



le 01 octobre 2020

# Y a-t-il un Président pour sauver le CSE ?\*

Le dernier CSE s'est déroulé les 22 et 23 septembre, la Direction s'y est montrée disons « loufoque ».

On pensait que la Direction, après avoir marqué un incroyable point GODWIN au CSE de juillet, allait retrouver le chemin qu'elle « souhaitait » tracer l'an passé dans son projet de dialogue social modernisé et ouvert...ce ne fut pas le cas : demande de modification d'une déclaration, attaque personnelle d'un élu CSE (SUD a aussitôt exprimé son soutien), agressivité et incohérences ont marqué ce CSE. #cirque (dessin non contemporain)



Refusant de tomber dans le piège de l'agressivité, SUD préfère se concentrer sur les informations utiles obtenues via nos nombreuses questions en CSE !

## Santé au travail - nouveau médecin :

À la grande surprise de notre DRH, le médecin du travail qui devait venir début octobre sur notre site ne viendra finalement pas avant janvier 2021. On ne peut que s'inquiéter de ce sous-effectif, obligeant les infirmiers à travailler sur plusieurs secteurs à tour de rôle.

## RJF :

	CDD	CDI	PRO	Total général
5X8 (RECUP PARTIELLE 5j)	14	206	11	231
5X8 (RECUP.TOTALE 13j)	6	461	4	471
Paiement	33	172	44	249
<b>Total général</b>	<b>53</b>	<b>839</b>	<b>59</b>	<b>951</b>

SUD le répète, et a donc demandé les détails de choix d'options, tous les 5\*8 ont le droit aux RJF : CDD, CQPI et CDI.

CDD et CQPI n'ont pas à être mis à l'écart de ces options permettant aux 5\*8 de choisir chaque année celle qui leur sied le mieux !

## Activité partielle :

Orano a reçu de l'Etat environ 924.000€ au titre de l'activité partielle. SUD suit cela de très près et attend les conclusions de l'enquête de la DIRECCTE à ce sujet, notamment sur la période allant de mi-mars à début avril.

## Salariés RQTH :

La Direction refuse de regarder combien de salariés en RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ont touché une augmentation individuelle en 2020 ! La Direction annonce des chiffres d'augmentation individuelle (la moyenne, la plus forte et la plus basse) pour les 40 dossiers d'égalité professionnelle mais refuse de le faire pour un nombre de salariés en RQTH supérieur ! Aurait-elle peur que les chiffres soient discriminants ?

## Bâtiments de contrôle :

3 à 4 lignes de contrôle sont ouvertes de 7H30 à 8H30, 1 ou 2 files en dehors de cette tranche horaire. SUD a demandé à avoir la répartition des horaires d'entrée sur le site et s'est appuyé dessus pour demander un nombre de files supérieur dès 7H du matin. Les salariés faisant le choix d'arriver à 7H n'ont pas à faire davantage de temps de queue.

## Chèques Cadhoc :

Le CSE, dont SUD, a voté pour un montant de 130 € de bons d'achat de Noël 2020 en chèques Cadhoc.

\*il se murmure qu'un ancien président de CHSCT, passé par le siège, serait revenu sur le site. #sauvonsledialoguesocial

# Infos du site, la suite !

## Parking :

SUD a demandé en CSE, après une absence de réponse à ses emails, que le parking de l'ODE et celui des postés d'après-midi soient ouverts à tous le week-end et ne donnent ainsi pas lieu à des macarons de mauvais emplacement. On a rappelé que l'ODE était fermé le week-end, que cela ne coûterait rien et serait apprécié des postés.

Réponse de la Direction : « **les postés ne sont pas à 10 mètres près !** ».

## Accès site en véhicule

Toujours suite à des emails sans réponse (**on cherche à vouloir faire avancer les choses**), nous avons demandé en CSE à ce que soit clairement écrit la mention « *prioritaire* » sur les macarons des personnels ayant un accès véhicule sur avis médical. Nous avons également demandé à ce que le trafic, notamment les camions, soit à minima limité, voir proscrit, entre 12H15 et 13H, permettant ainsi de s'absoudre de tout problème de relève pour les postés. **La Direction va étudier nos propositions.**

## Reliquats de congés

### Reliquats congés

- Au 01.09.20, les reliquats pour l'ensemble des salariés de l'Établissement (CDI, CDD, alternants) sont de :
- 14 399,5 jours pour les RTT
- 25 023 jours pour les E19
- 4 087 jours pour les RJF

**Attention : pensez que vous ne pouvez pas épargner plus de 15 jours par an sur le CET** (sauf en cas d'absences, voir article 4.2.1 de l'accord CET via ce lien : <http://sudhague.fr/Documents/1524891176.pdf> )

DRH se dit prêt à regarder les cas particuliers, mais soyez vigilants.

**SUD précise également que les RJF ne s'épargnent pas dans le CET, mais ils peuvent être épargnés dans le cadre du CAFC** (par exemple, on peut épargner son reliquat de RJF 2020 pour son CAFC 2021).

## Ruptures conventionnelles :

En 2019, aucun I/C (Ingénieur/Cadre), 1 salarié « technicien » et 2 salariés « administratifs » sont partis via rupture conventionnelle de notre établissement. Les départs via rupture conventionnelle sont ainsi très minoritaires en comparaison aux démissions.

## Tenues TYVEK et SMS :

La Direction nous répond qu'il n'y a aucun problème d'approvisionnement pour les tenues TYVEK et SMS. SUD avait eu des informations d'une autre teneur entre difficulté de fabrication pour l'une du fait d'un manque de matière première et de restrictions gouvernementales pour l'autre. Contactez-nous si vous avez connaissance de problème d'approvisionnements pour ces tenues qui ont d'ailleurs plus d'un an de retard sur leur déploiement sur le site...

## Passage 4-1 - PER CARDIF :

**En 2019, 54 salariés ont ouvert un PER CARDIF.** ATTENTION : DRH ne prévient pas spécifiquement les salariés passant 4-1 de cette possibilité d'ouvrir un PER CARDIF permettant chaque année un abondement jusqu'à 450 €. Si vous êtes passés 4-1, pensez-y ! (la Direction n'a pas souhaité communiquer le nombre de salariés concernés en 2020)

## Effectifs et compétences

La Direction a expliqué au CSE que la montée en compétences (actuellement à +0.80% pour un objectif 2020 de +5%) « **n'est pas une question de gréement des équipes** ». SUD a alors voulu signifier à la Direction, sans succès, que l'on ne peut former que quand on a des effectifs et qu'il y a aussi sur le site une politique de compagnonnage.

Quelques instants après, alors qu'elle expliquait qu'elle n'avait pas à présenter au CSE une énième externalisation des tâches de radioprotection (à LMC - sur les contrôles des transports), la Direction a informé qu'elle maintenait les effectifs à 14 par équipe 5\*8 PSR jusqu'au 31 mars 2021 pour...la montée en compétences ! **#crédibilité**

**La Direction a enchaîné en expliquant qu'aucune commission de suivi de la réorganisation PSR ne serait mise en place faute d'accord PSR signé en décembre 2019.** La Direction fera un REX sous 18 mois...

## Orano VOX :

Dans certains services, la Direction a mis en place une feuille d'émergence que doivent signer les salariés lorsqu'ils ont rempli le questionnaire Orano VOX. **#enquêtebiaisée #pression**



# Projection : Au-delà du réel !

« Ce n'est pas une défaillance de votre téléviseur, n'essayez donc pas de régler l'image. »

La Direction locale, incapable de faire une vraie GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et compétences) alors même que s'annoncent les nouveaux évaporateurs et son projet convergence, souhaitait continuer à se servir de la projection comme d'une GPEC (**Gestion de la Projection selon les Emplois et Compétences**).

**Elle ne s'en est jamais cachée !**

**SUD, qui conteste TOUJOURS la projection au tribunal, s'avoue agréablement surpris du changement de position sur cette absurde projection alors que la loi TOURAINE existe depuis 2014 et qu'absolument RIEN ne justifie la projection !**

D'ailleurs, **force est de constater qu'à ce jour il n'y a pas eu de changement depuis la loi TOURAINE. N'en déplaise à la Direction qui aurait pu éviter les avenants n°4 et n°5 en laissant partir les salariés sans projection et au bénéfice de leur anticipation acquise sur la pénibilité ! Là, elle aurait été légitime à parler de protection des salariés !**

**SUD continuera de se battre contre toute forme d'injustice et d'incohérence !**



## DOFC : fin de conflit

Concernant « l'accord relatif à l'accompagnement et la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés Orano Cycle La Hague appartenant à la DOFC dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'Orano Cycle », **SUD n'a pas signé.**

**Si nous ne négligeons pas les avancées obtenues par l'intersyndicale (CFDT/CGT/SPAEN/SUD), elles restent trop éloignées de nos demandes initiales.**

SUD a créé un badge de soutien pour nos collègues de DOFC, a appelé à agir en intersyndicale (comme nous le privilégions toujours), nous avons rencontré de nombreux salariés de DOFC avec une ligne claire et nous nous y sommes tenus. **Nous regrettons de ne pas avoir réussi dès le début à élargir encore plus l'intersyndicale, cela aurait peut-être permis d'obtenir un accord bien plus concret.**

**SUD évoque le projet CONVERGENCE depuis le début et son contexte sera fortement pénalisant pour le reclassement.**

Nous n'avons eu de cesse que la Direction s'engage, **au-delà de tout contexte**, à faire à chaque salarié DOFC une proposition écrite de reclassement dans Orano Recyclage (dont nous pouvions entendre qu'elle s'étale sur plusieurs années) : refus catégorique. La Direction refusant également les mises à disposition.

Enfin, si le CSE Orano Cycle La Hague prend le relais jusqu'aux élections (1er trimestre 2021), nous avons clairement exprimé nos doutes sur une « fusion » long terme des CSE des futurs Orano Recyclage et Orano DEM (partie activités sociales).

Quoi qu'il en soit, cette idée de mutualisation ne saurait se faire sans intégrer les plus de 500 salariés Orano DS travaillant sur le site de la Hague.

**Désormais, l'avenir jugera des ambitions et engagements de la Direction...**



## Atelier R4 : le ras-le-bol !

**La Direction aime à se plaindre de l'absence de dialogue sans remettre en cause son attitude.**

À SUD, nous travaillons nos dossiers, nous posons nos questions en CSE et nous sommes ouverts à la discussion. **Si celle-ci n'est pas possible, sans agressivité aucune, nous agissons par d'autres biais (juridique, grève, médias).**

Nos dernières questions en CSE sur **T3** (suppression des 2\*8), **R4** (sous-effectif chronique et compétences en berne entraînant de forts risques FOH alors même que les salariés font des efforts très importants) et le sous-effectif concentré sur la DUOT n'ont pas eu de réponse. **Devant l'insistance des élus SUD, la Direction a toutefois fini par lâcher qu'elle réaliserait lors d'un prochain CSE un point sur la transition envisagée dans le cadre de CONVERGENCE pour la première partie (fusion des SDC R2-T2-T3). #suppressiondepostes #coeurdemétier**

**SUD va rencontrer prochainement la Direction sur la problématique spécifique à R4.**

Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)  
Et contactez-nous au **2.76.04** ou au **06.71.56.07.74** ou via [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)