



Le 27 mai 2020

PEARL, à rebours !

La Direction a présenté le projet PEARL lors du CSE du 19 mai, pour lequel elle refuse de donner à SUD le document de 71 pages fourni en central. *#dialoguesocial*

Ne pouvant se contenter que de la présentation lacunaire de la Direction du site, SUD va la résumer simplement :

- 233 salariés de l'établissement de la Hague ne passeront pas, ou ne resteront pas, Orano Recyclage.
- Dès le 1er janvier 2021, 175 salariés DOFC passeront Orano DEM avec un lien direct sur Orano DS dans l'organigramme.
- En 2021, les CSP Emploi Formation (17 salariés), Paie (15 salariés) et Santé (21 salariés), seront étudiés pour intégrer Orano Support dans le cadre d'un projet distinct (ouvrant ainsi une longue période d'incertitude pour ces salariés, véritable épée de Damoclès !).

La Direction, dans son costume de bisounours, répète en boucle le même discours : conservation des accords et aucune suppression de postes. *#onsoccupedevousplustard*

La Direction fauche donc Orano Cycle, sans aucun état d'âme, en rappelant que c'est pour « rendre plus lisibles et plus compréhensibles nos activités auprès de potentiels investisseurs au niveau du Groupe. ».

Pour SUD, c'est déjà LE problème : notre activité devrait avoir un unique investisseur, l'Etat ! Faudra t-il en reparler lors d'un « Ségur du nucléaire » ? Est-on à ce point à rebours de l'histoire ? La Direction ferait mieux de se concentrer sur les prospects et le contrat d'usine chinoise qu'elle nous fait miroiter depuis 15 ans et dont la conclusion n'a rien à voir avec le projet PEARL ! *#JeanClaudeDusse*



La Direction a alors enchaîné par la présentation de deux projets de réorganisation :

- Le 1^{er} sur la maintenance DUOA devant clarifier les responsabilités et relever les enjeux des APM, à iso-effectif (la Direction l'ayant répété à plusieurs reprises comme si cela imposait d'avoir un œil moins vigilant dessus), mais ré-internalisant par exemple les déchets de zone 4. Ré-internalisation pour laquelle la Direction a répondu à SUD ne pas connaître la charge de travail que cela représentera puisque c'est réalisé par une autre entreprise (Orano DS). L'argument vaut 10/10 à la suite du projet PEARL.

La réorganisation sans fin...



- Le 2nd sur la ré-internalisation d'activités vers les services DUOC/MP et DTP/SI impliquant l'intégration de 10 salariés de Capgemini. Ces activités ont été externalisées il y a quelques années et la Direction explique désormais que la ré-internalisation est liée à une FAP « simplification ». Dans un sens ou dans un autre, on utilise les mêmes mots et on greffe bien la réorganisation dans le cadre du « projet site » en incluant dans la présentation les *#innovant #performant #attractif* !

Intéressement : les PEARL de la Direction !

La Direction a décidé de se passer d'accord local d'intéressement. Cette première historique empêche SUD de pouvoir réaliser au mieux sa méthode : proposer, négocier, signer. **Exemple de nos signatures récentes :**

- **Accord relatif à la valorisation des référents techniques au sein de l'établissement d'ORANO Cycle La Hague**, pour lequel SUD va demander un point d'étape.
- **Accord relatif au développement de l'attractivité de l'emploi au sein ORANO Cycle La Hague**, accord fortement influencé par les 479 salariés ayant répondu à l'enquête SUD sur la journée HN du cycle 5*8 et les RTT sécables. **Ne pas hésiter à s'en servir ! Exemple d'un salarié HN qui demanderait à arriver à 8H55 via la souplesse horaire actuelle : son heure de départ théorique est de 17H40, mais il peut poser des heures d'un RTT sécable** (validation par le N+1).
- **Accord relatif à la gestion des postes** (évoquant la priorité d'embauche de CDD, la possibilité de CDD lors d'une mobilité, les possibilités de remplacement, la prime de fidélité aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage, la possibilité d'un temps partiel à 80% en 3*8 et 5*8).
- **Accord relatif aux modalités sociales d'accompagnement au projet d'évolution de l'organisation de PSR** (malheureusement non applicable mais qui aurait permis 90 AI (Augmentations Individuelles) dont près de 80% hors accord NAO 2020, soit **environ 70 AI non distribuées pour PSR en 2020**).

La Direction peut donc répéter à l'envie que nous avons décliné l'invitation sur la **concertation** locale, mais SUD lui a envoyé un courrier (<http://sudhague.fr/Documents/1589295990.pdf>) avec de nombreuses propositions (par transparence, il a été transmis à tous les salariés). Depuis, SUD ne fait qu'un constat : le vide ! Tour d'horizon des propositions de la Direction, plus douée à organiser de multiples réunions qu'à y mettre du contenu :

- **PRODUCTION** - Toujours uniquement basée sur le cisailage et la vitrification, alors que les 2% pourraient parfaitement inclure : **la voie plutonium** (fourniture PuO2), **les piscines** (traitement des emballages) et **un indice de qualité** (la qualité étant un des objectifs site 2020 et dont nous avons tous mesuré l'impact ces dernières années).
- **Gain de consommation énergie (électricité+fuel) sur le site** - Un critère contre productif ! SUD rappelle avoir évoqué ce sujet, avec insistance à la vue de l'effondrement des prix durant le confinement, et **la Direction a bien précisé qu'une partie de ces économies venaient du fait que les installations ne tournaient pas. Alors mettre un critère plus facilement atteignable selon la non utilisation des installations, on a connu plus intelligent...**
- **Compétences** - uniquement 5*8. Si les salariés n'étaient définitivement pas désintéressés, c'est chose faite. Pourtant, la crise sanitaire engendre par exemple un enjeu global **sur le plan de formation. Un critère sur sa réalisation serait donc bien plus collectif.** De plus, mettre uniquement le régime 5*8, en sous-effectif depuis des années, pourrait être perçu comme d'énormes provocation et pression sur ce régime !

Les brèves de SUD !

Distribution de masques : les masques lavables (5 par salarié) seront distribués semaine 23 (à partir du 02 juin) par les managers.

Médecine du travail : nouvelle sectorisation suite au départ du Dr Irène GUESNON (il se murmure que ce serait une démission de contestation devant l'absence de remplacement d'un médecin du travail depuis plus de 2 ans !).

NPH/T0/5AHD/maintenance ----> avec le Dr DENETRE (Un remplacement provisoire jusqu'à l'embauche d'un médecin prévu en octobre 2020. Une autre embauche est annoncée par la Direction pour janvier 2021 pour repasser enfin à 4 médecins. Il fallait donc une démission pour respecter un accord santé groupe !).

Orano Projets ----> avec le Dr LERAY

DUOC/TE, DUOT/CS-PCM ----> avec le Dr HAPPEY

BUS HN : des ajouts d'arrêt de bus sont officialisés et d'autres sont en cours de réflexion. **La Direction a annoncé que le système actuel est prorogé jusqu'au 31 août.** Quid de la souplesse horaire qu'il conviendrait de proroger ?

Guéguerre entre EDF et Total : EDF accuse Total de profiter de l'ARENH* (à l'instar de tous les fournisseurs alternatifs) uniquement quand son cours est plus bas que le marché et Total accusait EDF de produire alors qu'il n'y avait plus de demande pendant le confinement. Depuis la justice a donné raison à Total et à Gazel Energie en jugeant qu'il y avait bien lieu d'activer la clause de force majeure dans le contexte du coronavirus.

SUD Orano Cycle La Hague s'inquiète de telles décisions de justice fragilisant toujours plus la filière nucléaire française ! Nous nous en inquiétons d'autant plus qu'Orano a l'art d'être le maillon faible...

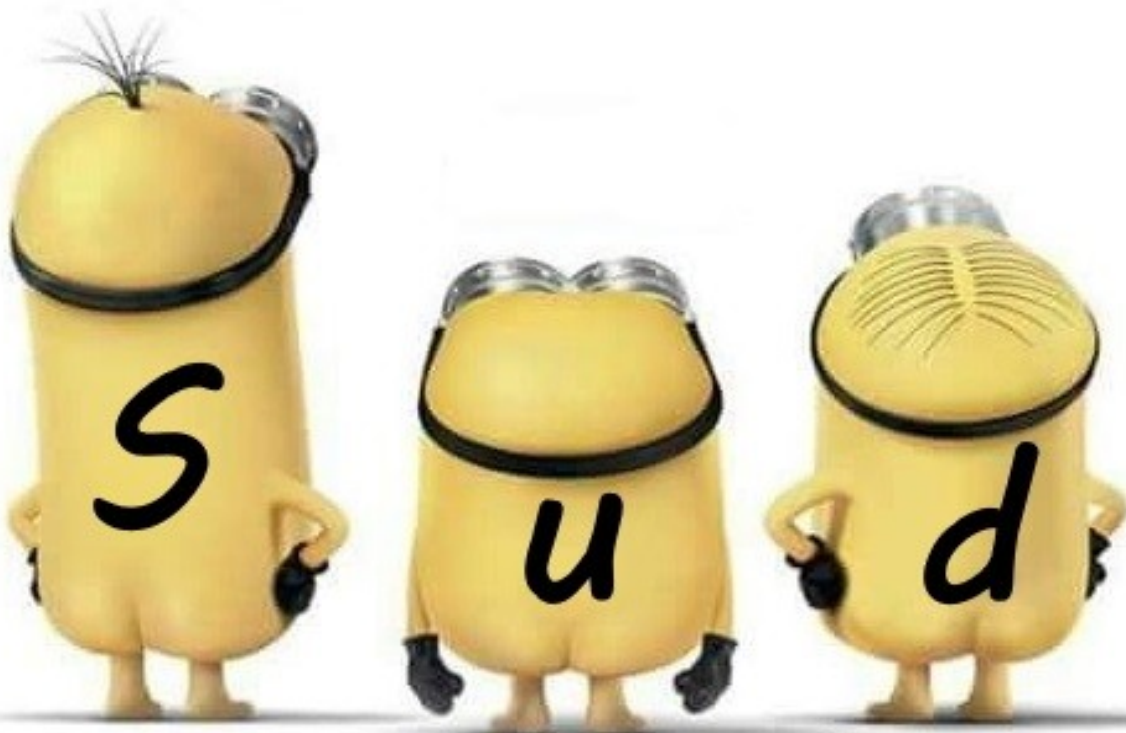
Y'a t'il vraiment la place pour une relation à 3 ? 



*(Accès régulé à l'électricité nucléaire historique)

La page bonus !

*Ne laissons plus la Direction
jouer au Sudoku
avec nos emplois !*



Rejoignez-nous !

**Tarif d'adhésion à 102 € par an
quel que soit son salaire !**

Cela finance notamment les actions juridiques !

Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr
Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.71.56.07.74 ou via sud.anc.lahague@gmail.com