



LA DIRECTION VALIDE LA GRÈVE !

La Direction valide le bien-fondé des préavis de SUD ! Vous trouverez dans ce tract :

- Les dates des 2 préavis et nos revendications,
- Des informations juridiques,
- Des informations sur les OMF,
- Des informations sur l'impact financier d'une grève,
- Et des informations sur la cagnotte.

Contexte : La Direction a rédigé un tract/flash le 25 octobre validant la légitimité des préavis de grève SUD sur les motifs de la rémunération et du partage de la valeur.

Elle valide tout d'abord les dates de cadrage des NAO 2025, **rendues publiques par SUD**, des 24 octobre et 05 novembre.

Elle valide notre crainte de ne pas conclure d'accord en 2024, en se contentant d'amorcer les négociations en décembre pour les conclure en 2025 **dans des conditions rendant toute opposition stérile et/ou théâtrale**.

Elle valide sa déloyauté alors qu'elle argumentait depuis 2021 sur sa volonté que les NAO se tiennent en fin d'année dans leur entièreté **pour que chaque salarié ait une meilleure visibilité**.

Elle valide la stratégie de SUD dont **la grève du printemps 2023** s'est soldée par une hausse de 183 € d'ici au 1^{er} janvier 2026 du forfait de poste 5x8 (hors NAO) et **sans attaquer les autres régimes** ! Ce même mouvement qui a permis l'accord « attractivité de la radioprotection » et la négociation sur l'attractivité de la maintenance, tous deux cités dans le flash.

SUD, s'opposant aux pertes d'acquis, avait refusé de signer l'accord supprimant le Complément Salaire Posté, supprimant la prime de ripage, indexant les forfaits de poste sur le salaire, discriminant sur les critères liés à la parentalité (CESU) et réduisant les forfaits de poste des nouveaux embauchés en 2x8, 3x8 et 9x8 !

Elle valide son attitude dédaigneuse en expliquant aux salariés qu'ils sont déjà bien trop gâtés.

Les dates : SUD a programmé deux préavis de grève permettant à tous les régimes de travail de s'exprimer :

- Du jeudi 31 octobre 2024 à 20H22 jusqu'au lundi 04 novembre à 20H56,
- Du vendredi 08 novembre 2024 à 5H30 au mardi 12 novembre 2024 à 6H04.

Revendications : SUD rappelle que le partage de la valeur **n'est pas lié à l'inflation**. Nos revendications légitimes :

- Conclusion d'accord(s) avant fin 2024,
- 75 € d'Augmentation Générale Uniforme et augmentation du point prime de 2,4%,
- 1.3% de budget d'Augmentation Individuelle,
- Un retour de l'abondement du Plan d'Épargne Groupe à 100% jusqu'à 800 €,
- Une hausse du plafond d'intéressement à 10% de la masse salariale annuelle pour la période 2025-2027,
- La mise en place d'un accord « Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise » (PPVE),
- Et des modalités limpides sur l'utilisation du budget d'Augmentation Individuelle (AI) (équité et transparence).

Cagnotte : La Direction demande à SUD de stopper la cagnotte de grève en prétendant que cette pratique répandue, **y compris au sein de notre Groupe** (soutien de l'intersyndicale CFDT-SPAEN-CGT-SUD lors du passage de DAFC au sein d'Orano DEM, cagnotte CGT lors du conflit de Malvési, cagnotte FO/CGT lors des NAO 2024 d'Orano Chimie-Enrichissement), viole le règlement intérieur sur la collecte.

SUD ne collecte pas d'argent sur l'établissement ([lien de la cagnotte ici](#)).

La Direction n'apprécie pas qu'une action de solidarité puisse unir les régimes de travail ! En effet, notre cagnotte vise à **soutenir les grévistes de tous les régimes de travail**. SUD va se rapprocher de son Conseil et de l'Inspection du Travail.

Impact financier - grève : Question légitime, **combien perd-on lorsqu'on se déclare gréviste (hors OMF) ?**

Je suis gréviste un poste/une journée : la retenue est équivalente à **1/30^{ème}** de la rémunération brute mensuelle (comprenant notamment salaire de base + prime d'ancienneté + forfait de poste + inconvénients + forfait relève + prime responsabilité).

Je suis gréviste un demi-poste/une demi-journée : la retenue est équivalente à **1/50^{ème}** de la rémunération brute mensuelle.

Je suis gréviste 59min : la retenue est équivalente à **1/160^{ème}** de la rémunération brute mensuelle.

Attention, je suis gréviste 2 jours de suite : le salarié passe en grève dite « continue », la retenue prend alors en référence la durée hebdomadaire de travail. **La retenue sera plus importante que 2 x 1/30^{ème}.**

Exemple concret : un salarié 5x8 faisant un week-end de grève comprenant 2 postes d'après-midi et ayant une rémunération brute mensuelle de 3800€ perd **≈350€** (pour un seul poste de grève, il perd ≈127 € bruts).

DES INFORMATIONS UTILES À TOUT LE MONDE !

Veille juridique : L'enregistrement clandestin est un enregistrement sonore capté à l'insu de la personne enregistrée, c'est-à-dire sans en avoir son consentement. **La jurisprudence a évolué sur son utilisation (le 22 décembre 2023).**

En admettant la preuve déloyale, la Cour de Cassation se conforme à la jurisprudence européenne. Pour la Cour Européenne de justice (CEDH) le droit à la preuve, droit fondamental, doit prévaloir sur les autres droits, par exemple le droit à l'intimité de la vie privée. **Si le plaideur n'a pas d'autre moyen d'établir la vérité, il peut alors produire une preuve déloyale, telle qu'un enregistrement clandestin, dans la mesure où « l'atteinte qui en résulte est proportionnée au but poursuivi ».**

Il convient de préciser que cette jurisprudence **fait suite à l'enregistrement clandestin d'un employeur produit devant le Conseil des Prud'Hommes**. Nous précisons aussi que l'employeur, s'il peut se livrer à un enregistrement clandestin, au même titre que le salarié, **n'a pas le droit de réaliser une « fouille à corps »**.

En résumé, s'il existe d'autres preuves, il n'est pas nécessaire de recourir à des preuves déloyales et il ne faut pas non plus que la production d'une preuve déloyale soit susceptible de causer un préjudice disproportionné sur le plan de la vie privée à la personne enregistrée à son insu. **Toutefois, le grand changement réside dans le fait que les parties ont toute liberté désormais de produire en justice des enregistrements clandestins et c'est le juge qui, après en avoir pris connaissance, décide de les retenir ou de les écarter. Même s'il les écarte, il aura en tête leur contenu !**

Article L1132-1 : L'article sur les discriminations dont le contenu est à connaître ([Article L1132-1](#)).

Article L1132-2 : **Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.**

SUD Orano Recyclage accompagnera tout salarié victime de ce type de pratique (exemple : menace pour l'évolution hiérarchique et/ou salariale du fait de l'application de son droit de grève).



OMF : SUD fournit quelques pratiques non exhaustives en lien avec les OMF sur notre établissement :

- **Un salarié sous OMF peut-il venir en bus ?** Oui, sauf s'il touche les IK/transports.
- **Un salarié venu en bus et dont l'OMF est levé en cours de poste, que peut-il faire ?** Soit le salarié peut repartir par ses propres moyens, soit il doit attendre en salle de repos (la Direction refuse de faire appel à des taxis). L'attente en salle de repos avant de reprendre son bus est ce que la Direction appelle « *organiser le retour du salarié* ».
- **Peut-on lever un OMF ?** Oui, sauf si cela est lié à une baisse de l'effectif de sécurité en cours de poste (c'est sur le poste d'après que s'appliquerait la levée). Lorsque l'effectif présent (requis + non requis) est supérieur à l'effectif de sécurité, le manager peut lever un/des OMF.
- **Puis-je demander que mon OMF soit levé ?** Oui, un salarié peut demander à son manager de lever son OMF s'il constate que l'effectif présent est supérieur à l'effectif de sécurité **uniquement pour faire valoir son droit de grève** (la remise d'OMF pouvant être effectuée dans le cadre de conditions météorologiques, de manifestations sur la voie publique, de catastrophes naturelles...).
- **Est-on payé sous OMF ?** Oui, toutes les heures sous OMF sont payées.
- **Peut-on refuser un OMF ?** Non.
- **Est-on obligé de se déclarer gréviste ou non pour l'entièreté de son poste ?** Non, un salarié qui ne se déclare pas en début de poste peut parfaitement faire valoir son droit de grève en cours de poste (et inversement).
- **Peut-on changer de positionnement plusieurs fois sur un même poste ?** Non, un salarié ne peut pas changer son positionnement plusieurs fois sur un même poste.
- **Un salarié sous OMF non gréviste n'est-il soumis qu'aux tâches de sûreté/sécurité ?** Non, un salarié non gréviste même sous OMF réalise les tâches d'exploitation. Lorsqu'il est gréviste, il ne réalise que les tâches de sûreté/sécurité.
- **Un salarié en repos est-il responsable s'il n'a pas pu se voir remettre d'OMF ?** Non, un salarié en repos n'est pas d'astreinte et il est libre d'être joignable ou non.
- **Un salarié en contrat d'apprentissage (exemple BTS par alternance) peut-il recevoir un OMF ?** Non.
- **Un salarié en contrat de professionnalisation (exemple CQPI) peut-il recevoir un OMF ?** Oui, mais dans ce cas il doit obligatoirement être encadré par son tuteur, le CDQ/MEP/REP ou l'adjoint-CDQ/superviseur/PCE.

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