



19 novembre 2023

DIRECTION, REVEILLE-TOI !

Privé de messagerie pendant un mois, SUD n'a pas pu communiquer sur ses nombreuses propositions.

Force est de constater que la Direction continue son manège en évoquant, tel un mantra, l'attractivité.

Vous trouverez dans ce tract les réponses de la Direction aux propositions de SUD depuis un mois.

Nous l'invitons à se réveiller en sortant de ses postures arriérées et apathiques !

L'attractivité n'est pas qu'un mot, c'est un pilier de notre pérennité ! Une telle nonchalance est indigne d'une entreprise comme la nôtre.

SUD invite la Direction à redéfinir ses priorités dans l'intérêt des salariés et de notre filière.

Sommaire :

- **Page n°1** : Prime (PPV 2023) et télétravail
- **Page n°2** : Prise en charge des frais de repas
- **Page n°3** : Plan d'action égalité professionnelle (dont modes de garde d'enfants)
- **Page n°4/5** : Radioprotection

ATTRACTIVITÉ : LE MANÈGE CONTINUE



PROPOSITIONS SUD

Demande d'assouplir le télétravail pendant la période des travaux impactant l'accès au site (déplafonner les 90 jours et pas de présence hebdomadaire minimale).

Demande d'une Prime Partage de Valeur 2023 (PPV).

RÉPONSES DE LA DIRECTION

Refusé ! La réponse précise est "Non !"

/
(Aucun retour)

Notre courrier de demande de PPV 2023 prend un autre grand employeur industriel normand en comparaison (voir lien sur le courrier).

Refuser d'assouplir temporairement le télétravail démontre une rigidité improductive.

PROPOSITIONS SUD

RÉPONSES DE LA DIRECTION

Négociation sur la prise en charge des frais de repas

Nouvelles tranches de salaire A-B-C-D afin que l'ensemble des salariés ait une hausse du pouvoir d'achat !	Refusé - La Direction propose uniquement un gain de pouvoir d'achat pour les salariés en HN des catégories C et D. - Elle propose de maintenir, sans l'augmenter, le pouvoir d'achat des salariés en HN des catégories A et B. - Elle refuse de prendre en compte les futurs embauchés.
Un panier de 7,66 € pour tous les salariés quel que soit leur régime de travail !	Refusé ! La Direction refuse même de mettre un panier à 4,14 € pour les salariés en HN ce qui profiterait à tous les nouveaux embauchés, aux futures mobilités et à ceux mangeant à la gamelle.
Réaliser une enquête auprès de l'ensemble du personnel, tous régimes de travail , sur la qualité, le prix, la diversification de l'offre :	Refusé <i>« On n'interroge que ceux qui viennent ».</i> Pour SUD, il est anormal de ne pas chercher à comprendre pourquoi beaucoup de salariés mangent à la gamelle .
Que les tranches de salaire des subventions évoluent en fonction de l'assiette globale annuelle des NAO (au lieu de l'unique prise en compte de l'AG de janvier) :	Refusé Plus de notion de tranches de salaire.
Frais de repas pris en charge pour les salariés en télétravail (panier) :	Refusé
Frais de repas pris en charge pour les contrats de professionnalisation lors des journées d'école (panier) :	Refusé
Mise en place des frigos connectés H24 :	Refusé <i>Demande d'engagement dans l'accord : refusé aussi.</i>
Accessibilité de la cafétéria : - Le soir en semaine - Le week-end	Refusé
Paiement par carte bleue aux distributeurs :	À réfléchir ...
Food-truck à l'extérieur du site cofinancé à 50/50 par le CSE et la Direction (jusqu'à 30.000 € chacun) : <i>Idée visant à proposer une offre qualitative et différenciée</i>	Refusé <i>« On n'est pas assez mûrs » - pas d'engagement dans l'accord (négos prévues depuis 1 an !)</i> <i>(Il suffisait de mettre à disposition un emplacement et c'est le CSE qui aurait eu en charge le sujet) . #mauvaisefoi</i>
Améliorer la qualité de l'offre dans les distributeurs (autre chose que les sandwichs triangles) :	À réfléchir ...
Avoir une meilleure qualité de l'offre et avoir du choix après 12H45 :	Refusé <i>« L'enquête de satisfaction montre que la majorité des salariés sont satisfaits ». Enquête non réalisée auprès de l'ensemble du personnel du site</i>
Améliorer l'application FOODI (descriptif de ce que l'on achète, pouvoir payer sur les distributeur avec l'application, absence de bugs lors des choix ...) :	Refusé Mais, une communication sera refaite sur l'application FOODI et un descriptif devrait être mis en place.

Les adhérents SUD ont majoritairement estimé que cet accord mettait bien trop de monde sur la touche !

Négociation sur le plan d'action égalité professionnelle

Cofinancement CSE/Direction avec contribution employeur à 50% avec un plafond à 100.000 € /an chacun en lien avec les notes qui seraient mises en place portant sur **la garde d'enfants jusqu'à 12 ans** (exemples des places en crèche et des Chèques Emploi Service Universel).

Refus de la Direction !

"*Cela ne fait pas partie du plan d'action*". La Direction décide de ne pas appliquer l'article 4.2.5 de l'accord Groupe sur l'égalité professionnelle **qui mentionne très clairement que cela doit être dans le plan d'action.**

Que le retour de congé maternité/adoption/parental des salarié.e.s en 3x8 ou 5x8 puisse se faire en 2x8 ou HN durant 2 mois, en conservant le CDD présent en remplacement dans l'équipe, avec maintien de la paie du régime 5x8,
 Que ce retour, lorsqu'il concerne **un.e salarié.e 2x8, puisse se faire dans les mêmes conditions en Horaire Normal.**

Refus de la Direction !

Motif invoqué : ces salarié.e.s n'ont plus de restrictions médicales justifiant d'un CDD.

SUD a donné pour contre-exemple les salariées qui allaitent et restent soumises à restriction médicale.

Sécuriser les parcours de carrière des salariées qui tomberaient enceintes durant la période de leur contrat temporaire. Nous demandons que ces salariées soient prioritaires au recrutement à compétences égales.

Demande acceptée.

Réviser la plaquette parentalité et mettre à jour les codes OPALE associés.

Demande acceptée.

Ajouter à la plaquette parentalité des contacts de crèches, MAM et entreprises permettant une garde d'enfants en horaires atypiques.

Refus de la Direction !

La Direction ajoutera uniquement les contacts des assistantes sociales pour aider à trouver un mode de garde adapté.

Communiquer au moins une fois par an sur le sujet difficile des violences conjugales en y joignant le numéro (3919) de la plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles accessible 24h/24, 7j/7

Demande acceptée.

Informier davantage sur les modalités en lien avec la GPA

Demande acceptée.

Développer l'accès aux « salles maman », comme sur ATLAS, pour les salariées en service continu et semi-continu en H24 /J365.

Demande acceptée.

Mise en place d'une « salle maman » supplémentaire au BC UP3 identique à la salle ATLAS

Faciliter l'accès aux salariées enceintes à notre site :

Refus de la Direction !

- En donnant un « laissez-passer véhicule » et le bénéfice des transports via la note 400 (inaptitude médicale, restriction temporaire attestée par le médical),
- En leur réservant des voitures sur le site,
- En leur réservant des places de parking.

- Il y a le parking des chardons (sur accord médical uniquement et sur demande de la salariée),
- Pour l'accès sur le site, uniquement sur autorisation médicale,
- Trop compliqué de réserver des véhicules en libre-service (risque d'emprunt) et des places de parking.

Une fois encore, la Direction manque d'ambition et refuse notre proposition phare de cofinancement.

Accepter cette proposition, très attendue par les salariés, aurait démontré une inflexion de sa politique irrationnelle sur la parentalité.

PROPOSITIONS SUD	RÉPONSES DE LA DIRECTION
Demande de nombreuses données d'entrée pour favoriser les négociations.	Aucune donnée d'entrée présentée.

Négociation sur la radioprotection

Valorisation de la formation

50 € d'AI pour l'obtention du PNR	/ = aucune proposition de la Direction"
100 € d'AI pour l'obtention du TR	/
150 € pour l'obtention du TSR et d'une VAE TSR	/
200 € pour l'obtention de la licence en radioprotection	/
250 € pour l'obtention du Master en radioprotection	/

Formations à mettre en place dans les 3 années après la signature en CDI :

Appareillages et risques associés	/
Ventilation	/
Boîte à gants	/
Risques chimiques	/

Effectifs

Avoir 12 inscriptions aux sessions PNR exclusivement pour Orano R.	/
Que chaque départ programmé donne lieu à un recouvrement de 2 mois.	/
Que l'effectif nominal 5*8 soit de 14 par équipe.	/
Que les rangs 2*8 R7 pour convergence et le HN évapo soient grésés de manière pérenne.	/
Un rang supplémentaire 2*8 secteur piscine ainsi que 2 postes HN.	/
Un rang supplémentaire 2*8 secteur PU.	/
Un rang supplémentaire 2*8 secteur cisailage.	/
Un rang supplémentaire HN secteur U.	/

PROPOSITIONS SUD**RÉPONSES DE LA DIRECTION****Négociation sur la radioprotection****Valorisation des compétences****Paliers Polyvalence**

60 € de 50 à 59%

80 € de 60 à 79%

100 € de 80 à 94%

120 € de 95 à 100%

Ok sur le principe, mais aucune donnée chiffrée !**Paliers Expertise**

60 € de 30 à 59%

80 € de 60 à 79%

100 € de 80 à 89%

120 € de 89 à 100%

Ok sur le principe, mais aucune donnée chiffrée !Pour les TSQ Evaluation, une prime spécifique unique mixant le côté polyvalence/expert de **150 €**

/

Sur mobilité 5*8 vers autre régime, les salariés de plus de 50 ans bénéficieront de l'intégration de 60% de leur prime sur le salaire de base brut mensuel

/

Prime mensuelle de 150 € sur les périmètres HN et 2*8

/

Prime exceptionnelle de « mobilité sectorielle » de **500€**

/

Une valorisation (AI) systématique lors de la prise de fonction des postes à responsabilité

/

Montant de la prime de responsabilité**194,17 €**

Pour les fonctions RUR (responsable unité radioprotection), REP (responsable équipe postée) et TSQ

Non prévue par la Direction !**145,63 €**

Pour les coordinateurs et PCE

Non prévue par la Direction !**97,08 €**

Pour les référents techniques

Non prévue par la Direction !**SUD attend de la Direction qu'elle prenne conscience que la radioprotection est classée comme « métier critique » et qu'elle est au cœur de nos enjeux !**Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**