



Le 01 juin 2019

Si la Direction communique désormais très rapidement via accessit/emails, sur le CSE et les négociations, elle semble « involontairement » oublier quelques petits détails.

Que la Direction se rassure, SUD va l'aider sur ces petits oublis de com.

AI en retour de congé maternité et modes de garde !

La Direction est enfin revenue sur le point soulevé par SUD concernant l'absence d'augmentation individuelle (AI) due aux femmes en retour de congé maternité n'ayant pas eu d'AI l'année du retour.

La Direction a persisté à expliquer qu'elle était dans son bon droit, qu'elle avait respecté la loi et les accords en vigueur au sein du groupe en rappelant qu'il n'y avait pas d'AI en 2016 et 2017. **SUD a démontré que c'était faux.**

La Direction a alors plaidé que le budget AI ne servait qu'aux évolutions et mobilités. **SUD a rappelé que la loi ne mentionnait à aucun moment les motifs déclenchant l'AI.** La loi est claire, s'il y a un budget d'AI alors il doit y avoir une mesure.

La Direction, décidément bien obtuse (ou mercantile au choix), a fini par clore le débat en annonçant qu'en 2016 et 2017, il n'y avait pas lieu d'avoir cette mesure **mais qu'effectivement en 2018 cette mesure avait été « oubliée ».**

La Direction va donc régulariser la situation des femmes qui auraient dû bénéficier de cette mesure en 2018.

Modes de garde d'enfants - parentalité : SUD continue à œuvrer pour faire avancer cette thématique/problématique <http://sudhague.fr/Documents/1558445193.pdf> ! Les couples postés avec un enfant « s'amuseront » de lire l'argument du télétravail. A moins que la Direction ne cache un projet usine 4.0 visant à piloter les installations depuis chez soi...

SUD va participer à la mise en place d'un groupe de travail avec les pouvoirs publics pour étudier la situation des modes de garde. Il serait par contre malhonnête de laisser penser que SUD agit seul, la **CFE CGC** réalise un gros travail sur ce sujet.



**GUIGNOL
ORANO**

*Théâtre des négociations
fondé en 2018*

*Tous les jours
à partir de 7h55*

Bâtiment administratif

Le point juridique

Projection conventionnelle, SUD ne désarme pas ! SUD l'a annoncé dès le lendemain en ZZ TOUS, nous avons perdu aux prud'hommes sur le principe de la projection conventionnelle.

SUD, fidèle à ses valeurs de lutte, va continuer son combat judiciaire pour que chaque salarié puisse faire valoir ses droits à 62 ans (60 ans si carrière longue) et décompter son anticipation à partir de cet âge s'il le souhaite. **SUD a donc décidé de soutenir 11 salariés souhaitant faire appel : cour d'appel de Caen.**

Dans le même temps, SUD va relancer des dossiers au conseil des prud'hommes de **Cherbourg**.

Ecrivez-nous sur sud.anc.lahague@gmail.com pour contester judiciairement le principe de la projection conventionnelle.

Droit de grève : SUD, associé au syndicat UNSA SPAEN, continue son combat pour le droit de grève des salariés de PCM. SUD apprécie les questions posées en CSE par la **CGT** concernant ce service. **FO** et **CFDT** évoquent aussi régulièrement en instance l'atteinte au droit de grève sur le service PCM.

SUD reste persuadé que l'union syndicale, accompagnée d'efforts communs à transformer les divergences en avancées constructives, sera la force sur laquelle pourront s'appuyer les salariés en cette énième période de réorganisations !

Demain, Orano La Hague...mais pas pour tout le monde !

La Direction oublie, toujours involontairement, de le préciser, mais elle présente à chaque CSE des réorganisations.

Maintenance : 1er acte sur la création d'une activité « arrêt de chaîne » et « mutualisation équipe zone 3 ». Aucun poste supprimé. Mais la Direction annonce déjà une autre réorganisation sur la maintenance/planification.

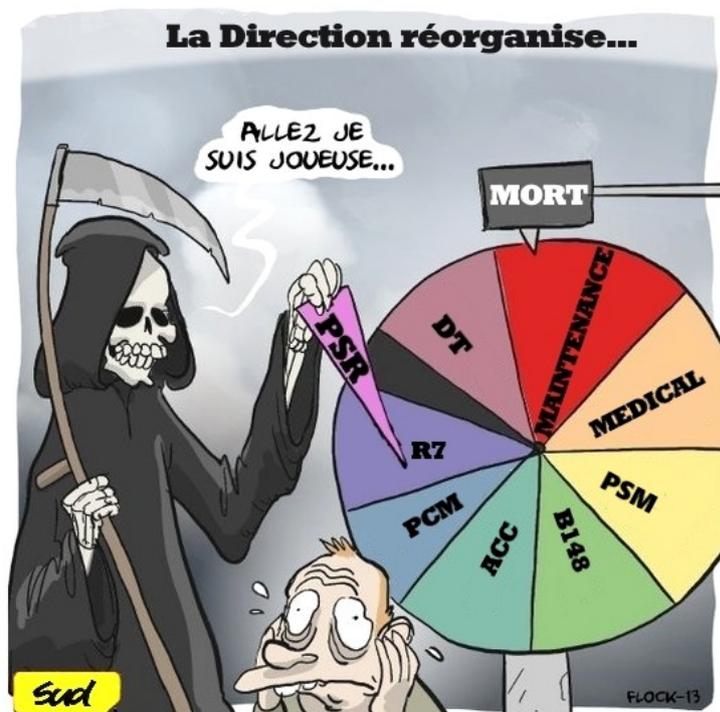
PSM : idem. 1er acte sur la structure HN de PSM, on ne supprime pas mais on annonce d'ores et déjà une autre réorganisation pour se mettre en « adéquation » avec les modalités d'accès au site sous traitées.

L'acte 2, pour PSM et pour la maintenance, s'annonce du même acabit que la réorganisation PSR !

La Direction rappelle régulièrement que ses « documents de travail », bien avancés car y figure déjà le nombre de postes supprimés, sont de « simples réflexions » dans une « logique d'efficacité industrielle » et qu'ils concernent de très nombreux secteurs (RDAT/consignataires par exemple).

SUD a demandé une présentation précise des objectifs, des enjeux et des conséquences sur la charge de travail des services DUOT/CS, DUOT/PCM et DDFC EXP PROD du projet « HA/PF rinçages oxaliques ».

La Direction a préféré repousser cette présentation au CSE du 18 juin....



Revalorisation, qui oserait critiquer ?

Quel syndicat serait assez idiot pour oser poser des questions et écrire au siège sur la revalorisation ?

S'il est évident que les mesures de revalorisation sont une bonne chose, il demeure essentiel d'en connaître au mieux les contours par souci d'équité.

Un œil attentif sur les bac +2/+3 et sur les alternants nous semble indispensable. Nous aurions aimé que les mesures prennent ces critères en compte. Voici notre courrier : <http://sudhague.fr/Documents/1557383442.pdf>

SUD a demandé au CSE le classement par ancienneté des 140 OETAM et des 10 cadres revalorisés. Cela donnera une image précise de la revalorisation.

La Direction n'a pas eu le temps de répondre à cette question et reviendra dessus en juin...



Les infos en vrac

Projet de bâtiment centralisé : 3100 m² au sol, 5 étages, 800 à 900 salariés y travailleront, cafétéria à l'intérieur, échéance fin 2021. Gains attendus par la Direction : taxe foncière (déconstruction de plusieurs bâtiments) et temps de déplacement.

Prochain CSE, 18 juin :

- **SUD a demandé que soit délibérée en CSE la mission d'analyse sur les TMS !** Piscines, laboratoires et téléopérateurs sont autant de secteurs pour lesquels SUD entend axer son travail pour limiter au maximum les TMS (incroyablement ignorés ou sous-évalués sur le site).
- **Présentation du projet de réorganisation PSR !** SUD avait demandé, en vain, une intégration bien plus importante des agents dans les groupes de travail (GT). GT dont la Direction n'a finalement pas tenu à faire un point d'avancement, reléguant les questions des agents PSR sur une FAQ (Foire Aux Questions) à la présentation finale.
- **SUD proposera au vote, conformément à ses engagements, une note MEF sur les bas salaires** (objectif: permettre aux salariés avec un salaire de base inférieur à 2000 € d'avoir une meilleure MEF, engendrant un gain en épargne et en remboursement (environ 70 à 110€ de gain d'épargne par salarié).

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