



le 02 mai 2020

Tu t'es vu quand t'ABUS ?

Un ordre, un contre-ordre : le quotidien des salariés à cause de l'absence de cohérence de la Direction.
Mais cela ne doit pas ouvrir la porte à de multiples abus !

Arrêt du système de « réserve », prime de mobilisation, congés à poser La Direction avait annoncé au CSE du 28 avril des « éléments de réflexion » et avait dévoilé un « scénario envisagé » dans lequel figurait l'arrêt corrélatif du système de « réserve ». Force est de constater qu'elle a tout simplement d'ores et déjà mis en œuvre cette volonté **sans aucun rapport logique avec le confinement ! #noncorrélatif** La Direction a vraiment une stratégie « étrange » sur le confinement...

Certains managers en profitent, maladroitement, pour essayer d'imposer des congés en remplacement des jours/postes prévus initialement en réserve. **SUD ne laissera pas faire et rappelle qu'il y a un accord d'activité partielle !**

<http://sudhague.fr/Documents/1586706655.pdf>

La Direction a d'ores et déjà corrompu l'article n°2 de cet accord sur le nombre de jours de congés à poser, car initialement ça ne devait pas s'appliquer aux salariés en activité sur le site (vouloir en plus leurs imposer des congés, il faut oser) !

Pour rappel, suite à une décision unilatérale de la Direction, postérieure à l'accord, la présence sur le site pour connaître son nombre de jours de congés à poser s'apprécie du 16 mars au 31 mai 2020 et donne :

- aucun jour travaillé sur le site = 5 jours de congés à poser,
- 1 à 4 jours travaillés sur le site = 4 jours de congés à poser,
- 5 à 9 jours travaillés sur site = 3 jours de congés à poser
- 10 à 19 jours travaillés sur le site = 2 jours de congés à poser,
- 20 à 29 jours travaillés sur le site = 1 jour de congé à poser,
- 30 jours et + travaillés sur le site = pas de congé à poser (ce qui n'empêche en rien de le faire évidemment).

L'article n°2 stipule « Dans un esprit de solidarité entre tous les salariés d'Orano, la Direction impose la prise de 5 jours de repos (...) qui seront posés selon les modalités habituelles entre le 16 mars et le 31 mai 2020 » .

L'accord est très clair, ce qui est imposé c'est de poser des jours selon les modalités habituelles. Ce n'est en aucun cas aux managers d'imposer les dates de ces jours de congés !

La prime de mobilisation site (PMS) se calcule en prenant le nombre de jours/postes effectués **du 18 mars poste de matin** (la Direction ayant refusé d'intégrer les postes du 17 mars AM et N comme le demandait SUD) **jusqu'à la fin du confinement** (article n°6 du même accord d'activité partielle) que la Direction établit en l'état **au poste de nuit du 10 mai**.

« J'étais prévu comme réserviste, semaine 19, mais mon chef m'informe que ce n'est plus le cas, quelles sont mes possibilités ? »

SUD, sans juger aucun des choix, estime que les possibilités sont (hors arrêt pour garde d'enfants) : venir sur le site travailler, poser un congé, se positionner gréviste.

LA STRATÉGIE D'ORANO SUR LE CONFINEMENT !



Mise en chômage partiel abusive

Comme à son habitude, SUD informe toujours du suivi de ses dossiers. **Concernant la contestation sur la mise au chômage partiel abusive pour la période allant du 16 mars au 02 avril**, voici les dernières informations :

- Suite à l'intervention de SUD en CSE le 21 avril, la DIRECCTE a écrit, de façon claire, au Président du CSE (Direction) ainsi qu'au secrétaire du CSE et aux élus. Voici le email : <http://sudhague.fr/Documents/1588342621.pdf>
- SUD a écrit un courrier, via son avocate, à la DIRECCTE ainsi qu'à la Préfecture sur la mise au chômage partiel abusive et rétroactive.
- Plusieurs salariés ont d'ores et déjà contestés leurs journées remises en CHE sur cette période, alors qu'on leurs disait qu'ils étaient en THS ou réservistes et devaient rester joignables et/ou mobilisables ! **N'hésitez plus à contester vos jours «CHE » remis sur cette période !** SUD peut vous aider à faire votre email sans aucun souci.

Activité partielle

La Direction a annoncé un arrêt quasi-total du recours à l'activité partielle sur l'établissement à l'exception des salariés arrêtés pour « garde d'enfants », « personnes fragiles » et des salariés dont l'activité demeure impactée par la crise du fait de la réglementation en vigueur (exemple : visites sur site suspendues et déplacements interdits).

Télétravail

Dans ses « éléments de réflexion », la Direction indiquait « Poursuite et adaptation du télétravail pour l'ensemble des salariés qui peuvent exercer leur activité à distance au moins jusque fin mai 2020 – à l'étude : Alternance présence / télétravail au sein des équipes sur juin 2020 et au-delà ».

SUD, favorable à étendre le télétravail post-crise, s'inquiète de l'ensemble des salariés en télétravail actuellement depuis de nombreuses semaines. Certains subissent une charge de travail ininterrompue au fil de la journée et de la semaine. **La charge mentale est également énorme !** SUD analysera avec attention les résultats de l'enquête sur le personnel actuellement en télétravail. Espérons que les résultats apaiseront nos craintes...

CSE - participation vacances

SUD a abordé ce point en CSE et il a été convenu une réunion dès que possible afin de mettre tous les sujets sur la table. **Nous rappelons que des prélèvements n'ont pas pu se faire en avril du fait que les salariés du BGAS n'ont pas accès au logiciel de gestion. En l'état, la même problématique se pose pour le mois de mai. Les échéanciers se trouveront donc décalés.**

Nouveaux horaires collectifs : individualisés, imposés et sans assouplissement ! #antinomique

SUD ne serait pas opposé à un accord horaires variables moderne, qui donnerait un véritable coup de pied aux fesses aux problèmes de bouchons et serait bénéfique à l'équilibre vie privée/vie professionnelle ! La Direction, comme souvent, préfère la jouer « petit bras ».

Un assouplissement de la tolérance des 15 minutes comme certains salariés l'espéraient ? **Non !**

Des temps de trajets modifiés du fait des nouvelles règles sanitaires ? **Non !**

L'arrêt temporaire des badgeuses et de Saphir ? **Non !**

Des horaires variables sur un large créneau afin de contrecarrer les problèmes de flux et de distanciation sociale ? **Non !**

La solution Orano : votre manager, après discussion pour les plus chanceux, **vous IMPOSERA un nouvel horaire collectif !**

À ce jour, il y a un seul horaire collectif : 7h55 - 16H40.

Désormais, sur une bande allant de 6H55 à 8H55, votre manager vous imposera votre nouvel horaire d'arrivée et par déduction de sortie. Quid des transports collectifs ?

Ce petit vent qui souffle ne vient certainement pas du SUD, car pour citer Jacques BREL « *Quand le vent est au Sud, écoutez le chanter !* » et cette mesure, privée de liberté, n'est pas dans notre chanson !

Soyez assurés que SUD plaidera pour qu'une plage horaire similaire soit en heures variables, donc au choix du salarié !

