



06 décembre 2024

LES BRÈVES DE SUD

SUD ne commente pas les actions des autres syndicats et ne s'y opposera jamais quelles qu'elles soient.

Privilégier l'unité syndicale est le seul intérêt qui vaille.

SUD ne s'oppose qu'à la Direction et ses nombreux flashes nous visant le démontrent bien.

SUD signe l'accord « maintenance » : Après avoir consulté ses adhérents, **SUD a signé l'accord sur l'attractivité du métier intervention maintenance. L'accord est applicable** (pas de flash quand SUD signe ?).

Cet accord est limité puisqu'il exclut une grande partie du secteur de la maintenance et que les mesures n'ont pas la même date de rétroactivité que l'accord PSR (seulement la même durée de 4 mois sans prendre en compte le décalage d'un an de la négociation). **La Direction n'a également pas souhaité évoquer le sujet « effectif » estimant que cela n'a pas sa place dans un accord.**

Négociation « Horaire Variable » : Le sketch, acte III.

La Direction commence par rappeler qu'il y a déjà eu deux négociations aux bornes de la Hague. **SUD rappelle que le contexte a cependant fortement changé depuis la dernière négociation** (besoin d'attractivité plus important, accessibilité détériorée, enjeux d'établissement bouleversés).

Réponse : « **Il ne faut pas regarder vers le passé !** ». Le ton est donné.

La Direction s'affranchit alors de toute présentation de flux aux entrées (à quoi bon ?) et présente uniquement les différents accords du Groupe en précisant qu'ils sont tous sur une base de 38H. **#pasdenégo?**

FO, CGC et SUD formulent des demandes sur la base des 40H en lien avec notre accord 35H.

La Direction réagit : « **Hors de question que les salariés en HN aient plus de récupération qu'aujourd'hui, c'est une ligne rouge très forte, pas plus !** ». Étonnamment, SUD a une ligne inverse : **pas moins !**

S'ensuit la sempiternelle leçon d'attractivité version RH : « **Il faut des gens pour travailler !** », suivie par son argument n°1 : « **La cible annuelle d'heures serait identique, mais répartie différemment.** ». Comprendre : vous monterez plus souvent sur le site, mais moins longtemps pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle ! **Imparable n'est-il pas ?**

La Direction semble prête à exclure de l'accord les salariés au forfait HS et réfléchirait à en exempter certains services.

SUD a proposé d'améliorer le système actuel (base de 40H) sans supprimer de RTT en :

- Élargissant la tolérance du système actuel à **55 minutes** au lieu des 15 minutes (soit 7H00 à 8H50 et 15H45 à 17H35),
- Mettant en place **les badgeuses aux entrées du site,**
- Augmentant le **nombre de RTT sécables à 4** (au lieu d'un maximum de 2 pour un salarié en HN),
- Gravant dans le marbre que les heures effectuées avant 7H55 et après 16H40 sont **toutes comptabilisées,**
- Permettant aux salariés **de choisir chaque année** entre un régime « fixe » ou « variable ». **#lignerouge**

La prochaine réunion aura lieu courant janvier 2025.

POUR LA DIRECTION : « IL NE FAUT PAS
REGARDER VERS LE PASSÉ »



Cadrage Groupe des NAO 2025 :

L'accord Groupe a été signé validant une enveloppe de 3,0 % dont 0,3 % au titre de l'ancienneté et 0,4 % au titre des promotions/mobilités, **soit 2,3 % à répartir entre Augmentation Générale (AG) et Augmentation Individuelle (AI) Performance. Le retour de l'abondement, jugé impossible à obtenir à court terme, est également acté.** Les réunions R0 et R1 aux bornes d'Orano Recyclage se tiendront le même jour, **le 11 décembre 2024.**

Bien que travesti dans les flashes de la Direction, **c'est bien la mobilisation importante de La Hague qui a permis de faire évoluer l'enveloppe et d'obtenir le retour de l'abondement.** SUD remercie l'ensemble des salariés s'étant mobilisés.

Dire le contraire serait non seulement insultant envers tous les grévistes, mais reviendrait aussi à dire que les grèves lors des années précédentes étaient simulées dans chaque entreprise. Si nous pouvons comprendre que la Direction veuille faire croire que tout s'obtient par courrier, **nul n'est dupe.**

Nous invitons tous les salariés s'étant mobilisés, bien que la cagnotte n'ait pas été un succès (1 285 €), à nous envoyer leur justificatif de paie comprenant la retenue liée à la grève accompagné d'un RIB (confidentialité assurée).

SUD, en prenant le nombre de salariés souhaitant en bénéficier, effectuera un calcul par demi-journée.

Nous le rappelons, cette cagnotte de grève concerne tous les salariés.

Caisse de grève - adhérents SUD :

Au regard de vos interrogations et **pour éviter tout amalgame avec la cagnotte, SUD rappelle que ses adhérents disposent d'une caisse de grève spécifique à leur adhésion.**

À titre d'exemple, pour le mouvement social en lien avec les NAO 2025, **nos adhérents reçoivent une participation de 20 € par demi-journée de grève (soit 40 € de participation par journée/poste de grève en retenue sur la paie).**

Pôle U :

La CGT et SUD ont déposé le lundi 02 décembre un préavis de grève spécifique au pôle Uranium dont **les dates et motifs sont disponibles via ce lien : [cliquez ici](#)**

4 heures après le dépôt du préavis, la Direction nous a appelés en proposant d'ouvrir une négociation uniquement si le préavis était levé. SUD lui a formulé une réponse **très claire en laissant ouverte la porte au dialogue ([disponible via ce lien](#)).**

Fidèle à sa vision d'un dialogue social ésothérique, la Direction **a réalisé un énième flash** visant le mouvement social du pôle U. **Si ce type de flash fallacieux évoquant SUD nous passe au-dessus, nous refusons catégoriquement qu'elle se moque ainsi des salariés et de leurs revendications légitimes.**

Autant de condescendance sur un projet supprimant près de 200 postes sur le site est inadmissible !

La Direction annonce dans son flash, pour démontrer sa bienveillance, que le service RH va rencontrer les salariés.

Aurait-elle appris à lire nos accords ?

Il s'agit de l'article 4.5 de l'accord **CONVERGENCE** pour lequel un avenant est revendiqué.

Article 4.5 – Communication

Durant la phase transitoire, la Direction s'engage à ce que des points semestriels aient lieu entre Chef d'installation / RH et chaque équipe afin d'évoquer les points relatifs à Convergence, la montée en compétences, répondre aux éventuelles questions, etc...

SUD reste mobilisé auprès des salariés du pôle U sur l'ensemble des périodes du premier préavis et jusqu'à ce qu'ils obtiennent des avancées sur leurs revendications où la notion d'effectif est clairement érigée en priorité !

Comme indiqué dans notre courrier, quel que soit le jour, quelle que soit l'heure, SUD reste disponible pour négocier à l'instar des salariés du pôle U travaillant durant les fêtes. Gageons que la Direction et son service des relations sociales aussi.

La Direction d'Orano Recyclage condamnée :

Le 05 décembre, **la Direction a été condamné par la Cour d'Appel de CAEN à nous verser 4 500 € sur une coupure de messagerie jugée illicite.**

C'est notre deuxième victoire en Appel sur des coupures de messagerie restreignant notre liberté d'expression.

L'Inspection du Travail a dressé un Procès-Verbal, remis au Procureur de la République, portant sur la discrimination syndicale au sein notre établissement. **SUD s'est porté partie civile et a été entendu par la Gendarmerie.**

À travers ces jugements, **SUD exhorte la Direction à retrouver le chemin d'un dialogue social loyal et constructif.**

Prime mariage / PACS :

Vous êtes très nombreux à nous interroger sur la procédure portant sur la prime mariage/PACS. Le 05 décembre 2024, **le juge a annoncé une date de mise en délibéré au 20 février 2025.**

PROJET CONVERGENCE : LES NÉGOCIATIONS

