

Compte-rendu SUD de la 1ère réunion, du 28 avril 2021, "négociation d'un accord relatif à l'accompagnement de l'organisation des essais NCPF au sein d'Orano Recyclage La Hague"

Après avoir rencontré les salariés en amont de ces négociations, SUD vous informe de ses premières revendications.

Les objectifs et enjeux affichés par la Direction sont les suivants :

- Anticiper les détachements et en préciser les conditions (*rémunération, horaires de travail, inconvénients...*).
- Clarifier les règles d'éligibilité des besoins de détachement en mettant en place un processus équitable et lisible pour l'ensemble des salariés concernés.
- Organiser la polyvalence et les remplacements à l'occasion du détachement de certains salariés.
- Capitaliser sur la période pour monter en compétences (*temps de formation, validation des passages d'AE, prise en compte des compétences déjà acquises des équipes sur les ateliers*).

Revendications SUD :

n°1 : SUD a demandé que les salariés détachés n'aient pas de perte de rémunération et ce quelle que soit la durée du détachement. Une baisse des revenus n'inciterait pas les salariés à se porter volontaire.

La Direction envisageait dans sa proposition initiale :

- Un maintien global de la rémunération du poste d'origine pour un détachement < 3 mois.
- Et pour les salariés détachés plus de 3 mois : une suspension des droits CAFIC durant la période et bénéficier des attributs du poste d'accueil (congrés, primes, éléments variables, inconvénients, acquisition CAFIC)

Si la Direction ne change pas ses propositions, SUD saura lui rappeler, par souci d'équité, qu'elle est beaucoup plus conciliante envers les représentants du personnel détachés à 100 % depuis des années et ayant basculés en HN.

En effet, les élus détachés à 100% bénéficient toujours de tous leurs émoluments de salaire et ils maintiennent leurs droits à anticipation quand bien même ils décident de ne plus faire aucun poste (*les élus SUD ont pour obligation de maintenir une présence dans leur service d'origine comme leur permet leur droit à maintenir leur employabilité*).

n°2 : SUD a demandé que les salariés détachés aient tous le droit aux transports. Le REX sur des essais démontre qu'il est très fréquent de partir au-delà de l'horaire prévu (*essai en cours, problématique à transmettre à la relève, relève au poste de travail,...*).

n°3 : SUD a demandé que les salariés impliqués dans ce projet reçoivent une gratification/reconnaissance (*prime, AI, passage d'échelon, reconnaissance du développement de compétences*).

n°4 : SUD a demandé que les salariés détachés aux essais soient remplacés dans leur équipe avec un recouvrement suffisant. Ceci afin que les remplaçants aient leurs AE en amont du détachement du salarié à remplacer.

RH a précisé que c'était le cas car remplaçants déjà formés. **#grosdoute**

n°5 : SUD a demandé à RH d'étudier les besoins en ressources supplémentaires pour les autres secteurs (maintenance, labos, PSR,...) qui seront sollicités dans le cadre de ce projet. Nous avons demandé que des remplacements soient également effectués dans ces services (*exemple : si on détache un PSR pour les essais, qu'il soit remplacé dans son équipe d'origine*).

n°6 : SUD a demandé à connaître les créneaux de pose de congés pour les salariés détachés, ainsi qu'une vigilance et un suivi sur leur possibilité pour en poser.

En effet, les essais demandent beaucoup d'implication et peuvent limiter à ce titre la faculté de poser des congés. **SUD a fait remarquer qu'il ne fallait pas se retrouver dans une situation où un salarié détaché 6 mois, faute d'avoir pu poser ses congés, se retrouve avec un reliquat de congés supérieur au plafond d'épargne. Les jours de congés, y compris durant un projet, doivent pouvoir être posés.**

Nous restons à votre disposition pour échanger autour de cette négociation ou pour tout autre sujet vous intéressant.

Bonne journée, bon poste

L'équipe SUD Orano Recyclage La Hague
sud.anc.lahague@gmail.com

