

Le 11 décembre 2017



RJF

SUD refuse de céder un acquis pilier de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Nous comprenons, mais regrettons, qu'il soit compliqué pour la médecine/psychologie du travail de donner un avis sur cette perte de modulation.

Les indicateurs 2017 sur les Risques Psycho-Sociaux étaient déjà extrêmement préoccupants, on peut d'ores et déjà estimer qu'en 2018 ils ne seront pas meilleurs...

SUD défend une position claire :

Nous pouvons lutter pour les RJF jusqu'à la fin de l'année 2017 et durant toute l'année 2018.

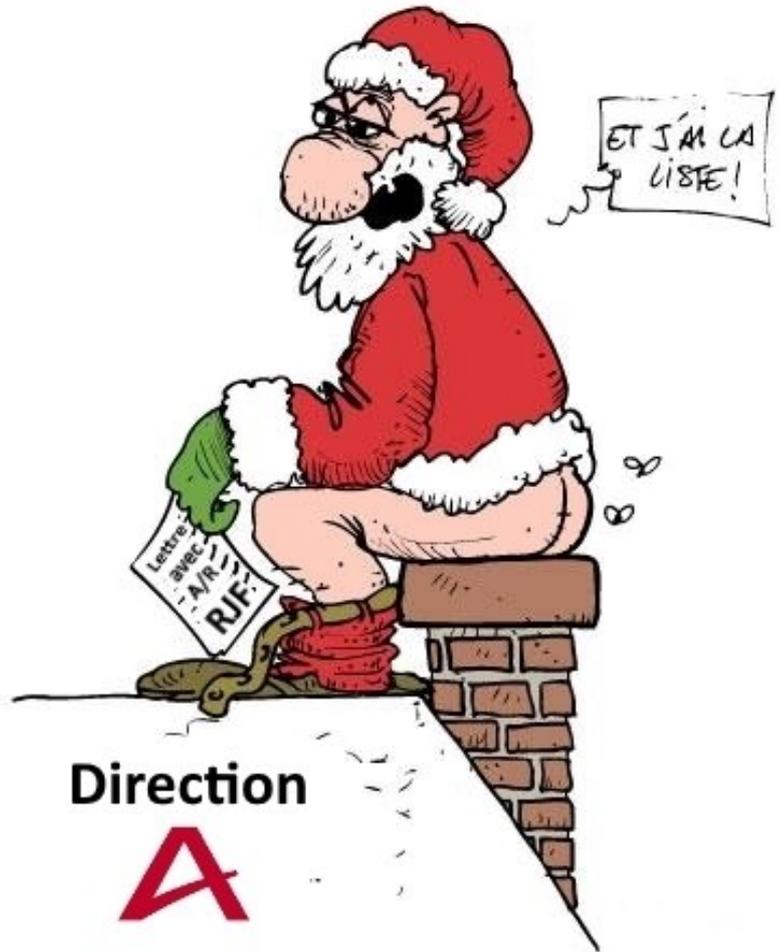
Nous prôtons uniquement des actions impactant le fonctionnement de l'usine.

SUD soutient donc toutes les actions allant dans ce sens et uniquement dans ce sens, quelle que soit l'organisation syndicale qui y est liée.

Nous appelons chaque équipe, chaque service, chaque atelier, à s'organiser solidairement en fonction et uniquement en fonction de la production !

Parlez en dans vos équipes, vos services, vos bâtiments.

Pour ceux qui
ont été très méchants!



PSE, PDV, restrictions médicales, évolution hiérarchique, réorganisation... nous pouvons TOUS être amenés à évoluer dans un autre régime de travail. La solidarité inter-régimes doit être plus forte que jamais. Il faut dire STOP à la Direction car nul n'ignore qu'elle continuera à dérouler, sur l'ensemble des régimes, son insatiable appétit pour les profits.

Les salariés de la Hague ne sont en rien responsables des pertes sur les EPR, sur les mines, sur les malfaçons des cuves et autres générateurs de vapeur. Pourtant, faisant partie du « Groupe » nous avons été solidaires. Est-ce trop demander que le site de la Hague garde des acquis mérités par l'ensemble de ses contributions?

La Direction se cache bien de dire qu'entre 2001 et 2016, la partie « AVAL », dont la Hague est la locomotive, a généré : + de 2 milliards de résultats opérationnels et + de 3 milliards de cash flow!

Pour SUD, il est donc légitime d'investir sur les moyens matériels et humains de l'usine Areva NC La Hague!

Les brèves de décembre 2017

Le froid : le CHSCT a voté une motion le 06 décembre afin que la Direction réalise une campagne de mesures de températures et adapte les moyens par rapport au froid (faire les APM en novembre, la « riche » idée). Les élus « sans étiquette » (**SUD**) ont rappelé à la Direction que pour les salariés en zone, elle pouvait déjà commencer par fournir des sweats de zone (donc demandez en !). La motion a été votée à l'unanimité : 17 POUR (soit le maximum de votes possibles en CHSCT).

Un peu trop froid? Prenez un café! Pour les dizaines de personnes sans badge (suite à erreur lors de la mise en liste noire demandée par Areva = erreur site sur les machines ou « liste noire »), la Direction a expliqué la marche à suivre : « *Ne pas contacter la société Poulain! Vous devez remettre votre badge à votre secrétaire de service* ».

Des démissions qui font parler :

En 2015 : 9 démissions dont 1 seul IC (ingénieur et cadre), en 2016 : 15 démissions dont 6 IC et à fin novembre 2017 : 17 démissions dont 9 IC. La population des chefs d'installation étant particulièrement impactée.

Propreté : les élus au CHSCT ont demandé la mise en place de distributeurs de savon dans les douches (comme c'était le cas au médical). La Direction refuse catégoriquement : « *On ne va pas fournir tout Cherbourg en savon!* »

Eau potable (rumeur?) : les fuites d'eau potable (à l'ouest du BC UP3) depuis un an coûteraient environ 20.000€/mois. Pire, la commune de Beaumont-Hague sur laquelle nous sommes raccordés a dû en prendre sur...Cherbourg.

Matins courts : finalement plus à l'étude. Projet abandonné.

Sécurité : détecteurs de métaux/rayons X en place en 2018/2019. Ce contrôle se fera en amont des tourniquets. Selon la Direction, la traversée de ce dispositif supplémentaire se fera dans le même temps qu'actuellement. S'il est envisagé de prestatiser le personnel qui aura en charge ce dispositif, la Direction se veut rassurante : l'effectif canin restera stable, (w)ouf. Pour l'effectif FLS, c'est dit de manière moins tranchante...

Palpations : il n'y en aura pas. Toute palpation se ferait suite à un acte malveillant entraînant un menottage.

Salaires : DRH a réalisé une étude démontrant, selon elle, qu'une fois pris tous les éléments de salaire, on est mieux payé qu'à l'Oréal, Total, etc... (comprendre « *il y a encore du gras* »).

Téléphonie : nouvelle politique sur les téléphones portables du Groupe (utilisateurs de BlackBerry notamment). Plusieurs options mais aucune n'a retenu le double-sim! Ainsi quand on vous appellera le week-end, il sera impossible de savoir si le numéro non connu qui essaiera de vous joindre sera un appel privé ou un appel de boulot... (Ah ce bon « vieux » droit à la déconnexion vu par l'employeur...).

Rappel sécurité : intervention sous air respirable. Il est obligatoire d'avoir un surveillant permanent sinon vous ne devez pas réaliser la manip!

Accidents par secteur : à fin novembre 2017, le secteur ayant eu le plus d'accidents est DSSEP/PSR avec 8. En second arrive DSSEP/PSM avec 5.

GEMBA : des milliers de GEMBA ont été réalisées, la Direction s'en gargarise! Mais **aucune** n'a abordé ni l'amiante ni le sous-effectif (si une GEMBA doit permettre d'avoir un œil critique et global, pourquoi mettre des œillères?).

Nous rejoindre !

L'équipe **SUD** invite l'ensemble des salariés se retrouvant dans ses valeurs à la rejoindre.

Quel que soit votre régime de travail, quelle que soit votre catégorie professionnelle, vous pouvez aider vos collègues.

SUD privilégie les augmentations uniformes, nous avons donc une politique d'adhésion pour le site sur la même logique*.

Nous contacter : **06.79.81.32.89** sud.anc.lahague@gmail.com
ou CG_SUD.elh@areva.com



*Quel que soit votre salaire de base, l'adhésion est à 102€ par an (soit 8.50€/mois et ≈ 3€/mois après déduction fiscale de 66%).