



05 mai 2024

SUD : AVANÇONS ENSEMBLE !

Alternance : Depuis le 1^{er} mai, le Gouvernement a mis fin à l'aide patronale pour le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation (CQPI, CQPM, PNR...). **La Direction va-t-elle changer sa politique d'alternance à moyen terme ?**

SUD s'interroge légitimement car nous avons fait régulariser de nombreux droits des alternants en contrat de professionnalisation qu'Orano bafouait par avidité (travail effectif les journées d'école, congés horaires continus, congés CAFC, droit aux options RJF ...). Le maintien des paniers ou le remboursement des repas lors des journées d'école n'est toujours pas effectif. **#attractivité**

Don du sang : Suite à la proposition de SUD, la Direction a confirmé que des échanges ont eu lieu avec l'EFS (Etablissement Français du Sang) et **qu'un accord de principe a été trouvé pour réaliser les dons sur notre site.**

Les modalités de mise en œuvre et un calendrier sont en cours de consolidation avec l'EFS. **Potentiellement, les dons pourraient s'effectuer à la cafétéria d'ATLAS** (espace et disponibilités des denrées alimentaires pour les donneurs).

SUD ne peut qu'apprécier que sa proposition ait été retenue dans l'intérêt général.

Team building pôle U : La Direction explique le caractère obligatoire de la participation au team building du futur pôle U (CONVERGENCE T2 T3 R2). **Pour SUD, rendre ce type de réunion obligatoire va à l'encontre des objectifs visés.**

Alors que les négociations sur l'attractivité des régimes postés ne sont pas terminées et qu'il y est largement exprimée la problématique de la reconnaissance du régime 5x8, **programmer les réunions pendant les repos s'avère très maladroit.**

Appareils de radioprotection : De plus en plus de remontées expriment un manque d'appareils de radioprotection en bon fonctionnement, notamment dans les principaux « sas sortie » des bâtiments pourtant essentiels aux contrôles radiologiques ultimes. **SUD invite la Direction à faire un point zéro sur l'ensemble du parc des appareils de radioprotection.**

La Direction doit revoir sa copie et mettre en place les moyens adaptés (formations, effectifs et matériels). La radioprotection est notre ciment !

Boissons « alcoolisées » : De nombreux salariés se sont vus refuser par SERIS des boissons pourtant étiquetées sans alcool sous prétexte qu'elles présentaient un très faible pourcentage de volume d'alcool.

SUD a interrogé la Direction à ce sujet. **Sont désormais autorisées les boissons dont la teneur en alcool est inférieure ou égale à 1.2 degré** (article L3321-1 du Code de la Santé Publique).

Des consignes en ce sens ont été passées à SERIS.

Parking des Murets : Depuis le 15 avril, SERIS a l'autorisation de mettre des sabots sur les voitures.

Auparavant, par sécurité, les agents n'avaient pas le droit d'en poser pour éviter aux salariés de traverser la D901 afin de récupérer les clés pour les retirer. Un « guichet sabots » est désormais en place.

La mise en place de sabots et le retrait des cartes d'accès ne résolvent pas la problématique d'accessibilité du site.

La mise en place de sabots est-elle légale ? Le retrait de la carte, comme lors d'une mise à pied conservatoire, suit-il une procédure régulière ? **SUD va poser plusieurs questions en CSE.**

ORANO RECYCLAGE ENCOURAGE LE TÉLÉTRAVAIL !



Commission Achats Groupés : Enfin ! En s'appuyant sur l'enquête du bureau CSE (SUD) à laquelle 1177 ouvriers ont répondu, démontrant sans aucune équivoque l'attente des salariés, **le CSE a cette fois approuvé la proposition SUD de mise en place d'une sous-commission Achats Groupés** (53 salariés se sont d'ores et déjà dits intéressés pour y participer).

SUD a démontré sa ténacité pour que cette sous-commission favorisant le pouvoir d'achat voie le jour. **Une date d'Assemblée Générale va être communiquée aux ouvriers pour qu'un bureau soit constitué.**

SUD apportera tout son soutien aux bénévoles qui auront en charge cette sous-commission asynicale.

Dématérialisation : **Après avoir proposé puis mis en place la sous-commission billetterie loisirs, SUD s'était engagé à travailler sur la dématérialisation. Elle est désormais en place pour une grande partie des activités.**

Si SUD a grandement participé aux permanences loisirs et ciné, **rien n'aurait été possible sans l'aide de nombreux salariés bénévoles.** Un remerciement tout particulier à la sous-commission cinéma dont les relais ont facilité l'accès aux tickets pendant des années.

Commande sur Emile's : Lors d'une commande sur Emile's, accessible depuis le site du CSE, vous recevez 4 emails :

- La commande,
- Le paiement accepté,
- Le ticket de paiement Carte Bleue,
- Les billets sont disponibles dans votre espace.

Il faut ensuite aller dans « mon compte » et « mes e-billets ». Sur la commande, il suffit de cliquer sur le « + » en bout de ligne et vous pourrez télécharger vos billets.

Site Internet du CSE : Suite à l'enquête, les salariées du CSE et le bureau du CSE ont fait évoluer le site Internet. N'hésitez pas à leur faire vos retours. **SUD s'était engagé à rendre le CSE plus participatif, transparent et moderne.**

Avant-séjour : **Le travail commun des salariées du CSE et de la secrétaire du CSE (SUD) permet à tous les salariés de pouvoir désormais profiter en avant-séjour des organismes LECLERC VOYAGES et SANDAYA. L'offre pour les ouvriers est ainsi significativement améliorée.** Soulignons l'accord unanime du CSE.

Pour bénéficier de l'avant-séjour, le salarié doit passer par le BGAS ou via l'organisme qui se met directement en lien avec le BGAS. Le BGAS applique l'avance de frais sur le coût du séjour (selon MEF, nombre de nuits, type de séjour).

Le salarié peut étaler sans frais le remboursement de son séjour sur plusieurs échéances auprès du BGAS.

Activités Sociales - votes : Le CSE a approuvé toutes les demandes de subvention. **Ayant peu d'adhérents, SUD a voté CONTRE** les demandes de subvention **de la moto** (1500 €), **du bowling** (3200 €) et **de l'aviation** (2200 €) et **POUR** les demandes de subvention de la **bibliothèque** (12 500€) et **du tennis** (500 €).

Augmentation Individuelle : Les managers vont annoncer les augmentations individuelles. Elles seront effectives sur la paie du mois de mai avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2024.

SUD assume d'avoir demandé un budget d'AI lors des NAO.

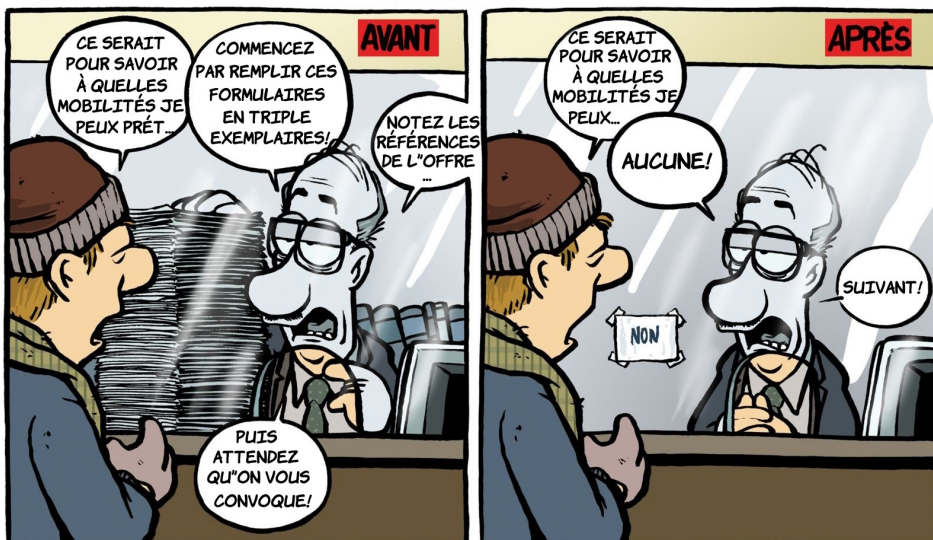
Mobilités : Alors qu'il n'y a quasiment eu aucune inaptitude présentée en CSE sur la période 2018-2022, **la Direction présente désormais presque chaque mois un reclassement pour inaptitude.**

Sans respecter l'accord d'entreprise, RH explique les difficultés, voire l'impossibilité, de reclassement.

Si les mobilités ont toujours été compliquées sur notre établissement, elles restent un vecteur d'attractivité, d'évolution, de possibilité de reclassement en interne **qu'il convient d'améliorer et non d'ankyloser.**

Pour SUD, l'établissement paie son absence de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).

RH/OPS : LE PAPERLESS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ !



Encadrer le sous-effectif, en pilotant à 98% des effectifs nominaux, **c'est nuire à la filière du recyclage.**

S'attaquer aux forfaits de poste 2x8, 3x8 et 9x8, **c'est nuire à la filière du recyclage.**

Pour exemple, il est déjà difficile de recruter des mainteneurs pour travailler en environnement Pu. Vouloir réduire l'attractivité des régimes postés, c'est méconnaître nos enjeux en emplois et compétences !

NUIRE À SUD, LE JEU À SENS UNIQUE

Constat affligeant du dialogue social envers SUD, sans être exhaustif : 4 mois de coupure de toutes nos messageries en même temps (du jamais vu dans le Groupe), dont une n'a jamais été remise à date, interdiction d'utiliser le fax mis à disposition, liens Internet interdits, adresse Gmail « spammée » (SUD reçoit, mais ne peut répondre qu'à partir d'une autre adresse), absence totale de réponses à tous nos mails et courriers demandant des explications.

Malgré l'impact évident, SUD ne rompt pas. Nous continuons de travailler au sein de nos services, de défendre ardemment notre filière, de porter plusieurs plaintes en justice (en dernier recours), de venir à la rencontre des salariés, de préparer chaque réunion avec des propositions dans l'intérêt de tous les salariés et, faute de candidats, nous sommes le seul syndicat présent au sein du bureau du CSE.

Face à ce constat de travail syndical, la Direction a décidé d'enlever une cinquantaine d'heures de délégation à SUD sans qu'il n'y ait aucun changement d'accord et sans nous prévenir ! Elle vise cette fois le secrétaire-adjoint SUD du CSE (n'ayant désormais plus que 3H30 par mois pour remplacer le secrétaire du CSE) et notre Délégué Syndical Central (étrangement au moment où il donnait des heures pour permettre à la section SUD à MELOX de se développer).

De telles méthodes ne visent qu'à nuire à la qualité de notre travail syndical et à notre représentativité du personnel.

Lors du dernier CSE, l'ordre du jour contenait notamment le choix du CSE de se porter partie civile ou non sur la plainte d'élus SUD pour abus de confiance. Bien que le CSE soit pour le moins frileux (report), **SUD ne peut que sourire d'entendre la Direction abonder dans son sens au sujet de l'achat récent d'une valise de 480 € en déclarant :**

« Il y a quand même une certaine déontologie et moralité à avoir ».

Il conviendrait que la Direction s'en souvienne en établissant des relations sociales saines, en traitant de façon équitable et juste les organisations syndicales.

Si la Direction a du temps à perdre sur ce type de pratiques puérides et radicales, ce n'est pas notre cas !

Nous nous défendrons devant les instances compétentes afin de pouvoir exercer nos mandats dans des conditions acceptables, justes et équitables.

IL Y'A QUAND MÊME UNE CERTAINE DÉONTOLOGIE ET MORALITÉ À AVOIR

