



le 03 mars 2023

Une double part de SUD !

SUD vous propose un double-tract informatif et satirique.

RTT sécable : En 2022, **525 salariés** ont profité de la possibilité de prendre un ou plusieurs RTT sécables en heures issue d'une enquête participative SUD. Véritable hommage, la Direction a inscrit dans son forum de rentrée le RTT sécable comme un élément favorisant la Qualité de Vie au Travail (QVT).

SUD a donc rappelé son courrier du 30 septembre 2022 visant à renégocier à la hausse le nombre de RTT sécables. **La Direction a clairement exprimé que ça ne sera pas revu.** La QVT point trop n'en faut !

Congés imposés en 2018 : SUD a demandé quand la Direction allait régulariser le préjudice lié aux congés imposés en janvier 2018 lors du conflit RJF (de nombreux salariés étant partis en préretraite/retraite). **La Direction a expliqué que le contentieux étant toujours en cours, aucune régularisation n'est à l'ordre du jour.**

Forum de rentrée : 1239 salariés ont participé au forum de rentrée pour un objectif de 1500. **SUD a demandé que soit amélioré le temps, quasi inexistant, d'échange.** Ce point sera pris en compte.

PER CARDIF : 420 salariés ont bénéficié de l'abondement sur le PER CARDIF en 2022. Cet abondement est toujours possible lorsque le salarié est en préretraite.

Seuls les salariés passant du niveau 3.3 au niveau 4.1 sont éligibles. Des négociations auront lieu au niveau du Groupe sur le devenir de ce plan. **SUD demande d'ores et déjà à ce que les salariés éligibles le restent !**

Absence de bus : SUD a interrogé la Direction sur le nombre de plus en plus élevé d'absences de bus. Des échanges ont lieu avec la Direction de KEOLIS (contrat 2023-2025). **Pour rappel : RH confirme que les salariés n'ayant pas leur bus habituel peuvent demander des IK en précisant le motif « absence de bus ».**

CAFC : 30,2% des salariés éligibles à l'article 2.1 CAFC (exemple des 5*8) ont épargné le maximum de 6 jours en 2022. 45 salariés éligibles à l'article 2.3 CAFC ont épargné au titre de 2022.

CET : 1392 salariés ont épargné en janvier leurs reliquats 2022 (E21 et/ou R22) dans le CET.

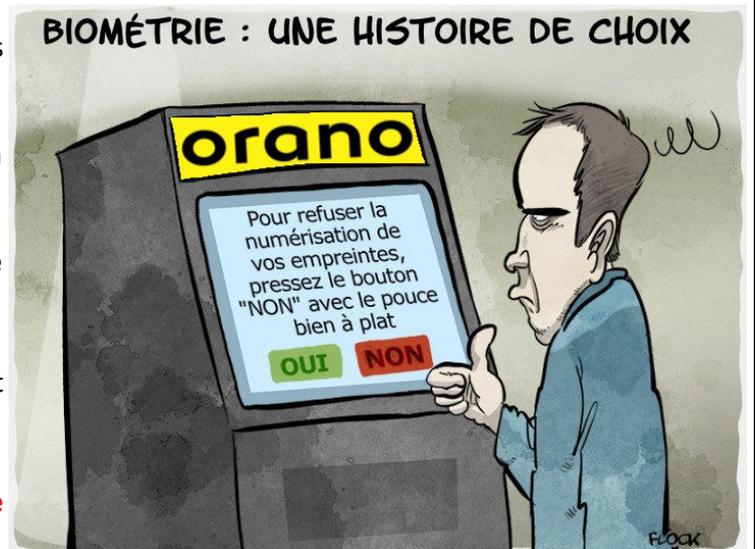
Bâtiment de contrôle : La Direction rappelle que Seris a interdiction de demander aux salariés de se déshabiller.

Biométrie : D'ici le 4^{ème} trimestre 2023, la biométrie (avec 4 doigts) sera mise en place sur tous les tourniquets. Il n'y aura plus l'épreuve du digicode au retour des vacances...

Il n'y aura aucun stockage des empreintes digitales (le gabarit sera crypté).

La biométrie est obligatoire pour accéder au site.

La Direction a précisé que la refuser serait un motif de rupture de contrat.



Alternants : le scandale !

Mi-février, la Direction annonce en CEF qu'elle augmente le nombre d'alternants présents sur l'établissement en 2023. Dans le même temps, elle fait une communication vantant qu'elle a embauché 801 salariés en CQP depuis 2008 et conclut par : « Rendez-vous est pris pour fêter le 1000^e diplômé d'Orano au sein de l'UIMM ! ». #kems!

Au CSE du 28 février, obligée de répondre aux multiples questions de SUD, la Direction admet que les salariés en alternance ne sont pas revalorisés depuis janvier 2022 par choix et qu'elle ne prévoit pas de les augmenter tant qu'ils sont au dessus des minima légaux et conventionnels ! #ContreKems !

SUD lui a alors rappelé :

- Les augmentations du SMIC successives (2,65% en mai 2022, 2,01% en août 2022 et 1,81% en janvier 2023),
- Les AG dont ils ne bénéficient pas (1,2% en août 2022 et 4,3% en janvier 2023),
- La revalorisation des préretraités (5,12% liés à l'évolution du point Agirc-Arrco),
- Et la forte inflation (6,2% en février 2023) !

La Direction est restée impassible. SUD a expliqué dans une ambiance glaciale l'absence d'attractivité de notre politique d'alternance.

Est-ce normal que SUD ait dû faire stopper la pratique du bénévolat sur les journées d'école des CQP et obtenir un engagement clair sur leur possibilité de bénéficier des options RJF ?

Face à une autre de nos questions, la Direction a informé que 89 salariés ont bénéficié de la rétroactivité sur les congés horaires postés au titre de 2022 dont bénéficient désormais les alternants via l'action de SUD (appuyée de son avocate) !

La situation de l'ensemble des salariés éligibles a été traitée par le CSP/PAIE (sans être prévenu individuellement). SUD a demandé qu'une vérification soit réalisée au titre des congés horaires postés 2023 au regard des erreurs régulières sur le logiciel PERSO.

Si vous êtes concerné par cette régularisation (alternant posté tout ou partie de 2022 et présent au 1^{er} janvier 2023) et que vous avez un doute sur le traitement de votre situation, n'hésitez pas à nous contacter !

Bas salaires :

Il est courant de constater qu'un nouvel embauché a autant qu'un salarié présent depuis 12 ans. La Direction doit mettre un plan d'action en place en fonction de l'ancienneté au lieu de se contenter de geler le salaire des alternants !

Congé sans solde - temps partiel :

La Direction a indiqué n'avoir refusé aucune demande officielle de congé sans solde ou de temps partiel pour convenance personnelle depuis le 1^{er} janvier 2022.

Faire une demande officielle est essentielle pour ne pas se contenter d'un « non » oral potentiellement inadéquat.

Cooptations :

3 cooptations ont été réalisées en 2022 pour 3 primes versées (800 € lors du passage en CDI du coopté).

Prime I/C P1-P2 :

126 salariés classés P1 ou P2 ont bénéficié d'une prime médiane de 1600 € (mini 1000 € - maxi 3000 €).

Food truck :

Un food truck sera mis en place fin mars sur le site vers le vestiaire entreprise avec une offre et des horaires comparables à la cafétéria du restaurant n°4. #appréciable

Pour rappel : le bâtiment ATLAS aura sa propre cafétéria et le projet de frigos connectés pour les postés est en retard.

AI en fin d'année :

20 augmentations individuelles ont été données en décembre 2022 via le reliquat du budget promotion/mobilité.

La Direction a refusé de donner les montants mini/moyen/maxi. Elle n'est décidément ni à l'aise ni transparente sur les salaires.

Changement de Directeur ?

SUD a demandé si la rumeur évoquant le départ du Directeur de l'établissement était avérée.

La Direction a répondu que les nominations annoncées sont celles du COMEX mais qu'effectivement, sans rien confirmer, d'autres nominations seront annoncées ultérieurement. #suspens

INDEXATION SUR LE SMIC : L'HUMOUR INFLATIONNISTE DES RESSOURCES HUMAINES ORANO



CHANGEMENT DE DIRECTEUR À LA HAGUE ? UNE NOUVELLE QUI FAIT GRAND BRUIT



PSR, l'alerte SUD : SUD a effectué en CEF (Commission Emploi Formation) et en CSE (Comité Social et Économique) des alertes sur le service PSR !

SUD a évoqué la nécessité absolue de gréer au plus vite au nominal les effectifs PSR. Sans être exhaustif, des secteurs comme la vitrification ou le périmètre Pu sont sous tension et nécessitent au plus vite des renforts pérennes pour faire face aux besoins et aux enjeux du plus haut standard en sûreté/sécurité.

Il est primordial de consolider la radioprotection avec des recrutements au statut Orano Recyclage pour offrir de la confiance et une vision sur le long terme aux salariés de ce secteur.

Les évènements récents sur les vitrifications ne peuvent que conforter cette demande.

La Direction a tenu à préciser :

- Que des CDD étaient ouverts depuis 2 semaines pour des remplacements sur R4/T4,
- « Qu'il n'y avait aucune volonté d'externaliser la radioprotection »,
- Avoir conscience du besoin d'attractivité du secteur PSR,
- Qu'un « Focus Radioprotection » était prévu au cours du 1^{er} semestre 2023.

Enfin, la Direction a annoncé que le déménagement de la supervision PR était prévu en octobre 2023.

Effectifs T1 : SUD a demandé avec insistance un grément rapide des effectifs sur l'atelier T1 au regard des enjeux de production (cisailage des chemises) et des effectifs associés à l'exploitation.

La Direction a expliqué qu'elle visait un effectif (tous statuts confondus) de 13 par équipe et que 3 recrutements étaient prévus en mars et qu'un 4^{ème} arriverait ensuite.

Négociation Intéressement 2023 : SUD a écrit à la Direction pour lui faire 2 demandes complémentaires :

- D'enlever l'indicateur de production portant sur le cisailage des chemises ou, s'il devait rester, que le jalon intermédiaire à 0,75% soit fixé sur une cible plus basse et ainsi atteignable (actuellement le jalon est fixé à 333 chemises au 1^{er} semestre et à 833 au 2nd semestre),
- Que les critères portant sur les points de compétences KARTO soient sur des « points KARTO bruts » ce qui affranchit de l'impact sur les départs et permet d'avoir une vision juste de l'effort de montée en compétences. A minima le rattrapage annuel devrait être sur ce principe récompensant l'effort !

RJF : La Direction a refusé d'exprimer sa vision sur les RJF et annonce qu'elle se posera la question chaque année sur continuer ou non la possibilité des 3 options. Pour SUD, cette façon d'agir sans vision long terme est une épée de Damoclès. Pour rappel : les RJF 2023 sont à poser avant le 31 décembre du fait de la mise en place d'OPALE.

Voici les choix effectués par les salariés 5*8 en 2023 :

	CDD/CQP	CDI
Paielement total	49	221
Récupération partielle (5 jours)	38	212
Récupération totale (13 jours)	29	512

Covoiturage : La Direction fera une communication sur l'application de covoiturage Klaxit.

Elle souhaite informer que les salariés qui touchent les IK peuvent être chauffeur mais ne peuvent pas être passager.

Réforme des retraites : SUD n'abandonnera pas la lutte et invite l'ensemble des salariés à participer à la manifestation du 07 mars à 14H au départ du rond-point Thémis à Cherbourg-en-Cotentin.

Projection conventionnelle : L'avenant n°7 sur la projection conventionnelle n'a été signé par aucune organisation syndicale.

La Direction négocie étrangement sur des périodes de lutte, sans que la réforme soit actée, afin de poursuivre son braquage visant à financer le moins possible !

Pour la Direction, la projection conventionnelle est et a toujours été un outil financier.

Travailler plus pour...



Partie Activités Sociales

Partenaires SUD : Après avoir fait rentrer de nombreux partenaires au CSE, SUD avait souhaité faciliter les partenariats et désengorger le CSE en passant directement des conventions. **Les réductions sont ouvertes à tous les salariés.**

Les partenaires du CSE sont accessibles via <https://www.cseoranorlahague.com> puis rubrique « réductions partenaires ».

Les partenaires SUD sont disponibles via <https://sudhague.fr> puis rubrique « partenaires ».

Van Away : VAN AWAY présente sa gamme de vans aménagés sur le parking des Vindits le 10 mars de 11H à 17H.

Permanence ciné/loisirs aux Vindits : La Billetterie Cinéma a désormais une permanence en même temps que la billetterie loisirs aux Vindits tous les vendredis de 13H30 à 16H !

Salon CSE : 2 représentantes SUD (la Présidente de la Billetterie Loisirs et la secrétaire de la Billetterie Cinéma) sont allées au salon des CSE/PRO qui se tenait au CGR de Cherbourg-en-Cotentin le 02 mars.

SUD sera ainsi en mesure de proposer prochainement plusieurs nouvelles offres avec des acteurs locaux et des offres « flash » avec des structures plus importantes.

- À titre d'exemple :
- les challenges en karting (pouvant être un support sympa de cohésion d'équipe) et Fun Inside,
 - Amélioration de l'existant sur les tarifs et accessibilité (Cité de la Mer et Ludiver),
 - Vente flash permettant des prix attractifs sur Futuroscope et le Parc Astérix.

Projet SUD Achats Groupés : La proposition SUD portant sur la mise en place d'une sous-commission Achats Groupés, discutée depuis novembre 2022, a été refusée par le Comité Social et Économique.

En amont du vote, SUD avait réalisé une enquête à laquelle 250 salariés avaient répondu (sans aucune relance) dont il ressortait que 91% des salariés souhaitaient la création d'une sous-commission Achats Groupés.

SUD avait également répondu aux demandes des organisations syndicales en expliquant que ça ne coûtait rien au CSE et que le futur bureau de la sous-commission aurait en charge la partie logistique, en lien avec les fournisseurs sans occulter les règles fiscales selon les modes de paiement retenus, avec l'appui de nombreux salariés intéressés pour participer.

Le vote du CSE s'est avéré très partagé :

POUR : 12 (CGT, CFDT et SUD),

CONTRE : 0,

***ABSTENTION : 13 (CFE-CGC, SPAEN et FO).**

*Dans tous les votes du CSE, l'abstention est comptabilisée avec les votes « CONTRE ».

Tenace, SUD continuera de façon constructive à faire mûrir et à porter ce projet bénéfique au pouvoir d'achat !

Adhérer à SUD⁽¹⁾ : c'est rejoindre un syndicat qui représente tous les salariés du technicien/employé à l'ingénieur/cadre !

(1) Démarche anonyme - contactez-nous au 06.75.38.74.79 ou au 06.03.17.05.15 ou via sud.anc.lahague@gmail.com

Le prélèvement peut se faire en une ou plusieurs fois, à vous d'en définir la périodicité. Cochez votre choix.

annuel : 1 x 102 €

semestriel : 2 x 51 €

trimestriel : 4 x 25,5 €

mensuel : 12 x 8,50 €

Envoyer ce bulletin et un RIB par courrier au local SUD - bâtiment social, ou sur sud.anc.lahague@gmail.com ou par simple photo au 06.03.17.05.15

Adresse :

Téléphone :

@mail :

Convention Collective : Métallurgie Parisienne

Activité : Recyclage

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Entreprise : Orano Recyclage

Régime de travail : Equipe n°:

Profession : Service :

Fait à, le .../.../.....

Signature :

Contactez-nous au 06.03.17.05.15 ou au 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com