



04 septembre 2023

# Une rentrée, des infos !

**Prime mariage/PACS :** Suite à la victoire de SUD, accompagné de la CGT, la Direction a fait Appel de la décision de justice visant à faire respecter notre accord d'entreprise sur le versement des primes mariage/PACS.

**La Direction est cependant dans l'obligation de verser la prime aux salariés qui y sont éligibles.** Si vous vous êtes mariés ou pacsés après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, vous devez demander le versement de la prime qui vous est légitimement due.

**Casiers aux entrées :** SUD a demandé un point sur la mise en place de sa proposition, acceptée par la Direction. **100 casiers vont être installés à chaque entrée d'ici fin septembre (ouverture des casiers via le badge d'accès).**

**Accord CONVERGENCE phase n°2 :** L'accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales, s'applique depuis ce mois d'août 2023. Désormais à durée indéterminée, il a d'ores et déjà permis aux salariés UOCE/LABO FLUX (ex PCM) de voir leur prime de polyvalence augmentée en tant que pôle mutualisé. **Cela reste inférieur à nos attentes initiales.**

SUD a également écrit à la Direction, sans aucune réponse en un mois, afin que l'accord soit intégralement respecté. Les salariés du pôle U devraient ainsi voir le reliquat de leur prime collective divisé en 3 semestres au lieu de 4 dans la décision unilatérale **et être affiliés plus rapidement au système de primes d'expertise et de polyvalence.**

**Revoynure NAO 2023 :** L'accord revoyure NAO 2023 a également produit ses effets sur la paie d'août 2023 (**AG de 1.1% avec un talon de 30 € ; augmentation du point prime de 1,1% ; augmentation des forfaits de poste de 2%**).

Un salarié 5x8 avec un salaire de base de 2000 € a ainsi vu son salaire de base augmenté de 30 € et sa prime de poste augmentée de 15 €. L'an passé, la mesure unilatérale ne comportait ni talon, ni augmentation du point prime.

**12 jours consécutifs :** Pour rappel, les salariés n'ayant pas pu poser 12 jours consécutifs de congé, durant la période conventionnelle (1er juin au 30 septembre) pour raison de service, **bénéficient de 2 jours supplémentaires de congé.**

**RJF et FCA 2023 :** **La Direction a confirmé que les RJF 2023 étaient à poser jusqu'au 31 décembre et que le reliquat éventuel serait perdu !** Soyez vigilants. Le reliquat des heures FCA fera lui l'objet d'une souplesse en janvier 2024.

**La Direction confirme que les options RJF resteront les mêmes en 2024.**

**Calendrier social :** Demandé à plusieurs reprises par SUD, la Direction est incapable de fournir un calendrier social alors que de très nombreuses négociations doivent se tenir d'ici la fin de l'année :

- **Négociations liées à l'impact de la nouvelle convention de la métallurgie (qui débute au 1<sup>er</sup> janvier 2024),**
- **Négociations sur la restauration revendiquées par SUD depuis un an,**
- **NAO 2024,**
- **Et début des négociations sur l'attractivité postée.**

Le service Relations Sociales semblerait presque agacé que SUD pousse pour obtenir un calendrier social.



**Accompagnement syndical :** Pratique méconnue sur l'établissement, **un salarié est en droit de se faire accompagner par un syndicat. Cette présence est particulièrement légitime lorsque l'entretien peut donner lieu à sanction et lorsqu'il existe un risque pour la santé et la sécurité du salarié** (exemple des RPS).

Lorsqu'un salarié se fait accompagner, le service RH/OPS est prévenu car un RH de proximité ne peut pas participer seul à un entretien. Il en va du respect de la bienséance.

SUD accompagne régulièrement des salariés lors d'entretiens/convocations, n'hésitez pas à nous contacter y compris pour bénéficier d'un avis/conseil. **Un accompagnement se fait dans un objectif constructif et bienveillant.**

**Mobilier :** SUD a demandé, suite aux déménagements vers ATLAS, des précisions sur le mobilier récupéré ou jeté. Nous avons également demandé si un « vide-grenier » pour les salariés Orano était envisagé et si des ventes ou des dons, après inscription et tirage au sort, étaient envisagés.

**La Direction nous a répondu que :**

- Tout le matériel utile pour d'autres installations était récupéré.
- Le matériel qui ne sert plus sera donné à « Fil et Terre » et « Valdelia » pour redistribuer aux écoles et aux associations notamment.
- Les écrans de PC sont récupérés et seront distribués aux salariés en faisant la demande.

**Rationnement carburant :** Un projet est en cours pour remplacer une cuve d'essence par une de plus grande capacité. **La distribution est rationnée à 15 litres d'essence quand le niveau de stock passe sous les 3000 litres puis à 10 litres quand on passe sous les 1000 litres.** Le gasoil est quant à lui rationné à 20 litres quand le niveau de stock passe sous les 4000 litres.

**Téléphonie :** Il est compliqué, voire impossible, de téléphoner depuis un portable sur un numéro fixe du site. Les sous-traitants/fournisseurs ont ainsi des difficultés pour appeler certains postes Orano. **Le traitement de cette problématique est en cours.**

**Transparence CSE :** **SUD avait ressenti à tort un blocage général sur sa volonté d'améliorer la transparence du CSE. En effet, plusieurs élu.e.s de différentes organisations syndicales nous ont rappelé qu'ils partageaient cette volonté.**

**Cela nous renforce dans notre ambition de rendre le CSE plus transparent et ainsi éviter de nouveaux abus illégaux, fiscaux ou immoraux.**

Ces dernières années, le CSE a vécu :

- Le licenciement d'une salariée du BGAS,
- Le licenciement d'anciens secrétaire et trésorier du CSE (avec réintégration pour l'ancien secrétaire),
- Et un rattrapage URSSAF en partie lié aux remboursements des forfaits téléphoniques des élu.e.s et RS du CSE.

**Il est ainsi essentiel d'établir un REX, une base juridique solide et une transparence totale pour que le CSE travaille sereinement en évitant d'autres événements nuisant à son image.**

**SUD a écrit à l'ensemble des membres du CSE pour leur proposer plusieurs pistes :**

- Que « le point trésorier » en CSE contienne désormais de manière exhaustive les dépenses mensuelles de ses membres sur leur part fixe et variable (**budget annuel part variable de + de 130.000 € et budget sur la part fixe de + de 165.000 € sur le mandat**). **Actuellement, c'est très opaque.**
- **Que le matériel informatique (ordinateurs, tablettes, imprimantes ...) acheté dans le cadre des mandats CSE fasse l'objet d'une tombola au profit exclusif des salariés sous contrôle d'un huissier** (cela représenterait jusqu'à 66 ordinateurs, de nombreuses tablettes, imprimantes, etc.). **Actuellement, une fois la valeur comptable à 0 (au bout de 3 ans), les membres du CSE conservent tout à titre personnel.**
- **D'établir un tract commun pour que chaque syndicat s'engage sur des éléments concrets de transparence améliorée dans l'intérêt exclusif des salariés.**

**Recrutement :** Pour son tract de rentrée, SUD n'a pas pu se résoudre à faire l'impasse sur un paragraphe lié à RH. **#balleperdue**

Pour faciliter le recrutement, notre cher service RH/COM a réalisé une vidéo TikTok pouvant faire grincer quelques dents.

En effet, l'une des dernières vidéos Tiktok du Groupe explique que faire les postes permet « **de concilier équilibre vie pro/vie perso** » et **suggère également que ce n'est pas contraignant. #attractivité**

Faire une telle vidéo, juste après un conflit 5x8, **ça relèverait presque de la provocation.**

Cependant, SUD ne connaît que trop bien le professionnalisme, même en vacances, de nos RH et a ainsi pu évacuer cette vilaine pensée satirique.



# Bonus : l'hommage !

**C'est officiel, monsieur KNOCHE démissionne.**

Lorsque SUD a refusé de le rencontrer en juin, face à son refus d'évoquer le conflit 5x8, nous ne pensions pas que cela l'impacterait au point de démissionner. **#égocentrisme**

De son poste de Directeur de l'EPR finlandais jusqu'à sa reconversion comme comédien sur TikTok, en passant par des négociations d'anthologie sur le contrat ATR actuel et sur une usine de recyclage en Chine (**#JeanClaudeDUSSE**), le parcours de ce saltimbanque du nucléaire démontre la richesse des évolutions de carrière possibles dans notre Groupe.

Malheureusement, cette démission est passée inaperçue puisque noyée parmi tant d'autres sur notre établissement.

Les démissions d'opérateurs, d'analystes, de radioprotectionnistes, de mainteneurs, d'ingénieurs et de cadres sont source d'une inquiétude bien plus légitime.

Nous lui souhaitons le meilleur dans ses nouvelles fonctions et, en hommage, nous rééditons dans cette page quelques uns des dessins ayant saupoudré notre histoire commune.

CES PERSONNAGES DONT LES PLANS ÉCHOIENT TOUJOURS LAMENTABLEMENT



PROCÉDURE D'ISOLEMENT : ÇA RECOMMENCE



" Nous devons être en ligne avec le marché sur notre contrat social. "

