



le 03 janvier 2021

SUD devient représentatif au sein d'Orano Recyclage !

Désormais représentatif au sein de notre entreprise, SUD va continuer, comme lors des années précédentes :

- à faire des propositions constructives dans l'intérêt exclusif des salariés,
- à réaliser des tracts satiriques et informatifs,
- à avoir pour unique opposant la Direction en ne faisant aucune guéguerre syndicale.

Notre bonne résolution 2021 : continuer à répondre toujours mieux aux attentes des salariés d'Orano Recyclage.

Nouvelles garanties de la surcomplémentaire dite « MUTI » :

Il y a deux ans, SUD avait proposé à l'ensemble des Organisations Syndicales de revoir avec AÉSIO Mutuelle (ex ADRÉA) les garanties du contrat dit « MUTI », rendues moins attractives par les nouvelles garanties VIVINTER. Une première réunion constructive avait eu lieu en janvier 2019 avec FO et CGC. Depuis, AÉSIO Mutuelle traînait des pieds.

C'était méconnaître la pugnacité de SUD qui a fini par obtenir la mise en place de nouvelles garanties « MUTI » au 1er janvier 2021 pour les salariés Orano Recyclage.

Pour quel tarif ? **Tarif inchangé à 13,56€ par mois quelle que soit votre composition familiale.**

Les changements significatifs du nouveau tableau de garanties ?

- Garantie verres simples et progressifs des adultes = diminution de 20 €
- Garantie verres simples et complexes des enfants de - de 16 ans = diminution de 15 €
(sur les verres enfants/adultes, privilégier le réseau Santéclair pour un reste à charge à 0 €)
- **Mise en place d'une garantie pharmacie non remboursée mais prescrite = 50 € / an / bénéficiaire**
- Forfait médecine douce = 15 € maxi 8 séances par an et par bénéficiaire.

Les préretraités et retraités Orano Cycle ? Ceux bénéficiant déjà des garanties de la MUTI continuent d'en bénéficier quelle que soit leur nouvelle mutuelle.

Les autres salariés Orano ? SUD va œuvrer, en lien avec AÉSIO Mutuelle, pour que l'ensemble des salariés Orano de l'établissement (TNI, DS, DEM) puissent accéder aux mêmes conditions à la surcomplémentaire.

Veuillez trouver, via ce lien, le nouveau tableau de garanties : <http://sudhague.fr/Documents/1609624905.pdf>

Ces nouvelles garanties permettent ainsi à la surcomplémentaire AÉSIO Mutuelle d'être attractive pour de nombreux salariés.

N'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'information.



Démarrez l'année 2021 sur des bases saines et solides : **adhérez à SUD Orano Recyclage La Hague !**

Depuis notre création sur l'Etablissement, vous avez bien identifié : nos valeurs, notre capacité à défendre vos droits mais aussi à en obtenir de nouveaux et notre combativité pour améliorer la Qualité de Vie au Travail.

Adhérer à SUD Orano Recyclage, c'est adhérer à un syndicat fort et représentatif dans l'entreprise.

Pas de SUD OETAM, ni de SUD CADRE, ni de SUD ENCADREMENT, ni de SUD GROUILLOT ou autre SUD GUEUX.

Juste **SUD Orano Recyclage** avec, quel que soit votre salaire de base, une adhésion à 102 € par an.

(soit 8.50€/mois et ≈ 3€/mois après déduction fiscale de 66%)

PEARL : Il nous semble important de rappeler qu'au 1er janvier, on a perdu 175 collègues « restés » chez Orano DEM.

Une attractivité en berne :

La Direction peut utiliser tous les artifices qu'elle veut, **le niveau salarial est clairement indigne d'une activité aussi stratégique et spécifique que la nôtre**. Argumenter cette situation par un lamentable « *Y a pire ailleurs ! Allez voir ailleurs si vous n'êtes pas contents !* » serait non seulement réducteur mais également ridicule.

Un jeune bac+2/+3 rentre actuellement dans notre entreprise avec un salaire de 1650 €, le même qu'en 2001 !

Si des anciens partent avec parfois 5 ans de préretraite, mérités à la vue de la pénibilité, **un jeune posté a uniquement 7 jours de préretraite par an via un socle CAFC**.

Certains jeunes, arrivés depuis 10 ans, n'ont eu aucune augmentation et d'autres doivent se contenter d'en avoir eu une ou deux. Pour finir, les communications récentes nous promettent un intéressement à 0 €. Ouf, y a pire ailleurs !

Incident radiologique à DUOT/PCM :

La communication sur l'incident s'étant produit sur DUOT/PCM - laboratoire UP3, aux alentours du 19 novembre, s'avère pour le moins succincte. Depuis ce jour, les points hebdomadaires mentionnent pour les laboratoires « *bon fonctionnement* » et n'évoquent à aucun moment cet incident. **Il n'a pourtant rien d'anodin ni de classique**.

Rappel des faits : un analyste se retrouve contaminé. On retrouve un colibri alarmé (appareil de contrôle en radioprotection), avec le son coupé, contaminé à 500 chocs alpha. Depuis, les nombreuses investigations ont dédouané les salariés présents dans la cellule et ont permis de retrouver plusieurs gants contaminés **dont une paire de gants à plus de 9.000 chocs alpha !**

18 cartographies réalisées (il serait d'ailleurs judicieux d'arrêter de réduire les effectifs PSR HN, 2*8, 5*8), port du masque pendant 1 mois et demi, de l'apha retrouvé un peu partout dans la cellule. En résumé : bon fonctionnement.

Plusieurs salariés ont été envoyés au médical après l'intervention de SUD en CSSCT le 08 décembre (*nous nous interrogeons sur la cohérence des envois au médical après avoir laissé les investigations se dérouler*). Puis le médical, vu le niveau très élevé d'anxiété, a décidé de permettre aux salariés du service de faire des contrôles radiotoxicologiques avant de finalement les imposer à tous (près de 80 personnes). **Anxiété liée au fait que la cause n'est pas identifiée, aux conditions de travail pénibles du service et au contexte radiologique général du laboratoire UP3.**

À la vue de ces éléments, **SUD a écrit un courrier à la Direction, en mettant en copie tous les élus du CSE, la DIRECCTE et l'ASN, pour demander un DEA collectif** (Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement) pour le secteur PCM. Voici des extraits de réponse de la Direction pour justifier le refus :

« *D'un point de vue charge de travail : il y a très peu d'heures supplémentaires sur le secteur et la prise de congés est comparable au reste du site* », « *L'analyse des données en matière d'absentéisme ne relève pas de sujets d'ampleur collective* ». **#dialogue social #méprisdu5*8**

DRH - le cordonnier mal chaussé ?

Lors du CSE de décembre, une mouche a piqué SUD. Nous avons osé demander une étude de la charge de travail de DRH, notamment du secteur paie/retraite, et si des embauches étaient prévues.

Mal nous en a pris ! Dès que la Direction a eu connaissance de l'ordre du jour du CSE, elle a écrit à SUD pour évoquer les problèmes administratifs d'un de ses membres liés à son arrêt maladie en débutant par « Je vois dans les questions pour le prochain CSE (SUD19), que votre organisation syndicale se préoccupe de la charge du service RH paye » .

Une réaction épidermique étonnante, alors que notre question se justifiait par les remontées des salariés sur les délais de réponse liés aux problématiques préretraites-retraites et paies.



Epargne :

- Pensez à épargner vos reliquats de congés (RTT20, E19) dans votre CET dans la limite de 15 jours,
- Les salariés bénéficiant de l'article 2.3 du CAFC peuvent se faire abonder jusqu'à 6 jours à 100% dans le CET et en dehors du plafond annuel des 15 jours,
- Les reliquats de RJF peuvent être placés dans le CAFC au titre de l'année 2021.

RJF : Nous rappelons que les options RJF ne sont pas ouvertes qu'aux seuls CDI. CDD et CQPI peuvent choisir l'option 2021 qu'ils désirent.

Comme SUD s'y est engagé, veuillez trouver les résultats de notre « enquête opinion syndicale » :

<http://sudhague.fr/Documents/1609624994.pdf>

Orano : le sens de l'ironie !

La Direction explique de façon récurrente que les mouvements sociaux, via la médiatisation des débats internes et les informations rendues publiques, mettent en péril l'avenir du nucléaire. L'année 2020 n'y échappe pas, puisqu'elle se conclut de façon magistrale par le courrier de notre Directeur Général mettant en cause le mouvement social à Malvési.

Etonnamment, la thématique « **transparence et information** » est la plus importante de notre démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), axée sur les 5C (Communauté, Climat, Compétences, Croissance client, Cash), juste derrière la sûreté/sécurité, via le ratio « **importance pour Orano / importance pour les parties prenantes** ».

Au surplus, cette même Direction disait, lors du 1er confinement, qu'un arrêt de certaines activités, dont celles de Malvési, mettrait en péril la fourniture d'électricité pour les hôpitaux. **#sournoiserie**

Il convient de faire un rappel de **ce qui met vraiment en péril l'avenir du nucléaire** en parodiant une publicité qui parlera sûrement aux moins jeunes d'entre nous. De surcroît, SUD brocarde la campagne « **marque employeur** » dont le concept, censé attiser la curiosité, démontre que notre siège social reste dans sa bulle.



Du changement chez les actionnaires ?

La Direction fait plusieurs dizaines de communications par semaine, mais aucune n'évoque que l'Etat va devoir racheter des parts d'Orano afin de payer les pertes sans fin de l'EPR Finlandais.

Pour mémoire, Areva SA, détenue par l'Etat et possédant environ 40% d'Orano, doit payer la lourde facture de l'EPR finlandais, mais aussi de potentielles pertes liées aux réclamations d'EDF sur l'EPR FLA3. **Areva SA peut lever des fonds via la vente de ses actions dans Orano* ou via des dividendes (qu'elle ne manquera pas de quémander si on fait des bénéfiques...).**

À moins que l'Etat injecte directement de l'argent dans Areva SA, ce qui semble bien compliqué au moment où il acte, via Bruxelles, du démantèlement d'EDF. Là encore, on peut discuter de la bonne image de la filière...

*** solution plus machiavélique : en profiter pour réintroduire Orano en bourse et proposer des actions à ses salariés...**

OMF :

Encore opposée au tribunal à SUD sur la circulaire OMF version n°5, la Direction nous sort une version n°6 censée répondre aux demandes de la DIRECCTE. Elle s'appuie de façon fantaisiste sur un courrier, reçu début août, du Directeur Général du Travail.

Lors de sa présentation, la Direction a oublié les services PCM, PSR et maintenance. Puis elle a retrouvé une page dans laquelle ne figurait toujours pas PSR, avec de mauvais effectifs sur PCM et confirmant une totale imprécision.

Cela pourrait prêter à sourire si la Direction n'avait pas dit durant les débats qu'elle est en droit de donner 11 OMF aux agents PSR puisqu'il n'est pas prévu de gérer deux incidents en simultané. Petit hic, PSR a un effectif de sécurité de 7 agents, débattu longuement en CSE et pour lequel l'aspect simultané d'incidents avait été évoqué. **#siestedurantCSE**

Enfin, SUD a tenu à rappeler en CSE une des demandes de la DIRECCTE « **la circulaire, ou les notes de missions annexées, doivent indiquer pour chaque poste les tâches associées correspondant à la mise en sécurité des installations et les compétences requises nécessaires, en distinguant clairement les tâches relevant de la production pouvant être confiées au seul personnel non gréviste des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste** ». Cette « version n°6 » ne répond ainsi absolument pas à cette décision, confirmée par le tribunal administratif.

La transparence n'a pas de filtre !

Un des engagements forts de SUD, c'est la transparence. Cette valeur est d'ailleurs en première ligne de celles indiquées dans nos calendriers (*désormais tous disponibles : HN, 2*8, 3*8, 5*8, 24*72*).

SUD a été sanctionné pour avoir réalisé une vidéo Youtube sur la problématique d'accessibilité du site et en avoir informé les salariés en leur fournissant le lien Internet. La Direction nous a coupé durant un mois notre possibilité d'envoi à tous les salariés, au motif qu'il est expressément interdit d'utiliser des liens internet via la messagerie interne. Seuls les mails à des salariés ou à des groupes bien identifiés étaient possible durant cette période, ce qui est très impactant.

SUD respecte au mieux les règles en n'envoyant aucune pièce jointe, en évitant les textes longs dans le corps du mail et en ne multipliant pas les emails. La Direction encombre déjà exagérément nos messageries.

Pendant, depuis nos débuts, c'est le fond de notre communication, nos valeurs et nos actions qui gênent.

Nous avons donc contesté au tribunal cette sanction, avec un objectif d'équité bien marqué, puisque l'utilisation de liens Internet est un usage bien établi sur notre établissement pour tous les acteurs du dialogue social :

- L'ensemble des organisations syndicales,
- Le Comité Social et Economique,
- Et la Direction (*dont toutes les vidéos sont des liens Internet et qui se permet même d'envoyer un lien Youtube à tous les salariés ne pouvant pas accéder à la plateforme Twitch depuis le réseau interne*).



Malheureusement, SUD a été débouté et a dû verser 2000 € à Orano Cycle. Espérons que cela permettra à l'entreprise de faire des bénéfices. **#FFL (Fédération Française de la Lose) #donàOranoSolidaires**

Nous ne cachons pas que cela fait mal financièrement, mais **nous continuerons l'ensemble de nos actions en justice :**

- sur les OMF (SUD s'oppose à la Direction à la Cour Administrative d'Appel de NANTES),
- sur le droit de grève spécifique au service DUOT/PCM (dont la procédure « AU FOND » est suspendue jusqu'à la décision judiciaire sur les OMF),
- sur la défense de nos droits à anticipation en s'opposant au principe infondé et discriminant de la projection conventionnelle aux prud'hommes (SUD soutient 15 salariés au tribunal dont 10 sont en appel à CAEN),
- sur la défense de cas individuels aux prud'hommes de licenciements à minima abusifs,
- et enfin nous finalisons les contours de notre action judiciaire sur l'activité partielle abusive du 1er confinement.

SUD met en œuvre un dialogue social constructif avant toute action de grève ou judiciaire. Ces actions sont utilisées en dernier recours et nous assumons d'y être parfois contraints dans l'intérêt exclusif de nos droits collectifs et individuels.



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