



28 décembre 2021

Pour « bien finir » 2021 !

Pour la fin de l'année, SUD vous propose un tract avec de nombreuses informations.

Contacteur SUD au **06.75.38.74.79** ou sur **sud.anc.lahague@gmail.com** : **Date de départ en préretraite, droits à congés, mobilité, entretien, EAP, médaille du travail, parcours professionnel, épargne** : autant de sujets pour lesquels vous pouvez nous demander de l'aide de **façon confidentielle** (réponse réactive assurée).

Horaires aménagés : La Direction confirme que les horaires aménagés, liés à la situation sanitaire, prennent fin le 31 décembre et qu'elle réévaluera la situation le **03 janvier 2022**.

COVID : Ne pas hésiter à joindre le médical en cas d'isolement. **SUD rappelle que si un isolement est à l'initiative de l'entreprise, soit le médecin du travail fournit un arrêt de travail soit on est placé en AAS (Absence Avec Solde)**.

Inflation : **601 salariés de l'établissement ont touché l'indemnité inflation de 100 €.**

Concertation PSM : Les concertations sur le secteur PSM se poursuivent, dans une ambiance parfois tendue, **afin que ce secteur obtienne enfin la reconnaissance et les perspectives d'évolution qu'il mérite**. Prochaines réunions : 12 et 21 janvier.

Nostalgie - communication : **Demandés par les salariés, des écrans seront remis en place dans les salles de repos en 2022 afin de relayer les informations utiles**. La Direction n'a pas précisé si les entrées des bâtiments seront équipées.

Nous invitons les plus jeunes à interroger leurs collègues ayant de l'ancienneté qui se feront un plaisir de raconter cette nostalgie cathodique. **#demandeauxvieux**

Nouvelles imprimantes : Un « patch » va être appliqué pour résoudre les nombreux problèmes d'impression (fichiers volumineux, durée en mémoire du stockage,...).

E-learning radioprotection : Il est conseillé de faire ce e-learning un mois avant l'échéance pour éviter une interdiction de zone. Afin de connaître l'échéance, il suffit d'aller **sur G_TPM1 puis sur le fichier Excel associé et d'y mettre son n° de badge**.

Vente de terrain à EDF : Sujet estampillé « confidentiel », SUD ne rentrera donc pas dans les détails. Nous sommes cependant rassurés sur l'un des points que nous avons soulevé : **la surface qui sera vendue n'aura pas d'impact sur notre capacité à construire sur le site d'autres installations pour la pérennité et/ou le développement de nos activités**.

Messagerie informatique : SUD a demandé s'il n'était pas possible d'éviter les nombreux emails liés aux problèmes d'applications. Un message d'indisponibilité (entière ou partielle) pourrait être émis uniquement quand on accède à l'application (exemple de PERSO). De même, il est possible de centraliser ce type d'information sur une plateforme dédiée.

Vigilance sur vos droits à congés et RTT : **SUD a fait régulariser plusieurs erreurs sur les droits à congés et/ou RTT**. Ces erreurs touchent essentiellement les salariés étant, ou ayant été, en CDD ou CQP (sans doute du fait des transitions de contrats - erreurs informatiques).

Pour rappel : **[adhérer à SUD est anonyme et ne requiert aucun temps à consacrer au syndicat](#)**.

NOËL 2021 N'AURA PAS FAIT DE CADEAUX



Compétences : Alerté par SUD depuis des mois, le CODIR se réfugiait derrière son objectif déguisé en émoticône vert pour dire que tout allait bien. En fin d'année, **l'émoticône s'est paré de rouge car l'objectif de montée en compétences ne serait finalement pas atteint.** Pourquoi ? La faute à des démissions et à un surcroît de mobilités. Imprévisible, paraît-il...

Recouvrement : La Direction s'est alors emportée : « **Il faut arrêter d'employer le mot recouvrement pour évoquer les compétences !** ». Elle annonce dans la foulée que le **responsable des relations sociales**, en charge du dialogue social au sein de l'établissement et de l'entreprise, **quitte son poste sans aucun remplaçant identifié.** **#instantmagique**

SUD s'obstine à demander l'embauche de plusieurs RH face à la charge de travail pour les mobilités, pour les calculs de préretraite, pour le dialogue social, pour aller sur le terrain, pour la gestion du temps de travail et pour la gestion de la paie.

CAFC - commission de suivi : La Dernière commission de suivi CAFC, à laquelle SUD ne siège pas, a permis à **7 techniciens radiochimie du LAM d'intégrer l'article 2.3 CAFC.** Cette reconnaissance de la pénibilité, **demandée par la CFDT**, avait notre entier soutien puisque nous avons envoyé plusieurs courriers à la Direction pour évoquer la charge de travail de ce secteur et l'augmentation de la pénibilité.

Les 2*8 TO sont toujours étrangement écartés de ce droit à l'article 2.3 CAFC.

Enfin, malgré nos demandes et nos déclarations circonstanciées depuis des années, le **socle abondé CAFC (+3 jours) est toujours refusé aux salariés 5*8 de DUOT/PCM.** Pourquoi ? Bien qu'ils remplissent amplement tous les critères liés à la pénibilité, il se murmure qu'ils sont trop nombreux et que cela aurait un coût non négligeable pour l'entreprise ! **#opprobre**

CDD du Bt148 : Les postes à pourvoir au Bt148 sont accessibles uniquement en mobilité interne. SUD a donc proposé à RH d'offrir des perspectives d'embauche aux CDD du Bt148 vers d'autres secteurs comme les SDC recherchant des profils « chimie » et les autres laboratoires du site (DUOT/CS et PCM).

Myopie chez l'enfant : Deux fabricants proposent des verres permettant de freiner la myopie chez l'enfant : ESSILOR (verres Stellest) et HOYA (verres MiyoSmart).

Dans le réseau Santéclair, le verre Stellest d'ESSILOR est normalement pris en charge (selon l'opticien) et il est garanti un an si besoin d'ajustement de correction. Pour le verre MiyoSmart de HOYA tout changement de correction sera à la charge de l'assuré.

Téléconsultation : SUD rappelle qu'un service de téléconsultation existe. Nous mettons ici la notice : [cliquez ici](#).

Enquête « Jubiwee » : Jubiwee est le prestataire retenu par le Groupe pour sonder notre culture sûreté nucléaire.

SUD a expliqué à la Direction que les nombreuses relances peuvent être confondues avec du SPAM et peuvent entraîner un biais dans les résultats. Nous avons également signifié que le questionnaire est trop en mode « tout ou rien ».

Saphir : Un changement de version globale de Saphir sera réalisé en 2022 pour mettre fin à toutes les fausses anomalies. Pour rappel : Saphir est censé prendre le relais de l'application PERSO début 2023.

GLI : La Direction annonce que pour tous types de contrats, les salariés ayant effectué les formations peuvent être GLI.

Elle précisera sa réponse, en différenciant GLI 1 et GLI 2, au prochain CSE. L'accès à certaines zones sont interdites à un salarié en contrat temporaire, mais la Direction semble indiquer que la notion d'urgence prime sur cette interdiction. À suivre...

Démissions : **Plus de 30 démissions en 2021 !**

Si la Direction minimise ce chiffre, SUD y voit une tendance de fond qui devrait plutôt amener à une réflexion approfondie sur le rapport au travail, le pacte moral et les salaires. SUD œuvre en ce sens !

« Nuage de points » : SUD a demandé à plusieurs reprises les « nuages de points » salariaux, mais **se voit répondre que c'est un outil de travail RH confidentiel.** Faut-il penser que la DRH cache un outil auquel elle peut faire dire ce qu'elle souhaite ? **#transparence**

CODIR, DES OBJECTIFS 2022 AMBITIEUX : MODERNISME ET CLAIRVOYANCE



SALAIRES : LA DRH PEINE À DIVULGUER SA TAMBUILLE !

