



le 01 novembre 2021

LE SAVIEZ-VOUS ?

#Attractivité : Lors du dernier Comité Social et Economique, la Direction a encore livré un cours magistral d'attractivité.

Appuyant son argumentation sur la présence d'étudiants en école d'ingénieurs qu'elle a interrogés : « **ce qu'ils recherchent, c'est une bonne ambiance et des beaux locaux !** ». La Direction conclut alors qu'avec le futur bâtiment ATLAS, Orano Recyclage sera attractif. CQFD.

Démissions :

Fin octobre, il y a déjà eu **23 démissions en 2021** (3 cadres et 20 OETAM). 1% de turn-over, ce n'est rien selon la Direction puisqu'il suffit de « regarder ailleurs ».

D'ailleurs, le Directeur Général l'a rappelé lors du Comité de Groupe : « Si on ne se plaît pas chez Orano, il y a ce qu'on appelle une lettre de démission ! ». Pour SUD, cette forte augmentation du nombre de démissions est un signal fort d'une attractivité en berne.

Égalité professionnelle :

Sur le site de la Hague, 2 hommes (dont 1 I/C) et 12 femmes (dont 2 I/C) ont profité en septembre 2021 d'une augmentation au titre de l'égalité professionnelle. La Direction se félicite de ce faible nombre car il démontre selon elle que les écarts ont été comblés.

Pour rappel : le budget d'égalité professionnelle est prioritairement affecté aux mesures correctives en faveur des femmes pour lesquelles un écart non justifié est constaté à profil équivalent. **SUD a vivement réagi en faisant remarquer que l'ancienneté moyenne des 12 femmes revalorisées en 2021 était inférieure à 9 ans !** Cette ancienneté moyenne est de 32 ans pour les hommes. Y a-t-il une discrimination salariale des femmes dès l'embauche sur notre établissement ?

Plan d'action Qualité de Vie au Travail :

Plusieurs propositions de SUD ont été retenues à minima partiellement (en plus de celles évoquées en cours d'année) :

- Développer la présence managériale et RH auprès des équipes (SUD avait été conspué pour son enquête RH dont l'une des conclusions érigeait déjà l'enjeu de la proximité), #SUDprécurseur
- Les réunions et les entretiens devront désormais préciser les participants et objectifs de la réunion,
- Rénover les salles de repos / convivialité du site hors ATLAS (2021-2025),
- Elaborer un guide interactif de préparation à la retraite,
- Prise en compte de la possibilité d'intégrer un volet de prévention des RPS dans le parcours managers,
- Tester l'ouverture du parking des postés d'après-midi pendant le week-end,
- Essai de mise à disposition de casiers pour les salariés venant en moto sur les parkings + augmentation des places,
- Augmenter les points d'eau près des lieux d'interventions (fontaines à eau avec distributeurs de gobelets, mise à disposition de bouteilles d'eau),
- **Maintien des RJF jusqu'à minimum 2023 (inclus).**

SUD ne déviara pas de sa ligne de dialogue social concret !



ATTRACTIVITÉ : LA DIRECTION FAIT UN PAS EN AVANT !

DIGITALISATION DU DIALOGUE SOCIAL : VERS UNE MEILLEURE ÉCOUTE DE LA DRH !



IDR et impôts : La Direction refuse de donner automatiquement le montant net de l'IDR (Indemnité Départ en Retraite) à chaque salarié comme SUD le réclame. Les salariés doivent faire la demande du montant net de leur IDR auprès du CSP/PAIE, afin de pouvoir déterminer au mieux s'ils doivent appliquer le système dit « du quotient » pour leurs impôts.

Grève sur R4 :

Après leur grève d'avril 2021, **les salariés de R4 ont suivi à la quasi unanimité un préavis de grève SUD⁽¹⁾ du 22 au 25 octobre 2021.** Comme lors du mouvement d'avril, celui-ci ne porte aucune demande financière !

Ces salariés demandent uniquement des effectifs et un véritable plan de montée en compétences pour faire leur travail et le faire en sûreté/sécurité ! **La Direction n'a pas hésité à employer les mots « inconscients » et « irresponsables » pour évoquer les salariés ayant suivi ce mouvement.**

SUD refuse de rompre le dialogue social et a formulé une demande officielle de concertation pour le secteur R4/T4. Demande plus que légitime à la vue des enjeux sur l'entreposage Pu.

⁽¹⁾ **SUD mentionne toujours en amont aux autres syndicats son intention de déposer un préavis de grève afin de favoriser l'unité.** Nous ne commentons jamais leurs positions. L'ensemble des syndicats, représentatifs ou non, est en copie de notre demande de concertation sur le secteur R4/T4.

Nostalgie : SUD avait apporté son soutien, bien que non présent syndicalement sur Melox, lors du conflit d'une semaine de février 2021 (revendiquant notamment une prime de 1500 € pour les salariés de Melox) et pour lequel la Direction avait exprimé dans le cadre des négociations sur l'intéressement : **"le conflit enrichit les négociations (de l'intéressement)".**

SUD ne signe pas l'accord Horaire Variable :

Tout a été écrit sur l'accord proposé par la Direction. **SUD a consulté ses adhérents qui refusent catégoriquement la signature de cet accord à forte régression sociale.**

SUD refuse de faire de la projection sur un potentiel futur accord Groupe « NES » nécessitant qu'il soit signé ou, à défaut, que la Direction dénonce l'accord 35H, **alors même que la situation de la production de notre établissement (piscines, entreposage Pu) donne de sérieux atouts aux salariés en cas de conflit social.**

SUD n'était pourtant pas opposé à un accord Horaire Variable. Nous rappelons que les salariés demandaient uniquement à rester dans la situation actuelle permettant une souplesse horaire. La Direction ayant répondu : **« Non ! L'entreprise y gagnerait quoi ? ». #QVT**

Quand on se souvient que la Direction refusait aux HN plus de 2 RTT sécables par an (obtenus via l'enquête SUD), malgré nos arguments sur la parentalité et l'équilibre vie privée/vie pro, car cela **« désorganiserait l'usine »** ! Elle vend désormais son accord Horaire Variable, **supprimant des RTT**, en évoquant les arguments contestés antérieurement. **#magique**



Épargne CAFEC : Seulement 40 salariés 5*8 ont mis la totalité des 6 jours d'épargne possible dans le CAFEC en 2021 (il reste jusqu'à la fin de l'année pour réaliser cette épargne). **Pour rappel :** les RJF 2021 peuvent être mis en épargne CAFEC jusqu'à fin décembre au titre de 2021 ou en janvier au titre de 2022. **Attention :** les RJF ne peuvent pas être mis dans le CET.

SUD signe l'accord CONVERGENCE « phase n°1 » : SUD est signataire de cet accord lié notamment à la phase n°1 : favorisant les mobilités, permettant l'embauche de CDD et améliorant les biseaux sur les forfaits HS et sur les astreintes des salariés impactés.

SUD n'en demeure pas moins opposé au projet CONVERGENCE dans son ensemble.

Pour rappel : des négociations spécifiques à la phase n°2 sont prévues au cours du 2ème trimestre 2022.

Congé Sans Solde (CSS) : 11 salariés ont demandé un CSS depuis le début de l'année pour une durée de 3 à 24 mois (dont 5 pour congé parental à temps plein et 4 pour convenance personnelle).

Campagne d'affichage : La prestation réalisée par l'excellent (et local) François DOURLIN a un coût de 7000 € .

Harcèlement / Respect au travail :

4 enquêtes pour harcèlement ont eu lieu depuis le début de l'année au sein d'Orano Recyclage La Hague.

La Direction précise que d'ici fin 2023, l'ensemble des salariés devra avoir suivi la formation **« respect au travail »**.

SUD ÉCHOUÉ AU TEST DE PERSONNALITÉ SYNDICALE



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr

Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com