



le 26 mai 2021

Le saviez-vous ?

Attention ! La lecture de ce tract peut engendrer des effets secondaires : agacement, léger rire et soupir compulsif.

EPR finlandais - instant nostalgie :

Alors qu'on se dirige vers une nouvelle facture de 600 millions d'euros pour « terminer le projet OL3 » (EPR finlandais), sans compter une compensation éventuelle si le chantier n'est pas achevé en février 2022, SUD a une inquiétude bien plus importante que de savoir qu'Areva SA va devoir encore revendre ses parts d'Orano à l'Etat.

En effet, personne n'ignore que nos augmentations individuelles (AI) sont données au titre de « la performance » dixit RH. Alors chacun conviendra que notre inquiétude est légitime pour ce salarié à la lecture de cet article de 2009 : [cliquez ici](#) ou flashez le QR Code sur l'image.

Si une personne sait ce qu'est devenu ce salarié, s'il travaille encore dans l'entreprise, n'hésitez pas à lui fournir les coordonnées de notre syndicat afin d'étudier la faisabilité d'un dossier en égalité professionnelle. Nous pensons effectivement que ce salarié n'a pas eu d'AI depuis 2009... #AIperformance!



Augmentation individuelle syndicale :

SUD dévoile le montant de l'AI syndicale 2021 : 4 de nos élus ont touché une AI de 0,4% venant de DRH.

Augmentation individuelle RQTH :

Comme l'an passé, SUD a demandé à avoir le montant moyen des AI touchées par les salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), ainsi que leur évolution salariale sur plusieurs années. Comme l'an passé, la Direction refuse catégoriquement de répondre à nos demandes. Y aurait-il un problème d'équité ? « Non ! » répond la Direction, « Il faut remonter les cas individuels. » #transparence

CQP :

SUD a demandé en CEF (Commission Emploi Formation), le montant des aides publiques perçues pour l'emploi des CQP. La Direction a répondu ne pas pouvoir répondre sur un an glissant car nous sommes passés Orano Recyclage.

Début mai, sans prendre en compte l'ensemble des salariés en CQP, Orano a touché 48.000 € d'aides. SUD rappelle être favorable à une politique d'alternance active à la condition sine qua none que cela soit en plus de l'effectif nominal !

Cooptation - un échec organisé :

La Direction a officiellement refusé la proposition de SUD que la cooptation soit ouverte pour tous types de contrat (CDD, CQP). La cooptation, vendue désormais comme une « initiative Groupe », n'est permise que pour les embauches en CDI direct ! Encore un « coup de com » à l'instar du célèbre « forum de l'emploi ».

Enrouleurs pour Dosicard :

Suite à l'oubli de Dosicards dans les bornes, la Direction a fourni des enrouleurs. Afin de les customiser, SUD met à votre disposition des autocollants du même diamètre de son logo « on n'est pas des moutons ».

ORANO "OPTIMISE" LE SOUS-EFFECTIF PAR LES CQP



Congé hospitalisation suite naissance :

SUD rappelle qu'il existe, depuis le 1er juillet 2019, un « *congé hospitalisation suite naissance* ». Pour en bénéficier, il faut fournir l'acte de naissance et le bulletin d'hospitalisation de l'enfant (*qui doit être immédiate - l'enfant ne doit pas être rentré au domicile*). Pour plus d'informations sur ce sujet difficile, contactez-nous.

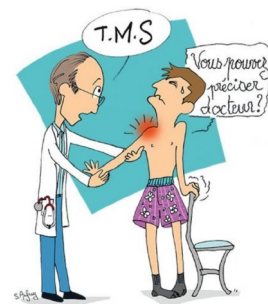
Démissions :

Au 30 avril, on dénombrait déjà 10 démissions de salariés Orano Recyclage La Hague et 3 départs en congé sans solde. **Même à la DRH, on n'hésite plus à marquer son souhait de départ sur les réseaux professionnels. #cainspireconfiance**

Expertise TMS (Troubles Musculo Squelettiques) :

Durant le CSE de mai, SUD a mis à l'ordre du jour un vote pour un recours à un expert sur risque grave TMS (*les laboratoires, les piscines, téléopérateurs*) comme le permet l'article L.2315-96 du Code du Travail. CFTD, SPAEN, CGT, FO et SUD ont voté POUR. CGC a voté CONTRE cette expertise.

La Direction se réserve le droit de contester.



Sensibilisation au dialogue social : Pour avoir des informations sur une partie du fonctionnement syndical sur le site en 3 minutes, [cliquez-ici !](#) #transparence

Futur bâtiment ATLAS :

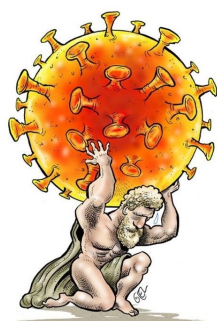
BÂTIMENT "ATLAS"

Bien que la Direction ne réponde pas aux interrogations légitimes sur la pertinence et les mesures à prendre dans un tel bâtiment en cas de nouvelle crise sanitaire, SUD demeure constructif lors des commissions dédiées à ce projet.

SUD demande l'ouverture de la cafétéria aux horaires des salariés postés afin d'améliorer leur qualité de vie au travail. La Direction répond qu'elle « a en tête » notre demande pour étudier son intégration dans ou hors bâtiment ATLAS. #nostalgieresto3

SGX collecte également les devis pour étudier la demande de SUD de mise en place de caissons individuels à disposition des motards et des cyclistes à l'entrée du site.

Afin de favoriser le suivi radiotoxicologique, SUD propose la mise en place de dépôts à l'intérieur du bâtiment. La Direction s'engage à répondre à cette demande lors de la prochaine commission.



OPEN SPACE ET FLEX OFFICE
POUR AMÉLIORER LE "CONTACT" !

Intersyndicale pour PSM :

La Direction communique activement sur le fait qu'elle s'adapte au "référentiel menace" via des projets de plus en plus onéreux : bâtiments de contrôle aux entrées, bientôt un nouvel ODE/bâtiment de contrôle pour passer à la biométrie, une nouvelle ZPR avec des murs de plusieurs mètres de haut, dispositif d'entrée de véhicules revu et camion blindé circulant H24 sur le site.

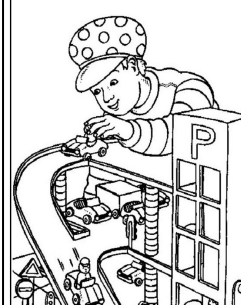
Dans le même temps, elle rechigne à verser au service PSM une juste valorisation du forfait inconvénient. #attractivité

Pro-intersyndicale, SUD n'a pas hésité à se joindre à la demande de « réunion de concertation au sujet du service PSM » lancée à l'initiative de la CGT.



L'INADMISSIBLE ACCESSIBILITÉ AU SITE :

PARKINGS : LA DIRECTION TESTE SON NOUVEAU PROJET



La Direction s'était engagée à améliorer l'accessibilité au site ! #çavireàlafarce

SUD remonte très fréquemment à la Direction les problèmes de parkings, de navettes et de passage aux bâtiments de contrôle. Nous réalisons même des GEMBAS sur ces problématiques pour faire évoluer les choses. SUD a demandé l'accès à tous les parkings nuits et week-ends (*que la Direction avait acté*), la réouverture des Murets à partir de 5H, rendre sa carte d'accès au salarié qui travaillait effectivement d'après-midi et qu'il soit ouvert plus de files de contrôle aux heures d'arrivée des salariés. Enfin, nous avons demandé en CSE comment, dans le cadre de sa démarche en « co-construction », la Direction prenait en compte les dizaines de commentaires sur Intranet... #aucuneécoute

La Direction répond en CSE : « Nous avons amélioré l'accessibilité ! [...] Nous ne rouvrirons pas le parking des Murets à partir de 5H. [...] Nous allons supprimer des postes. ». #convergence