

# LE GRAND GLOUBI-BOULGA RH



le 28 avril 2021

## « ♪ Tout va très bien monsieur le Directeur ! »

« ♪ *Tout va très bien, tout va très bien ! Pourtant, il faut, il faut que l'on vous dise, On déplore un tout petit rien :* »

### Accès au site et parkings :

**Objectif du projet site en co-construction (si, si !)** « *Demain Orano La Hague* » : l'amélioration de l'accessibilité au site. **Tout va très bien !** Mise en place d'un bâtiment de contrôle, le manque de places de parking, la fermeture avant 6H30 de l'accès des Murets, le projet de nouveau bâtiment ODE **pour passer à la biométrie** qui va encore réduire les places de parking, le projet de ne plus faire rentrer le personnel ayant un accès véhicule sur motif médical, le projet de nouvelle ZPR...« ♪ *Mais, à part ça, Monsieur le Directeur, Tout va très bien, tout va très bien.* ».

### Horaires collectifs aménagés :

Souhaités par nombre de salariés depuis des années, la Direction a mis en place des horaires collectifs aménagés (6H55-8H55) afin d'éviter au maximum le brassage durant la crise sanitaire. Ainsi tout va très bien ! Malgré cette incitation légitime à prendre sa voiture, il n'a pourtant été décidé d'accorder des Autorisations d'Absence avec Solde (AAS) qu'au personnel arrivant en bus lors des perturbations liées au conflit social, légitime lui aussi, de l'entreprise ACPP.

SUD doit-il rappeler que certains bus HN sont ceux ayant déjà fait la boucle postée rendant le ramassage impossible ? Il a également été décidé, **sans distribuer d'OMF**, de maintenir le personnel posté après des nuits de 9,70H **sur des effectifs d'exploitation ! Aucune notion de sécurité**, aucune notion du délai de prévenance imposant des heures supplémentaires sur un motif d'exploitation, aucune notion du dépassement des 10H consécutives de travail.

« ♪ *Mais, à part ça, Monsieur le Directeur, Tout va très bien, tout va très bien.* ».

### CONVERGENCE :

C'est LE projet du site pour « *garantir son avenir* » ? Construction d'un bâtiment moderne, modestement appelé « ATLAS », mutualisation des salles de conduite, amélioration de la maintenance et amélioration de la qualité de vie au travail de tous les collaborateurs. **Donc tout va très bien !**

Le projet qui supprimera des centaines de postes, affaiblissant encore un peu plus le bassin d'emploi, est entouré d'une réorganisation dont les premières annonces sont : **suppression des référents sécurité et suppression de la supervision PSR**, remplacée par une supervision automatique et un réseau de BIPS, d'ici fin 2023 !

SUD a fait remarquer que la surveillance de l'environnement et le réseau EDAC (criticité) étaient liés à cette supervision. La Direction a « *pris le point* ». **#flippan**

Quant à la mutualisation des SDC, la Direction étudie que ce soient R4 et T4 qui mutualisent en premier à cause des problèmes liés au chantier NCPF. Cette option ne tient cependant pas la corde pour l'instant.

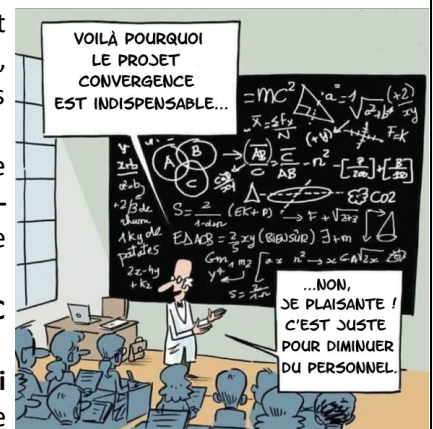
Une négociation aura lieu le 05 mai pour encadrer une potentielle expertise, diligentée par le CSE, sur CONVERGENCE. « ♪ *Mais, à part ça, Monsieur le Directeur, Tout va très bien, tout va très bien.* ».

### NCPF :

Face à l'usure de nos évaporateurs, la genèse du projet NCPF est la pérennité du site. Lancé à temps ? **Tout va très bien !**

Le projet NCPF a découvert que les cuves 11 et 12, qui ont pour fonction l'alimentation des évaporateurs depuis la cuve de réception, des annexes R2 et T2 ont été inversées. Il a été décidé de remettre en configuration en juin 2021 par l'inversion des cuves. De plus, une entreprise sous-traitante (non locale...) a fourni de faux certificats de qualification pour certains de ses soudeurs (les soudures sont bonnes).

« ♪ *Mais, à part ça, Monsieur le Directeur, Tout va très bien, tout va très bien.* ».



# Les brèves de SUD !

## Grève DUOT/R4 :

Cette grève sectorielle, du 16 avril 20H22 au 19 avril 13H30, a été très suivie et a impacté également R2. La Direction s'est contentée d'écrire un courrier le 16 avril, en réponse à la demande d'ouverture de négociations de SUD du 03 mars. A contrario de l'accord Groupe sur le dialogue social, qu'elle applique de façon déloyale, la Direction n'a pas daigné discuter.

Malgré les rencontres avec la Direction en amont de la grève, et en dépit de tout email managérial, **les salariés de R4 ont fait preuve d'abnégation dans leur combat pour leur effectif et la sûreté/sécurité.**

SUD n'abdique pas dans sa volonté de dialogue social concret et a refait une demande d'ouverture de négociation élargie au secteur DUOT R4/T4 (faisant logiquement suite au relevé de décisions du 30 juin 2017 portant sur le secteur DUOT R4/T4).

## Participation exceptionnelle chèques vacances :

Le CSE a décidé de verser aux salariés, **qui en feront la demande avant le 30 juillet 2021**, une participation sous forme de chèques vacances en fonction du salaire. Voici les critères d'attribution, sous justificatif d'une feuille de paie :

- salaire de base inférieur ou égale à 2000 € : **150 €**
- salaire de base supérieur à 2000 € et inférieur ou égale à 3500 € : **130 €**
- salaire de base supérieur à 3500 € : **100 €**

**SUD a bien évidemment voté POUR, car c'est une reconnaissance de notre travail et de notre influence en CSE.**

En effet, **comme nous l'avons indiqué et proposé pour les cours de soutien scolaire (refusé), nous sommes favorables aux notes touchant le maximum de salariés.** Evidemment, cette participation ne paiera pas toutes vos vacances, tout comme l'aide au soutien scolaire n'avait pas vocation à solutionner à elle seule le décrochage scolaire.

**De plus, nous avons essayé de faire modifier le calcul de la MEF (note « bas salaire » refusée) afin que les salariés ayant un salaire de base inférieur à 2000 € aient un coup de pouce.** SUD est ainsi ravi de la décision du CSE.

## Renforts d'été 2021 :

**SUD a demandé à la Direction un point sur les renforts d'été 2021.**

La Direction nous a répondu que l'expression des besoins en CDD pour les périodes d'été et d'APM était en cours et qu'à ce stade il n'y avait pas de problématique particulière, tout en précisant que l'avancement de l'APM avait un impact positif.

**SUD a indiqué qu'il y avait un impact négatif évident pour les services DSSEP/PSR et DUOT/PCM.**

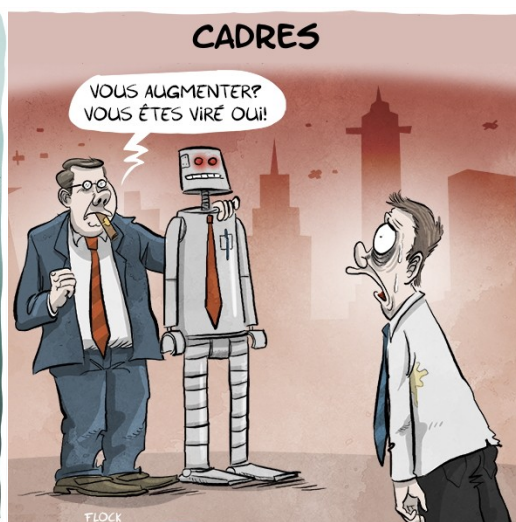
**Si on zoome sur DUOT/PCM**, réorganisé récemment pour faciliter la montée en compétences, l'impact de l'avancement de l'APM est extrêmement lourd sur juillet/août. Cela fait 8 ans que PCM demande, **et obtient de façon légitime**, des renforts d'été. Renforts qui alimentent un vivier dont la DRH dit manquer cruellement ! **#conservonscequifonctionne**

## CQP, le nouveau CDI ?

La Direction nous le dit régulièrement en instance qu'un CQP et un CDI c'est exactement la même chose car le même travail est effectué ! **SUD est favorable à une politique d'alternance active, mais celle-ci ne peut avoir pour objectifs :**

- **de servir un plan de communication** (en gonflant les chiffres d'embauche dans les médias),
- **de compléter les équipes postées en lieu et place des CDI** et au mépris de l'objectif de professionnalisation,
- **de servir d'emploi à faible coût** (bas salaire et aide publique) et **en ne les gardant pas en CDI** lorsqu'ils font l'affaire !

## Usine 4.0 : tous concernés ?



## Syndicat 4.0 ?

Pour connaître SUD Orano Recyclage La Hague via une vidéo de **moins de 2 minutes** : [cliquez ici !](#)

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)