



le 10 novembre 2021

SUD / Direction : « *Let's Twist Again* » ! (Chubby Checker)

Si SUD porte des actions juridiques (dernier recours lorsque la voie du dialogue social ne mène à aucune régularisation/ solution collective ou individuelle), **on ne rompra jamais le dialogue et on continuera toujours de faire des propositions !**

Accord gestion des postes :

Sur l'accord « gestion des postes », la Direction a une fois encore retenu de nombreuses propositions SUD :

- Faciliter le recours aux CDD, sur le poste d'accueil ou d'origine, afin de sécuriser les mobilités, donner de la visibilité et permettre le transfert de compétences.
- Intégrer, à compétences égales, la notion d'ancienneté pour la priorité d'embauches aux CDD et alternants.
- Le recours possible aux CDD pour surcroît d'activité (exemple des projets liés à l'activité sur les secteurs piscine et entreposage Pu).
- Renforcer le développement des parcours professionnels des salariés postés en application des dispositions prévues par l'article 3.6.2.1 du DICO (après 10 ans d'ancienneté en poste) et sans condition d'ancienneté pour les salariés ayant des restrictions médicales pérennes à leur poste de travail.
- SUD a rappelé l'origine du 80% pour Congé Parental d'Education en 5*8 (CPE). Nous avons demandé que les 5*8 puissent choisir de prendre un 90% dans le cadre d'un CPE. **Refus de la Direction.**
- Nous avons également demandé qu'une nouvelle analyse de recrutement de CDD pour surcroît d'activité soit réalisée chaque fois qu'un salarié 5*8 passe à 80% (les 20% de ressources en moins pouvant justifier un recours à un CDD de surcroît d'activité) : la Direction n'a pas souhaité le mettre dans un accord mais « a pris le point ». SUD saura le rappeler.
- Rappeler qu'un bilan d'alternance est à réaliser avec le manager au plus tard un mois avant la fin du contrat et que l'alternant a la possibilité de solliciter un entretien avec la fonction RH avant la fin de son contrat d'alternance.
- Élargir l'éligibilité de la prime fidélité aux salariés ayant reçu une promesse d'embauche pour démarrer leur CDI dans les deux mois qui suivent leur contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

La Direction a refusé que la prime soit remise à l'ensemble des alternants. Elle a également refusé la proposition visant à élargir le délai de 30 jours entre fin de contrat d'apprentissage et CDD/CDI permettant d'être éligible à cette prime.

- Réaliser une information managériale en appui du déploiement de l'accord (SUD a exprimé lors de cette revendication que la méconnaissance de cet accord par les chefs d'installation pouvait conduire à des absences de remplacement).

Rappel :

Des remplacements doivent être effectués dans les équipes postées pour :

- Les salariées qui, compte-tenu de leur grossesse, ne sont plus en mesure d'assurer leurs missions en raison notamment de leur exemption de zone ou de poste de nuit ;
- Les salariés en congé maternité ou d'adoption ;
- Les salariés prenant un congé parental d'éducation à temps plein ;
- Les salariés en congé paternité dès lors que le congé paternité est d'une durée continue d'au moins 30 jours calendaires y compris JRTT ou congés posés en complément (autre proposition SUD acceptée).

Des remplacements doivent être étudiés pour :

- Les absences cumulées supérieures à un mois continu y compris lorsqu'elles sont anticipées (exemple d'une opération à venir).
- Les représentants du personnel détachés à 100% en fonction des postes et des contraintes des secteurs.



Atelier R1, à contre-sens : Alors que la Direction a annoncé que tous les représentants du personnel détachés à 100% sont remplacés, **SUD a exprimé son mécontentement** ! En effet, deux représentants du personnel à 100% ne sont pas remplacés alors qu'ils sont non seulement sur le même atelier (R1) mais qui plus est dans le même régime (2*8) !

SUD en appelle à un sursaut de logique industrielle et d'équité !

Ne pas les remplacer, au motif officieux que le secteur n'aurait pas de contraintes le justifiant, **va à contre-sens des enjeux de l'atelier R1 (exemple de la montée en compétences).**

SUD a d'ailleurs remonté d'autres propositions spécifiques à R1.

CQP : la fin de la discrimination ?

Nous n'allons pas paraphraser nos propres tracts, mais **SUD se bat contre la discrimination subie par les CQP.**

Sur les jours école, pour lesquels la Direction va jusqu'à imposer des congés, SUD a revendiqué qu'un chapitre de l'accord légifère.

SUD a été au tableau pour expliquer à la Direction la problématique (*ce n'est pas une plaisanterie*).

Elle propose désormais d'inclure dans le texte d'accord qu'une **inversion de poste est possible quand une journée école tombe sur un jour de repos** et elle évoque la possibilité d'heures sup.

SUD mènera l'ensemble des combats nécessaires pour le respect des droits des salariés en CQP.



Noël : partenaire CSE - les petits futés : Le magasin de jeux/jouets « *les petits futés* » situé à Digosville est partenaire du CSE depuis l'an passé (5% de remise en boutique sur présentation de votre badge d'accès ou via leur site internet : <https://lespetitsfutes.fr/>). **SUD met à disposition leur catalogue de Noël dans notre local, mais nous pouvons aussi vous le déposer à votre poste de travail.** N'hésitez pas à nous écrire sur notre Gmail pour le demander.

SUD vous invite à consulter la liste des partenaires CSE sur www.cseorancyclelahague.com dans la rubrique « réductions/partenaires ». Nul n'ignore que les deux dernières années ont été très difficiles pour les commerçants.

Prime de mariage/PACS, SUD va en justice !

Comme nous l'avions annoncé, SUD a essayé d'évoquer en CSE le sujet de la prime de mariage/PACS.

La réaction épidermique de la Direction fermant clairement la porte à toute régularisation, **SUD n'a pas eu d'autre choix que d'assigner Orano Recyclage au tribunal pour faire respecter les termes de notre DICO** (Dispositif Conventionnel).

SUD a interrogé la Direction sur l'accessibilité au PER CARDIF, comprenant l'abondement de 450 €, pour l'ensemble des salariés passant niveau IV. Elle nous a répondu **qu'elle applique strictement ce qui est désormais écrit dans l'accord d'entreprise Orano Recyclage** à l'article 6.4.2, à savoir que seuls les salariés niveau III.3 passant au niveau IV.1 sont éligibles.

De façon parfaitement contradictoire, elle refuse d'appliquer ce qui est écrit au sujet de la prime de mariage/PACS, à savoir : « **les primes versées antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas prises en compte** ».

La Direction refuse ainsi de verser la prime de mariage/PACS* à tous les salariés en ayant touché une entre 2012 et 2020 et qui pourraient pourtant y prétendre en cas de nouveau mariage/PACS depuis le 1er janvier 2021.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à la réclamer en application de notre accord d'entreprise Orano Recyclage.

*montant de la prime mariage/PACS en 2021 : 6420 €



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