



30 septembre 2023

Un chemin semé d'embûches !

Avec le départ de Philippe KNOCHE, nos membres du CODIR attendent leur nouveau berger. Qu'ils se rassurent, cela n'empêche pas SUD d'avancer.

Les pratiques et les valeurs de SUD peuvent déstabiliser par effet de contraste. **La Direction nous impose ainsi, systématiquement et quels que soient les sujets, un chemin semé d'embûches pour nos demandes de régularisations et pour nos propositions.**

SUD reste constructif, ne prête aucune attention aux polémiques et fait avancer les choses concrètement pour l'ensemble des salariés dont nous partageons le quotidien.

Billets piscines : La proposition SUD sur la dématérialisation des remboursements piscine a été approuvée à l'unanimité par le CSE. Un salarié doit désormais demander une facture à la piscine et faire sa demande de remboursement, qui demeure identique aux pratiques actuelles, en ligne. Note de Règlementation (NR) n°33.

Soutien scolaire : La proposition SUD d'étendre la note sur le soutien scolaire, dont nous sommes à l'origine, aux enfants scolarisés du CP au CM2 a été approuvée par le CSE. **POUR :** CGT, CGC, FO et SUD - **CONTRE :** CFDT.

L3141-8 : SUD a enfin obtenu que la Direction régularise « automatiquement » les salariés éligibles à l'article L3141-8 au titre de l'année 2022 (jours de congé supplémentaires lorsque le salarié a des enfants à charge et des droits à congé incomplets).

Cette disposition concerne les salariés en retour de congé maladie*, en retour de congé sans solde et surtout les nouveaux arrivants en cours d'année 2022.

Les années précédentes, les salariés étaient régularisés uniquement s'ils en faisaient la démarche. Désormais, la Direction, **sur un avis de l'Inspection du Travail demandé par SUD**, doit les attribuer à tous les salariés éligibles sans qu'ils aient à le demander. **12 mois de lutte portant ses fruits.**

*la législation évolue sur le maintien des droits à congé en maladie (via une action nationale de la CGT, FO et SUD).

Article 2.1 CAFC - contrats pro : SUD a obtenu la régularisation pour les 29 salariés ex-CQP s'étant vu retirer en mars dernier 3 jours de congé liés à l'article 2.1 CAFC alors qu'ils avaient fait une année complète (CQP ou CQP enchaîné par un CDI dans la foulée).

SUD avait rappelé le légal lors des négociations CAFC. Bien que nous n'ayons pas été signataires, la Direction avait dû se résoudre à l'inscrire. **7 mois de lutte portant ses fruits.**

Les salariés concernés par les régularisations sus-citées recevront par email l'information du CSP/PAIE.

SUD ne peut que regretter que le chemin pour accéder aux droits légaux soit semé d'embûches.

FACE AUX OBSTACLES, L'OPTIMISME ET L'AUTODÉRISION DE SUD!



Prime de Noël : SUD a demandé que soit mise à l'ordre du jour de la prochaine CAS (Commission d'Activités Sociales) une discussion sur la modification de la NR n°31 visant à attribuer une prime de Noël.

SUD, après avoir consulté le trésorier du CSE qui a alerté d'un dépassement de budget sur les colonies de vacances en 2023, propose une prime de 100 € afin de respecter les éléments budgétaires. L'historique des « primes » été et Noël :

2017 : 120 € été / 70 € Noël ; 2018 : 150 € été / 90€ Noël ; 2019 : 0 € été / 90 € Noël ; 2020 : 0 € été / 130 € Noël ; 2021* : 130 € été / 170 € Noël et 2022* : 150€ été / 171€ Noël. * le COVID a eu un impact sur les budgets voyages

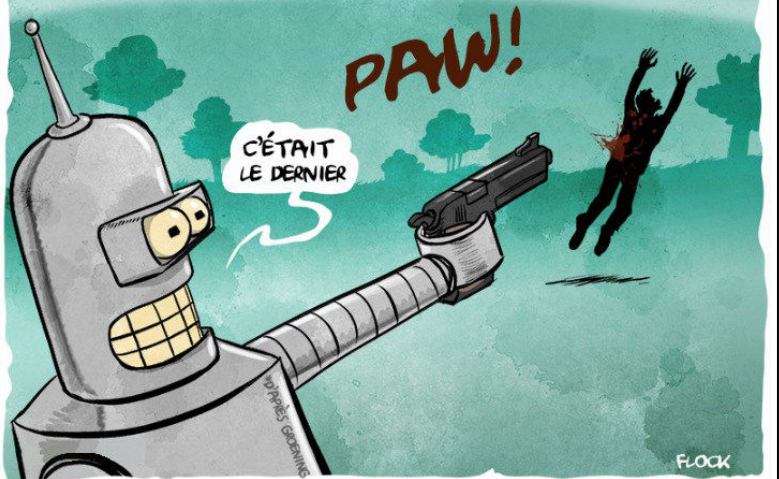
ATLAS : Sans transition, ATLAS porte indéniablement des éléments positifs pour la qualité de vie au travail. Cependant, SUD demande à la Direction de se montrer plus vigilante sur plusieurs points :

- Rappeler que l'ensemble du personnel peut disposer des véhicules en libre-service,
- Augmenter le nombre de postes informatiques s'avérant faible lors des journées où il y a peu de personnel en télétravail,
- Mise en place d'un éclairage de la sortie d'ATLAS jusqu'au tourniquet menant à UP3,
- Mise en place provisoire d'un arrêt de TAD (Transport À la Demande) juste après le tourniquet menant à UP3 (cela éviterait d'être trempé en rejoignant le BC UP3),
- Équiper les bulles de clavier et souris à disposition (les espaces ouverts portent la problématique de confidentialité/tranquillité, mieux équiper les bulles serait pratique).

SDC : La Direction a fait un point en CSE sur son projet CONVERGENCE :

- Elle s'est glorifiée de l'efficacité du poste « optimisé » T2-T3. SUD a réagi en exprimant la différence entre les promesses liées à ce poste et le concret actuel. Nous avons demandé au médical un point « TMS » portant sur l'impact des postes de conduites regroupés (jusqu'à 4 écrans sous panorama),
- SUD a encore demandé une meilleure communication auprès des équipes postées et qu'il soit étudié la possibilité de « team building » car la notion de cohésion sera essentielle,
- La Direction a informé qu'il n'y aurait plus qu'un seul manager d'équipe postée T2-R2-T3 à partir de septembre 2024,

FUTUR PANORAMA : L'OPTIMISATION SELON LA DIRECTION !



- SUD a demandé que le logiciel de simulation mis en place sur NCPF T2 soit décliné sur l'ensemble des ateliers car il est apprécié des salariés. La Direction a répondu qu'il serait décliné pour les évaporateurs de R2 et sur le secteur vitrification, mais qu'il n'y aurait pas de généralisation sur toutes les unités puisque le développement est trop chronophage,
- La Direction a expliqué que le passage de la SDC PSR en « réseau de BIPS » ne poserait aucun problème et que les simulations sur les événements récents le prouvent (AD2, R7). SUD a émis de sérieux doutes.
- Le médical a réalisé une 1^{ère} étude en interrogeant 99 personnes via un questionnaire de fin septembre 2022 à mi-avril 2023. Cette étude se poursuit. Le questionnaire comprend 50 items (14 questions générales, 21 questions sur l'impact, 12 questions sur les FOH, 1 question sur commentaire libre et 2 questions sur l'accord d'une nouvelle passation à 6 mois),
- Fusion des laboratoires CS : SUD a demandé que cette fusion ne rende pas plus difficiles les reclassements liés à des restrictions médicales entre laboratoires.

Congé parental d'éducation à temps plein : SUD a demandé à la Direction de mieux communiquer sur le document à remplir pour maintenir leurs droits à la mutuelle auprès des salarié.e.s prenant un congé parental à temps plein.

Médailles du travail : En 2022, la Direction a versé 143 primes de médaille du travail réparties ainsi : 33 « ARGENT » (20 ans - 177 €), 42 « VERMEIL » (30 ans - 303 €), 52 « OR » (35 ans - 404 €) et 16 « GRAND OR » (40 ans - 505 €). Le montant de ces primes n'a pas évolué depuis 2011 !

Magasin Central : Un projet de construction d'un nouveau magasin central sur DIGULLEVILLE est étudié.

Contrat ATR : Signature du contrat 2024-2026, avant une future régulation ?

RÉMUNÉRATION : ENCORE DES RETARDS À ORANO



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