

LE GRAND
GLOUBI-BOULGA RH



le 31 août 2021

SUD fait des propositions !

SUD avait obtenu, suite à un courrier, des négociations sur CONVERGENCE. La Direction a choisi d'évoquer sa réorganisation CONVERGENCE lors des négociations sur l'accord gestion des postes. **Mode gloubi-boulga RH activé !**

Comme à son habitude, SUD a réalisé de nombreuses propositions avec pour objectif d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle, l'attractivité et la qualité de vie au travail.

Mobilités imposées par une réorganisation :

Nous avons revendiqué, pour permettre aux salariés dont le poste est supprimé dans le cadre d'une réorganisation (*exemple de CONVERGENCE*) d'avoir une visibilité et une stabilité financière, un maintien de salaire et des droits au CAFC pendant 4 ans (en cas de changement de régime de travail, de baisse/perte du forfait inconvénients, de perte du forfait HS, de perte du régime d'astreinte) et cela sans condition d'ancienneté.

La Direction exprime que ce type de propositions doit se faire au mieux au 2^{ème} trimestre 2022. #visibilité!

Prime de responsabilité :

SUD a demandé que la prime de responsabilité CDQ soit revalorisée. Actuellement, elle n'est fonction que du régime de travail (environ 70€ en 2*8, 90€ en 3*8 et 5*8, 515 € chef de brigade / 155€ chef de groupe en 24*72).

Le projet CONVERGENCE va banaliser le principe des grandes équipes 5*8. Il nous semble essentiel de mieux valoriser le management d'équipe. SUD a exprimé deux pistes :

- revaloriser la prime de responsabilité CDQ pour l'ensemble des régimes de travail,
- majorer cette prime en fonction de l'effectif d'équipe.

Prime de poste :

La Direction ayant exprimé son souhait que la phase n°2 du projet CONVERGENCE se structure autour d'un « renforcement du 5*8 », SUD a revendiqué une revalorisation de la prime de poste 5*8 à hauteur de 600 €. Comme lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), la Direction a balayé d'un revers de la main cette proposition.

Temps partiel :

SUD a demandé des précisions sur le calcul de la majoration temps partiel afin de vérifier son adéquation avec l'article 4.3.5.2 du DICO (Dispositif Conventionnel).

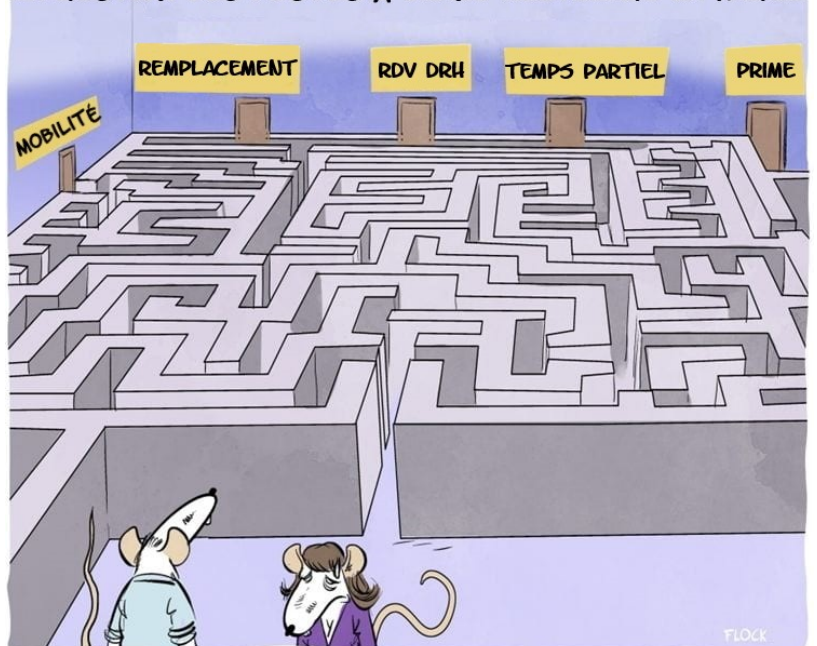
Pour favoriser le temps partiel sur l'Établissement et par équité entre les différents régimes de travail, SUD a proposé que la prime de poste soit désormais intégrée au calcul de la majoration.

CQP/alternants :

En cohérence avec nos propositions réalisées en instance, SUD a demandé que la prime de fidélité soit versée sans contrainte de délai entre la fin du CQP/alternance et la poursuite en CDD/CDI afin que chacun en bénéficie.

A défaut, nous avons proposé que le délai d'enquête administrative, retardant la signature des CDD/CDI, soit désormais pris en compte pour bénéficier de la prime. Nous avons également demandé que les CQP bénéficient des congés horaires postés et que l'accord encadre de façon claire la gestion de leurs journées d'école (*inversion de poste*).

LA GESTION DES POSTES À ORANO RECYCLAGE LA HAGUE



FLOCK

Remplacements :

Après avoir demandé un bilan sur les remplacements des représentants du personnel, **SUD a proposé qu'ils se fassent de façon systématique lorsque le détachement du service d'origine est supérieur à 75%.**

SUD a demandé que les salariées enceintes soient désormais systématiquement remplacées dès l'annonce de leur grossesse lorsqu'elles travaillent en service continu et/ou en zone. Cette mesure favoriserait la gestion des compétences dans leur équipe/service et réduirait les RPS des salariées enceintes.

Nous avons également demandé que des remplacements soient effectués :

- concernant les salariés à mi-temps thérapeutique,
- par un recouvrement minimum d'un mois avant un départ en préretraite/retraite, avec un affichage des postes dans OPUS en amont sur l'année afin d'avoir un processus avec une réelle anticipation.

Changements d'équipe 5*8 :

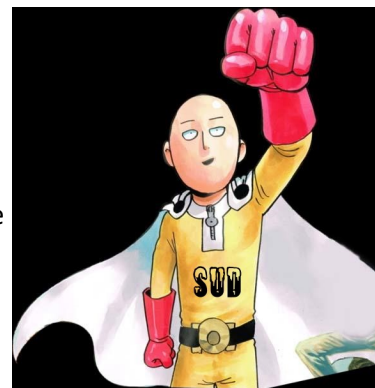
SUD a demandé que l'accord « gestion des postes » encadre également la pratique sur les changements d'équipe en 5*8 avec maintien du nombre de repos et temps de prévenance minimal sauf accord du salarié.

Activités Sociales : SUD propose une appli !

En activités sociales aussi, SUD est force de proposition. Nous avons proposé aux autres organisations syndicales un temps d'échange afin **d'étudier la possibilité de proposer à tous les salariés une application CSE Orano Recyclage La Hague liée aux activités sociales** (SUD a fait réaliser un premier devis afin d'avoir un estimatif de base).

Cette application permettrait, sans être exhaustif :

- d'informer au mieux l'ensemble des salariés actifs et des préretraités,
- de faciliter le lien entre le BGAS et les salariés,
- d'avoir les notifications sur les fermetures exceptionnelles,
- de pouvoir faire ses différentes démarches de façon simplifiée,
- d'avoir les notifications sur les nouvelles notes, les primes exceptionnelles de chèques vacances, les voyages et les colonies proposés,
- d'avoir accès facilement aux différentes offres de nos partenaires,
- d'avoir accès aux dossiers/informations personnels de façon simplifiée,
- d'avoir un système de petites annonces facilité et visible.



Les accords « de dialogue social » interdisent de faire des mails avec des liens Internet, des textes longs, des pièces jointes et ils limitent le nombre de communications par mois. **Cette application CSE serait ainsi un moyen moderne au service des salariés et à l'usage exclusif des activités sociales** (sans information syndicale n'ayant pas trait aux activités sociales).

Quelques brèves !

Médailles du travail :

SUD a évoqué le sujet en CSE et a eu pour information que les montants liés aux médailles du travail n'ont pas évolué depuis 2011 ! **SUD proposera donc une revalorisation des montants lors des prochaines NAO.**

Prime Macron 2021 :

SUD a redemandé, vu les décrets qui sont enfin sortis, si la Direction avait modifié sa position de refus de faire bénéficier les salariés de cette prime. **En résumé : non, les salariés touchent déjà bien assez et nous ne sommes ni ligne n°1, ni ligne n°2 durant cette crise sanitaire ! #dialoguesocial**

RJF 2022 :

SUD a rappelé en CSE que la Direction avait fait un communiqué en juillet 2020 pour informer que les options RJF seraient toujours accessibles en 2021. **SUD a demandé à la Direction de faire rapidement un communiqué pour confirmer aussi cette possibilité en 2022.**

Accès véhicules :

La Direction abandonne son projet sur les accès site en véhicule dont l'une des conséquences était d'interdire cette possibilité pour les salariés ayant un motif médical ! La situation actuelle n'en demeure pas moins perfectible vu les difficultés pour rentrer en véhicule sur le site. **La Direction avait refusé la proposition SUD d'ouvrir une seconde ligne à certains horaires et d'avoir un macaron spécifique aux accès pour raisons médicales.**

GT - Qualité de Vie au Travail :

N'hésitez pas à nous contacter afin que SUD relaie toutes vos propositions dans le cadre de ce GT. Exemple : SUD va proposer que les salariés faisant des dons de sang ou de plaquettes soient en AAS.