



**Le 07 octobre 2018**

## **Ensemble, construisons notre avenir et notre protection !**



**Hervé SOHIER, 37 ans, opérateur sur PCM**

« C'est une chose facile de parler à distance de sous-effectif, d'OMF, de restrictions aux postes de travail et de refus de congés, mais en parler en le vivant au milieu de ses collègues, c'est autre chose ! Dans le même esprit de proximité, sans négliger les enjeux nationaux, SUD Orano Cycle La Hague privilégie la lutte portant sur notre filière du recyclage et les enjeux locaux. »



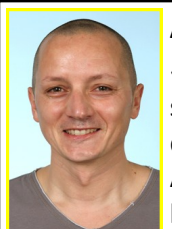
**Didier COUILLARD, 54 ans, pilote de maintenance**

« Je suis sur le site depuis 1987. Je retrouve aujourd'hui dans les valeurs de SUD l'état d'esprit des années 80-90. Les valeurs du syndicat "100% sans guerre syndicale" de mettre toute son énergie à la défense des salariés et de ne se confronter qu'à la Direction sont pour moi essentielles. Pour enfin ne plus subir les pseudos négociations des dernières années et reprendre tous ensemble notre avenir en mains. »



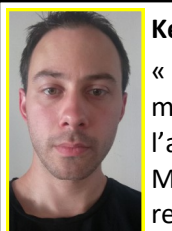
**Laetitia ROUSSELIN, 29 ans, SPR**

« Les femmes et les hommes composant SUD connaissent le terrain et s'opposent au détachement à 100%, je trouve cela très important pour la crédibilité d'un syndicat. J'estime qu'il est très important d'être syndiquée et SUD répond bien à mes attentes, car il ne fait l'impasse sur aucun sujet à traiter. Celui de la parentalité revêt à mes yeux un enjeu essentiel. »



**Arnaud LEMAITRE, 39 ans, SPR**

« Voir des jeunes et des salariés expérimentés nous rejoindre démontre que notre vision moderne du syndicalisme est fédératrice. Nous souhaitons aussi remettre de la proximité dans des accords tel que l'accord d'intéressement. Actuellement, intéressement et participation sont sur une même et unique logique financière, alors que l'intéressement devrait porter sur une logique de motivation et de proximité des objectifs. »



**Kévin GYURJAN, 27 ans, opérateur sur NPH**

« J'apprécie que SUD prenne le sujet des bas salaires en main. Les propositions peuvent paraître anecdotiques mais elles sont concrètes et réalistes. Sur les RJF, j'ai apprécié qu'ils avertissent de façon non polémique sur l'aspect discriminant et non souhaité du système de primes qui était proposé. Ma génération n'a ni besoin qu'on lui vende du rêve, ni besoin qu'on lui rappelle chaque semaine que la filière du recyclage peut fermer. Nous sommes conscients des enjeux. »



**Nicolas ROUELLÉ, 39 ans, opérateur sur T1**

« J'ai rejoint SUD parce qu'il est mené par une équipe jeune avec un état d'esprit nouveau et en total respect des salariés. La force de SUD est d'être au plus proche des salariés, d'être à l'écoute et surtout comprendre les problèmes de chacun. »



**Lydie BRISSIAUD, 38ans, opératrice au laboratoire R7**

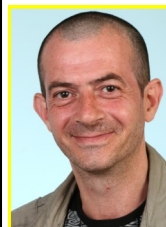
« Le CSE doit aussi être l'occasion de porter une vision plus mixte sur l'ensemble des sujets, notamment sur les conditions de travail. »

**Du 15 au 19 octobre 2018, VOTONS et FAISONS VOTER** 



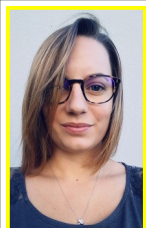
**Christophe GOSSELIN, 51 ans, opérateur sur STE3**

« Chaque salarié peut être amené à se faire aider : discrimination, maladie professionnelle, accident du travail, pression hiérarchique, blocage sur des éléments de paie, mobilité bloquée ou forcée, etc. SUD soutient sans relâche les salariés ! »



**Frédéric RIVIERE, 49 ans, SPR**

« Sur le site depuis 1994, je retrouve en SUD l'essence même du syndicalisme : un syndicalisme ne portant que sur l'intérêt collectif, un syndicalisme de proximité, un syndicalisme de lutte. »



**Lola TACITE, 28 ans, opératrice sur R2**

« J'ai rejoint SUD car ils ont un véritable projet portant sur la parentalité. Les équipes d'exploitation deviennent de plus en plus mixtes et le nombre important d'arrivées/départs les rend de plus en plus jeunes, c'est donc un sujet important.»



**Nicolas DELACOUR, 39 ans, Technicien Soutien Exploitation sur DDFC**

« J'ai rejoint SUD pour leur discours franc, direct et leur vision des choses. J'apprécie également la mixité et la disponibilité de leurs représentants.»

## L'alternative SUD !

**Ensemble, confirmons une alternative syndicale !**



L'espace littérature du site, actuellement très actif, nous propose plusieurs styles de lecture :

- Le « **Noir c'est noir !** » : style contemporain consistant à décrire l'image la plus noire possible de l'avenir de notre filière et de notre statut.

**Ce style se caractérise par une fin illusoire** où l'auteur s'affirme comme étant l'unique solution pour ne pas sombrer définitivement dans le noir.

*Ce style est choisi par la Direction, en amont de toute négociation, incitant à un accord forcément salvateur, mais...avec pertes d'acquis !*

- Le « **Grâce à nous !** » : style traditionnel consistant à dresser son bilan de façon fantasmée.

**Ce style impose une absence totale de neutralité** : c'est soit « grâce à nous », soit « à cause des autres ».

*Ce style est également choisi par la Direction : REX des réorganisations (toutes réussies), bilan sur les embauches (faisant fi du sous-effectif) et, bien sûr, les objectifs de production non atteints (à cause des erreurs des salariés et des grèves) !*

- L'« **Alternative** » : style satirique, anticonformiste, non radical, allergique à la censure et à la connivence.

**Ce style impose de devoir mettre en avant des sujets peu ou pas traités** : projection, TMS, parentalité, bas salaires, droit de grève.

*Ce style est proposé par le syndicat SUD Orano Cycle.*

**L'amélioration de l'équilibre vie privée/vie professionnelle est notre moteur, SUD présente deux exemples concrets nourrissant cette ambition.**

**Notre projet sur la parentalité** se construit, de façon pragmatique, sous deux axes (enquête toujours en cours sur notre site) :

- **Faire des propositions chiffrées au sein du futur CSE**, afin de financer des places réservées en crèches et/ou MAM en 24/7. Notre projet débutera par des propositions de financement pour des places sur La Hague et Cherbourg-en-Cotentin.
- **Demander l'ouverture de négociations spécifiques à la parentalité.**

**Notre projet de soutien aux bas salaires se construit avec le même pragmatisme :**

- **Proposer en CSE une MEF abondée de 3 échelons pour tous les salaires inférieurs à 2000 €** (Cela représente un gain de 75 € lors de l'épargne chèques vacances et de meilleurs remboursements sur l'ensemble des prestations).
- **Augmentation du salaire minimum d'embauche (1650 € depuis 15 ans pour les bac +2!)**
- **Mise en place de « mesures talon »** profitant aux bas salaires lors des augmentations générales (AG). Acter dans un accord que le rattrapage vers le salaire minimum d'embauche doit se faire avant d'appliquer l'AG !

Pour toutes vos questions, contactez-nous sur : [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com) et [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)