



1^{er} juin 2024

L'OVERDOSE D'INFOS !

Parkings : La Direction explique n'avoir aucune solution car l'ensemble des permis de construire qu'elle dépose pour de nouveaux parkings a été refusé. Elle en profite pour rappeler sa tolérance 0 pour se garer. [#sabots](#)

Épargne 13^{ème} mois : L'épargne 13^{ème} mois s'effectue la 1^{ère} quinzaine de juin.

3/4 temps : Pour bénéficier du 3/4 temps, il faut l'équivalent d'un mois calendaire dans le/les CET. Ancien et nouveau CET se cumulent désormais. **Exemple : il faut 18 jours pour un salarié en 5x8 dans son CET et le 3/4 temps supprimera 22 jours.**

Sièges en SDC : À moins de vouloir s'attirer le courroux de notre Directeur d'établissement, n'évoquez plus l'absence de volonté de changer les sièges en SDC. Les CI ont l'argent pour le faire et/ou il y en a à disposition suite aux déménagements. **SUD invite les Chefs d'Installation réfractaires à se manifester... [#tirerlesoreilles](#)**

Enquête « culture sûreté » : 19 relances ont été effectuées aux salariés n'ayant pas effectué l'enquête. Et après, c'est le Gmail de SUD qui est spammé...

Eaux troubles : **L'eau de la piscine 901 du HAO Nord est trouble et empêche de travailler en toute sécurité pour la prise et la dépose des paniers.** La Direction découvrait ce sujet en CSE (Comité Social et Économique). Les tentatives de filtration ont échoué. Un nettoyage complet serait salvateur.

Casiers moto : **2,5 ans après avoir retenu la proposition de SUD**, les casiers pour les affaires (exemple de celles des motards) sont disponibles côté Murets et Dunes (à côté du restaurant n°3). **Très pratique, n'hésitez plus !**

ATLAS n°2 : **Un bâtiment ATLAS n°2 va être construit pour répondre au besoin actuel des entreprises** (filiales et sous-traitantes). Mise en service en 2027 avec une capacité de 1000 places - parking intérieur côté entrée des Murets.

Bus externes : Très bonne nouvelle, la Direction pourrait ouvrir, à partir de la fin de l'année, **la possibilité aux travailleurs de toutes les entreprises d'utiliser nos lignes de bus sans contrepartie financière.**

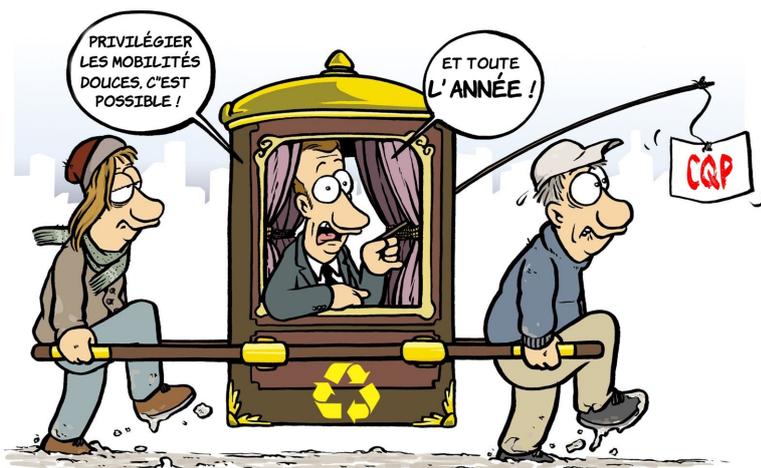
L'étude est en cours afin de ne pas « engorger » la capacité des bus et pour créer potentiellement de nouvelles lignes externes. **Changement de Directeur et de mentalité ou simple désengorgement des parkings ? [#unpeudesdeux](#)**

École des métiers : L'école des métiers pourrait également être mise à disposition aux prestataires. De même pour certaines formations.

Frais de repas/contrat pro : La Direction refuse de systématiser **le maintien des paniers ou le remboursement des frais de repas des salariés en contrat de professionnalisation** lors de leurs journées d'école.

Pour se justifier, elle évoque « **la bonne rémunération des contrats de professionnalisation** ». Par contre, quand SUD demande à combien se chiffre l'arrêt des aides publiques... [#plusdeson](#)

Citons également une présentation de notre Direction : **« L'intégration de nos alternants, levier d'attractivité ».**



Intéressement : L'intéressement au 1^{er} semestre est pour l'instant estimé à 4,55% sur les 5% maximum. Pour rappel, la distribution se fait à 50% temps de présence/50% salaire et le 1^{er} semestre est versé en août.

Voici une estimation SUD, grosse maille, de l'intéressement (pour un salarié présent sur le semestre) :

- Un salarié avec une rémunération de **18.000 € brut fin juin toucherait environ 900 € net.**
- Un salarié avec une rémunération de **24.000 € brut fin juin toucherait environ 1050 € net.**

Food-truck : Depuis le 27 mai, un food-truck avec terrasse est situé sur le parking du bâtiment 244.1 (en face du BC UP2).

Taxe transports : En 2023, 69 salariés ont attesté qu'ils résidaient à une distance égale ou inférieure de 300 mètres en milieu urbain (Cherbourg-en-Cotentin et Valognes) / 500 mètres en milieu rural du point de ramassage. **Cela représente une exonération de 50.000 € (pour 2,5 millions d'€ de taxes).** En 2024, 111 salariés seraient identifiés avec ces critères.

Prêt acquisition véhicule : La possibilité de prêt en interne pour l'achat d'un véhicule a été supprimée il y a environ 6 ans. La Direction explique que les taux étaient devenus à l'époque moins intéressants que ceux du marché. **Il n'est cependant pas prévu de remettre en place cette disposition.**

Démission et anticipation : En cas de retour après une démission, y compris durant la même année civile, **l'ensemble des droits à anticipation est perdu et remis à 0.**

Activités Sociales : **Le CSE a approuvé toutes les demandes de subvention.** Ayant peu d'adhérents, **SUD a voté CONTRE** la demande de subvention de la section « chute libre » (3000 €). **SUD a voté POUR l'ensemble des voyages CSE 2025 :** Chypre, Les Pouilles, Thaïlande, Sri Lanka et Népal* (* voyage réservé aux célibataires **#voyagepourtous**).

Dématérialisation Cadhoc : Comme souhaité dans le rapport d'enquête du bureau CSE (SUD) à laquelle 1177 salariés ont participé, **SUD œuvre sur la dématérialisation et a proposé le projet de cartes Cadhoc UpOne.**

Ce projet a été approuvé à l'unanimité du CSE. Cela permet de dématérialiser les chèques culture et Cadhoc sur une carte. **Le salarié recevra une carte et un code pour la recharger lors de chaque campagne (rentrée scolaire, prime de Noël).**

Acquisition de congés payés en arrêt maladie : **La loi a été publiée le 23 avril 2024.** SUD est donc revenu sur le sujet. La Direction a admis que des salariés ont d'ores et déjà demandé leur régularisation auprès du CSP/PAIE, mais qu'elle n'était pas en mesure de répondre avant juillet 2024 (attente d'une position du Groupe).

Si vous êtes concernés par un arrêt maladie ayant impacté vos droits à congé payé (supérieur à 4 mois), **n'hésitez pas à demander une régularisation.**

IA - recrutement : Le PAR (Pôle Attractivité Recrutement) est venu présenter en CEF (Commission Emploi Formation) la stratégie marque employeur. **Sans surprise aucune, elle s'appuie quasi exclusivement sur les réseaux sociaux** (TikTok, Snapchat, Instagram...).

Le PAR a également évoqué plusieurs sujets :

- Une réflexion sur une potentielle externalisation de certaines tâches (exemple : prises de RDV avec les candidats). La gestion des contrats de professionnalisation resterait en interne,
- Un projet est en cours afin qu'un refus de candidature soit « bien vécu »,
- L'intelligence artificielle (IA) pourrait aider au matching CV (faire correspondre un profil à des offres d'emploi), à la rédaction des offres d'emploi du Groupe et à la rédaction des lettres de refus (la lettre de refus est actuellement une lettre type où Orano informe qu'elle ne donne pas suite, demain l'IA personnalisera le refus à la plus grande joie du candidat...).

Le métier de RH est en voie d'extinction. **#retourdebâton**

L' IA MET FIN AU MÉTIER DE RH



Renforts d'été : 1 renfort d'été côté UOTR (PSR) a été validé. Une demande est en cours d'arbitrage côté UOCE.

SUD plaide depuis février pour que des renforts d'été soient pourvus au sein de l'UOCE/LABO FLUX. Malheureusement, la réunion d'arbitrage est sans cesse repoussée malgré l'urgence évidente de la situation.

SUD marque sa vive inquiétude pour ce service ayant fusionné il y a 10 ans et dont toute le monde s'accorde à dire en OFF que c'était une erreur. **Mais comment l'avouer à l'heure de CONVERGENCE ? Une réflexion est même en cours pour recruter un CDQ en externe.** On en viendrait presque à espérer que l'IA gère la gestion des effectifs et des compétences...

Référent mutuelle : SUD a proposé, dans le cadre de la mise en place de la conciergerie médicale, la mise en place d'un référent mutuelle Vivinter. **Refusé.**

C2P : SUD insiste sur le sujet du temps partiel C2P (Compte Professionnel de Prévention). La Direction a donné plus d'informations :

- **L'ensemble des éléments de rémunération est maintenu pendant un temps partiel C2P** (exemple du forfait de poste),
- **Il est possible de prendre un temps partiel en même temps que le 3/4 temps entreprise.** A priori, le CSP/PAIE proratiserait le 3/4 temps selon le temps partiel C2P.

Exemple (de ce qu'en déduit SUD) :

- Pour un salarié à 100% en régime de travail 5x8, le 3/4 temps représente 22 jours supprimés.
- Si le salarié décide de transformer 10 points C2P en 120 jours calendaires à mi-temps durant son 3/4 temps, celui-ci serait proratisé à 14 jours supprimés. Ce cumul permettrait alors au salarié d'avoir 43 jours supprimés (29 via le mi-temps C2P auxquels s'ajouteraient les 14 liés au 3/4 temps).

SUD invite les salariés, ne pouvant convertir leurs points en trimestres, à demander une simulation au CSP/PAIE (attention : prendre le temps partiel C2P en dehors de l'année de référence).

Pour SUD, un accord local spécifique ou un avenant à l'accord « gestion des postes 2023-2025 » permettrait de remplacer les salariés réalisant ce cumul et **d'avoir une gestion des effectifs responsable en lien avec nos enjeux en compétences et en production.**

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur votre départ en anticipation (voir contact en fin de tract).

Article L3141-8 : La Direction a confirmé que ce droit était bien automatisé. Cette **automatisation a d'ores et déjà bénéficié à 68 salariés (pour plus de 200 jours de congé).** Chaque salarié est averti individuellement. **#leffetSUD**

Pour rappel : cela concerne les salariés n'ayant pas la totalité de leurs 25 CP0 (congés payés) et ayant des enfants à charge. Cela concerne les salariés revenus ou arrivés en cours d'année quel que soit leur type de contrat. Avant la Direction regardait l'ensemble des congés (code E sur PERSO) pour vérifier l'éligibilité de façon restrictive.

RCQ : Une RCQ se calcule en fonction du taux horaire (l'ancien comprenant l'ancienneté notamment) x 0,4 (représentant les 24 minutes). Une compensation intitulée « *prime poste J* » apparaît sur la paie pour combler la différence lors d'un changement entre jour et nuit ayant respectivement des valeurs points de 2,5 et 4,5.

Prime mariage/PACS : Suite à vos questions sur l'imposition de la prime mariage/PACS, et sans volonté de vouloir se soustraire au service des impôts, **elle ne nous apparaît pas éligible à « des revenus exceptionnels ».**

En effet, son montant n'est pas supérieur à la moyenne des revenus du foyer. **L'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) y est éligible (système du quotient) car exemptée de montant minimum.**

Commande de vins : Après avoir pris en partenaire « Domaines et Villages », le CSE va également tester « Vinipro ».

Le CSE proposera une commande groupée de vins avec chacun des partenaires (à différentes saisons et avec une communication en amont) et recueillera ensuite l'avis des salariés (sur les partenaires évidemment...).



CDD et congés :

La Direction explique que même sans carence entre deux CDD, elle paie les congés acquis au titre de l'année N-1 à la fin du premier contrat. Le salarié en CDD se retrouve alors uniquement avec les congés en cours d'acquisition (année N). Il est dommage qu'il ne soit pas possible de conserver ses droits à congé acquis en année N-1.

La Direction explique qu'elle comprend le problème et **elle invite les salariés, dont les congés ont été payés, à poser des absences sans solde. Nous invitons les N+1 à proposer cette solution aux contrats temporaires.**

Voitures en libre-service pour tous :

SUD a exposé la problématique et la Direction convient que les véhicules électriques peuvent servir en nuit et week-end aux postés. Le temps que l'ensemble des cartes soient rentrées dans la base, l'accès aux véhicules sera possible aux alentours du 15 juin.

Poser des heures quand on travaille loin de l'entrée sera ainsi facilité. **À l'origine des RTT sécables via une enquête, SUD en demande l'augmentation depuis 2 ans.**

RTA :

La Direction a expliqué en CEF que CONVERGENCE supprime les RTA sur les ateliers mutualisés. Quid des RTA sur les autres secteurs ? La Direction ne répond pas.

Négociations à venir :

La priorité pour la Direction est de négocier... de nouveaux accords sur le dialogue social (établissement et entreprise).

Les négociations sur la maintenance, sur l'impact de la nouvelle convention de la métallurgie, sur le temps partiel C2P et sur l'attractivité du régime HN ne sont clairement pas des priorités.

L'important c'est de revoir les moyens syndicaux.

SUD s'étonne que cette annonce tombe quelques jours avant la mise en signature de l'accord sur l'attractivité des régimes postés (04 juin) et après que SUD se soit porté partie civile sur un Procès-Verbal de l'inspection du travail, remis au Procureur de la République, pour discrimination syndicale.

Projet d'accord « attractivité des régimes postés » :

SUD réalisera une communication spécifique pour exprimer sa position sur ce projet d'accord.

Bien que nous ne puissions qu'être flattés que nos faits et gestes soient à ce point commentés, **voici comment procède SUD :**

- Nous négocions en étant force de proposition et sans jamais commenter une autre position que celle de la Direction,
- Nous envoyons le projet d'accord à nos adhérents en expliquant les points négatifs et les points positifs,
- Un lien Internet (Webquest) permet à nos adhérents de voter « Oui », « Non » ou « Sans avis » de façon neutre et éclairée jusqu'au 4 juin 2024 (la Direction ayant mis un délai plus long qu'habituellement),
- Un représentant SUD a exactement le même poids qu'un autre adhérent. **La position de SUD est donc uniquement celle de ses adhérents,**
- L'ensemble des représentants SUD, sans aucune exception, a accès au déroulé du vote afin d'en garantir la tenue la plus stricte,
- Le résultat du vote est envoyé à nos adhérents (dans la journée du 04 juin).

Que la Direction puisse prêter à SUD une quelconque position est donc délirant.

Application SUD Orano Recyclage :

N'hésitez plus à télécharger notre application !

Fidèle à nos valeurs, elle facilite l'accès aux :

- Infos pratiques,
- Actualités,
- Accords,
- Formulaire,
- Et demandes de renseignements.

S'inscrire aux notifications permet de recevoir les informations utiles de son établissement.



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**

Nouveau : depuis l'application SUD Orano Recyclage dans les rubriques « Contactez-nous » ou « L'équipe »