



09 janvier 2022

Les bons vœux de la Direction !

En préambule, et comme nous l'avons rappelé à plusieurs reprises, **SUD privilégie un dialogue social loyal, constructif et respectueux. Dans cet esprit, nous ne menaçons jamais d'aller en justice.**

SUD ne transige pas avec le respect des accords et des lois. Nous n'hésitons pas à aller en justice en dernier recours. Nous travaillons avec deux cabinets d'avocats afin d'assurer la défense des intérêts collectifs et individuels.

Prime mariage/PACS : *La CGT a informé SUD qu'elle pourrait se joindre à cette plainte*

Pour des raisons économiques, la Direction refuse d'appliquer l'article 3.7.7 du Dispositif Conventionnel Orano Recyclage **du 12 janvier 2021**, ayant fait l'objet de négociations, concernant l'attribution de la prime mariage/PACS. Cet article stipule clairement : « **Les primes versées antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas prises en compte** ».

La Direction ayant refusé catégoriquement d'en discuter, SUD a déposé une assignation au tribunal judiciaire pour que cet article soit appliqué.

En réponse, la Direction a convoqué une commission d'interprétation le 07 janvier 2022 concernant cet article, lequel est pourtant l'un des rares à ne souffrir **d'aucune autre interprétation possible.**

Lors de cette commission, la Direction a expliqué que c'est « **une erreur de rédaction** » et a proposé un avenant aux organisations syndicales avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2021 afin que cette erreur soit nulle et non avenue.

SUD vous propose la consultation de cet incroyable avenant ici : [cliquez ici !](#)

La Direction n'a trouvé aucun soutien lors de son tour de table. Il lui a même été rappelé qu'elle ne convoquait jamais de commissions en préférant interpréter unilatéralement les articles en sa faveur.

Avant de convier les organisations syndicales à une « négociation » de l'avenant le 11 janvier, **la Direction n'a pas manqué de menacer en expliquant qu'elle pourrait dénoncer l'accord d'entreprise ! Pour SUD cette attitude est intolérable.**

Faut-il rappeler à la Direction que nous en sommes là à cause de son projet **PEARL** (Pour une Entreprise **Attractive** Responsable et Lisible), nous ayant transférés dans une entreprise morcelée, fragilisée et **de moins en moins attractive ?**

Faut-il rappeler à la Direction que nous sommes au cœur des enjeux de la filière nucléaire (projet GO MOX pour relancer Melox, changement des évaporateurs à la Hague, problématique de l'entreposage Pu, problématique de l'entreposage des combustibles usés, ...) ? **Pour SUD, il convient d'appliquer nos accords et de mettre TOUTE notre énergie sur ces enjeux !**

Faut-il rappeler à la Direction qu'en 2012 il y avait également eu une remise à zéro de la prime mariage en contrepartie de son projet ?

Faut-il rappeler à la Direction, dont le Directeur Général évoque que le problème de la prime mariage/PACS puisse être touchée par les CQP, **que 90% d'entre eux sont pris en CDD ou CDI** et qu'il n'y a donc aucun sujet à ce titre ?

Faut-il rappeler à la Direction sa menace de dénoncer le CAFC en cas de non signature de la projection ? **#mesuresunilatérales**

Faut-il s'attendre à un avenant qui annulerait cette possibilité bénéfique aux salariés ?

De nombreux salariés ne pourraient plus prétendre à une prime mariage/PACS de 6510 € (en 2022). **Ensuite, la Direction évoquera que pour notre avenir il faut s'attaquer à... #attractivité**

DIRECTION : L'AMOUR EST DANS L'AVENANT



2022 : année du dialogue social !

La Direction a également lancé l'année en stoppant deux mesures liées à la crise sanitaire :

- Arrêt des horaires collectifs aménagés mis en place en mai 2020 lors du déconfinement. Le point du 03 janvier ayant conclu que le télétravail était une réponse suffisante. La Direction remettra-t-elle en place des horaires aménagés, par cohérence, à la fin de la période de télétravail obligatoire ?
- Arrêt de la possibilité d'activité partielle au motif de la garde d'enfants !
Devant la réalité des chiffres records de classes fermées, la Direction va-t-elle rétablir ce dispositif ?

Prochain point COVID : le 10 janvier après-midi.



Pour ce début d'année, SUD propose également un récapitulatif non exhaustif de nos contentieux en cours.

Activité Partielle : Du 19 mars au 02 avril 2020, la Direction a placé en activité partielle, de manière rétroactive, des salariés initialement mobilisables en réserve. [#toujoursdanslesensduprofit](#)

Devant le refus de la Direction de régulariser la situation, SUD a saisi un juge d'instruction. [Affaire en cours.](#)

Projection conventionnelle : SUD accompagne toujours 13 salariés contestant l'application de la projection conventionnelle en Appel à CAEN après avoir été débouté en 1ère instance à CHERBOURG. Nous demandons l'application de l'accord CAFC puisque les salariés, ayant connaissance de leur date de départ à taux plein, n'ont pas à se voir appliquer de la projection.

Bien que la Direction s'assied sur la loi Touraine de 2014, il convient de rappeler qu'aucune loi n'a changé les conditions d'obtention du taux plein depuis.

Si besoin en était, la période de crise sanitaire démontre que tirer des plans sur la comète par une Direction mercantile, ne peut rien apporter de bénéfique aux salariés.

Tous les salariés effectuent ainsi inutilement depuis des années une projection dont le seul motif est le maintien des compétences ! Avenants et mesures unilatérales n'entameront pas notre détermination. [Affaire en cours.](#)

Droit de grève - DUOT/PCM : [L'UNSA SPAEN est également plaignant dans cette affaire en cours.](#)

La Direction s'étant désistée face à SUD de sa procédure en Appel pour la circulaire OMF, SUD a enfin pu relancer cette plainte où il enjoint Orano Recyclage à :

- déterminer l'effectif de sécurité applicable au service DUOT/PCM,
- déterminer une liste d'analyses de sécurité, déclinées, le cas échéant, en différents schémas de production, suivant les usines et / ou ateliers en fonctionnement,
- rendre obligatoire la mention sur les bons d'analyses de leur caractère tenant, ou non, à l'impératif de sûreté / sécurité.

CQP - PNR : [SUD échange avec la Direction pour les salariés étant, ou ayant été, sous contrat de professionnalisation.](#)

SUD revendique ni plus ni moins le respect de la loi et que nos accords s'appliquent à tous les salariés :

- Mission avec frais de repas lors des journées d'école,
- Régularisation des journées d'école effectuées bénévolement,
- Régularisation des congés spécifiques horaires postés.

SUD a fait intégrer dans l'accord gestion des postes 2022 que toutes les journées d'école tombant sur des jours de repos doivent donner lieu à inversion de poste. [#respectdelaloi](#)

De surcroît, la Direction nous a écrit le 23 décembre 2021 en expliquant que les salariés ayant effectué des journées d'école non compensées (bénévolat) pouvaient demander une régularisation au titre de 2021. C'est un début, mais SUD demande une régularisation au titre des années précédentes également. **À suivre.**

N'hésitez pas à nous contacter pour avoir des précisions et pour toutes vos demandes d'information
au 2.76.04 ou au 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com

Pour enfin bien débuter l'année, adhérez à SUD Orano Recyclage : [cliquez ici !](#)