



Le 28 octobre 2019

une grève contextuelle - pas une grève que sur PSR !

Il serait réducteur de considérer la grève du 04 au 11 novembre comme une grève basée uniquement sur la "réorga PSR". Nous avons tous conscience de la situation du site liée aux dernières décisions de la Direction !

Qui peut se dire satisfait du projet site ? Désire t-on laisser la Direction imposer cette tendance nauséabonde pour l'avenir du site ? Plusieurs centaines d'entre nous étions l'année dernière dans les GT (cabinets Dialogues et ADEIOS) qui devaient lancer les véritables tendances du « projet site ». Les cris du cœur n'étaient pas : « On veut se faire livrer nos courses sur le parking ! », « On veut fusionner toutes les SDC ! », « Mettez-nous tous dans un seul bâtiment en Open-space et Flex-office (absence de bureau attitré) » et encore moins « Faisons des économies quitte à baisser notre niveau de sûreté/sécurité ! ».

#laformechange pas le fond

Alors oui, depuis l'arrivée d'un communicant chez RH, la communication est désormais parfaitement tournée à coup de : #attractivité, #flexibilité, #pénibilité, de "plan de nouveau dialogue social", de résumés orientés dès les lendemains de CSE ou de "négociations" et d'informations faussées sur la parentalité ! **Mais RIEN ne change, RIEN ne bouge, sauf le rouleau compresseur des réorganisations** ! TO, URP, ACC, PCM, DT, bureaux travaux, nous sommes tous dans le collimateur !

Pourquoi, à l'exception de l'accord sur les Référents Techniques Ateliers qui ne concernera dans les deux premières années qu'environ 30 salariés, **n'y a t'il AUCUN accord ni AUCUNE avancée pour tous les salariés ? Chacun peut vérifier, il n'y a RIEN pour l'ensemble des salariés ! La Direction doit faire des gestes concrets vers les salariés et leurs conditions de travail !**

Exemple du #flexibilité : en deux ans, à iso-temps de badgeuse..., la flexibilité revient à subir un problème de parkings (et se garer de plus en plus loin) et à subir une queue en mode « Disneyland » précédant le passage sous des portiques de sécurité !

Des RTT sécables pour améliorer la QVT et la flexibilité ? Il faut faire l'aumône pour en obtenir 3 pour tous les régimes de travail ayant des RTT alors que ça ne représenterait que 2 heures sécables par mois ! La Direction vient d'ailleurs de repousser d'un mois la suite de ces négociations, afin de jouer la montre d'ici début 2020 !

#contexte nauséabond !

Au-delà de l'impact de la réorganisation PSR, ne sommes-nous pas tous concernés par l'attaque graduelle sur les effectifs de la maintenance et son externalisation grandissante ?

Ne sommes-nous pas tous concernés par la suppression pure et simple de tous les TSQ 9*8 dont, hier encore, nous vantions le rôle essentiel en terme de sûreté/sécurité ?

A plusieurs reprises, il a été demandé un engagement pluriannuel sur les RJF afin que les 5*8 n'aient pas une épée de Damoclès au dessus de la tête ! La Direction se refuse à répondre et à prendre tout engagement, que faut-il en déduire ?

Et la Direction ose parler d'amélioration, de QVT et de besoin en visibilité et en stabilité ! **La Direction doit incliner sa politique !**



Projet de réorganisation PSR : un déclencheur

Se dire : "J'ai discuté avec des agents PSR, ils sont contents car ça leur donne des opportunités de partir en 2*8 !" serait réduire un projet mortifère à la possibilité permise à 12 personnes de partir en 2*8. Cette réorganisation supprime 30 postes, dans un service de presque 200 personnes, et impactera bel et bien tous les salariés ! Ne soyons pas réducteurs, ne faisons pas le jeu de désunion de la Direction !

Qui ne s'est jamais dit, en évoquant les membres de la Direction : « Au moins eux, comme des loups, ils sont unis ! » ?

L'enquête à laquelle près de 300 salariés ont répondu l'a démontré : l'impact de ces suppressions de postes PSR impactera notre sûreté/sécurité à tous !

30 agents PSR en moins, c'est de façon inéluctable :

- un temps d'attente augmenté pour gérer du personnel contaminé ou intervenir sur des incidents,
- une baisse de maîtrise sur la gestion du risque radiologique,
- une augmentation des reports d'interventions faute de personnel disponible.

En simple exemple : pour garder la maîtrise de nos activités et pour garantir un haut niveau en terme de sûreté/sécurité, il a été explicité et prouvé (par les salariés et l'intersyndicale) que l'effectif d'exploitation 5*8 prévu dans le projet de la Direction était insuffisant ! Il manque à minima 2 PSR à la vue, non seulement des bulles surdimensionnées STE HA MA et NPH T0 5 AHD, mais aussi pour permettre d'avoir les moyens humains afin que l'ensemble des tâches puissent être réalisées (supervision, rôle du REP, rôle du PCE,...). **Impossible, en l'état du projet de la Direction, avec un effectif d'exploitation de 8 personnes !**



Le dire, ce n'est pas de la co-construction, c'est défendre notre sûreté/sécurité et notre avenir !

SUD : pro-intersyndicale

SUD a le souci de préserver son autonomie, d'éviter les dérives bureaucratiques et la mise en place de superstructures de plus en plus éloignées des réalités des salariés. **Ce fonctionnement que privilégie SUD Orano Cycle nous impose d'être à la recherche du consensus et donc de ce qui unit plutôt que de ce qui divise.**

Face aux multiples réorganisations, face à l'absence totale de dialogue social*, nous avons fait le choix de déposer dès le 21 octobre un préavis en intersyndicale pour un début de mouvement au 04 novembre ! Ce délai permet :

- le temps de dialoguer jusqu'au bout avec la Direction,
- à tout syndicat qui le souhaiterait de rejoindre l'intersyndicale (SUD ne refusera jamais l'entrée d'un syndicat).

Rentrer dans une intersyndicale ou non est un choix de section. SUD ne critiquera jamais les choix des autres syndicats et ne les commentera jamais. **Qu'ils soient avec l'intersyndicale ou en dehors sur ce mouvement ne change rien, SUD accorde toute sa confiance à l'ensemble des syndicats. Notre seule et unique opposition sera toujours face à la Direction !**

*Démultiplier les réunions ou les négociations avec les syndicats ne sera jamais synonyme de dialogue social ! Une seule réunion où l'on met le salarié au cœur du débat vaudra toujours plus que des centaines de réunions en forme de suppositoire parlant d'heures de délégation et de moyens syndicaux !

Comment se fait-il que des points réguliers entre les chefs d'installation et les syndicats, hors instance, ne soient pas organisés afin de traiter concrètement des problèmes techniques et humains !?

Qu'il soit bien établi que durant les préavis que nous signons, les représentants de SUD ne participent à aucune instance et ne posent aucune heure de délégation. Ils s'assument et sont en grève ou dans leur service !

En 2019, ces propos devraient uniquement avoir une résonance de droiture et non une résonance démagogique !

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