



Le 29 novembre 2019

SUD signe deux accords !

SUD a signé ce jour deux accords locaux.

L'accord « gestion des postes » et l'accord « développement attractivité ». Quésaco ?

Bon, disons-le d'entrée de jeu, les titres sont plus ronflants que le texte comme toujours. Qu'apportent ces accords ?

L'accord gestion des postes évoque notamment : *Nous invitons l'ensemble des salariés ayant des questions sur un ou plusieurs de ces points à nous contacter !*

- Le maintien de la possibilité de prendre un CDD dans l'attente de la concrétisation d'une mobilité validée (jusqu'à 18 mois).
- La priorité d'embauche donnée aux salariés ayant effectué un ou plusieurs CDD, et/ou un contrat de professionnalisation, et/ou un contrat d'alternance dans les 12 derniers mois à compter de l'ouverture du poste à l'externe. Une attention particulière est apportée aux candidats ayant une longue ancienneté en CDD sur le site.
- L'engagement de la Direction d'accompagner et de repositionner au sein de l'établissement (Orano Cycle) les salariés impactés par les projets de réorganisation (SUD ne cautionne évidemment aucun projet, mais nous ne sommes pas naïfs sur le fait que la Direction en prépare plusieurs).
- Les possibilités de remplacement (engagement de la Direction) : retraites, remplacement d'élus/mandatés ou absence supérieure à un mois. **Pour ce dernier cas, il est essentiel que les chefs de secteur fassent les demandes de remplacement à RH (absences cumulées supérieures à un mois continu et absence prévue supérieure à un mois).**
- **La prime de fidélité aux contrats de professionnalisation et étendue aux contrats d'apprentissage.**
- **Le maintien de la possibilité pour les 3*8 et 5*8 d'un temps partiel à 80% dans le cadre d'un Congé Parental d'Education.**
- Mise en place d'une commission de suivi dans laquelle SUD sera attentive au respect de l'ensemble des dispositions !

L'accord « développement attractivité » évoque notamment : *Nous invitons l'ensemble des salariés ayant des questions sur un ou plusieurs de ces points à nous contacter !*

- **Le déplacement de la journée HN du cycle 5*8 au jeudi précédant le poste du vendredi matin.** Le salarié peut poser un congé sur cette journée ou l'effectuer en poste de matin (le manager peut refuser avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours). Pour SUD, nous encourageons les managers à respecter les choix des salariés.
- **La possibilité pour les salariés en HN ou 2*8 d'avoir 2 RTT sécables en heures** (par tranche de demi-RTT une fois le compteur du 1er RTT sécable inférieur à 4 heures).
- **La possibilité pour les salariés 3*8, 5*8 et 9*8 d'avoir un RTT sécable en heures** (par tranche de demi-RTT une fois les 9 heures FCA épuisées).
- **Possibilité pour les salariés (hors 24*72) ayant un enfant en situation de handicap d'avoir un RTT supplémentaire sécable en heures** au titre des autorisations d'absence prévues à l'article 4.4.4.2 du Dispositif Conventionnel.
- Les RTT sécables en heures sont au choix et à l'initiation exclusive du salarié.
- Engagement de la Direction à communiquer sur le télétravail en vue de le développer **#absencedengagementconcret**.

SUD avait réalisé une enquête sur journée HN du cycle 5*8 et RTT sécable pour que les choses bougent enfin, car ces sujets sont évoqués depuis des années ! 479 salariés y ont répondu et ont permis à SUD d'avoir du poids en négociation.

Merci encore aux salariés ayant permis un rapport d'enquête représentatif sur lequel la Direction a annoncé s'appuyer ! Dommage que la Direction, comme à son habitude, ait manqué d'ambition ! **SUD revendiquera plus de RTT sécables en heures en suivant de près le bilan d'utilisation de la 1ère année !**

Les infos site !

Portiques de sécurité : La Direction est claire, cela ne modifie en rien les temps entre l'arrivée et la badgeuse. Toujours « solide » dans ses réflexions, elle fait cette annonce en admettant n'avoir rien chronométré puisque désormais il y a plus de navettes !

Les problèmes d'incivilité ont été relevés par la Direction « des deux côtés » (SERIS et salariés du site). **SUD encourage les salariés qui se verraient prendre leur numéro de carte et leur nom de façon abusive à le signaler par écrit à leur hiérarchie en nous mettant en copie.**

SUD a remonté les problèmes de relève liés au passage des portiques (mode supermarché, on ouvre une seule file...).

SUD ne stigmatise pas les salariés de Seris. Nous leurs souhaitons bon courage dans leurs missions. La nôtre est de nous assurer que les salariés du site arrivent dans les meilleures conditions.

MEF : SUD a permis une prise de conscience du CSE sur le calcul complexe de la MEF et son inéquité. **Nous sommes vigilants sur le calcul MEF pour l'ensemble des salariés,** en ce sens nous avons voté pour la suspension temporaire de faire la MEF et pour la rédaction d'une nouvelle note plus juste (afin que les salariés ne soient pas lésés en ayant une ou deux tranches en moins).

Nous restons fermement opposés à toute polémique, notre rôle est d'apporter des informations utiles à tous. Or, **beaucoup de salariés s'interrogent sur le fait de devoir faire une épargne en chèques vacances ou choisir la participation vacances.** SUD vous propose un tableau, sous forme de simple exemple d'une famille de 4 personnes, permettant aux salariés de juger de ce qui est le plus avantageux pour eux.

Lien de comparaison épargne chèques vacances et participation vacances : <http://sudhague.fr/Documents/1575027679.pdf>

N'hésitez pas à contacter le BGAS ou SUD pour toute demande de précision.

Suppression de la prime des Responsables d'Echelon (RE) PSR : dans le cadre des mesures d'accompagnement liées à la réorganisation PSR, la Direction proposait une prime de 300€ par trimestre pour les RE PSR devant faire plus que leurs fonctions (cahiers de compagnonnage). **SUD a demandé que cette prime soit étendue à l'ensemble des agents PSR,** car tous vont devoir faire des efforts de montée en compétences et de formation (dans un contexte de QVT fortement dégradée). **À cette demande forte d'équité, la Direction n'a eu qu'une seule réponse : suppression de la proposition de prime pour les RE.**

#ATTRACTIVITÉ : ENCORE QUELQUES EFFORTS À FAIRE NON !!



Démissions: La Direction vend du #attractivité à toutes les sauces, mais quand on lui demande de faire des efforts pour être réellement attractif il y a comme un malaise...malaise qui s'accroît quand elle évoque, timidement, les démissions....

Oui il y a des démissions sur le site et oui on sait vers quelle entreprise se dirigent principalement ces démissions.

Préavis de grève et projection conventionnelle !

La Direction ne comptabilise pas les refus de renouvellement des CDD ayant privilégié une autre entreprise...

Les salariés attendent des nouvelles des négociations ayant lieu en central sur la projection conventionnelle en ce 29 novembre. **La projection conventionnelle en mode « Black Friday » ? -30% de projection ? - 50% de projection ? Ou enfin l'intelligence d'admettre qu'elle ne doit pas s'appliquer !?**

SUD rappelle ne pas être représentatif en central, nous ne sommes donc pas conviés à ces négociations. La Direction connaît cependant parfaitement nos positions, puisque SUD continue de se battre judiciairement contre l'application de la projection !

SUD Orano Cycle La Hague a déposé le 14 novembre un préavis de grève contre la réforme des retraites et contre la projection conventionnelle. **Ce préavis couvre la période du 04 décembre 20H22 au 07 décembre 13H30.**

Préavis remis en main propre : <http://sudhague.fr/Documents/1573729619.pdf>

