



le 20 février 2020

Journée mondiale de la justice sociale

En cette journée mondiale de la justice sociale, ayant pour axes de travail le renforcement de la justice, la promotion de l'équité, la démocratie, la participation et la transparence, il semblait opportun de faire un tract.

Circulaire « OMF » : #transparence

Le tribunal administratif de CAEN a très largement confirmé les décisions de la DIRECCTE (inspection du travail) en expliquant qu'en l'état la circulaire porte une atteinte disproportionnée au droit de grève des salariés. **Ce rendu, statuant que la liste des fonctions et des tâches à effectuer soit établie dans le cadre du règlement intérieur, a annulé uniquement le nécessaire de la justification et a rejeté le surplus des conclusions de la requête d'Orano.**

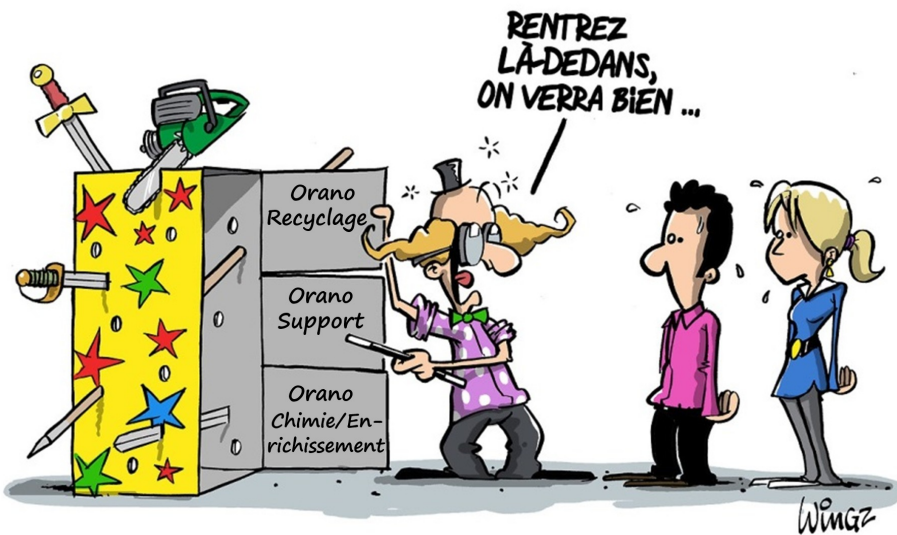
Veuillez trouver le rendu de tribunal, en toute transparence, via ce lien : <http://sudhague.fr/Documents/1582124899.pdf>
Est-ce la fin ? Non ! Le combat judiciaire va continuer et la Direction trouvera SUD sur son chemin !

SUD tient à faire des rappels importants : vous n'avez pas à fournir un numéro de téléphone et vous n'avez pas à fournir un moyen d'être joints (en dehors du régime des astreintes) ! **Être averti d'avoir un OMF par texto, ou parfois par un simple planning, ne saurait être préjudiciable au salarié qui ne viendrait pas.** C'est à la Direction d'organiser en amont la distribution des OMF. Auparavant, elle savait utiliser la hiérarchie et les astreintes pour les remettre en main propre ...

« Réorganisation » Orano Cycle :

Nous préférons mettre un dessin traduisant notre vision des choses...

Vente à la découpe d'Orano Cycle !



NAO - prime « pouvoir d'achat » :

Par courrier officiel à la Direction du 30 janvier 2020, SUD soutenait l'intersyndicale dans sa proposition d'augmentation de 3,75% et listait ses propres revendications (envoyées à tous les salariés) comprenant notamment :

- passer le salaire minimum d'embauche à 1700€ et à 1800€ pour les bac+2/+3,
- remettre en place un abondement sur le plan d'épargne entreprise (PEE),
- un budget spécifique pour les modes de garde d'enfants,
- **et la reconduction de la prime « pouvoir d'achat », dans les mêmes conditions.**

Sensible à notre argument de montrer l'exemple en tant qu'entreprise majoritairement détenue par l'Etat, la Direction a choisi de reconduire la prime « pouvoir d'achat » dans les mêmes conditions.

SUD apprécie de voir une de ses propositions retenue. Demander les mêmes conditions qu'en 2019 permet d'empêcher que cette prime serve de variable aux négociations annuelles obligatoires et/ou à l'intéressement.

Les infos SUD

Enquête modes de garde d'enfants :

SUD Orano Cycle La Hague propose une enquête sur « les modes de garde d'enfants dans le Nord-Cotentin ». Cette enquête a pour objectif de peser face à l'immobilisme des entreprises et des administrations sur cette problématique !

A l'heure où tous les acteurs (industriels, politiques) se vantent du renouveau du Nord-Cotentin, où de nombreux foyers sont impactés par les horaires atypiques (concernant un nombre croissant de salariés), il nous semble essentiel de lancer cette enquête sociétale et asyndicale! **N'hésitez pas à la diffuser svp !**

https://webquest.fr/?m=78452_recensement-des-besoins-en-modes-de-garde-pour-la-petite-enfance-0---6-ans-dans-le-nord-cotentin

Radioprotection VS économies :

La réorganisation PSR ne laissait planer aucun doute sur le fait que l'économie passe avant la sûreté/sécurité, mais un nouveau standard va venir nous le confirmer.

Partie de DOFC, une consigne expliquant que le salarié n'a plus à se laver les mains en sortie de zone (lorsqu'il n'est pas contaminé évidemment) devrait être déclinée partout.

Pourquoi ce changement de standard pourtant écrit dans tous les « SAS de sortie » ? Car l'eau utilisée dans les « SAS sortie », contrairement à l'eau des vestiaires, entraîne des effluents V (plus coûteux). Sur l'entrée de zone, problème différent, il faut un blanc...#incendieblanchisserie



CESU / parentalité :

La Direction, se moquant royalement des salariés, a décidé unilatéralement de mettre en place des CESU aux conditions suivantes : 150€ de CESU (+50€ par an et par enfant en situation de handicap), sur présentation de justificatifs de surcoûts de mode de garde, pour les salariés faisant au moins 7 missions par an ou ayant au moins 5 jours de formation dans l'année et ayant un enfant de -de 12 ans. **Et la Direction osait dire que les crèches ne touchaient pas assez de salariés...**

Dans le même temps, la CFDT a proposé une note CESU en CSE qui a reçu un avis favorable. SUD s'est abstenu sur cette note que nous trouvons trop restrictive et car nous souhaitons que la Direction mette en place, en amont, une véritable offre sur les CESU (nous rappelons que des entreprises ont mis place des CESU dits « horaires atypiques » afin d'aider leurs salariés à faire garder leurs enfants pendant ces horaires !).

SUD tient à saluer le travail effectué par la CFDT, malheureusement contraint par un budget CSE de plus en plus faible.

Nuitées - remboursement - proposition SUD :

SUD va proposer, à la prochaine commission des activités sociales, une modification de note visant à réduire de 5 à 4 nuitées la durée minimale ouvrant droit à remboursement d'après-séjour.

Cette modification permettrait d'être en phase avec les modes de vie actuels où de nombreux foyers partent en long week-end de 4 nuitées (alors que le remboursement commence à 5 nuitées...). **Ce petit changement serait une grande avancée pour de nombreux de salariés.**

Restauration :

La Direction a fait une longue présentation en CSE pour montrer le fait qu'elle prenait la problématique de façon très sérieuse ! #QVT

Changement de prestataire (EUREST) au niveau de la restauration, problèmes de détection plateaux, prix qui augmentent, problème de chauffage, réaménagement en cours du resto 4 dimensionné à 500 couverts pour 800 de servis, qualité de l'ensemble des mets, problème du rapport qualité prix des sandwiches, compotes, steak haché...

Pour SUD, on aimerait que la Direction prenne autant de temps sur les sujets liés à la sûreté/sécurité, à l'attractivité, au sous-effectif...



Dorano l'exploratrice !

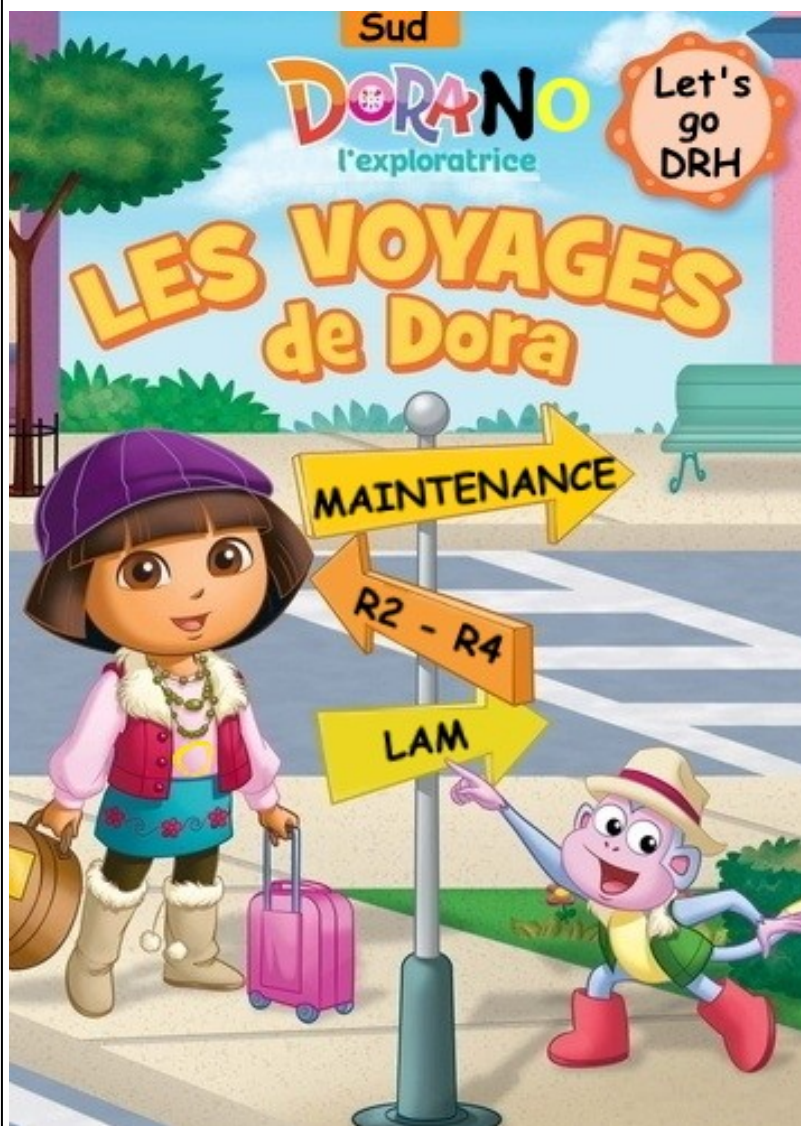
SUD propose une 3ème page « **bonus** » !

En 2019, une enquête SUD portant sur la Direction des Ressources Humaines, à laquelle avaient répondu plus de 500 salariés, n'avait pas plu à notre Direction.

Cette enquête mettait notamment en avant l'absence de connaissance du terrain de DRH (seulement 10% des salariés estimaient que DRH avait une bonne ou très bonne connaissance du terrain).

SUD avait mis dans son rapport « **Cet axe d'amélioration par la DRH doit être un tournant, et même un préalable, au projet social et industriel du site qu'elle entend porter. S'enquérir du terrain pour gagner en crédibilité.** »

Encore une fois, SUD semble avoir été entendu, puisqu'à l'instar des managers, nos DRH ont pour objectif de faire des postes et d'aller dans les services ! Certains ont donc eu la surprise de voir leur DRH venir en poste de matin, d'après-midi, voir de nuit et aller en zone ! Donc si vous voyez une DRH dans votre navette, avec son sac à dos Orano et sa gourde...



SUD apprécie ce changement et nous sommes persuadés que cela améliorera la vision des postes de travail et facilitera les relations entre les salariés et ce service (DRH) trop longtemps coupé du reste de l'usine !

SUD, beau joueur ?

Notre Direction, lors du rendu de l'enquête RH, nous avait dit sur un ton rageur « *Vous diriez quoi si on faisait une enquête sur les syndicats !?* » .

La Direction ayant fait un geste en remettant les RH sur le terrain, **SUD va donc lancer une enquête sur ... les pratiques syndicales ! (Affûtez vos critiques !)**

Evidemment, chacun connaît nos valeurs, cette enquête aura uniquement un objectif constructif ! Cette enquête sera lancée début mars, après les vacances scolaires, afin que le maximum de salariés y participent (on connaît au moins un service qui devrait y participer...). #sdomaso

SUD assumera les résultats et ils complèteront notre façon de faire !

R7 - creuset froid :

Le creuset froid est arrêté 3 semaines suite à la coupure d'électricité du 17 février .

Commission Locale d'Informations (CLI) :

SUD a fait une déclaration à la CLI pour évoquer l'exploitation en sous-effectif qu'orchestre la Direction et demander à l'ASN de prendre ses responsabilités ! Déclaration disponible via ce lien : <http://sudhague.fr/Documents/1582126545.pdf>

Optimisons nos moyens d'action ensemble, adhérez à SUD Orano Cycle La Hague :

Le dernier lien mène ainsi audacieusement à notre bulletin d'adhésion : <http://sudhague.fr/Documents/1582124852.pdf>