



Le 17 octobre 2019

L'âne Trottorano !

Bouchon, parking, queue, portique, tourniquet, navette, encore tourniquet pour les plus joueurs et, pour finir en beauté, la badgeuse ! #pastrotroprigolo

Première question : tout le monde a bien été au point d'avancement du projet site ?* Il y en a quelques-uns qui froncent les sourcils là...et on entend même murmurer « *Mais bordel, c'est quoi le ton de ce tract !?* ». N'en jetez plus, place aux infos ! Car comme diraient Perceval et Karadoc : « **On en a gros !** ».

« **Réorganisation** » PSR : beaucoup de personnes s'interrogent sur l'absence de réponse de la Direction concernant la **contre-proposition de l'intersyndicale SPAEN/CFE-CGC/CFDT/SUD*** prônant la réinternalisation d'un secteur si essentiel et **proposant de remettre l'humain au cœur du processus !**

La Direction ne répond pas puisque **cette contre-proposition l'oblige à admettre qu'elle souhaite externaliser à terme l'ensemble du service PSR chez Orano DS** (que certains appellent « ironiquement » Orano DiScout) alors qu'elle manœuvrait jusqu'ici en coulisse pour conserver ce secret de polichinelle.

En Commission Locale d'Information, la Direction a fini par admettre qu'il s'agit « **d'une stratégie d'entreprise pour passer plus de compétences vers Orano Démantèlement et services** ».

Faute de discussion sérieuse, l'intersyndicale refuse d'aller à des négociations pour accompagner le projet nocif de la Direction.

La Direction doit mettre son orgueil de côté, contrairement au conflit RJF, et ne pas rater l'occasion de dire : « Nous souhaitons privilégier la proposition amenant au plus haut niveau de sûreté/sécurité pour les salariés mais aussi pour l'ensemble des concitoyens ! ».

Les arguments de la Direction, évoquant des budgets différents entre DS et Cycle, pour ne pas étudier la proposition de l'intersyndicale sont à minima infondés (même groupe et dans l'aval tous les deux). Elle renvoie l'étude de la contre-proposition à un niveau supérieur. **Mais aucune nouvelle à l'heure actuelle...**

L'ÂNE TROTORANO
A UN SECRET



UNE ÉDITION DU SERVICE DSSEP/PSR

***L'encadré pour les cancre** (sinon vous pouvez retourner le tract). Voici un résumé de la présentation sous forme de stands (avec des bonbons et des gâteaux de la maison du biscuit...et certains osent dire que la Direction ne distribue rien !) :

- 1 - agrandir parking des murets et mettre une barrière sur le parking d'après !
- 2 : rénover 72% des salles de repos en 4 ans.
- 3 - construction du bâtiment XXL, avec espaces zen et patios, pour regrouper 750 salariés et éviter de faire le tour du site.
- 4 - fusion de toutes les SDC, idéalement en une seule.
- 5 - l'arlésienne des prospects et la production dans un contexte de compétitivité.
- 6 - mieux communiquer sur nos investissements, exemple des évapos. (manque que les bonbons et biscuits)

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

Dumb-Orano ! (1)

Voici quelques informations, en « léger » décalage avec la communication de la Direction.

SUD est venu à la commission « diversité, égalité professionnelle et handicap » du 10 octobre 2019 avec pas moins d'une quinzaine de questions et propositions. La Direction a retenu notre idée de réaliser « un espace parentalité » sur intranet afin de regrouper enfin toutes les informations utiles sur ce thème.

SUD a proposé de permettre à tous les salariés, revenant de congé paternité ou maternité, d'être dans un autre régime de travail pendant 8 semaines (exemple : 8 semaines en 2*8 pour une salariée 5*8 en retour de congé maternité) en maintenant ou en mettant en place un CDD. La Direction ne ferme pas « complètement » la porte puisqu'elle étudiera, **uniquement au cas par cas**, les possibilités de plannings aménagés suite à la naissance d'un enfant (changement de régime de travail, planning adapté). Verre à moitié plein ou à moitié vide ? SUD suivra attentivement le nombre de cas individuels qui bénéficieront de cette possibilité. **N'hésitez pas à joindre vos élus SUD si vous souhaitez discuter d'un aménagement de planning en retour de congé maternité ou paternité.**

SUD a revendiqué les mêmes avantages en CESU que les salariés du siège. La Direction répond que « Les CESU sont en place au siège pour palier au déménagement de site. De Vélizy à la Tour et maintenant de la Tour à prisme ! ». SUD tient à rappeler qu'entre temps nous avons eu notre siège à Paris et que le déménagement à la Tour date de 2012 ! #dumborano

La Direction précise ensuite qu'il n'y a plus de CESU sur le site depuis juin 2019, mais qu'elle étudie 3 possibilités :

1- soit cela reste comme précédemment : CESU versés en cas de formation longue (au moins 5 jours consécutifs) ou de déplacements fréquents lorsque le salarié a en charge au moins **un enfant de moins de 12 ans** (au moins 7 missions par an) - en moyenne 150 € versés pour un budget annuel de 10.000 €,

2- soit un versement de CESU pour les salariés ayant **des enfants de moins de 3 ans** à raison de 30 € /enfant/an - budget annuel inférieur à 10.000 €,

3- **versement par le CSE de CESU** et la Direction abonde de 90€ maximum/enfant de moins de 3 ans/an - budget annuel de 30.000 €, triplé selon la Direction ! **FAUX ! Il est divisé par 5 par rapport au budget global parentalité !**



(1) : tout anglicisme est involontaire

Explications de ce « bras d'honneur » fait à la parentalité :

La Direction dépensait 150.000 € au titre du mode de garde à la crèche Pim Pam Pomme, qu'elle a fait mettre en place et où elle ne réserve plus une seule place, + 10.000 € de CESU soit **160.000 € par an !**

Et elle ose sous-entendre qu'elle triple le budget lié à la parentalité (en fait divisé par 5) en faisant un chantage honteux au CSE ! SUD ne cédera pas à ce chantage.

La Direction admet vouloir mettre **seulement 30.000 €**, au lieu de 160.000 € auparavant, alors qu'elle le fasse sans chantage au CSE !

SUD appuiera les propositions de mise en place de CESU en CSE qu'une fois ce chantage levé.

L'encadré des négociations (potentiellement du positif) !

RTT sécable : SUD attache une importance cruciale à ne jamais être aigris, nous faisons de multiples propositions pour toutes les négociations concernant exclusivement les salariés. SUD s'est appuyé, à l'instar de la Direction, sur son enquête. La Direction consent désormais à permettre aux HN et 2*8 d'avoir annuellement deux RTT sécables et aux 5*8 et 3*8 d'en avoir un. SUD a demandé à la Direction d'être plus ambitieuse sur les sujets touchant à la QVT en revendiquant un libre choix du nombre de RTT sécables aux salariés (proposition balayée au motif que les horaires variables ont été refusés par les syndicats) ou à minima 3 RTT sécables pour tous les régimes soumis à RTT !

SUD demande aussi que les 5 journées d'absence pour enfant en situation de handicap, sécables en demi-journées, le soient en heures (par exemple : un RDV à Caen à 17H30 ne nécessiterait plus d'avoir à prendre une demie journée) !

Journée HN du cycle 5*8 : Déplacée au jeudi avant poste du vendredi matin, réalisable en HN poste de matin, comme souhaité par de nombreux salariés lors de notre enquête. SUD revendique toutefois une totale liberté sur cette journée en permettant aussi de la déplacer sur un autre jour de repos que ce soit en HN, poste de matin ou poste d'après-midi.

Accord RTA (réfèrent Technique Atelier) : SUD a signé cet accord qui commence à remettre la technique au cœur des enjeux et apporte du positif aux futurs salariés concernés. Bémol : laboratoires, maintenance et PSM ne sont concernés par cette mise en place que dans un second temps ! SUD a demandé qu'on arrête de systématiquement différencier les services.