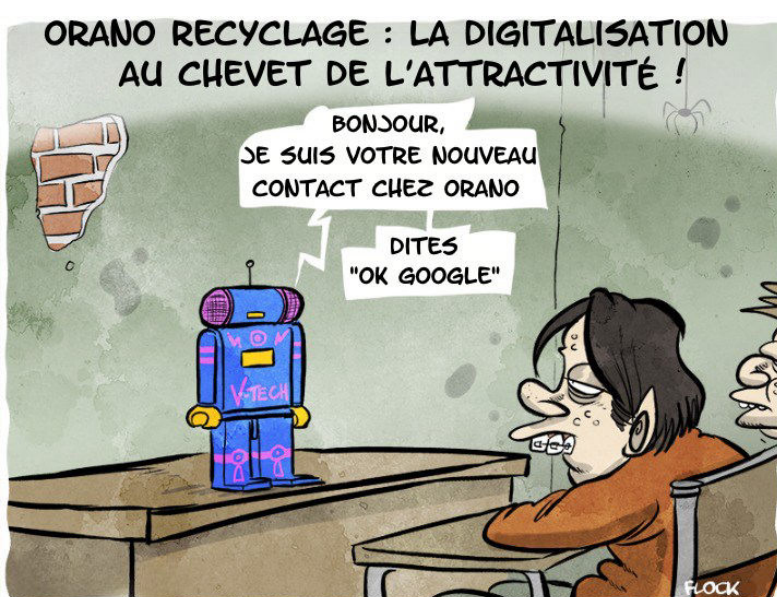
Il n'est pas rare de donner des CV pour lesquels aucune réponse n'est donnée au candidat (SUD conseille la cooptation pour suivre le processus de recrutement).

Il n'est également pas rare de rencontrer des personnes ayant postulé pour un CQP, en ayant réalisé les tests MRS, voire même des entretiens sur le site, et n'ayant aucun retour après plusieurs relances au bout d'un an !

SUD a fait remarquer qu'avant la digitalisation, nous étions en capacité de répondre à l'ensemble des candidatures de manière exhaustive.

L'objectif premier doit être de retrouver cette capacité à faire des retours à tous les postulants.

SUD, à de très nombreuses reprises, a revendiqué de remettre des moyens humains au sein de la DRH (OPS, Emploi, Formation, Paie, Gestion des temps) pour permettre d'en améliorer la réactivité et la proximité.



Rapport ASN : L'ASN a présenté le 17 mai 2022 son rapport sur l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France en 2021. Si l'ASN a pointé du doigt les fragilités du cycle du combustible, notamment liées à un manque d'anticipation, elle a également exprimé une autre conviction : « la filière nucléaire devra mettre en place un véritable « plan Marshall » [...] et disposer des compétences lui permettant de faire face à l'ampleur des projets et à leur durée. ».

Un extrait de son appréciation du site de La Hague souligne : « En matière de sûreté nucléaire, Orano doit s'attacher à poursuivre les améliorations engagées dans la formalisation des habilitations des opérateurs et le grément des équipes de conduite. Une attention particulière devra également être portée à la formation et à la désignation des opérateurs assurant les fonctions de groupe local d'intervention et à la rigueur dans la traçabilité des différents registres de suivi d'exploitation. »

Pour SUD, il est essentiel de créer les équipes pour qu'elles puissent monter en compétences, exploiter sereinement et garantir le plus haut niveau de sûreté/sécurité.

La pérennité de notre site et de la filière du recyclage passe par une hausse des moyens humains. Le projet CONVERGENCE est inadapté à la relance du nucléaire, la Direction joue contre son camp !

Projet SUD de billetterie loisirs : SUD a présenté le 02 juin, en Commission Activités Sociales, son projet « de billetterie loisirs » pouvant profiter à l'ensemble des salariés tout en étant économiquement viable (reste à charge du CSE pourrait être compris entre 2.000 € de 3.000 € par tranche d'achat de 10.000 € de tickets).

Le projet consiste à donner l'accès aux salariés à une billetterie diversifiée aux tarifs avantageux comprenant à minima :

- Cotentin Roller Dance - enfants
- Cotentin Roller Dance - adultes
- Games Park Bowling - heures pleines
- Games Park Bowling - heures creuses
- Games Park Laser Game - solo
- Games Park Laser Game - duo
- Bowling Chantereyne - heures pleines
- Bowling Chantereyne - heures creuses
- Karting de La Hague - 270 cm³
- COTENT' INDOOR (mutli-activités : Futsal, Padèl, Badminton, Squash, Basket et Touchtennis)



Le projet

SUD continuera d'élargir l'offre. Si ce projet vous intéresse, n'hésitez pas à le faire savoir/l'amender. #participatif

Sur le même modèle que la billetterie cinéma, le prix serait réduit par l'application d'un tarif CSE auquel s'ajouterait une participation du CSE. **Le salarié aurait alors accès à un tarif très avantageux** (avec un nombre limite de tickets).

Dans un premier temps, la billetterie serait accessible sur l'établissement (des salariés volontaires pourraient devenir relais - les représentants SUD s'engagent d'ores et déjà à remplir ce rôle, conscients qu'il faut rendre les activités sociales plus accessibles). **Il sera également essentiel que la billetterie soit accessible aux préretraités.**

Dans un second temps, à l'instar de la billetterie piscine, il sera regardé la possibilité de mettre les achats en ligne.

SUD s'est également engagé à mettre en place, si ce choix était retenu, une sous-commission spécifique.

Nous avons proposé à l'ensemble des organisations syndicales de se réunir rapidement pour débattre de manière constructive de ce projet et permettre une mise au vote au CSE de juin **pour que les salariés en profitent dès l'été.**

Billetterie cinéma : SUD rappelle qu'il est possible de prendre des tickets cinéma aux Vindits (09.62.61.07.56) ou au BGAS (2.71.37 ; 2.75.75 ; 2.61.07). Sur l'établissement, il y a également :

- Une permanence tous les jeudis de 12H30 à 13H30,
- Des relais tickets cinéma (deux élus SUD sont historiquement relais : **Mme Lucie HEROUIN** et **Mme Lydie BRISSIAUD**, également secrétaire de la sous-commission cinéma). **N'hésitez pas à contacter SUD pour faciliter vos démarches.**

Partenaires SUD : Comme nous nous y sommes engagés, SUD continue d'élargir son offre de partenaires accessible depuis notre site (dispo via le QR code ou [en cliquant ici](#)). **N'hésitez pas à la consulter !**



Travaux et temps de trajet : Les travaux actuels démontrent les limites du système des badgeuses en pied de bâtiment mis en place par la Direction. **SUD a demandé à la Direction une actualisation des temps de trajet, même temporairement, prenant en compte les nombreux travaux en cours sur le site.**

Atelier R7 : Suite aux incidents récents sur l'atelier R7, **SUD a demandé à la Direction de prendre en compte les ports de tenue et de masque plus importants** en octroyant une prime exceptionnelle ou en revalorisant, même temporairement, le forfait d'inconfort des opérateurs.

Les deux derniers sujets invitent à un dialogue social plus réactif pour limiter les impacts sur la qualité de vie au travail.

Le gasoil coûte cher : La fuite de gasoil (rupture de canalisation) dans le parc à fuel va coûter au moins **500 Keurs** pour la réparation et la dépollution.

PER CARDIF - le coup tordu : Tous les salariés passant des niveaux/échelons 3.3 à 4.1 peuvent bénéficier du PER CARDIF **que la Direction souhaite supprimer avec la nouvelle convention de la métallurgie** (abondement à 100% jusqu'à 450 € par an).

La Direction refuse d'accorder l'accès au PER aux salariés 3.1 ou 3.2 passant 4.1 (exemple d'un salarié devenant référent équipe).

Dans un esprit toujours plus mercantile, la Direction fait aussi régulièrement passer des salariés classés 3.3 **directement 4.2** afin qu'ils ne puissent pas bénéficier du PER. **#onnousprendpour...**



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr
Et contactez-nous au **2.76.04** ou au **06.75.38.74.79** ou via sud.anc.lahague@gmail.com