



le 11 septembre 2022

# CONVERGENCE : les heures sombres !

**Le déploiement de la première phase du projet CONVERGENCE supprimant 197 postes est lancé.**

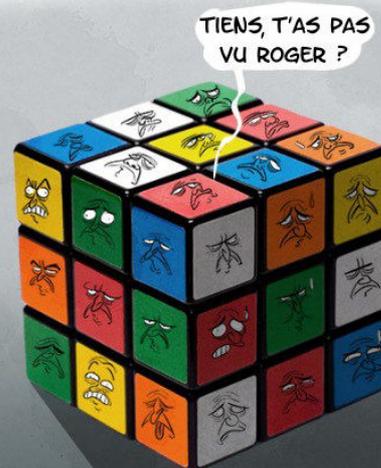
Tout a été écrit sur ce projet, il serait inapproprié d'en refaire ici une liste exhaustive. SUD souhaitait quand même marquer jusqu'au bout son écœurement au moment où la phase n°1, supprimant 65 postes, se déploie pour « simplifier ».

- La DPC, la Supply chain et la DTP sont regroupées,
- La DT et la DGP sont éparpillées,
- La DSSEP est laminée (les pôles Sûreté Environnement et Prévention Sécurité Radioprotection étant particulièrement affectés).

**Avec ce déploiement, censé améliorer l'attractivité :**

- Les perspectives d'évolution sont encore réduites via la mise en place d'une véritable souricière managériale,
- La sécurité de terrain est impactée par la suppression des RST (Référénts Sécurité au Travail),
- L'indépendance de la radioprotection est morte (à laquelle s'ajoute un déploiement des équipes PR en organisation phase n°2),
- De nombreux postes voient un appauvrissement de leur contenu,
- La charge de travail est augmentée,
- La clarté des rôles diminuée,
- les RPS (Risques Psycho-Sociaux) sont toujours plus élevés.

CONVERGENCE PHASE N°1 :  
"UNE SIMPLIFICATION DE L'ORGANISATION"



FLOCK

## « Bac +2 : 1950 € », la déclaration choc !

Depuis sa création, SUD évoque chaque année la situation des Bac +2/+3 dont l'absence d'évolution salariale depuis 20 ans est catastrophique et honteuse ! **Il y a 20 ans, un Bac +2 rentrait dans l'Entreprise avec un salaire d'embauche de 1650 € et, après 18 mois, se retrouvait classé 4.3 avec un salaire de base de 1810 €.**

**En 2022, le salaire d'embauche d'un Bac +2/+3 est de 1750 € et l'atterrissage 4.3 demeure à 1810 € !**

Lors de la Commission Emploi Formation (CEF) du 08 novembre, sans doute agacée par un énième débat sur l'attractivité, la Direction annonce alors pour démontrer notre attractivité salariale **qu'un salarié avec un BTS CIRA, sans expérience, vient d'être embauché avec un salaire de base de 1950 €.**

En première lecture on pourrait apprécier l'effort, bien qu'insuffisant, sur le salaire d'embauche d'un BAC +2. **Cela conforte SUD dans sa volonté d'augmenter le salaire d'embauche pour tous les bac +2/+3.**

En seconde lecture, **justifiant la vive réaction de SUD**, cette information désappointe de nombreux salariés avec de l'ancienneté, rentrés avec des Bac +2/+3, **dont le salaire est à peine au dessus des 1950 € ... quand il n'est pas en dessous !**

# L3141-8 : SUD obtient des régularisations !

Après avoir écrit à la Direction, après avoir débattu du sujet en Comité Social et Économique (CSE) où la Direction s'était engagée à régulariser toutes les demandes éligibles qui lui seront remontées au titre de l'article L3141-8, SUD le confirme :

## les premières régularisations sont d'ores et déjà effectuées !

SUD invite l'ensemble des salariés rentrés en cours d'année, ou de retour d'un congé sans solde/d'une longue maladie, en [2019](#), [2020](#) et [2021](#) à nous contacter.

Tous les salariés, ayant des droits à congés légaux incomplets (moins de 25 E) et ayant des enfants à charge, peuvent potentiellement prétendre à un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 2 jours par enfant à charge\*.

\*Est considéré enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 31 décembre de l'année en cours (notre entreprise a une gestion des congés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

**Prenons un exemple** avec un-e salarié-e de 32 ans, ayant deux enfants âgés de 4 et 7 ans, entré-e au 1<sup>er</sup> septembre 2019 au sein d'Orano Recyclage (en CDD, en contrat pro ou en CDI) : ses droits E19 étant inférieurs à 25 E19, elle peut prétendre à 4 jours supplémentaires de congé (sans que ce congé supplémentaire ne permette de dépasser les 25 E19)

SUD continue d'échanger avec la Direction à ce sujet. Elle nous a informé que la régularisation s'effectue avec un délai d'environ 15 jours à la réception de la demande du salarié.

Cette régularisation est réalisée via des congés E21 supplémentaires à poser d'ici le 31 décembre 2022 ou à épargner.

Pour rappel, SUD est pour un dialogue social constructif et loyal. Ainsi, pour résoudre un contentieux, nous écrivons à la Direction, nous exposons la problématique en CSE, en dernier lieu une de nos avocates écrit à la Direction et, si le contentieux n'est toujours pas résolu, nous estons en justice.

Aucun de nos courriers et aucune de nos questions en CSE ne menacent la Direction d'aller en justice. Nous y allons uniquement quand l'ensemble des recours, permis par le dialogue social, est épuisé.

La Direction connaît notre capacité à ester en justice, il n'y a ainsi nul besoin de menace préalable.

SUD abordera plusieurs contentieux lors du prochain CSE.

**PERSO, ce problème !** De nombreux salariés rencontrent des difficultés avec le logiciel PERSO et se voient injustement privés d'une partie de leurs droits à congé.

Problème de mise à jour de PERSO (le salarié peut avoir une vision de PERSO différente que celle vue par RH), nombreuses erreurs liées à l'absence d'automatisation notamment lors de nouveaux contrats.

SUD va insister pour que Saphir, devant prendre le relais de PERSO, automatise TOUS les droits et limite le trop grand nombre d'erreurs. #modernisme

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question relative à l'article L3141-8 et/ou pour nous demander un courrier type de demande de vérification/régularisation via :

[sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com) ou au 06.75.38.74.79

(réponse réactive assurée)



**Démissions :** Au 1<sup>er</sup> septembre, il y avait 26 démissions effectives depuis le début de l'année.

**Formation RPS :** Seulement 5 salariés ont été formés aux Risques Psycho-Sociaux en 2021 (3 demandes pour 2022).

**CQP :** 15 qualifications ont été passées par anticipation (tous secteurs confondus : T0, NPH, T1, R1, UR, ACC, T2, T3, T4, PCM, HAPF). Cette qualification par anticipation s'accompagne d'un CDI.

Depuis le 1er janvier 2021, 6 salariés ont mis fin à leur contrat de professionnalisation.

Contactez-nous au 06.03.17.05.15 ou au 06.75.38.74.79 ou via [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com) ou via [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)