

## LE GRAND GLOUBI-BOULGA RH



le 17 mai 2021

# ACCORD TELETRAVAIL : SUD SIGNE !

SUD a obtenu plusieurs avancées afin que tous les salariés puissent profiter de cet accord :

- Le passage à 90 jours de télétravail par an - basé sur le volontariat (*demande commune à l'ensemble des syndicats*).
- Un nombre réduit à 2 jours de présence minimum par semaine. **SUD a insisté pour que les salariées en situation de grossesse n'aient qu'un seul jour de présence minimum par semaine.**  
**Attention :** un salarié ne peut télétravailler que s'il respecte la présence sur site de 2 jours par semaine. Ainsi, un salarié en congé du lundi au mercredi ne pourra pas télétravailler le reste de la semaine.
- **Que tous les salariés non éligibles au télétravail puissent bénéficier du travail à distance de façon exceptionnelle.**  
SUD a plaidé qu'un salarié 5\*8 pouvait parfaitement avoir des objectifs réalisables en travail à distance lors des journées HN (*écriture ou révision de procédures par exemple*).  
SUD a proposé la mise en place de PC « volants » calquée sur le système des Dosicard.
- **Que les salariés détachés sur une mission spécifique puissent télétravailler si la mission le permet et ce quel que soit leur poste d'origine.** SUD a pris pour exemple le cas d'une salariée en situation de grossesse en 5\*8 qui serait détachée sur une mission éligible au télétravail en HN. Sans cette proposition, les salariés en mission dont le poste d'origine n'est pas éligible au télétravail n'auraient eu le droit qu'à une journée par semaine de travail à distance.
- La possibilité de télétravailler par demi-journées (*demande commune à l'ensemble des syndicats*).
- Que les salariés à temps partiel puissent télétravailler.

L'accord Groupe empêchait de renégocier la rémunération en télétravail (IK, repas, charges, matériels). SUD s'est donc vu refuser l'ensemble de ses propositions financières. **SUD a cependant obtenu que la Direction applique la loi permettant aux salariés les mêmes horaires en télétravail qu'en présentiel sur leur site d'appartenance.**

Les dispositions de cet accord étant plus favorables que celles de l'accord Groupe et plusieurs de nos propositions ayant été retenues, **SUD signe donc cet accord télétravail pour les sites industriels Orano Recyclage de Melox et de la Hague.**

## Il y a un an...

Il y a un an, notre Direction nous expliquait que si on ne continuait pas notre activité, les hôpitaux pourraient se retrouver sans électricité. **#pressionmorale**

Etonnamment, à notre demande de « prime Macron 2021 », la Direction a répondu qu'elle n'avait pas prévu de verser une prime car « **nous ne sommes pas concernés** ».

En CSE (Comité Social et Économique), la Direction a confirmé que nous ne sommes ni « **1<sup>ère</sup> ligne** », ni « **2<sup>nde</sup> ligne** » durant cette crise sanitaire.

Interrogée par SUD lors du dernier confinement pour savoir si des discussions avaient lieu, afin que les salariés travaillant sur des postes de sécurité puissent profiter de l'accueil dans les centres aérés, la Direction a répondu très naturellement « **Ce n'est pas prévu car ces postes ne sont pas reconnus essentiels à la Nation** ».

SUD a fait remarquer que si cette possibilité légitime avait été ouverte, cela aurait limité la mise en activité partielle.

**SUD rappelle qu'il est possible de bénéficier de l'activité partielle pour cause de fermeture de classe liée à des cas Covid-19. Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à nous demander le formulaire.**



# Orano Recyclage recherche commercial !

## Qui n'a pas déjà critiqué la performance commerciale de notre entreprise au détour d'un café ?

Passons rapidement sur le contrat chinois à la Jean-Claude DUSSE : « *Je sens que je vais conclure* » et concentrons-nous sur le contrat ATR (Accord cadre Traitement et Recyclage - actuellement sur la période 2016-2023).

Ce n'est pas un secret, Orano Recyclage souhaite légitimement que ce contrat soit enfin bénéficiaire après des années « *à perte* ». Mais, chose improbable, au lieu de faire valoir ses arguments, Orano apparaît passif !

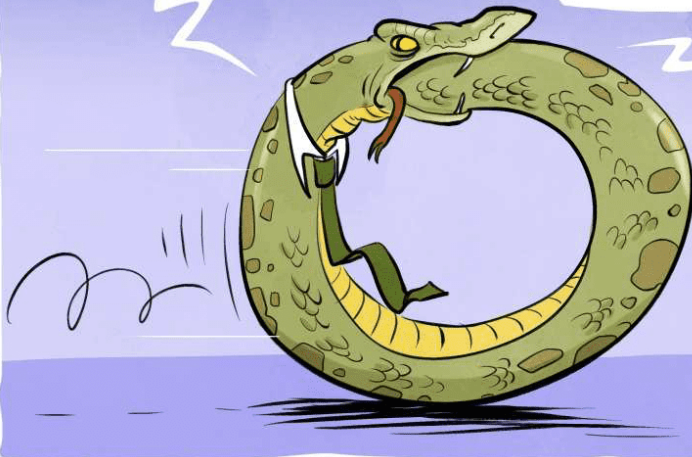
EDF, qui n'avait pas d'autre choix que de faire appel au site de la Hague pour sa piscine géante de stockage de combustibles usés, était logiquement plus à même de subir des négociations.

Orano Recyclage a d'ores et déjà annoncé la cession de terrain du site de la Hague à EDF (Pour rappel, le projet d'EDF sur le site de Belleville dans le Cher n'a pas pu aboutir). Pire, Orano ose se vanter des emplois que va créer cette construction en omettant de dire dans sa communication qu'aucun contrat de recyclage n'est lié à cette piscine. **#incompréhension**

## CONTRAT ATR : ORANO RÉINVENTE LA ROUE

PLUS ORANO RÉDUIT LE PERSONNEL,  
PLUS IL FAIT DES ÉCONOMIES ET  
PLUS EDF RÉDUIT LE COÛT  
DU CONTRAT ATR

PLUS EDF RÉDUIT LE COÛT DU  
CONTRAT ATR, PLUS ORANO DOIT  
FAIRE DES ÉCONOMIES ET PLUS  
IL RÉDUIT LE PERSONNEL



De plus, EDF étant en retard niveau capacité « d'entreposage », comment faire ? Densifions la place dans nos piscines par di !

Malgré cela, il se murmure qu'EDF se refuserait à payer davantage pour le contrat ATR post 2023. Le proverbe moyenâgeux « *fais du bien à un vilain, il te chie dans la main* » se veut contemporain.

SUD rappelle que la Direction place le projet CONVERGENCE du site de la Hague, qui supprimera plusieurs centaines de postes, dans une optique de pérennité.

Elle explique même dans les SDC : « *On ne fait pas CONVERGENCE pour gagner de l'argent ou pour supprimer des postes* ».

**EDF a donc beau jeu de faire tourner la roue...**

## Une expertise ?

### Expertise TMS (Troubles Musculo Squelettiques) :

Lors du CSE d'Avril sur la Hague, SUD a souhaité mettre au vote une expertise pour risque grave TMS. La Direction n'a rien voulu entendre au simple motif que ce n'était pas à l'ordre du jour (*elle sait pourtant modifier l'ordre du jour quand ça l'arrange*). **SUD a donc mis le vote de cette expertise liée aux TMS à l'ordre du jour du CSE de mai.**

Charges lourdes, BAG, télémanipulateurs, pinces de chaîne blindée, ... autant de situations entraînant chaque année des restrictions et des arrêts de travail. La médecine du travail évoque d'ailleurs « *des maladies professionnelles sous-estimées* ».

SUD essaie depuis bientôt trois ans de faire avancer ce sujet en interne, allant jusqu'à proposer un groupe de travail que **la Direction a refusé à plusieurs reprises !**

Pour l'anecdote, la Direction a lancé un groupe de travail sur « *la préparation d'une journée de sensibilisation au dialogue social et au rôle des représentants du personnel* ». SUD n'y participe pas pour ne pas nuire à ce groupe de travail prioritaire...

Autre anecdote, sans être à l'ordre du jour, la Direction a accepté de discuter d'une expertise sur son projet CONVERGENCE et a préparé un texte d'accord avant même la première réunion ! **#étonnant**

**SUD ne signera pas cet accord. Nous proposerons aux autres syndicats la tenue d'une Assemblée Générale en septembre 2021 afin d'échanger avec le maximum de salariés et d'évoquer ensemble les possibilités d'action.**

