



le 22 mars 2020

## À contre-sens !

Pour la première fois de votre carrière vous lisez peut-être un tract syndical depuis chez vous, SUD se fixe un double objectif : vous informer et vous décrocher un sourire (*attention : si c'est votre première lecture SUD, ça peut faire tousser un peu...*).

### « Nous sommes en guerre ! »

Depuis l'allocution de notre cher Président, notre Direction tergiverse « légèrement » sur les effectifs à mettre en place (PSR, MAU-PF, A-DEM, ...). Pour SUD, les choses sont simples : la Direction doit appliquer la circulaire OMF\*. Cette circulaire a pour objet : « La présente circulaire définit les conditions de mise en œuvre des mesures indispensables pour assurer, la sécurité d'une part des personnes, d'autre part la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou des bâtiments, installations et matériels situés dans le périmètre de l'Etablissement de La Hague, en cas d'événements susceptibles d'affecter son fonctionnement. ».



La Direction précise régulièrement que cette circulaire ne concerne pas uniquement les mouvements sociaux, SUD est d'accord et la crise exceptionnelle que nous traversons doit obliger la Direction à l'appliquer de la même façon que pour les mouvements sociaux. **En ce sens, seuls les salariés soumis à OMF doivent monter.** Tous les salariés du site, non soumis à OMF, montent sur des motifs fallacieux alors même qu'il convient de respecter le confinement le plus stricte pour enrayer au mieux cette grave crise sanitaire ! #directionirresponsable

Prenons un exemple simple pour montrer l'aspect aberrant de la situation : « imaginons » un préavis illimité déposé sur le site. **Ce préavis permettrait aux salariés non soumis à OMF de rester chez soi potentiellement pendant des semaines !**

\* Circulaire sur laquelle la DIRECCTE a pris des décisions qu'Orano conteste judiciairement. C'est dire si notre Direction connaît bien la circulaire !

### Une Direction schizophrène :

Notre Directeur a écrit un courrier clownesque de six pages pour expliquer, suite au droit d'alerte déposé par la CGT et SUD, sa nouvelle notion **opportuniste** d'invoquer le besoin vital en fourniture d'électricité d'EDF. Cette notion, n'entrant évidemment en rien dans la circulaire OMF, sert de justificatif nauséabond **alors que la crise sanitaire s'intensifie !**

SUD rappelle que la Direction nous a expliqué, à plusieurs reprises, que nous devons baisser nos charges, nos salaires, nos avantages (exemple RJF, forfait jours, intéressement, abondement, etc..) et **nos effectifs** pour être compétitifs, **sinon EDF pourrait faire le choix de se passer du recyclage !**

**Pour SUD Orano Cycle La Hague : le recyclage est essentiel, car il est garant de l'autonomie énergétique de la Nation (stratégiquement bien plus important, mais n'ayant rien à voir avec l'argument de la Direction) ! De plus, la filière du nucléaire possède de solides arguments écologiques.**

Avoir un double discours comme celui de la Direction est assez lamentable socialement et ne manque pas de nous interroger sur sa capacité à défendre les intérêts de la filière et de ses salariés. Enfin, le Directeur croit se prévaloir d'un argument massue en actant qu'aucun salarié du site n'a été testé positivement. **Argument inopérant puisqu'il n'y a pas de dépistage !**



# Les infos SUD

On entend les premières voix râler « Pour les infos admettons, mais alors pour le sourire... ».

## Projet de loi sur l'état d'urgence sanitaire, la raison de sourire de ce tract ?

Une loi pour activer la fabrication des masques et du gel hydroalcoolique ? Pour enfin remettre des effectifs dans les hôpitaux ? **Non, non, c'est pour continuer de détricoter les 35H et permettre l'imposition de congés (jusqu'à 6 si accord d'entreprise ou de branche).** Voici un lien du projet initial (*ayant donc évolué*), avec des passages soulignés à partir de la page 9 pouvant vous intéresser plus spécifiquement : <http://sudhague.fr/Documents/1584711562.pdf>

## Egalité hommes-femmes, enfin la voilà la raison de sourire de ce tract !?

La Direction nous avait laissé un goût amer en 2019 en refusant le dialogue social et en donnant plein d'arguments fallacieux (*une bien vilaine habitude*), pour expliquer pourquoi les femmes en retour de congé maternité n'avaient pas d'augmentation individuelle depuis 2016. Après plusieurs mois d'échanges juridiques avec SUD, elle avait fini par admettre, partiellement, ses torts en revalorisant avec rétroactivité les femmes en retour de congé maternité en 2018.

Lors de la commission égalité professionnelle de mars 2020, la Direction a répondu à ces imbéciles de chez SUD qui demandaient **combien de promotions CDQ et adj CDQ (cela ne comprend pas les autres appellations du type superviseur)** il y avait eu en 2019 et la proportion de femmes dans ses promotions. Réponse : 14 promotions CDQ et 24 promotions adjoint-CDQ. **Les femmes sont-elles désormais bien représentées dans ces promotions ?** Réponse : <http://sudhague.fr/Documents/1584828132.pdf>



## L'après coronavirus - vacances :



Faire un tract nihiliste ne ressemblerait pas à SUD. Nous vous donnons donc une astuce vacances peu connue, car nous souhaiterons tous profiter de nouveau au maximum !

Comme vous le savez, il existe deux possibilités avec sa MEF : chèques-vacances avec ou sans épargne et la participation vacances. **Sur la participation vacances, il existe l'avant-séjour et l'après séjour. La participation avant-séjour est possible si vous passez par une agence sous convention avec le CSE (organisme partenaire).**

**Exemple concret :** prenons une famille de 4 personnes (« mariés, deux enfants » pour les fans de la série). Ils décident de choisir en 2020 l'option « participation vacances » et décident de partir **via une agence de voyage sous convention** (exemple agence TUI à Cherbourg) : 7 nuits, en pension complète, en Croatie et coût du voyage : **3040 €.**

Avec une « MEF famille » de 50%, cette famille aura une participation d'environ 560 € sur le séjour à laquelle s'ajoute une participation sur le transport de 500 € (250€ x 4 personnes x le pourcentage de MEF), **soit 1060 € de**

**participation CSE.** Pas de frais de dossier du fait que c'est un organisme partenaire et **reste à charge de 1980€ à régler directement au CSE** (le CSE s'acquittant de la facture auprès de l'organisme partenaire)!

Enfin, dernière astuce, **le salarié peut demander à échelonner sa facture due au CSE jusqu'à la fin de l'année en cours.** Pour un voyage validé courant avril, le salarié peut par exemple échelonner en 6 fois de mai à octobre : soit, dans notre exemple, 330€ par mois (possible par virement si le salarié a fourni un RIB).

**SUD, vous ne viendrez plus chez nous par hasard ! #alerteplagiat**

Pour toutes questions sur votre MEF, vos séjours, écrivez sur [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)

# La page bonus ! #populisme

Pour cette page « *bonus* », SUD revient avec humour sur un mot que la Direction aime employer quand on est en désaccord sur ses arguments fallacieux ou pour tenter de nous discréditer : « **populisme !** ». Faisons plaisir à la Direction, reprenons des informations et des questions qui nous reviennent le plus souvent actuellement. Que la Direction lise bien ces quelques lignes et les taxe de populistes, elle ne pourra cependant en rien les contester... **#franchise #altruisme**

**« Je suis en THS, dois-je rester joignable ? » :** Oui, un salarié en THS doit rester joignable durant ses heures habituelles. Un salarié HN, n'ayant pas d'astreinte, n'est donc pas joignable le week-end.

**« Mon conjoint fait partie des personnes dites « fragiles » et possède une éviction de poste de la médecine du travail. Partageant le même lieu de confinement, cette éviction peut-elle m'être appliquée ? » :**

Malheureusement, bien que la logique sanitaire devrait l'imposer, non. SUD s'est fait confirmer ce point par la médecine du travail.

**« Je ne suis pas soumis à OMF, mais je suis très anxieux à l'idée de monter, quelles sont mes possibilités ? » :**

Vous pouvez vous déclarer gréviste sur l'un des préavis en cours, donc sans OMF vous restez chez vous (droit individuel et constitutionnel de grève). Vous pouvez faire valoir votre droit de retrait\* en lisant bien l'encadré ci-dessous svp. Vous devez également vous rapprocher de votre médecin traitant, seul habilité à constater votre niveau d'anxiété et votre état de santé général.

**\*Le droit de retrait :** Si vous estimez que l'ensemble des mesures mises en place sur votre lieu de travail ne suffisent pas, vous pouvez faire valoir votre droit de retrait, **mais svp appelez un représentant du personnel pour en discuter au préalable et étudier ensemble cette possibilité dans ce contexte très particulier.** Il est également important de connaître plusieurs éléments :

**Article L4131-3 :** "*Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.*"

**Or, le gouvernement, via le ministère du travail, fait tout actuellement pour expliquer que le coronavirus n'est pas un motif raisonnable !** Cela signifie que le salarié pourrait se voir **potentiellement** retenir son salaire et être sanctionné. Le gouvernement prend bien le soin de rappeler que c'est « **sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux** ».

**Attention :** votre droit de retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

**« Vous êtes tranquilles vous les syndicalistes, vous êtes obligés de rester chez vous non!? » :**

Un représentant du personnel peut effectivement travailler en télétravail via ses heures de délégation\* (par exemple un élu CSE dispose pour son mandat d'un budget de 2.500 € pour acheter entre autre un ordinateur, appartenant au CSE mais pouvant être racheté à sa valeur en fin de mandat, et un téléphone portable (dans la limite de 500 € et dont 50% du forfait est remboursé par le CSE). **Voilà qui devrait arrêter de faire culpabiliser ceux qui n'osent pas nous contacter !**

Cependant, dans le strict respect des règles sanitaires en vigueur, **un représentant du personnel continue de disposer de son droit de déplacement !** Il peut donc se rendre sur le site dans le cadre de son mandat.

Un représentant du personnel est également rattaché à son service. **Services dans lesquels ils ont le droit de venir, ne serait-ce que pour maintenir leurs AE quand bien même ils seraient détachés à 100%.** Les élus SUD sont parmi vous sur : STE3, PCM, PSR, .... **Nos élus ont également écrit à leur service (et même ancien service) pour rappeler qu'ils peuvent servir de ressource et qu'ils sont mobilisables quelles que soient les équipes ! RH et chefs d'installation ont validé la démarche.** Un « syndicaliste » (c'est insultant pour SUD) n'est donc **certainement pas obligé de rester chez lui !**

*\*SUD a de nombreuses heures de délégation annualisées (500 heures), car tout au long de l'année nous nous rendons disponibles pour nos collègues.*

**Les informations de SUD :**

Afin de fournir le maximum d'informations durant cette période de confinement, **SUD met en ligne vers 16H le compte-rendu de la réunion téléphonique** ayant lieu chaque jour de la semaine entre les organisations syndicales et la Direction. À retrouver sur [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr). Afin d'obtenir l'intégralité des communications de SUD, vous pouvez nous fournir votre email privé en écrivant à [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com) (cet email restera évidemment confidentiel et invisible).