



02 juillet 2023

## Les brèves de SUD !

**Revoiture NAO :** SUD a signé l'accord de revoiture NAO 2023 après consultation de ses adhérents.

Cet accord, applicable sur la paie du mois d'août, contient notamment un talon de 30 € et une augmentation des forfaits de poste de 2% s'ajoutant à l'augmentation du point prime de 1.1%.

SUD regrette cependant la frilosité de la Direction sur la mise en place d'une augmentation uniforme (montant identique d'augmentation générale pour tous les salariés actifs).

**Conflit 5x8 :** SUD entend et comprend la déception légitime sur la sortie de conflit 5x8 à cause de l'étalement sur 3 ans (2024 - 2026) des mesures. Le protocole de fin de conflit constitue un accord collectif.

Cet accord fin de conflit permettra une augmentation sur les éléments variables 5x8 équivalant à 5% de la rémunération annuelle soit une augmentation sur 3 ans d'environ 20% des éléments variables 5x8 s'ajoutant aux augmentations et primes liées aux NAO et à CONVERGENCE. NAO et projet CONVERGENCE demeurent bien séparés.

**RJF 2023 :** La Direction a annoncé qu'elle ferait une communication sur les RJF 2023 pour en évoquer la date limite officiellement. Pour SUD, changer les règles inscrites dans OPALE à mi-année serait inadmissible !

**Égalité professionnelle :** Comme SUD le rappelait le mois dernier, la Direction avait supprimé 10 places en crèche réservées aux enfants de salariés. 200 Keurs d'économie dont la Direction annonçait qu'elle servirait pour de nouvelles mesures touchant le plus grand nombre. Le dispositif de CESU existait déjà et s'ajoutait aux places en crèche.

En 2022, seulement 9 salariés ont bénéficié de CESU. La Direction a ainsi également économisé sur le nombre de bénéficiaires de CESU. #parentalité

SUD rigole jaune en lisant l'accord égalité professionnelle 2023-2027 accompagné d'une jolie cérémonie : « Les parties confirment leur souhait de prendre en compte les initiatives visant à faciliter la conciliation entre parentalité et vie professionnelle. Pour ce faire, les sociétés du Groupe aborderont à leur niveau les modalités de réservation de berceaux dans et à proximité des établissements relevant de leur périmètre et/ou en favorisant tout autre moyen de financement de garde, par exemple via l'octroi de CESU ».

La Direction doit mettre en place un dispositif aidant la parentalité pour tous les salariés et pas seulement pour ceux partant en mission plusieurs fois dans l'année à + de 50km.

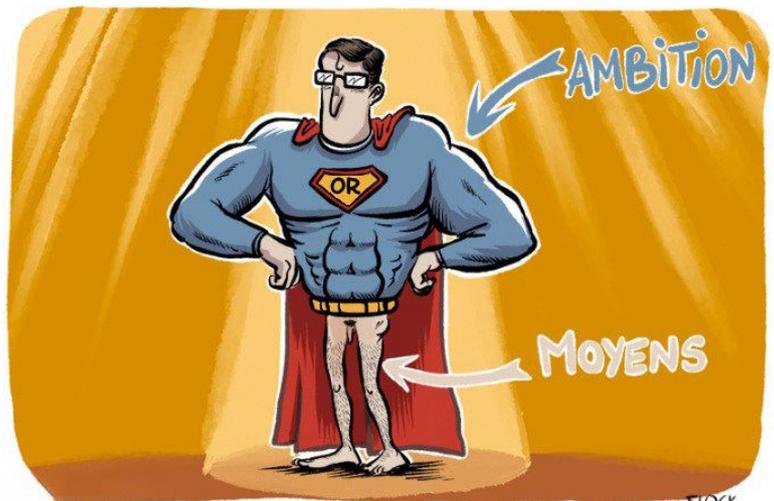
**CSE :** La proposition SUD visant à ce que les retraités ne soient plus bénéficiaires l'année d'après la liquidation de leur retraite a été reportée par le CSE. Les retraités ne participent pas à la dotation du CSE.

SUD rappelle qu'en 2022, 274 retraités ont bénéficié des prestations CSE pour un coût total de 200.000 € ! En 2023, 314 retraités sont bénéficiaires. Ce chiffre va continuer de monter les prochaines années.

Si le risque connu de redressement URSSAF renforce le positionnement de SUD, il n'est en rien le fondement de notre proposition de révision des bénéficiaires.

Ce report de vote nuit au maintien d'un haut niveau de prestations pour les prochaines années. Il ankylose les possibilités d'améliorer les dispositifs pour les couples et les bas salaires.

PARENTALITÉ / VIE PROFESSIONNELLE À ORANO RECYCLAGE :  
LE FINANCEMENT DES MODES DE GARDE !



FLOCK

**CSE - suite :** SUD a proposé, après une étude juridique des risques et des bénéfices, de reporter 10% du reliquat 2022 de 168 Keurs du budget de fonctionnement (**ne pouvant pas profiter aux salariés**) vers le budget des activités sociales et culturelles (**profitant aux salariés**). La trésorerie de fonctionnement étant de 1,4 million d'€, le CSE ne prendrait ainsi **aucun risque à effectuer ce transfert. Les éléments juridiques ont été fournis aux membres du CSE.**

**Le CSE a cependant refusé cette proposition qui aurait permis de récupérer 16.800 € au seul bénéfice des salariés !** À titre d'exemple, cela représente la moitié du budget cinéma.

**Chèques vacances :** Le budget 2022 était déficitaire d'environ 600 Keurs. **Aucune provision n'a été effectuée en 2022 en vue de distribuer une prime de chèques vacances à l'été 2023.**

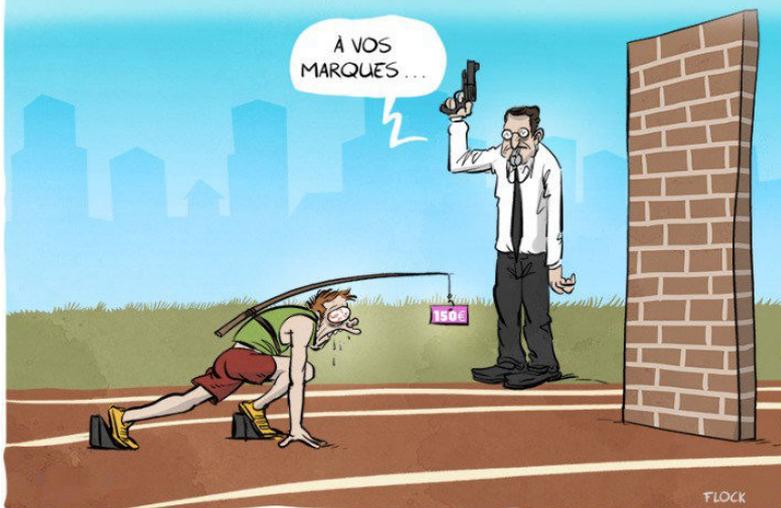
Le budget prévisionnel 2023 voté par le CSE ne mentionne pas davantage une telle prime. **SUD a estimé qu'il était inopportun de voter pour une telle note comme nous l'avions évoqué le mois précédent.**

Face à la multiplication des votes, **SUD a demandé au secrétariat du CSE d'être transparent en communiquant à l'ensemble des salariés les résultats afin que chacun puisse avoir une image précise des dépenses.**

SUD a d'ores et déjà effectué plusieurs propositions dans le cadre de la révision du règlement intérieur du CSE **comme ne plus pouvoir voter des notes déséquilibrant le budget en cours.**

Les notes votées en années N ne seraient ainsi effectives qu'à partir du budget N+1. Cela permettrait d'établir des budgets prévisionnels **précis et équilibrés sans possibilité de les grever en cours d'année.**

**AU CSE, LA VOLONTÉ INSISTANTE DE DISTRIBUER UNE PRIME D'ÉTÉ EN CHÈQUE-VACANCES**



**SUD :** Vous êtes nombreux à nous demander si les représentants SUD continuent de faire des postes/journées dans leurs services respectifs après être devenu 1<sup>er</sup> syndicat de l'établissement et avoir pris des postes à responsabilités au CSE.

Oui, car **aucun résultat électoral ne changera notre mentalité et nos valeurs.** Depuis les élections, **nous continuons de travailler régulièrement dans nos secteurs pour maintenir notre employabilité et être crédibles dans nos revendications.**

Nous venons toujours à votre rencontre sur vos lieux de travail et **nous conservons nos valeurs d'être force de proposition en CSE et en négociation. SUD refusera toujours l'immobilisme et la nonchalance !**

**Restauration :** EUREST va augmenter ses tarifs au 1<sup>er</sup> juillet.

SUD rappelle qu'une négociation va avoir lieu en **septembre 2023** sur les barèmes/subventions de la restauration suite à notre courrier sur ce sujet datant du **30 septembre 2022** et repris par l'intersyndicale lors des NAO 2023.

**AI :** La Direction a présenté le bilan définitif 2022 des augmentations individuelles (AI) et le bilan provisoire 2023.

- **En 2022 :** 42% des postés ont touché une AI moyenne de 2% et 58% des HN une AI moyenne de 2.2%. 454 changements de qualification dont 10 passages cadre (exemple passage d'une classification 3.3 à 4.1).
- **En 2023 :** 47% des postés ont touché une AI moyenne de 2,5% et 61% des HN une AI moyenne de 2.8%. 260 changements de qualification dont 5 passages cadre.

**CONVERGENCE phase n°2 :** Dans le cadre de la réouverture des négociations sur la phase n°2, **SUD a d'ores et déjà fait un courrier, s'appuyant sur les centaines d'échanges en salle de conduite, avec des propositions simples, chiffrées et permettant une meilleure équité. Cliquez ici pour consulter.**

SUD rappelle que la première prime collective pour les ateliers qui vont mutualiser sera versée sur la paie de juillet.

**Anticipation :** La Direction du Groupe accepterait que tous les droits à anticipation (DG3, PSM, CAF, CET) soient mis sur OPALE.

**Bonnes vacances :** La prévention étant une valeur partagée par l'ensemble des salariés, SUD vous souhaite de bonnes vacances en exhumant ce vieux dessin de notre fidèle illustrateur **FLOCK !**

**Bonnes vacances à toutes et à tous !**

BIEN QU'IRRÉPROCHABLES DANS LA PRÉVENTION DES INSOLATIONS, LES PARENTS DE DIMITRY N'EN RESTAIENT PAS MOINS DE SAGRÉS FUMIERS

