



le 24 novembre 2022

Le Black Friday de l'attractivité !

L'ensemble des salariés partage le constat que la Direction brade l'attractivité de l'établissement de la Hague.

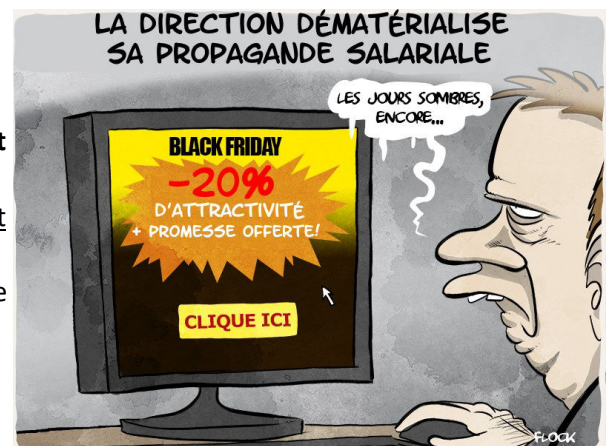
Assemblée Générale : Une Assemblée Générale (AG), **proposée par l'intersyndicale CFE-CGC, FO, CFDT, CGT et SUD**, aura lieu **vendredi 25 novembre à 11H** devant le restaurant 3.

Si **SUD invite le maximum de salariés à y assister**, malgré la météo Haguaise, nous allons venir à votre rencontre, **comme à notre habitude**, pour échanger sur les négociations actuelles (La Hague) : **négociation salariale 2023**, **négociation sur l'accord gestion des postes** et **négociation sur CONVERGENCE phase n°2**.

NAO 2023 : La Direction a proposé une enveloppe de 4,8% :

- **Seulement 3,3% d'Augmentation Générale (AG) pour les OETAM** et **2% pour les I/C**,
 - **1,2 d'Augmentation Individuelle (AI) pour les OETAM** dont l'enveloppe promotion/mobilité ! **2,82% d'AI pour les I/C**,
 - **0,3%** au titre de l'ancienneté pour les OETAM (seul Orano rentre ce chiffre pour gonfler artificiellement son enveloppe) !
- + **Revalorisation des IK de 6% uniquement pour les véhicules jusqu'à 6CV**

Refus de favoriser les plus bas salaires !



Alors que l'inflation se situe d'ores et déjà à **6,2%** actuellement et que les prévisions noircissent de jour en jour (**5,7%** d'inflation prévisionnelle 2023), **la Direction a fait le choix de continuer à solder l'attractivité en proposant des mesures ne permettant pas à l'ensemble des salariés de maintenir leur pouvoir d'achat !**

L'intersyndicale, **initiée par SUD**, avait convenu que chaque syndicat pourrait présenter **des demandes complémentaires**. SUD a écrit à la Direction pour rappeler notre fort attachement aux revendications de l'intersyndicale (AG et revalorisation des transports) et a **uniquement rappelé nos revendications formulées en cours d'année** portant sur :

- **Une mesure d'AG spécifique aux salariés en préretraite comblant l'écart potentiel entre la revalorisation AGIRC-ARRCO de novembre 2023 et l'augmentation 2023 des salariés actifs de l'entreprise.**
- Avoir un engagement de la Direction d'ouvrir une négociation par établissement **sur le coût de la restauration** (montants des barèmes et des subventions).
- **Déplafonner l'ancienneté** en ayant 16% avec 20 ans d'ancienneté, 17% avec 25 ans, 18% avec 30 ans, 19% avec 35 ans et 20% avec 40 ans.
- **Une revalorisation de la prime de poste 5*8 à 600 € minimum** et augmentant avec l'ancienneté.
- **Un retour de l'abondement du Plan d'Épargne Groupe (PEG)** à 100% jusqu'à 800 €,
- **Une revalorisation des médailles du travail** à 400, 500, 700 et 800 € (20, 30, 35, 40 ans),
- Que les CDD, contrats de professionnalisation et d'apprentissage présents en décembre 2021 et reprenant en CDD ou CDI en janvier 2022, se voient proposer dans leur nouveau contrat de travail un salaire de base augmenté au minimum du montant de l'augmentation générale
- Un rattrapage de la Prime Partage de Valeur (PPV) de 1000 € pour les salariés ne l'ayant injustement pas touchée en 2022 pour cause de longue maladie ou de carence de contrat (SUD l'a revendiquée dès l'annonce de la PPV).

Grève du 25 novembre au 03 décembre !

Nous partageons tous le constat d'une attractivité bradée dont l'un des symptômes est la hausse des démissions.

Et nous sommes nombreux à faire les constats :

- De réorganisations multiples augmentant la charge de travail, la pression temporelle et les RPS,
- Des suppressions de poste par dizaines (197 dans le cadre de CONVERGENCE),
- D'un sous-effectif devenu chronique,
- De conditions de travail se dégradant chaque jour davantage (exemple de l'accès à l'établissement, des pannes récurrentes et/ou non traitées, des TMS qui augmentent, ...),
- Des enjeux du site toujours plus nombreux et élevés (densification des piscines, stockage du Pu, protection du site, pôle compétences radioprotection, NCPF, démantèlement, ...),
- **Et le tout « accompagné » par un manque criant de reconnaissance !**

SUD revendique avec force la pertinence de ce mouvement permettant à l'ensemble des salariés de marquer leur ras-le-bol !

Chaque salarié peut être gréviste 59min, 3H59 ou tout le poste/toute la journée. La Direction ne raisonne que financièrement, elle doit investir dans l'humain !

L'impact de la grève sur les installations et les services doit être un signal fort (production, essais, programmes, ...).

N'hésitez pas à vous concerter dans les équipes et les services. Une grève de l'ensemble des membres d'un service au même moment est un indicateur fort.



Négociation Gestion des postes : Après que SUD ait rappelé la loi sur la prime de fidélité et après en avoir étendu les modalités pour en bénéficier, le nombre de primes de fidélité versées sur un an est passé à 70 contre 34 sur la même période de l'année précédente.

SUD a réalisé de nombreuses propositions pour améliorer l'accord existant :

- Que soit intégrée la possibilité de demander, dans le cadre d'un congé parental d'éducation (CPE), un temps partiel à 90% en 5*8 (uniquement 80% actuellement),
- Qu'il soit rappelé qu'un/une salarié-e en 5*8 peut légalement demander, dans le cadre d'un CPE, un temps partiel inférieur à 80% mais qu'il y a alors changement de régime de travail sans maintien des primes,
- Que la prime de poste soit intégrée, par équité, au calcul de la "Prime Majoration Temps partiel" (gain d'environ 25 € / mois),
- Que les salariées 5*8 en retour de congé maternité puissent reprendre en HN ou 2*8 durant 2 mois (en conservant la rémunération du 5*8), avec maintien pour l'équipe du CDD de remplacement durant cette période,
- Que les salariés demandant un temps partiel en 5*8 aient une tripartite avec leur N+1 et RH/OPS sur leurs droits,
- **Que les contrats de professionnalisation bénéficient, au même titre que les CDD et CDI, des congés horaires postés (SUD a échangé en amont, y compris par courrier d'avocat, sur ce sujet),**
- Que les représentants du personnel à 100% soient systématiquement remplacés dans leur service (à contrario de R1),
- Et que l'accord soit à durée déterminée de 3 ans au lieu d'une seule année.

SUD a également alerté sur :

- Les salariées enceintes non remplacées durant leur grossesse bien que l'accord le permette,
- L'absence de promesses d'embauche aux salariés à statut temporaire lorsqu'un engagement oral est réalisé.

Les infos de SUD !

La taille ça compte ! La Direction nous a écrit pour nous informer que le mail d'envoi de **notre dernier tract contenait un logo supérieur à 20 cm² et que notre messagerie serait coupée si ce délit se reproduisait.** [#onsennuiepaschezRH](#)
SUD n'a pas manqué de demander des précisions par courrier de l'une de ses avocates.

L3141-8 : En deux mois, SUD a fait régulariser 219 congés au titre de l'article L3141-8 (44 au titre de 2019, 98 au titre de 2020 et 77 au titre de 2021). Si vous êtes éligibles, il n'est pas trop tard pour demander votre régularisation !
SUD a également obtenu gain de cause : ce droit à congé sera automatisé dès la mise en place d'OPALE .

Projet SUD - Achats Groupés : SUD a envoyé à l'ensemble des élus du CSE son rapport d'enquête sur notre projet de sous-commission Achats Groupés. [Disponible ici.](#)

Monétisation RTT : À date, 48 salariés ont monétisé des RTT.

Frigos connectés : Toujours à l'étude car leur installation nécessite des aménagements particuliers. Cela date quand même du projet, passé à la postérité, « Demain Orano La Hague ».

Écrans d'informations : Ils seront installés après la rénovation des salles de repos.

Machine à café BC UP3 : La Direction n'a fourni aucune date quand à sa mise en service. Le sujet des machines à café, souvent indisponibles ou vides, est un irritant remonté par de nombreux salariés.

Accès au site : L'extension du parking des Murets, un temps promis par la Direction, ne serait finalement pas acceptée. En 2009, la Direction vantait « **un changement de culture** » avec son projet visionnaire SSV (Site Sans Voiture). [#PèreCastor](#)

Transports : Le contrat KEOLIS, arrivant à échéance fin 2022, a été reconduit jusqu'à fin 2025.

T-shirt EDF : En rupture de stock, la Direction a récupéré des T-shirts EDF qu'elle a floqués Orano. [#symbole](#)

Télétravail : La Direction a bien précisé que le système d'astreinte et de télétravail n'ont absolument rien à voir. Un salarié en télétravail ne peut en aucun cas remonter à la demande de son service s'il n'est pas d'astreinte.

CONVERGENCE phase n°2 : **La Direction est venue le lundi 21 novembre avec une structure de négociation sans aucun élément chiffré et sans aucune donnée d'entrée !**

SUD ne s'est pas laissé déstabiliser par ce manque de sérieux et par une structure proposée inéquitable et non exhaustive.

Nous avons exprimé nos revendications chiffrées durant la négociation ([disponibles ici](#)).

SUD ayant communiqué en interne dès le 22 novembre sur ces négociations, **n'hésitez pas à nous demander des précisions sur la structure proposée par la Direction loin de ses beaux discours dans les SDC sur la revalorisation pérenne du 5*8.**

Secrétariat CSSCT : **Aspirant à prendre des responsabilités dans les instances,** SUD va présenter un élu au secrétariat de la CSSCT.

Les 2 postes du secrétariat de la CSSCT sont vacants. SUD estime plus constructif la présence de membres de deux syndicats différents.

Pour SUD, l'hégémonie mène à l'immobilisme et au manque de dialogue. **Nous savons travailler avec les autres syndicats.**

Faute d'élections pour renouveler les instances, SUD ne peut se présenter à plusieurs postes et a décidé de ne pas postuler au poste de trésorier-adjoint du CSE (SUD étant désormais en effectif réduit au CSE - élus en préretraite ou ayant démissionné de l'entreprise).

