



Le 01 août 2020

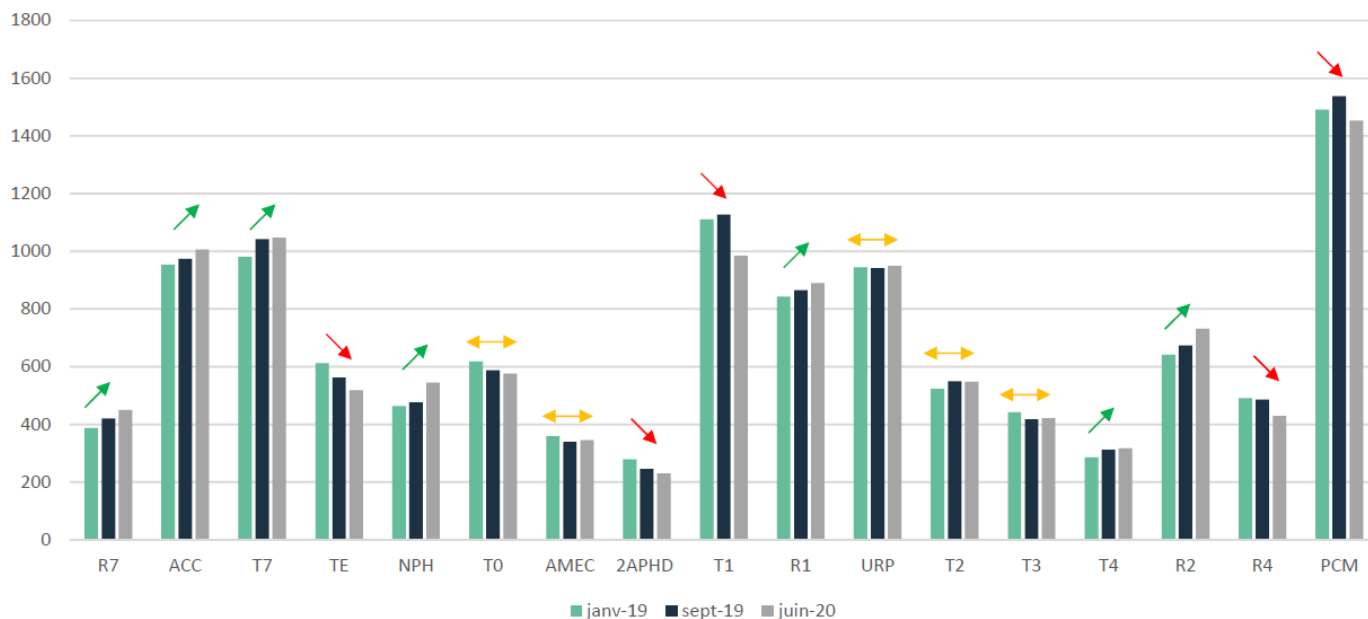
La route du SUD !

Nous vous proposons un roman estival informatif qui, au fur et à mesure des pages, vous mènera vers le SUD* !

*la Direction déconseillant fortement la lecture des communications de SUD, nous préconisons de mettre une autre page en arrière plan pour zapper en cas d'arrivée impromptue dans votre bureau.

Orano cherche GPEC désespérément (Gestion Prévisionnelle des Emplois et compétences)

Evolution Points de Compétences / Atelier



Alors que l'objectif est de réaliser une montée de +5% en compétences à fin 2020, nous sommes à +0,45% en juin !

Certains ateliers sont clairement en perte de compétences : R4, TE, 2APHD, T1 et PCM.

Montée en compétences pour laquelle la Direction ne se donne franchement pas les moyens puisqu'elle pérennise, voir amplifie, le sous-effectif (exemple de l'atelier R4).

La Direction ne semble pas prendre davantage la mesure des départs à venir (d'ici fin 2021 en 5*8 : 7 départs sur MP, 6 sur PCM, 4 sur STE3 !).

« Étrangement », quand un atelier est en sous-effectif chronique et que plusieurs départs sont prévus, la Direction présente un projet de réorganisation comprenant souvent deux arguments volontairement erronés :

- baisse de l'effectif d'exploitation pour faciliter les congés (pour rappel : effectif exploitation *1.46 = effectif d'équipe),
- mise en place de 2*8 en enlevant un/des rang(s) de 5*8 pour « réduire la pénibilité liée aux nuits ».

Chacun jugera de la sincérité du discours et des conséquences.

DIGITALISATION : ENCORE DES COUACS AU CODIR



Ça se passe sur le site, chapitre « en vrac » !

EAP - saison 2020

- 3613 souhaits de formations ont été émis dans le cadre des EAP 2020. Les 4 thèmes les plus demandés sont dans l'ordre : sûreté, procédé et production, management et développement personnel.
- 83% des salariés ont atteint leurs objectifs individuels en 2019.

Démissions

Entre juillet 2019 et juillet 2020, il y a eu 20 démissions sur l'établissement (dont 9 Ingénieurs et Cadres). 13 de ces démissions concernent des salariés ayant entre 30 et 40 ans.

Don du sang

La collecte don du sang du 9 juin a été annulée par l'EFS. La prochaine est prévue le 22 septembre (maintenue).

Congés sans solde

Prendre du temps pour soi durant sa carrière devient de plus en plus courant, voici les chiffres des congés sans solde depuis 2019 :

En 2019, il y a 14 congés sans solde accordés dont :

- 2 créations d'entreprise
- 8 congés parentaux et présence parentale
- 2 congés sabbatiques
- 2 congés pour convenance personnelle

En 2020, à date, 5 congés sans solde accordés dont :

- 4 congés parentaux
- 1 congé pour convenance personnelle

N'hésitez pas à nous contacter si vous vous interrogez sur vos possibilités de congés sans solde.

Prime mobilisation site

Nbre de Présences 18 mars - 10 mai	Effectifs	Primes	Montant versé
1 à 2	199	0	0
3 à 4	86	150	12 900
5 à 14	468	300	140 400
15 à 29	1 237	600	742 200
30 et +	71	1000	71 000
Total général	2 061		966 500

Prime pouvoir d'achat

L'accord NAO 2020 et son avenant du 30 juin précisent « Les personnes éligibles sont les salariés présents et en activité en France à la date du versement de la prime (CDI, CDD, alternants) ».

Face à notre étonnement, la Direction nous a précisé :

« Les salariés en activité sont les salariés **présents au moins 1 jour sur l'établissement en juillet et qui ne sont pas en arrêt maladie de plus de trois mois.** »

Exemple n°1 : CDD du 15 juin au 31 juillet a touché la prime (tant mieux).

Exemple n°2 : salarié CDI, 10 ans d'ancienneté, présent tout 2019, présent les premiers mois de 2020, mais actuellement en arrêt maladie (exemple cancer), n'a pas touché la prime.

#attractivité #écœuré

Cooptation

Encore aucune prime de cooptation payée depuis la mise en place de ce dispositif. Pour rappel, un salarié qui coopte une personne finissant par intégrer l'entreprise touche 500 €. SUD ne milite pas pour cette rétribution, cependant coopter permet de s'affranchir du message générique de RH « *On ne trouve personne !* ». Le cooptant peut suivre l'avancement du dossier qu'il a posé, il ne faut donc pas hésiter. **#SUDaideRH**

Options RJF et « planning social »

SUD a **régulièrement** demandé en CSE l'officialisation de la poursuite des options RJF, véritable épée de Damoclès des 5*8. La Direction a attendu une réunion « *planning social* » du 09 juillet pour officialiser le maintien des options en 2021.

Nous avons exprimé en CSE nos attentes sur le planning social : **attractivité 5*8, parentalité** dont la crise sanitaire a montré que c'est un sujet essentiel, **horaires variables** (*nous n'avons aucun dogme dessus*), réactivation et **valorisation des relais sécurité/radioprotection, valorisation du tutorat, un suivi de la GPEC plus régulier et précis** qu'en CEF afin d'améliorer les échanges à ce sujet, **un groupe de travail afin d'améliorer le processus pour le reclassement spécifique des salariés ayant des contraintes médicales, un dialogue social rapproché du terrain** (par exemple aux bornes des chefs d'installation). Autant de sujets, non exhaustifs, pour lesquels SUD est ouvert à la négociation.

SUD ne mentionne pas les options RJF, car nous ne souhaitons pas les négocier. Pourquoi mettrions nous ce point dans un planning social pour venir dire « *On ne veut pas y toucher !* » ? **#cohérence**

La Direction a-t-elle un intérêt à mettre sur la table les options RJF alors qu'elle a lancé son projet convergence ?

Ça se passe sur le site, chapitre PEARL !

PEARL, bon sang mais qu'est ce que ça veut dire !?

Information donnée par nos collègues CFDT dans le cadre de l'intersyndicale sur DOFC (CFDT/SPAEN/CGT/SUD), **PEARL** signifie : **Pour une Entreprise Attractive Responsable et Lisible**. #oranoparlefrançais
SUD imagine la fierté du haut dirigeant qui rentre chez lui, les yeux mouillés, en repensant à son idée. #bonus

Orano Recyclage, une nouvelle entreprise ?

La société Orano Recyclage a été créée le 17 décembre 2015 via une société « coquille » nommée Orano Project 5. C'est dire si ce projet ne date pas d'hier. SUD sent qu'il y a quelques sceptiques parmi vous, alors voici le lien : <http://entreprises.lefigaro.fr/orano-project-5-92/entreprise-817439599> (Orano CE se nommait Orano Project 4)

On comprend mieux pourquoi nos collègues de DOFC n'étaient pas invités à participer au projet site et à ses points d'étape. #informationloyale

Nos collègues de DOFC sont en grève illimitée depuis le 28 juin et la Direction refuse d'accéder à leur unique demande : **avoir le choix de pouvoir rester dans la future entreprise Orano Recyclage !**

Dans le cadre d'un dialogue social constructif, sans remettre en cause le projet PEARL, la Direction pourrait laisser le choix aux 175 salariés DOFC. Elle peut parfaitement mettre en MAD (Mise À Disposition) chez Orano DEM les salariés DOFC qui feraient le choix de rester Orano Recyclage.

Cette solution, simple, respectueuse, ayant une valeur de co-construction évidente, la Direction refuse de l'entendre. Pourtant, au fur et à mesure des départs des salariés mis en MAD, la Direction aurait juste à embaucher au statut DEM.

Nous devons tous nous poser cette question « Comment je réagis si la Direction m'imposait une autre entreprise ? ».

La Direction fait de la sémantique en expliquant aux salariés qu'ils changent juste de nom, qu'ils ne quittent pas leur entreprise. C'est faux, leur entreprise c'est nous ! Nous, collègues des ateliers UP2 800 et d'UP3, de PSM, de la maintenance, de PSR, de la direction technique, du LAM, du B148, ... !

L'intersyndicale CFDT/SPAEN/CGT/SUD a mis en place une pétition en ligne et une cagnotte pour soutenir nos collègues de DOFC. Chaque mois, les grévistes de DOFC souhaitant rester parmi nous perdent des sommes importantes (exemple de nos collègues HN de DOFC refusant de passer DEM). Les sommes récoltées seront redistribuées de façon transparente par décision prise en AG entre les salariés DOFC, ayant eu des pertes de salaires, et l'intersyndicale.

Lien de la cagnotte : <https://www.lepotcommun.fr/pot/c6e5jgzi-solidariteDOFC>

Lien pétition : <https://www.change.org/solidariteDOFC>

SUD s'inquiète de la dérive en communication de la Direction consistant à expliquer aux salariés qu'il vaut mieux être Orano DEM plutôt qu'Orano Recyclage. La Direction argumentant que DEM n'aura aucune dette et que les fonds sont « provisionnés » pour le long terme.

À demi-mot, la Direction semble annoncer que le recyclage n'a pas d'avenir et qu'il vaudrait mieux démanteler !

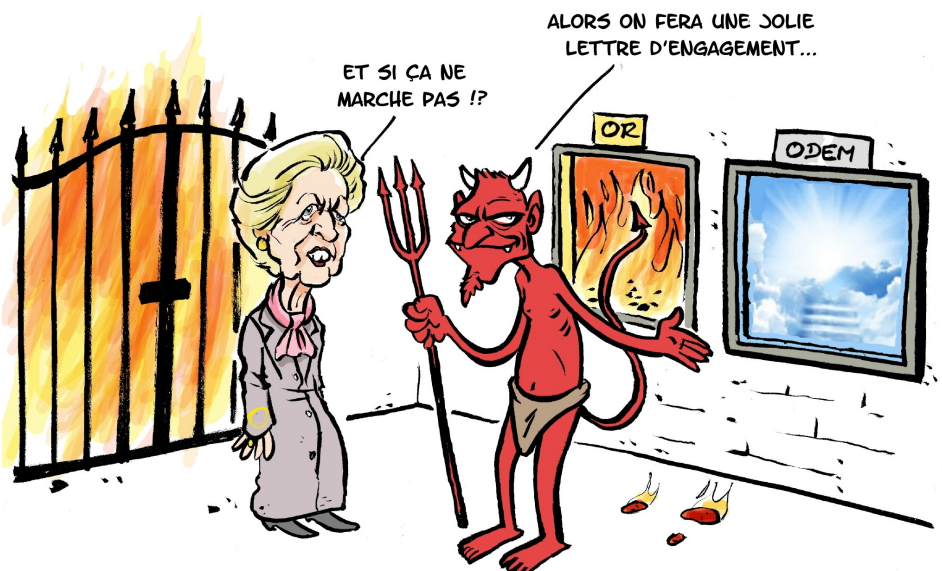
Orano Recyclage serait-il d'ores et déjà prévu dans un autre jeu de mécano industriel (EDF) ?

SUD Orano Cycle défendra âprement la filière du recyclage ayant des atouts écologiques et d'indépendance énergétique forts !

#paspressédepasserDEM-DS

Notre cher DG reste scotché qu'une grande majorité des jeunes pense que le nucléaire participe au réchauffement climatique. C'est un problème de fond favorisé par une communication archaïque, et trop souvent maladroite, d'Orano !

PEARL : LA DIRECTION NE LESINE PAS SUR LES MOYENS POUR CONVAINCRE



#communicationàrevoir

Ça se passe sur le site, chapitre CONVERGENCE !

Nous avons tous désormais en tête la réorganisation appelée « convergence »
(salle de conduite centralisée et bâtiment centralisé).

PSR - faites place !

La Direction vient de l'annoncer, sans jamais l'avoir mentionné en instance, la supervision PSR est supprimée !

Pourquoi cette suppression, véritable nouvelle réorganisation du secteur ? Car il faut enlever les PSR de la SDC pour faire de la place pour le projet convergence ! À ce stade, les agents ne savent même pas où ils vont être mis !

Alors les esprits chagrins nous expliqueront que la salle de conduite PSR permet :

- d'assurer la surveillance des installations H24,
- d'assurer la sécurité des salariés Orano et entreprises sur notre établissement,
- d'analyser les signaux faibles,
- de détecter les anomalies liées aux défauts mineurs,
- d'avoir la certitude de pouvoir toujours contacter un PSR de façon réactive au 2.71.50 afin de connaître les conditions radiologiques dans lesquelles on intervient,
- d'avoir un œil permanent sur le réseau EDAC (réseau d'alarme criticité),
- de gérer les activités de surveillance environnementale hors HN.

À ces esprits chagrins, la Direction répondra « Compétitivité ! ».

Cette annonce de suppression intervient brutalement alors même que la réorganisation mise en place en juin 2020 cause déjà de nombreux problèmes. Les agents PSR se sont lancés dans une course effrénée à la montée en compétence, dans des bulles bien trop grandes, dans des conditions d'effectifs lamentables vu la charge de travail !

La Direction expliquait, lors de la mise en place d'un DEA (Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement) collectif à PSR, que la réussite de la réorganisation serait fortement liée au climat social. Supprimer la SDC PSR d'ici 2021, leur reprendre leur salle de relève et de management visuel qui venait d'être terminée, pas de doute on soigne le climat social. La Direction analyse-t-elle ses actes au quotidien ?

Résultats d'Orano - 1er semestre 2020

SUD ne reviendra pas sur la globalité des résultats, mais nous observons :

- Un ratio trésorerie/dettes qui continue de se dégrader.
- Sur le secteur « aval », pour expliquer les baisses du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel, il est mentionné « la mise à l'arrêt partielle de l'usine de traitement de La Hague pendant près de 1 mois ». Pourtant, concernant la période de confinement, notre Direction locale exprimait dans les médias « On a toujours eu une activité à 100% pour nos clients ». #communicationambiguë
- Pour justifier la forte baisse du résultat net part du Groupe, il est précisé « Cette évolution s'explique principalement par le rendement négatif des actifs dédiés de couverture des obligations de fin de cycle reflétant la situation des marchés financiers dans le contexte de la crise sanitaire. »

SUD avait questionné la Direction, sans succès, sur la volatilité de ces actifs. N'y a-t-il pas possibilité de les sécuriser davantage ?

EPR Finlandais www.connaissancedesenergies.org - le 02 juillet 2020

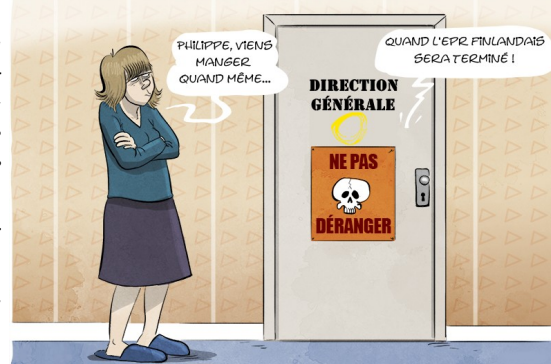
« Le groupe nucléaire français Areva SA a annoncé jeudi la nomination officielle d'un nouveau directeur général, Philippe Braidy, chargé d'achever la difficile construction d'un réacteur EPR en Finlande.[...] Dans le cadre d'un accord de mars 2019, Areva devait verser 450 millions d'euros à TVO en compensation des retards. En cas de retard au-delà de la fin 2019, s'ajoute un malus supplémentaire de 20 millions d'euros par mois de retard - somme que la partie française espère pouvoir négocier à la livraison du réacteur. »

SUD, parfois satirique paraît-il, se demande si on ne va pas finir par quémander l'aide de la Chine pour achever cet EPR. On pourrait profiter des négociations à propos de l'usine chinoise de traitement recyclage pour glisser la demande...#jesensquejevaisconclure

IGNOBLE PROFANATION DE LA TOMBE DU SERVICE PSR



PROCÉDURE D'ISOLEMENT : ÇA RECOMMENCE



SUD donne confiance dans CONVERGENCE !

N'hésitez plus, cliquez sur l'image pour nous rejoindre ! L'adhésion à 102 € par an finance notamment les frais juridiques !

LE GRAND GLOUBI-BOULGA RH

TOUT VA BIEN
SE PASSER
MES PETITS

