



31 mai 2023

# Ne diabolisons pas la Direction !

À l'heure où les communications font peau neuve, SUD propose un tract avec de nombreuses informations.

**Négociation restauration :** Le courrier de SUD demandant l'ouverture d'une négociation sur les subventions/barèmes de la restauration date du 30 septembre 2022. Cette demande, reprise par l'intersyndicale lors des négociations salariales 2023, a enfin une date de négociation : **septembre 2023**. [#réactivité](#)

**REFCC :** SUD a interrogé la Direction sur l'évolution de REFCC afin de résoudre ce problème **d'efficacité au travail**. La Direction a annoncé que des évolutions mineures se feraient au fil de l'eau mais que **les grosses évolutions d'amélioration se feront à l'échéance 2026/2027**. [#retourauMinitel](#)

**Réseaux :** SUD a posé la même question pour le réseau Internet et la messagerie. C'est traité au quotidien, paraît-il.

**CESU :** **En arrêtant de financer les 10 places réservées en crèche Pim Pam Pomme**, la Direction avait expliqué qu'elle souhaitait proposer des actions touchant **un plus grand nombre de salariés via les CESU par exemple**.

En 2022, sur des règles liées à un nombre de missions minimum à + de 50 km, **seulement 9 salariés ont touché 150 € de CESU**. Piquée au vif devant cette aberration d'avoir réussi à toucher encore moins de salariés, la Direction répond que le CSE non plus ne fait rien. [#maternelle](#)

**Frigos connectés :** Évoqué il y a quelques années lors du projet « *Demain, Orano La Hague !* » pour améliorer la qualité de vie au travail du personnel posté, le prestataire choisi pour les frigos connectés a malheureusement fait faillite. À suivre.

**Badge à café :** Le retour du badge à café s'est accompagné pour plusieurs salariés par la perte d'argent qu'ils avaient mis sur leur ancienne carte. Alertée, la Direction a une réaction pleine de bienveillance : « **C'est dommage...** ».

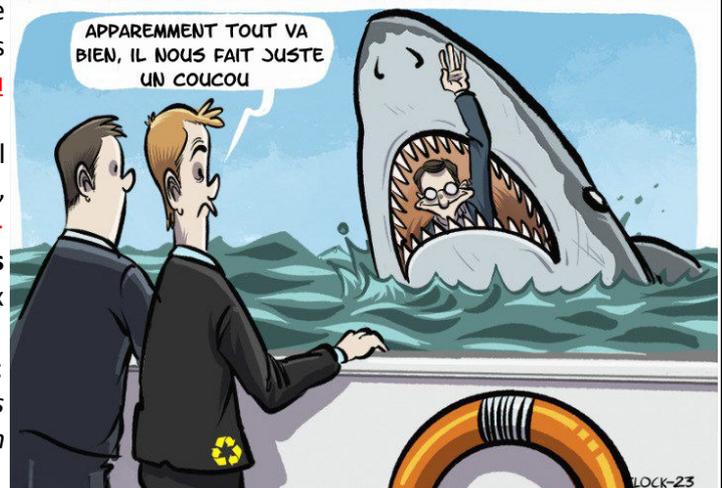
**En cas de première perte du nouveau badge à café, le salarié n'aura rien à payer.** La Direction va étudier combien le salarié devra déboursier en cas de seconde perte.

**Contrat ATR :** À la mort d'Areva, qui avait réalisé des investissements hors nucléaire dans la connectique, le transport et la distribution d'électricité et les énergies renouvelables, **l'État a recentré Orano sur le cycle du combustible**.

Aujourd'hui, alors que la Direction explique aux salariés qu'il n'y a pas d'argent pour les augmenter au niveau de l'inflation, **que les négociations avec EDF sur le futur contrat de traitement-recyclage sont très tendues**, Orano investit plusieurs centaines de millions d'euros **hors nucléaire** pour produire des matériaux critiques pour les batteries des véhicules électriques.

**Rapport d'activité 2022, carte d'identité d'Orano :** « Développer les savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources aujourd'hui et demain. ».

NÉGOCIATIONS EDF/ORANO SUR CONTRAT ATR POST-2023



**Si SUD espère que cette nouvelle activité prospère, nous ne cachons ni notre étonnement, ni notre inquiétude.**

**OPALE :** La demande est remontée au niveau du Groupe sur le fait de remettre les droits à anticipation (DG3, PSM).

Pour les salariés souhaitant connaître leur droit à DG3, une demande de duplicata de l'avenant de 2012 peut être réalisée auprès de votre gestionnaire PAIE. **De nombreuses anomalies individuelles sont encore observées sur OPALE.**

**L3141-8 :** La Direction refusant l'automatisation dans OPALE et de donner leurs droits à tous les salariés, SUD a été obligé de saisir l'inspection du travail qui, en réponse, a informé la Direction que **les dispositions de l'article L3141-8 sont d'ordre public et rien ne peut y déroger. Ce droit à congé doit donc être automatique.**

Faute d'automatisation, la Direction **doit informer individuellement les salariés concernés.**

SUD se désole d'avoir eu à saisir l'inspection du travail alors que nous avons essayé de discuter de cette problématique avec la Direction durant 10 mois !

**RJF 2023 :** La Direction a informé qu'elle ne savait pas si les RJF 2023 pouvaient être posés jusqu'au 31 décembre 2023 ou jusqu'au 31 janvier 2024. **Elle a assuré qu'elle donnerait bientôt les règles définitives sur les RJF 2023.**

SUD s'en est étonné et a rappelé que les salariés devaient avoir une vision de leur possibilité de pose des congés et d'épargne éventuelle du reliquat de RJF dans le CAFC en janvier 2024.

**Casiers aux entrées :** La proposition SUD de mettre des casiers aux entrées du site, pratique pour les affaires des salariés venant à moto par exemple, **sera effective au mois de juillet 2023** (100 casiers à chaque entrée).

**Article L3141-14 :** SUD rappelle que cet article évoque « **Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané** ». Le N+1 doit être informé.

**Passage CADRE - convention :** Les salariés non cadres dont le poste sera coté cadre dans la nouvelle convention **ne pourront pas refuser de passer au forfait 215 jours !** La Direction précise que la seule autre option est de demander une mobilité. Un salarié OETAM dont le poste sera coté cadre se verra alors appliquer les modalités actuelles d'un passage cadre.

**Chèques vacances d'été :** Au regard de la trésorerie (700.000 € de dépassement de budget en 2022 pour lesquels l'ensemble du CSE, **SUD compris**, est responsable), il n'était pas raisonnable de voter pour l'attribution de cette prime 2023.

**SUD assume toujours ses positions** et préfère avoir une vision nette des éventuelles possibilités en fin d'année comme cela avait été le cas en 2019 et 2020 où il n'y avait pas eu de prime d'été mais uniquement des primes de Noël.

**Le CSE, dans un esprit constructif et responsable, a de nombreux chantiers à mener :**

- Simplification de la MEF,
- Révision des ouvrants droit,
- Meilleure prise en compte des couples Orano Recyclage,
- Fonctionnement du BGAS,
- Refonte du règlement intérieur du CSE,
- Révision des critères de priorité pour l'accès aux voyages et aux colonies avec une meilleure transparence,
- La dématérialisation,
- Et la création d'une sous-commission Achats Groupés.

**Conflit 5x8 :** L'intersyndicale CFDT/FO/SUD a écrit à la Direction, avec l'inspection du travail en copie, pour évoquer **le blocage des congés du personnel 5x8 et les consignes sur les OMF.**

**Pour rappel :** tous les salariés peuvent et doivent poser leurs congés dans OPALE. Les N+1 ne peuvent pas le faire pour leur équipe/service à cause d'un bug. Les congés d'été sont également connus par la Direction **puisqu'elle en demande tous les plannings fin mars.**

Aucune problématique sur les demandes de congé pendant la période d'été conventionnelle n'a été identifiée par la Direction comme elle l'a exprimé en Comité Social et Économique.

**Pour rappel :** c'est la **Direction du Groupe** qui bloque toute négociation constructive portant sur la revalorisation du régime 5x8 essentielle à notre attractivité industrielle.

**ORANO : DES MILLIERS DE VUES SUR TIK TOK ET UN BLOCAGE DE LA REVALORISATION DU 5X8**



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