

Le 01 avril 2019

Contrat chinois : le facile poisson d'avril de SUD !

SUD décide de prendre à l'humour ce contrat dont les négociations durent depuis 10 ans !

Heureusement, nous nous sommes gargarisés une bonne dizaine de fois sur les moindres avancées de ce serpent de mer ! (*La Chine signe une lettre d'intention en vue d'un accord potentiel sur l'éventualité d'une réflexion hypothétiqueyouhou !*)

Y'a pas à dire, on comprend pourquoi notre Direction centrale a décidé de louer pour son nouveau siège un bâtiment qui s'appelle « le prisme ». Il y a effectivement un problème d'optique chez Orano.

Quoi qu'il en soit, SUD souhaite que ce contrat puisse être finalisé dans un cadre gagnant-gagnant. Nous souhaitons également que des contrats étrangers puissent enfin se concrétiser (Japon, Ukraine, Belgique...).



Arrivée d'une Directrice des Relations Sociales...le 1er Avril !

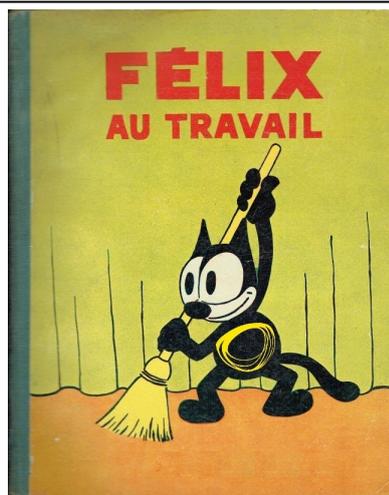
Si le poste était vacant depuis des mois (les mauvais esprits diront des années), notre Direction centrale a cette fois pris la décision de nous envoyer en ce 1er avril une Directrice des Relations Sociales (non non, ce n'est pas un poisson cette fois). Faut bien commencer par combler le sous-effectif quelque part...

Notre Directrice est venue se présenter au préalable et a énoncé son parcours : « J'ai commencé à l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois, elle a fermé ! ». Un chat noir, il ne manquait finalement que ça chez Orano.

Gageons que Félix vient pour faire du ménage et la réorganisation annoncée vendredi 29 mars aux hiérarchiques PSR, en amont du CSE, n'est sans doute que la première d'une longue série !

PSR : suppression de 35 5*8 dont CDQ et adjoints. Il restera 12 5*8 par équipe dont 1 CDQ, 1 adjoint, 1 RT. Mise en place de 6 pôles (*bulles*). Suppression des échelons AD2 et AD1-BDH externalisés chez Orano DS. Et de multiples transferts de tâches !

SUD va regarder de très près la réorganisation de PSR et défendra ce service capital. **Nous avons tous intérêt à soutenir le service PSR ! Moins de PR = moins de sûreté/sécurité ! Ne laissons pas faire sans réagir en se demandant juste « qui sera le prochain? »**



Faites valoir vos droits à la revalorisation bas salaire !

Vous n'êtes pas sans ignorer que les salariés avec moins de 10 ans d'ancienneté ont une enveloppe spécifique de revalorisation (avec un minimum de 3% de revalorisation). N'hésitez pas à faire remonter votre dossier à votre hiérarchie et à DRH. **Vous pouvez également poser vos questions aux organisations syndicales.**

Précisez : votre date d'embauche, salaire de base actuel et celui de votre embauche, votre classement (3-1, 3-2, 3-3, 4-1,...), votre âge, votre horaire de travail, votre service et l'historique de vos augmentations et prises de fonction.

Pour toutes vos questions, contactez-nous sur : sud.anc.lahague@gmail.com , www.sudhague.fr et au 2.76.04

CSE - léger petit souci d'équité avec la Direction



SUD a demandé le décalage d'une seule date, celle du CSE vision du 26 mars car il tombait pendant notre formation (obligatoire) prévue depuis début janvier. Réponse catégorique « **NON !** ». La CGT a fait la même demande, réponse identique évidemment : « **NON !** ». SUD a envoyé deux salariés, non membres du CSE, pour se faire représenter.

La Direction explique qu'elle bloque ses plannings longtemps à l'avance et qu'on ne décale pas comme ça une réunion. Par contre, juste pour l'absence d'un Directeur-adjoint pour le prochain CSE (celui d'avril), la Direction le décale sans rien demander ! Pire, elle le place pendant dans les vacances scolaires sans se soucier des présences.

Il y a deux Directeurs-adjoints sur le site, un Directeur (à vérifier quand même, on a un doute sur ce poste) et pour une seule personne on décale tout ? **SUD s'est donc opposé à ce décalage inéquitable et égocentrique !**

A croire que l'ambiance au CSE et que le dialogue social ne sont pas assez mauvais pour la Direction...

Demandez le calendrier « social », demandez !

Projet site, CSE Vision, calendrier social, notre Direction ne manque pas une occasion de clamer son « envie » de moderniser le site (usine 4.0).

SUD a annoncé à la Direction son souhait de voir enfin des accords ambitieux et modernes ! Nous avons évoqué la parentalité, au sens large du terme car ça ne se résume pas qu'aux modes de garde des enfants, la Direction nous a renvoyé à « l'après accord central » donc en 2020 !

SUD a demandé également la mise en place d'une grille salariale spécifique à la Hague. Cela permettrait un traitement non coercitif et équitable. Refus.

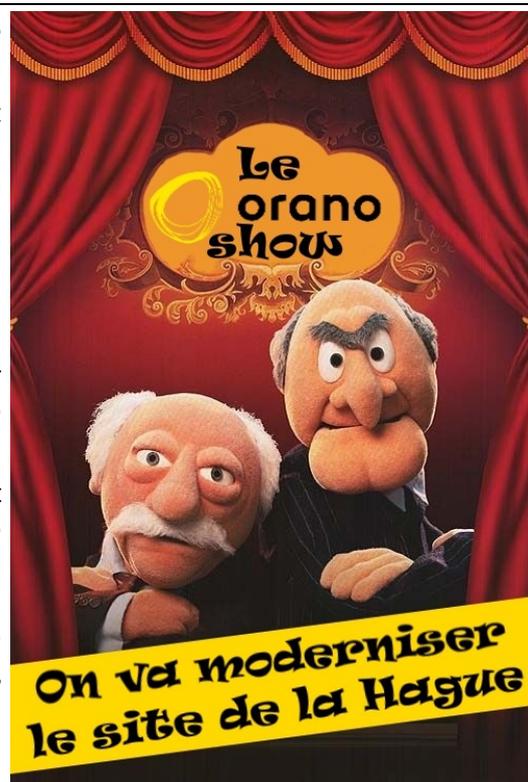
Nous avons alors demandé que soient encadrées les prises de fonction par intérim...encore un refus! La Direction ayant son intérêt à ce manque de cadrage qui lui permet selon les cas de ne verser aucune prime !

SUD n'a pas souhaité discuter des RJF, nous sommes muets sur le sujet puisque **nous ne les négocierons pas**. Et nous avons déjà expliqué notre système de défense. La Direction a annoncé que les RJF étaient conservés en 2020.

Au final, la Direction nous a juste vendu nos vieilles demandes, servant de leurres aux multiples réorganisations ! **Elle n'a fait aucune proposition moderne, semblant se complaire à rester arriérée.**

Planning social du 1er semestre 2019 :

1. la reconnaissance des référents techniques,
2. l'accord d'intéressement pour le site de La Hague avec notamment la négociation d'un avenant prenant en compte les objectifs actualisés du site,
3. la modification du positionnement de la journée HN du cycle 5*8,
4. instaurer une possibilité d'absence en heures sous la forme de fractionnement de RTT.



Congés imposés : SUD entre dans l'arène !

« *Ils sont jeunes, mais ils sont lents chez SUD ! Des congés imposés en janvier 2018, et ils débarquent en avril 2019 !* ». N'en jetez plus ! FO a fait un bon travail sur les congés imposés liés à la grève de décembre-17/janvier-18 (rendus de justice).

Cependant, SUD garde la même philosophie de lutte que pour la projection conventionnelle. Quels que soient les rendus de TI/TGI, notre Direction s'arc-boute ! Seuls les prud'hommes peuvent obliger l'employeur à rétablir le salarié dans ses droits. Agir aux prud'hommes est une action individuelle, mais servant l'intérêt collectif dans le cadre des congés imposés !

Si vous avez eu plusieurs congés imposés, que vous les avez contestés par écrit, n'hésitez pas à nous en faire part !