



Le 18 février 2019

## « C'est pas faux ! » n°1

Vous êtes nombreux à nous avoir interpellés sur des sujets bien spécifiques. Fidèle à notre engagement de transparence, nous répondons.

**Comité Social et Économique :** Y a-t-il des dons effectués par le CSE pour des « cas d'entraide » ? **C'est vrai.**

Il est essentiel que chaque salarié en difficulté sache qu'il peut passer par l'assistante sociale. L'assistante sociale viendra ensuite, de façon anonyme et confidentielle, parler du dossier du salarié. S'ensuit un débat puis un vote des élus CSE.

La politique de SUD est claire sur ce sujet : **nous ne nous opposons pas aux dons ayant des vocations d'urgence sanitaire, médicale ou familiale** (exemple fictif d'un salarié dont l'enfant devrait subir une opération coûteuse).

SUD refuse par contre tout don sur des dossiers du type (fictif) « *salarié, parfois très bien payé, surendetté après avoir acheté la dernière BMW et un petit bateau de croisière* ». En effet, **le CSE peut aussi faire des prêts à taux 0** pour aider les salariés afin qu'ils se remettent dans une meilleure dynamique financière.

**Risques Psycho-Sociaux :** Suite à l'enquête SUD sur la politique RH du site de la Hague, de nombreux RH se seraient sentis mal et plusieurs auraient pleuré ? **C'est vrai** (information donnée par le Directeur des Ressources Humaines).

SUD est évidemment désolé qu'une enquête qui se veut constructive, non nominative, ayant un objectif de négociation et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail aboutisse à des salariés qui pleurent. Qu'ils soient assurés que nous ne stigmatisons pas la profession de RH (Lorsqu'on parle de la politique sûreté/sécurité, nous ne stigmatisons en rien les PR).

Nous ne pouvons cependant que nous interroger sur le fond. Service RH en surcharge de travail ? Sous pression managériale ? En sous-effectif lui aussi (après tout on dit que les cordonniers sont toujours les plus mal chaussés) ? Adéquation objectifs/moyens impossible ?

**Dialogue social :** Orano a-t-il obtenu un prix en 2018 sur le dialogue social ? **C'est vrai.**

En novembre 2018, après une année de dialogue social moderne, éthique et évitant tout conflit..., Orano a obtenu le prix OR aux « **Victoires des Leaders du Capital Humain** » spécialité dialogue social ! L'histoire ne dit pas si des DRH ont pleuré de joie...en tout cas des salariés ont pleuré de rire ! Gageons qu'Orano défendra son titre pour l'édition 2019.

**RJF :** SUD n'aurait pas prévu de négocier sur les RJF ? **C'est vrai.**

Nous estimons qu'il y a d'autres sujets sur lesquels négocier :

parentalité, bas salaire, mobilité, poste pris en intérim, les relais sécurité, les effectifs et compétences, les horaires variables, un accord QVT local spécifique au harcèlement, les TMS, le télétravail, la valorisation des postes, etc.



Il y a eu un conflit dur et long sur les RJF, SUD refuse de jouer un « bis repetita ». A nos yeux, négocier les RJF c'est les perdre !

Au moment où est abordée l'attractivité, SUD n'hésitera pas à poser autant de préavis de grève qu'il faudra, allant du vendredi soir au lundi matin, pour conserver cet acquis essentiel dans la vie de tous les 5\*8 !

# L'épidémie Mary POPPINS !

Syndrome qui se propage de façon épidémique sur le site, le « **Mary POPPINS** ».

**Son principe est simple** : c'est le réflexe conditionné du salarié à ouvrir son parapluie pour masquer son incompetence et à s'arranger pour que la responsabilité d'une faute découle sur un salarié d'un rang hiérarchique inférieur.



**Conséquence** : plus le salarié sait ouvrir son parapluie, plus il s'envole et accède à des postes hiérarchiques de rangs supérieurs.

Vous avez tous des « Mary POPPINS » en tête. Pas de panique ce n'est pas contagieux, c'est congénital.

« Bonjour SUD. J'ai une Mary POPPINS dans mon service, que dois-je faire ? ».

- **Des traces écrites !** Pensez à effectuer des traces écrites de vos actions, de vos entretiens appelés parfois « *simple discussion, t'inquiète !* » et de vos démarches !

## Projet « Demain Orano la Hague ! », le DOH !

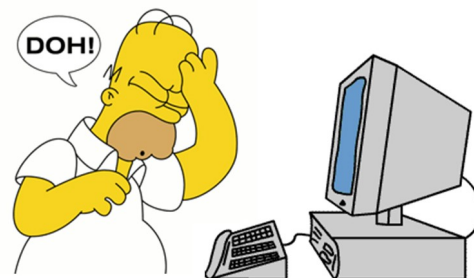
Digitalisation, usine 4.0, innovation et projets pharaoniques de QVT (restos et parkings).

Bon pour ceux qui viennent en bus et avec leur gamelle, alors heu, ben heu, disons heu...y a toujours des mécontents ! (SUD adopte aussi la répartition des chefs d'installation).

Ce projet « DOH ! » (à croire que c'est volontairement tiré des Simpson vu le niveau) reste à l'heure actuelle une véritable farce. La Direction évoque les tourniquets et parkings dans le « DOH ! », mais n'a même pas invité sur cette période les organisations syndicales à une négociation ouverte où chacun aurait fait un pas vers l'autre sur les horaires variables.

**SUD a en main des accords « horaires variables » de plusieurs grandes sociétés, nous n'avons donc pas de position dogmatique sur ce sujet !**

**Exemple d'Airbus Group (Parangonnage quand tu nous tiens !)** : horaires variables de 6h30 à 9h30 et de 15h30 à 18h30. Les salariés peuvent cumuler des heures du lundi au jeudi mais doivent faire au moins 5h le vendredi. Sur notre site, il conviendrait aussi d'y associer un accord sur le maintien des lignes de bus HN.



## Déficit du CSE, ne pas faire l'autruche !

**Tout a déjà été écrit sur le déficit du CSE à combler. SUD ne rentrera pas dans le jeu de la recherche de responsabilité, nous sommes tous élus donc désormais tous en charge, il faut solutionner la problématique, point !**

**Les économies possibles** : mise en concurrence des banques, vente du parc immobilier et réduction des aides diverses (réduction ne voulant pas dire suppression).

**Nous rejoignons la CGT** sur sa volonté de regarder ligne budgétaire par ligne budgétaire les possibilités de réduire les dépenses, comme le ferait n'importe quel foyer en difficulté financière.

**Ne pas tomber dans le laxisme** : une aide sur bas salaire par abondement de la MEF à partir de 2020, pour les salaires de base inférieurs à 2000€, et ayant moins de 30.000€ de revenus de référence par part, coûterait environ 50.000€ par an et aiderait plusieurs centaines de salariés.

**Une aide du CSE pour les modes de garde d'enfants**, sujet sur lequel travaille FO, la CGC et SUD, coûterait également de l'argent mais apporterait de l'aide à de très nombreux salariés. Cette aide serait une preuve de la modernité du CSE et de son adaptation au rajeunissement de la population du site.

**S'il ne faut pas fermer les yeux sur le déficit, il ne faut pas non plus oublier le budget du CSE (4.3 millions d'€) qu'il convient de mieux répartir pour que chaque salarié en profite au mieux.**

