



le 28 octobre 2020

Informations du site !

En octobre, SUD a eu l'occasion d'échanger avec la Direction qui adore notre communication. En toute modestie, si la Direction faisait revenir d'anciens salariés comme consultants, nous pensons qu'elle ferait appel à SUD. **#tractquidemarrebien**

Consultants :

Tout d'abord, chacun aura relevé cette magnifique transition. **SUD a demandé en Comité Social et Économique combien d'anciens salariés étaient consultants pour Orano. La réponse est tombée très rapidement : 0 !** SUD a insisté, car nous pensions comme beaucoup que cette pratique était courante sur notre site, mais la réponse est restée la même. Nous avons posé cette question car l'indicateur nous semblait pertinent en terme de perte potentielle de compétences...

Allergie aux masques chirurgicaux :

Les salariés rencontrant des problèmes d'allergie avec les masques chirurgicaux doivent se rapprocher de la médecine du travail qui décidera s'ils doivent être aiguillés vers un spécialiste (allergologue ou dermatologue). **Si l'allergie est avérée, le salarié sera autorisé à porter un masque en coton à son poste de travail fourni par le médical.**

Plan Continuité d'Activité - Pandémie :

SUD a demandé l'accès à ce document, numéroté 2020-18722. Seule la Direction a accès à ce document. **#transparence**

Don du sang :

SUD a demandé si l'organisation de don du sang, prévue le 22 septembre, a bien eu lieu aux bornes de l'Établissement. La réponse est : « *non, du fait de la crise sanitaire* ». Nous avons alors insisté pour savoir, à la vue des besoins critiques en don du sang, si les salariés pouvaient avoir exceptionnellement des AAS (Autorisations d'Absence avec Solde) pour donner leur sang. Chacun trouvera son adjectif à la réponse de la Direction qui est **« non, ils iront le samedi sur leur temps libre ! »**.

Jours fermeture usine 2021 :

SUD a demandé à quelle échéance les jours de fermeture 2021 seraient annoncés. La Direction a répondu en mettant à l'ordre du jour un vote pour les dates du 12 novembre, 24 décembre, 31 décembre et 14 mai 2021 (*journée entreprise*).

Avant le vote, **SUD a rappelé que l'accord d'entreprise, article n°4.4.6.2 page n°89, stipule que lorsque les 25 décembre et 01 janvier tombent un samedi, alors le vendredi est accordé (hors service continu et FLS en 24*72).** La Direction a remis le vote au CSE de novembre. **#biententé**

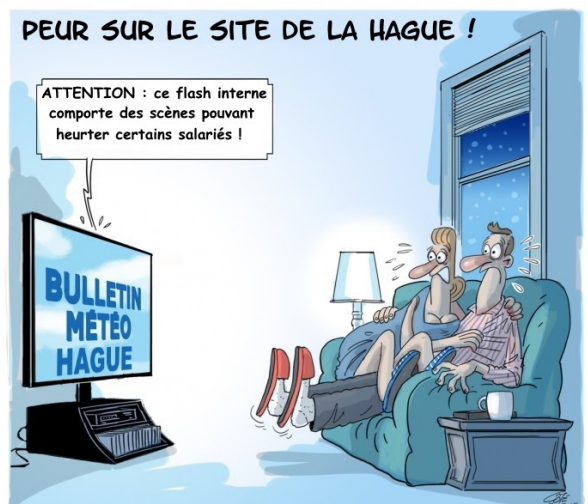
Saison Automne/Hiver 2021 :

Chauffage : redémarrage du chauffage prévu à partir du 1er novembre.

Sweats de zone : demandez-les auprès de votre Chef d'Installation ou à l'un de ses représentants. Ils sont distribués à un point précis de livraison, mais pas en libre-service ni dans les vestiaires (un stock est disponible au magasin central).

LAM : la Direction affirme que les problèmes d'étanchéité sont réglés, mais à priori ce n'était pas encore le cas au moment de cette affirmation. **À suivre, car cette problématique inadmissible n'a que trop duré !**

CAFC : En octobre, seulement 34% des salariés 5*8 ont épargné 6 jours dans leur CAFC pour 2020.



CONVERGENCE : la Direction vise les sommets !

La Direction explique que **CONVERGENCE est un projet de performance visant à économiser à terme 20 millions d'€ par an et comportant quatre axes : le bâtiment centralisé, la SDC centralisée, la maintenance et les fonctions support hors bâtiment centralisé (LAM, B148, PSM, SAN, ...).**

- **Séparation des métiers du terrain et de la SDC :** La Direction explique que c'est une opportunité de revoir nos pratiques, c'est un schéma de rupture !
Principe général des fusions des SDC : SDC centralisée qui s'appuie sur une équipe en local.
- **Déploiement de PANORAMA :** T3 fin octobre 2020 et T7 débutera fin novembre.
- **Adapter la fonction maintenance au regard de l'organisation de la conduite :** la Direction souhaite gagner 40 jours de temps d'ouverture (actuellement 230 jours d'APM et 40 jours de correctifs par an)
- **La Direction confirme que certains départs** (599 d'ici fin 2026) **ne donneront pas lieu à remplacement d'ici 2026.**
- **Pas de gel des embauches y compris sur les secteurs R2-T2-T3 en 2021.** La Direction annonce que le taux de grèvement des postes en 2021 sera équivalent à 2020 (de l'ordre de 98% des postes, soit 2% de postes vacants).
- **Une première réunion CDQ R2-T2-T3 est prévue le 06 novembre** avec présentation de panorama et des principes de mutualisation retenus. Les Groupes de Travail traiteront des thématiques suivantes : formation et compétences des opérateurs, design poste optimisé, opérations de conduite en local, missions du CDQ de la salle de conduite mutualisée.
- **Organisation en Flex-Office, au cœur des réflexions sur le bâtiment centralisé, s'appuyant sur le REX du siège (PRISME).**
- **Fonctions support hors bâtiment centralisé,** les objectifs sont : organisationnels (analyse des interfaces), géographiques (regroupent d'entités) et évidemment QVT/innovation (*par exemple, avoir un bâtiment étanche pour le LAM...*).



Chacun aura cependant compris où la Direction veut aller chercher les 20 millions d'€ ! #afficheCasimir
SUD participera aux commissions paritaires de suivi du projet CONVERGENCE.

PEARL : la potion funeste !

Pour SUD, le projet PEARL, vendu par la Direction Générale comme l'aboutissement de sa nouvelle « œuvre », ne porte rien de bénéfique.

- **Séparation d'avec nos 175 collègues de DOFC pour lesquels la Direction a refusé d'inscrire des engagements concrets.** SUD a donc refusé de signer l'accord relatif à l'accompagnement et la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés Orano Cycle La Hague appartenant à la DOFC.
- **Projet de faire rentrer des actionnaires sur certaines entreprises ainsi morcelées.** Orano évoquant même la possibilité d'un retour en bourse alors qu'une nationalisation serait plus cohérente à la vue du contexte. SUD se refuse à cautionner pour ensuite râler sur la pression des actionnaires. **#Halloween #labourseoulavie?**



SUD a évidemment signé l'accord de transition pour nos accords d'Établissement afin que nous les conservions tous.

Lors de ces discussions, SUD avait d'ailleurs fait rajouter deux accords d'Établissement qui avaient été oubliés dans ce projet de transition : l'accord relatif au développement de l'attractivité de l'emploi et celui relatif à la gestion des postes.

Bien évidemment, ce n'était qu'un oubli que DRH aurait corrigé.

SUD lit chaque ligne des accords soumis à signature et nous les suivons tous, que nous les ayons signés ou non !

Projection conventionnelle, l'attente du verdict !

Début novembre, nous saurons si l'avenant n°6 est signé ou non. Notre chère Direction, qui se sert de la projection comme palliatif à son absence de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), a donc demandé un report au tribunal judiciaire de Cherbourg où SUD soutient plusieurs salariés.

SUD soutient toujours au tribunal 16 salariés contestant la projection conventionnelle. Dans ce cadre, c'est uniquement à la Direction que l'on s'oppose.

Comme pour tous nos dossiers judiciaires, SUD informera les salariés quel que soit le sens des décisions.

ENCADRER LA PROJECTION CONVENTIONNELLE PLUTÔT QUE LA SUPPRIMER !?



Accessibilité au site : la Direction affiche ses ambitions !

À l'approche d'Halloween, le véritable cauchemar de tous les salariés demeure l'accessibilité du site ! #attractivité

Pour le résoudre, après avoir admis que le projet d'agrandir le parking des murets en rachetant des terrains avait pris du plomb dans l'aile à l'instar du projet « casiers courses », la Direction a présenté les évolutions suivantes :

- envoyer les salariés d'entreprises sur un parking à DIGULLEVILLE (avec système de navettes entre ce parking et celui des Dunes),
- ouverture du parking des murets à partir de 6H45 dès le 1er décembre (quand SUD évoque les postés qui se garent habituellement avant 6h45 sur ce parking, la Direction lui répond « On ne parle que de 200 personnes ! »).

La Direction rappelle que les temps de trajet se mesurent entre les tourniquets et les badgeuses des bâtiments où l'on travaille. Le temps de traversée des bâtiments de contrôles ne rentrent donc pas dans les temps de trajet.

Sur le problème d'accès au site pour les astreintes, la Direction conseille de se garer à l'extérieur ! #innovation

Enfin, la Direction rappelle que l'accueil des visiteurs se fait en respectant le règlement intérieur (2005-11411 page n°5).



Atelier R4 et PCM : symboles d'un échec !

R4 et PCM ont un point commun, ils subissent tous les deux l'échec, ou l'absence de volonté, de la GPEC sur notre usine.

R4 :

La Direction a présenté un plan de montée en compétences commençant en novembre sur R4. D'une durée minimum de 6 mois, ce plan va s'appuyer sur deux « sachants » et vise une montée en compétences pratiques dans un premier temps et théoriques dans un second. En parallèle, il est prévu d'enfin remonter en effectifs.

Ce plan est très intéressant puisqu'il démontre qu'il est crucial de connaître la SDC et le terrain. Véritable pied de nez au projet CONVERGENCE qui souhaite dissocier les métiers du terrain et de la SDC ! SUD a porté cette remarque à la Direction et s'est vu répondre : « *Dissocier les métiers du terrain et de la salle de conduite n'est pas acté, c'est une piste. Peut-être que cela ne sera possible que pour certains ateliers.* ».

SUD va suivre de très près le plan de montée en compétences de l'atelier R4, la place des CQPI dans ce plan, ainsi que la communication dans ce service.

PCM :

La Direction a présenté une réorganisation du service PCM pour permettre une montée en compétences dont les perspectives de baisse sont effrayantes. Cette réorganisation supprime un chef d'atelier mais le remplace par un assistant d'exploitation qui aura notamment en charge la gestion/planification et le suivi de la formation.

Cette réorganisation remplace également les 4 postes HN par 4 postes 2*8 (pôle 2*8). La Direction souhaite appuyer cette démarche de montée en compétences par le retour d'anciens du secteur.

Pour SUD, ce « pôle 2*8 » va dans le bon sens mais semble trop peu gréé. Puisque le pôle 2*8 va devoir former sur le périmètre HN, former sur le périmètre PCM et le tout en réalisant le travail du périmètre HN actuel.

Pour SUD, il convient d'associer cette réorganisation à des recrutements en CDI. SUD reste également dubitatif quant au retour d'anciens salariés du secteur qui permettrait effectivement de faciliter la montée en compétences. Dans le cas contraire, ce service irait à n'en pas douter dans le mur...

SUD emploie un ton bien péremptoire, n'est-il pas ? En effet, **il est important de se rappeler qu'en janvier 2017 (PCM) et juin 2017 (R4/T4), des relevés de décisions de notre chère Direction, faisant suite à plusieurs semaines de négociations, évoquaient la problématique de compétences pour ces secteurs.** Force est de constater qu'ils n'ont pas été suivis et que les objectifs fixés alors sur les compétences n'ont pas été atteints. *#historique*

Nous rejoindre : c'est facile et recommandé !

L'équipe SUD Orano Cycle La Hague invite l'ensemble des salariés se retrouvant dans ses valeurs à la rejoindre. Ensemble, pour défendre nos acquis, pour obtenir de nouveaux droits et pour nos conditions de travail !

N'hésitez pas à nous envoyer vos emails privés pour avoir des informations depuis notre Gmail quel que soit le contexte !

Rassurez-vous, on communique beaucoup moins que notre étouffante Direction. *#spamorano!*



Rejoignez un syndicat ne faisant aucune guéguerre syndicale et ne s'opposant qu'à la Direction avec fermeté et en restant force de propositions !

YES, you can !

SUD est vraiment deux divisions au-dessus !



Quel que soit votre salaire de base, l'adhésion est à 102 € par an (soit 8.50€/mois et ≈ 3€/mois après déduction fiscale de 66%).

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