



SUD NE CÉDERA RIEN !

Quelles que soient les pressions de la Direction et les calomnies inacceptables, SUD restera fidèle à ses engagements et à ses valeurs :

- Rendre le CSE plus transparent, participatif, moderne et équitable,
- Réaliser toutes actions nécessaires, y compris juridiques, pour défendre nos acquis et biens communs,
- Obtenir de nouveaux acquis.

SUD rappelle l'ensemble de ses actions juridiques et de ses désaccords persistants avec notre Direction...

Il va y avoir du sport ! #projetsalle

PER CARDIF : SUD a abordé une nouvelle fois en Comité Social et Économique (CSE) son désaccord sur la suppression de l'accessibilité au PER CARDIF pour laquelle la Direction a admis n'avoir réalisé aucune communication à destination des salariés ! Si vous avez raté le train de peu aux conditions de la Direction (être passé de 3.3 à 4.1), **n'hésitez pas à demander à être réintégré dans le Groupe Fermé.**

Pour SUD, la nouvelle convention de la métallurgie ne légitime en rien la suppression de cet acquis, lié à notre accord d'entreprise, **dont l'esprit est lié à la différence de cotisation retraite selon le classement.**

Prime mariage/PACS : Cette plainte de SUD, rejoint par la CGT, vise à faire respecter l'esprit et la lettre de l'accord d'entreprise en remettant à 0 le nombre de primes mariage/PACS des salariés actifs au 1^{er} janvier 2021.

La Direction a fait Appel du jugement de 1^{ère} instance nous donnant raison.

Article 3.7.7 : La Direction considère que pour toucher les primes naissance et mariage/PACS le salarié doit être présent depuis 1 an et 1 jour dans l'entreprise au titre du même contrat. Dans le cas contraire, elle refuse de verser une prime quel que soit l'historique du salarié.

SUD conteste au tribunal cette interprétation.

Frais de repas des salariés en contrat de professionnalisation : La Direction refuse de maintenir les paniers ou de rembourser les frais de repas des salariés en contrat de professionnalisation lors de leurs journées d'école où il n'y a pas de restauration comprise. Après plusieurs années d'échange sans que la Direction ne modifie sa position, **SUD va entamer les démarches juridiques nécessaires.**

Activité Partielle : SUD a porté plainte au pénal pour travail dissimulé lors de l'activité partielle de mars 2020 (COVID). Des salariés ont été remis en activité partielle arbitrairement alors qu'il leur était demandé de rester disponibles (réserve).

La sûreté/sécurité ne doit souffrir ni de détournement pécuniaire ni de travail dissimulé.

C2P : Depuis de nombreux mois, SUD s'accroche avec la Direction sur l'utilisation du C2P (Compte Professionnel de Prévention). La Direction a refusé nos demandes d'ouverture de négociations au niveau Entreprise. Aucune négociation n'a également eu lieu au niveau Groupe.

À partir du 1^{er} janvier 2025, des salariés auront acquis jusqu'à 40 points (soit 2 trimestres).

Pour ceux ne pouvant pas convertir leurs points en trimestres C2P, l'une des possibilités est de les transformer en temps partiel avec maintien de salaire.

Pour SUD, ce maintien de salaire rentre de facto dans l'année de référence, **mais la Direction refuse ! Prendre un temps partiel C2P lors de votre année de référence réduirait donc votre rémunération pendant toute votre anticipation.**

Pour les salariés ne pouvant convertir leurs points en trimestre, la Direction ne laisse pour seule possibilité que la conversion des points en temps partiel en dehors de son année de référence (temps partiel C2P et 3/4 temps peuvent se cumuler). **#SUDvacreuser**

DIRECTION : L'AMOUR EST DANS LE BUDGET



Drout de grève LABO FLUX : C'est LE dossier juridique le plus ancien de SUD. **La Direction maintient un nombre excessif de salariés sous OMF au sein de ce secteur.**

Pire, contre toute logique de sûreté/sécurité, elle prétend que tout y est sûreté/sécurité.

Pour parachever son œuvre, elle ne fournit aucune information aux opérateurs/analystes du secteur sur le caractère sûreté/sécurité ou non des bons d'analyses. **Elle restreint ainsi abusivement le droit de grève des salariés.**

Lors du dernier CSE, SUD a de nouveau démontré que quelles que soient les configurations des ateliers, ils pouvaient s'arrêter en toute sûreté/sécurité avec un nombre très restreint de prélèvements/analyses.

De tribunal en tribunal, en procédure d'incidence, en se désistant au dernier moment, la Direction veut décourager SUD. **C'est peine perdue, SUD ne lâchera jamais cette procédure visant à défendre le droit constitutionnel de grève !**

Drout que nous défendons pour tous les salariés en appuyant les décisions de l'inspection du travail sur la circulaire OMF, dont la Direction a déjà changé plusieurs fois de version.

AG de 1,2% : SUD a porté plainte car la Direction refuse de reconnaître que l'augmentation de 1,2% distribuée à tous les salariés en juillet 2022 (clause de revoiyure) est une augmentation générale. **Elle aurait ainsi dû être prise en compte pour la revalorisation de primes comme l'IDR (Indemnité de Départ à la retraite).**



Coupures de messageries SUD : On le sait tous, il y a des problèmes de réseau sur notre établissement. **Pour SUD, ça se traduit par des coupures de messageries intempestives.**

Devoir nous défendre sur ce sujet devant plusieurs tribunaux n'amuse personne.

La Direction nous attaque ainsi doublement : en nous coupant la chique et via les frais judiciaires que cela occasionne.

Seuls les tracts et les courriers de SUD font foi sur nos positions et nos actions. Ainsi, bien que la coupure définitive de nos messageries ferait des heureux, SUD préfère les conserver. **#AlloEglantineIciMirabelle**

Discrimination syndicale : SUD est partie civile suite à **un procès-verbal de l'Inspection du Travail évoquant la discrimination syndicale sur notre établissement.** En l'état de l'enquête, SUD n'a pas accès au procès-verbal.

Cependant, en se portant partie civile, nous avons fourni de très nombreuses pièces évoquant la discrimination syndicale.

La discrimination syndicale, qu'elle soit négative ou positive, biaise fortement la représentation du personnel.

La guerre syndicale ne profite qu'à la Direction et c'est bel et bien à elle que SUD s'oppose y compris sur ce type de plainte.

SUD s'impose une transparence sur ses salaires, ses dépenses, ses heures de délégation et ses propositions/actions même lorsqu'elles sont clivantes. Démocratiser ce type de pratiques aura toujours plus de sens que de se cacher en utilisant la calomnie et la diffamation.

AI - salariées en retour de congé maternité : SUD s'est encore accroché avec la Direction sur ce sujet en CSE.

Face à son indifférence, nous avons dû lui rappeler que **c'est SUD qui a fait régulariser l'obligation légale** qui lui est faite d'augmenter les salariées en retour de congé maternité de la moyenne des augmentations individuelles (AI).

SUD reste en désaccord sur 2 points :

- **La Direction n'a pas à prendre ces augmentations sur le budget performance du service/de l'équipe,**
- **La Direction, lors du calcul de l'AI, n'a pas le droit de l'amputer de la partie du budget « promotion/mobilité/attractivité/métiers en tension ».**

La Direction refuse de revoir sa copie et refuse notre demande de régularisation sur 3 ans. **SUD ne lâchera pas ce sujet.**

Pour SUD, ce positionnement reflète bien **l'absence de considération pour la parentalité** au sein de notre établissement. **Aucune construction de crèche** ou de réservation de places en crèches/maisons d'assistantes maternelles **n'est à l'ordre du jour.**

Au regard des besoins en modes de garde pour les salariés (I/C, HN, postés), cela aurait du sens pour améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle. **#attractivité**

[Cliquez ici pour lire l'inauguration de la crèche militaire sur Cherbourg-en-Cotentin.](#)

