



le 13 septembre 2021

SUD fait encore des propositions !

Après avoir fait de nombreuses propositions dans le cadre de la négociation « *gestion des postes* », SUD en a soumis de nombreuses autres sur la thématique de la qualité de vie au travail.

Pour faire les propositions ci-dessous, SUD s'est appuyé sur :

- l'ensemble de nos rencontres avec les salariés de tous régimes de travail. **Nous essayons de passer le plus régulièrement possible dans les services** - ne pas hésiter à nous signaler une absence ou une fréquence insuffisante,
- notre quotidien à nos postes de travail - nous partageons le même quotidien - les mêmes contraintes - la même pénibilité. **Nous rappelons d'ailleurs que tous nos représentants, y compris ceux détachés à 100%, continuent de maintenir leur employabilité dans leur service d'origine,**
- **les problématiques individuelles dont la récurrence demande une solution collective. Notre travail syndical, c'est de faire du collectif à partir d'un problème individuel, la Direction fait l'inverse !**

Relationnel :

Pour SUD, la proximité doit être l'axe majeur de la QVT sur notre établissement. Elle passe par un relationnel amélioré. Nous estimons que plusieurs bonnes pratiques doivent être déclinées à l'ensemble des secteurs :

- les salariés doivent pouvoir remonter leurs questions de façon aisée dans un tableau FAQ (Foire Aux Questions) et avoir accès à un compte-rendu précis des réunions de service.
- Les Chefs d'Installation devraient réaliser plusieurs points hebdomadaires auprès des équipes (exemple de PCM).

SUD a demandé que la DRH améliore sa proximité avec les salariés par une présence régulière lors des points déclinés aux équipes et pas uniquement auprès de la hiérarchie comme cela se fait sur de trop nombreux secteurs.

Il est également essentiel que RH soit gréée afin de pouvoir répondre au mieux, et dans des délais raisonnables, aux questions des salariés. Retraite, paie, mobilité,... de nombreux sujets qui nécessitent une proximité accrue.

SUD a proposé que soient réalisées des permanences RH sur ces thèmes. [#SUDguideRH](#)

Point important, nous avons demandé que soient formalisées les convocations (*RH et hiérarchiques*). Appelées "invitation à discuter", "convocation" ou "échange", elles sont souvent à l'origine de mal-être, de stress et/ou d'anxiété pour les salariés.

Il est essentiel que le salarié puisse connaître :

- le motif de son RDV,
- qui participe au RDV (*il n'est pas rare que DRH participe sans aucune prévenance à un RDV hiérarchique*),
- et pour quels RDV il peut être accompagné syndicalement.

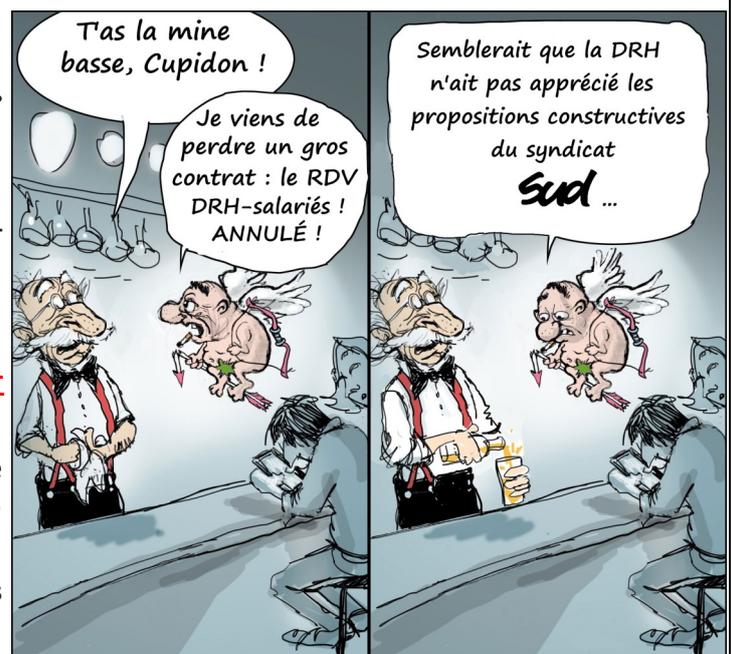
Enfin, SUD aimerait que la formation RPS (Risques Psycho-Sociaux) soit suivie par l'ensemble des managers et de la DRH.

Accessibilité :

SUD a rappelé que l'accessibilité au site est un enjeu majeur d'équilibre vie privée/vie pro et un facteur d'attractivité.

Nous avons demandé de communiquer au mieux concernant le parking des Gregis (les horaires des navettes restent méconnus et il faudrait les élargir pour rendre plus attractif ce parking).

Nous avons demandé un espace réservé aux motards beaucoup plus grand sur les parkings.



Nous rappelons d'ailleurs, suite à une proposition SUD, qu'une étude est en cours pour étudier la faisabilité de mettre des casiers aux entrées du site afin que le personnel puisse y déposer ses affaires avant d'accéder au site (exemple des affaires pour les motards).

Pour les accès véhicules, nous avons également rappelé nos demandes :

- d'ouvrir deux lignes (exemple d'une ligne réservée aux camions),
- que les salariés disposant d'un accès véhicule pour raison médicale aient un macaron d'une couleur spécifique et que l'accès leur soit facilité aux horaires de prise de poste.

Pour les postés, nous avons demandé que l'ensemble des parkings, y compris d'après-midi, soient ouverts le week-end.

Nous avons également demandé que les salariés étant réellement en poste d'après-midi ne voient pas leur carte d'accès confisquée lorsqu'il s'agit d'un simple oubli du macaron.

Nous avons également invité la Direction à ne pas se cacher derrière la projet "CAP Cotentin" pour justifier une nouvelle réduction d'arrêts de bus et/ou de lignes qui n'aurait pour effet que de diminuer le nombre de salariés montant en bus.

Il faut au contraire améliorer le maillage d'arrêts de bus et de lignes pour permettre à chaque salarié de rejoindre son arrêt rapidement et d'avoir une ligne directe vers le site.

Conditions de travail :

Autre axe essentiel de la QVT, les conditions de travail qui doivent rentrer dans une véritable logique d'amélioration continue et faire l'objet d'actions fortes.

Les propositions non retenues par la Direction sur le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) ne doivent pas être écartées des discussions sur la QVT (en simple exemple : la demande que les DIMR/consignes soient revus afin qu'il n'y ait aucune intervention en tenue, ou dans une cellule à ambiance contraignante, de façon isolée).

SUD a demandé que le plan d'actions QVT permette de résoudre de façon pérenne la remontée récurrente d'irritants :

- la difficulté sur les moyens de réhydratation après intervention contraignante,
- la difficulté d'approvisionnement en pulls de zone,
- la rénovation des vestiaires.

SUD a également demandé un cadre de travail amélioré :

- une offre de restauration spécifique aux postés (repas du soir - disponibilité de plateaux repas en dehors des heures HN),
- que les dons de sang ou de plaquettes donnent droit à des AAS à raison d'une fois minimum par an,
- que les salariés puissent s'appuyer sur une équipe mixte homme/femme sur le harcèlement,
- que les salariés en 5*8 aient une vision long terme sur l'usage des RJF contribuant fortement à leur équilibre vie privée/vie professionnelle (un engagement sur plusieurs années serait très apprécié).

Parentalité :

Le sujet de la parentalité est largement sous-traité sur notre établissement. Aucune contremesure à la hauteur n'a été effectuée suite à la décision archaïque de ne plus réserver de places en crèche. Un budget plus conséquent, et en supplément de la subvention du CSE, doit être attribué pour les CESU.

SUD propose de permettre aux salariés de l'établissement des journées "enfant malade" supplémentaires en fonction du nombre d'enfants en charge.

SUD propose que les frais de garde de nuit engagés par un salarié pour son/ses enfant(s), en cas de formation, séminaire ou tout autre événement à l'initiative de l'entreprise nécessitant un déplacement avec nuitée à l'extérieur du domicile, soient pris en charge.

Nous proposons également qu'une salariée en retour de congé maternité puisse travailler dans un régime de travail différent durant deux mois (exemple d'une salariée en 5*8 faisant le choix de revenir en HN ou 2*8) tout en maintenant durant cette période le CDD en place.

Cette mesure pourrait s'appliquer également aux salariés revenant de longue maladie.



Négociations « gestion des postes » !

Lors de la seconde réunion de négociation sur l'accord « gestion des postes », la Direction a proposé une méthodologie axée sur 3 accords différents :

1 - « Accord gestion de l'emploi dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de convergence » dont les thématiques seraient : la gestion des mobilités, l'accompagnement des équipes dans leur mobilisation sur le projet, la gestion des postes à gréer et donner de la visibilité aux salariés. **Négociations : 13/09, 04/10 et 13/10.**

2 - « Accord gestion des postes » avec l'enjeu de la reconduction des mesures actuelles et adaptation selon les échanges et propositions formulées lors de la première réunion de négociation. **Négociations : 20/10, 28/10, 10/11 (SUD fera des propositions complémentaires à celles détaillées dans son dernier tract).**

3 - « Accord relatif à la mise en œuvre de CONVERGENCE » avec pour enjeu de prévoir les impacts liés à la rémunération. **Négociation : 1er semestre 2022 ! (SUD souhaite qu'il y ait une enveloppe hors NAO comme dans le cadre de l'accord « réorganisation PSR » malheureusement non applicable).**

La Direction a proposé plusieurs dispositions dans le cadre de l'accord n°1 :

- L'embauche de CDD pour surcroît d'activité lié à la réalisation des travaux de co-construction du projet CONVERGENCE et dans l'attente effective de la réorganisation (la Direction évoque un chiffre de 10 CDD sans le justifier par une volumétrie précise des groupes de travail en cours).
- Donner de la visibilité aux salariés impactés par le projet lors de la prochaine campagne d'EAP (un niveau de visibilité digne d'un jour de brouillard puisque la prochaine campagne d'EAP s'étalera de décembre 2021 à mars 2022).
- Salariés effectuant des astreintes aujourd'hui et depuis au moins un an de manière continue qui seront affectés sur un poste pour lequel il n'y a pas d'astreinte, application d'une prime dégressive basée sur la moyenne des astreintes des 12 derniers mois : **3 mois à 100% de la moyenne, 3 mois à 75%, 3 mois à 50% et 9 mois à 25%** (SUD a souligné qu'un salarié sous astreinte, qui irait sur un poste soumis à astreinte également, n'aurait ainsi pas de maintien de salaire le temps d'acquérir les compétences pour pouvoir être d'astreinte).
- Salariés ayant une convention de forfait heures supplémentaires aujourd'hui qui seront affectés sur un poste pour lequel il n'y a pas de convention de forfait prévue : **6 mois à 100%, 3 mois à 75%, 3 mois à 50%, 6 mois à 25% (Prime en pourcentage de l'ancien forfait)**
- Mise en place d'une commission de suivi de l'accord n°1.

SUD a aussitôt exprimé que ces premières propositions financières sont plus que légères et nous avons rappelé que les mobilités n'étaient pas souhaitées mais subies et qu'il fallait un accompagnement à la hauteur !

SUD a également proposé :

- que les salariés impactés puissent bénéficier d'une formation qualifiante,
- un maintien de rémunération liée aux astreintes et forfait HS pendant 4 ans en rappelant l'enjeu d'attractivité de cette mesure dans un contexte de bassin d'emploi dynamique.

SUD applique la même méthodologie, expliquée en première page de ce tract, pour réaliser des propositions dans le cadre de ces différents accords.

**CONVERGENCE :
LA DIRECTION ACCOMPAGNE !**



SUD résume le message du 06 septembre !

L'an passé, nous tractions « *♪ Knoche, qu'est-ce que tu nous mijotes encore !* » (désolé, on a tous de vieilles publicités en tête).

Dans un message aux salariés du Groupe, notre Directeur Général (DG) et, ne nous laissons pas de le rappeler, ex Directeur de l'EPR de Finlande, nous explique qu'il va falloir continuer de payer les erreurs du passé (sans l'évoquer évidemment).

Alors, comment résumer un texte si bien fait de notre « *cher* » DG ?

On pourrait tout d'abord abonder qu'effectivement notre Groupe a une certaine résilience, tout du moins nos dirigeants. Malgré une histoire a minima chaotique, ils sont toujours là. **C'est d'ailleurs, à l'heure actuelle, ce qu'on recycle le mieux chez Orano.** Ne palabrons pas davantage d'un message **faisant l'erreur de nous prendre pour des moutons :**



« Nous devons être en ligne avec le marché sur notre contrat social. »



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr

Et contactez-nous au [2.76.04](tel:2.76.04) ou au [06.71.56.07.74](tel:06.71.56.07.74) ou via sud.anc.lahague@gmail.com