



Le 29 juin 2019

2751 départs en vacances, combien de retours ?

Si les affiches de SUD donnent le ton sur notre vision de la co-construction, la Direction se montre au moins aussi satirique lorsqu'elle évoque « *un calendrier social 2019* » en lien avec son « *projet site* » !

La Direction prend son temps pour tout ce qui concerne l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT), mais elle se montre beaucoup plus vélocité pour les réorganisations : PSR, Supply-Chain, maintenance, PSM, consignataires-RDAT, PCM, R7-T7, ACC, TSQ-ISE, B148.

Les rumeurs deviennent des documents de travail, puis des avant-projets, puis des projets. **Quitte à aller dans le mur pour la sacro-sainte économie !**

La Direction avait annoncé qu'il restait 150 postes à supprimer post-PDV dans le cadre de « restaure compétitivité » et qu'elle continuerait...

Pour frapper fort d'entrée : PSR 30 postes en moins ! Moments choisis de la présentation : « *Oui on fait des économies !* », « *Un 5*8 ça coûte cher !* » (La Direction a pourtant mis dans son « *calendrier social* » l'attractivité en 5*8...).

La Direction annonce également qu'elle passe l'effectif sécurité PSR de 9 à 7 ! Comment ? Mystère ! SUD a donc écrit à la Direction !

RÉORGANISATIONS : LA DIRECTION DANS LES STARTING-BLOCKS



Venez nombreux le 02 juillet à 13h30 à l'Assemblée Générale de l'Intersyndicale (avec tous les syndicats) devant le BGAS.

Des négociations sous forme de somnifères !

Dans le même temps, la Direction fait traîner les négociations. Négociation sur RTT sécable repoussée... Négociation sur journée HN du cycle 5*8 repoussée...

Négociation en cours sur les Référents Techniques : 2ème réunion et on tourne en boucle dans un dialogue de sourds puisque la Direction ne souhaite pas parler des « 3ème homme » car elle ne voit soudain plus le rapport avec les « Référents Techniques ».

Résumé de cette négociation inscrite sous le thème de l'attractivité du calendrier social (dixit accessit) :

Le 3ème homme reste 3^{ème} homme (*voui voui*) et serait désormais appelé « Référent Technique Equipe » (voie managériale) et on crée un Référent Technique Atelier—RTA (voie technique mais sans se couper de la voie managériale). Bon pour la clarté faut demander à RH qui semblait un peu perdue...**SUD propose un RH Technique ? Ou un RH Terrain ?**

Le RTA - version 1 : gère WIKILH, OPERA et pilote les compétences en lien avec le management et ...RH (*la chance*); doit avoir toutes les AE niveau 4 de son atelier (**bon courage à PCM**) et gère le tutorat jusqu'à faire partie du jury d'évaluation des CQPI.

Valorisation via une prime mensuelle pour le futur RTA afin d'aligner voie managériale et voie technique ? **Non !** Mais un passage 4-1 ouvrant droit à augmentation pour prise de responsabilité (avec la précision de RH qui va bien... « *s'il y a du budget !* »). **SUD revendique une prime mensuelle en vue des missions qui seraient confiées au RTA. SUD y voit aussi l'occasion d'enfin valoriser le tutorat !**

Harmonisons !

« **Il faut harmoniser !** », nous avons tous un jour entendu cette phrase sortant de la bouche d'un RH s'imaginant créer un choc de culpabilisation puisqu'à La Hague nous sommes des nantis (exemple des RJF)!

SUD étant idiot (bon ce n'est pas une info, c'est connu de tous), nous proposons de regarder d'autres sites d'Orano Cycle uniquement à des fins de « *parangonnage* ».

Exemple n°1, une arrivée dans la joie et l'allégresse :

Tricastin : le salarié arrive en voiture à l'une des deux entrées, il rentre avec sur le site et rejoint son service. Le salarié prend alors un café et se met à travailler (un classicisme effrayant non?).

La Hague : c'est exactement la même chose mais avec les options en plus (*qu'on ne trouve pas à Tricastin*). Option parkings pleins (merci au site sans voiture). Option marche à pied (on étale en longueur des parkings faute de parking à étage). Option détecteurs de métaux (c'était trop simple avant). Option badgeuse (QVT quand tu nous tiens...).



Exemple n°2, la parentalité/CESU :

Siège : Maintien du nombre de berceaux (10) jusqu'à 2022 minimum.

Le salarié dispose aussi de chèques CESU à hauteur de :

- 350 € avec participation employeur de 50% (salarié sans enfant),
- 450 € avec une participation employeur à 60% (salarié avec 1 enfant),
- 550€ avec une participation employeur de 70% (salarié avec 2 enfants)
- et 650€ avec participation employeur de 80% (salarié ayant 3 enfants et plus et/ou salarié en situation de handicap et/ou salarié ayant 1 conjoint en situation de handicap et/ou salarié ayant un enfant en situation de handicap et/ou salarié ayant au moins 1 personne dépendante à charge.



La Hague : on arrête les places réservées en crèche, on économise 150.000€ (le siège avait un crédit d'impôt de 50% dessus que la Hague ne voyait pas revenir...) et on distribue des chèques CESU à hauteur de 90/150€ sur des critères flous et restrictifs !

SUD a profité de la commission égalité professionnelle pour revendiquer une augmentation des chèques CESU liés à la parentalité !

Nous avons également demandé à la Direction qu'un courrier explicatif soit fourni aux salariés recevant des chèques CESU (ce qui n'était plus le cas...).

Bien que le sujet des modes de garde soit complexe, SUD persiste (*idiot et têtu*). Nous avons rencontré la députée et des responsables des mairies de Cherbourg et de La Hague. L'objectif est d'apporter des solutions sur cette problématique difficile en mettant en mouvement l'ensemble des acteurs. CSE, commission égalité professionnelle, pouvoir publics : chacun à son rôle à prendre !

Nous lancerons une nouvelle enquête en septembre afin de pouvoir apporter des données chiffrées au CSE et aux pouvoirs publics (demandées par les responsables des mairies de La Hague et de Cherbourg). Objectif: adapter les modes de garde aux salariés ayant des horaires atypiques !

La mairie de Cherbourg a mis en place l'outil « *JeTrouveMonAssmat* » : <https://www.cherbourg.fr/infos-services/enfance-et-jeunesse/petite-enfance-les-modes-de-garde/jetrouvemonassmat-2205.html>

Veuillez également trouver l'accord Groupe 2019 sur égalité professionnelle femmes/hommes sur notre site internet : <http://sudhague.fr/Documents/1561448945.pdf>

Revalorisation

Comme convenu, SUD a demandé un tableau à la Direction sur les revalorisations bas salaire par année d'ancienneté, veuillez le trouver via ce lien (*pour toutes précisions, il manque des cadres*) : <http://sudhague.fr/Documents/1561632622.jpg>

Pour toutes vos questions, contactez-nous sur : sud.anc.lahague@gmail.com , www.sudhague.fr et au 2.76.04