



le 17 février 2021

# CONVERGENCE : un tour de cochon !

Depuis le lancement du projet, SUD ne cache pas ce qu'il pense de CONVERGENCE ! #Casimir  
Nous persistons cependant à être force de propositions.

## Dialogue social :

- **La Hague** : conflit RJF - novembre 2017 à janvier 2018
- **Malvési** : conflit projection conventionnelle et internalisation maintenance - octobre à décembre 2020
- **Melox** : conflit prime uniforme de 1500 € + emplois/compétences - février 2021

SUD ne dénigrera jamais les syndicats menant des mouvements sociaux dans l'intérêt des salariés. C'est à la Direction de faire une véritable introspection sur le dialogue social qu'elle simule !

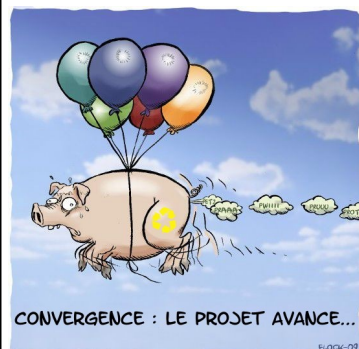
**Prendre l'intéressement en otage n'est pas excusable.**

Le dialogue social, ce n'est pas juste organiser une réunion sur ce thème ou écrire les mots « co-construction », « avance de phase » et « négociations ».

Le temps du dialogue social basé sur le paraître doit cesser et laisser la place à un dialogue social serein.



## SUD demande des négociations sur CONVERGENCE :



Rester spectateur d'un projet d'ampleur comme CONVERGENCE, dans l'attente d'un énième conflit, n'est pas une solution !

SUD a su démontrer sur le projet de réorganisation PSR, tout en affirmant sa vive opposition, sa faculté à négocier pour apporter aux salariés (sur les effectifs et sur un accord structurant que nous avons signé). L'accord n'a pas été validé car non majoritaire, mais la réorganisation a-t-elle été annulée ? L'accord non signé a-t-il été remplacé par d'autres mesures ? Non...

Personne ne doute que le projet CONVERGENCE (100 millions d'€) sera mené à son terme, puisqu'il est déjà décliné. Ce sont **des centaines de postes** qui vont être supprimés et le quotidien de tous les salariés du site va être chamboulé.

SUD a demandé l'ouverture de négociations dès maintenant afin qu'elles se fassent dans un climat serein : [lien du courrier](#)

SUD entend porter des propositions pour tous les salariés quel que soit leur régime de travail (**liste non exhaustive**) :

### Obtenir des mesures spécifiques :

- Une prime pour les salariés se formant sur un autre atelier et remplacement par un CDD dans leur équipe d'origine,
- Un biseau amélioré pour tous les salariés changeant de régime de travail avec l'intégration d'éléments de rémunération dans le salaire de base (SB), **maintien CAFC**,
- **Grément des équipes avec la prise en compte d'un coefficient supérieur à celui actuel (1,46) pour faire face aux enjeux de compétences et aux risques FOH**,
- Revalorisation de la prime 5\*8 et de responsabilité CDQ,
- Intégration des points d'inconfort dans SB si à la baisse.

### Obtenir des engagements sur :

- **le maintien des horaires aménagés**,
- La mise en place de **mesures de télétravail améliorées**,
- la mise en place d'un dispositif de transport amélioré (navettes internes, lignes externes, nombre d'arrêts),
- **le maintien des usages (exemple des RJF)**,
- la mise en place de DEA (Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement),
- La mise en place de commissions de suivi spécifiques à chaque fusion et au bâtiment ATLAS.

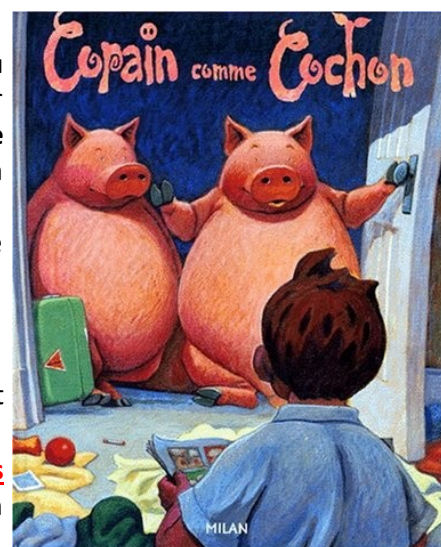
# Les infos de SUD !

## Lutte contre le décrochage scolaire :

Comme SUD s'y était engagé, nous avons présenté une note sur le soutien scolaire au CSE La Hague de janvier. Un report nous a été demandé, que nous avons accepté, pour continuer d'échanger sur ce sujet. Suite à ces échanges, nous allons soumettre au vote du CSE du 03 mars une note proposant de 50 € à 200 € de participation du CSE selon sa MEF pour des cours de soutien scolaire.

Si cette aide peut sembler faible, vu le prix des cours de soutien, elle revêt en réalité plusieurs objectifs :

- Mettre cette problématique, aggravée par le contexte sanitaire et les cours en distanciel, au cœur des enjeux du CSE.
- Engendrer des contre-propositions syndicales permettant d'asseoir définitivement sur le long terme l'implication du CSE. [#copaincommecochon?](#)
- Faire profiter **cette participation soutien scolaire à un grand nombre d'enfants de salariés**, au même titre que les licences sportives, tickets ciné, participation vacances (à contrario des cas d'entraide ciblant des situations individuelles).



## Chèques CADHOC : est-ce du lard ou du cochon ?



Suite à de nombreuses questions, SUD s'est renseigné sur la distribution des 130€ en chèques Cadhoc pour Noël.

**Nous confirmons qu'il n'y a aucun rattrapage pour les salariés n'ayant pas fait de demande dans les délais pour obtenir la « prime Noël »,** à priori à cause d'un risque URSSAF si elle est donnée hors événement et éloignée des délais impartis.

**Pour SUD, nous estimons anormal que certains salariés (congés, maladie) n'aient même pas été informés car cela pose un problème d'équité.**

N'hésitez pas à fournir votre email au BGAS. SUD relaie également ce type d'information à ses adhérents pour éviter qu'ils ne passent à travers.

SUD, conscient du contexte sanitaire, continue de revendiquer qu'il est possible de mettre en place une distribution des chèques vacances au BGAS au lieu de dépenser des milliers d'euros pour des envois en recommandé.

Nous avons proposé une distribution par un système consistant à venir chercher ses chèques vacances sur des jours bien définis selon son nom (exemple : lundi pour les salariés dont le nom commence par les lettres A à F, etc.)

Comme à son habitude, SUD ne polémique pas. Nous débattons, nous proposons, nous votons. [#amélioration](#)

## Le préjugé du 3/4 temps dans les 6 derniers mois de l'activité professionnelle :

Un préjugé persistant consiste à dire qu'il faut impérativement un ancien CET afin de bénéficier d'un 3/4 temps.

L'accord d'entreprise Orano Recyclage a été modifié (**article 6.2.5 du DICO - dispo sur notre site Internet**) et, en synthèse, du moment que le salarié a un mois de congé de fin de carrière au titre de l'ancien CET ou du nouveau CET, il pourra bénéficier des 6 mois de ¾ temps.

**Le 3/4 temps, comment ça s'utilise ? (faire la demande minimum 2 mois avant la mise en place potentielle du 3/4 temps)**

- **Pour les OETAM :** en accord avec sa hiérarchie, le salarié peut bénéficier de la réduction horaires par journée ou par semaine entière (il est par contre interdit de tout cumuler à la toute fin de ces 6 mois).
- **Pour les I/C (au forfait jours) :** la réduction du temps de travail se traduit par la mise en place d'une convention de forfaits jours réduits.

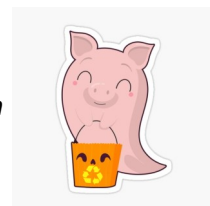
## La cooptation :

En 2020, 3 primes de cooptations ont été distribuées (500€ la prime). Après le désormais célèbre « forum de l'emploi », encore un succès pour DRH ! Allez, enchaînons par un bon point...

## RH - le bon point de SUD :

SUD aime taquiner les RH, véritables petits « Casper » de notre établissement, mais nous notons des actions positives :

- mise en place de plaquettes sur la parentalité (merci SUD) et le CPF (Compte Personnel de Formation),
- **Présence de DRH en poste (à accentuer - merci aux RH d'acter cette demande dans le cadre de leur EAP svp. [#audace](#)).**
- Permanence de DRH sur le CPF et l'orientation professionnelle. **À refaire sur d'autres thèmes - SUD encourage RH !**



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur notre site [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)