



L'APPLI SUD !



17 JUN 2026

SUD SIGNE DEUX ACCORDS

SUD porte des revendications concernant l'ensemble des salariés de l'établissement, quels que soient leur statut ou leur régime de travail.

Télétravail, RTT sécables, intéressement, dispositif conventionnel, temps de travail, congés ou négociations salariales annuelles : **autant d'accords signés** sur lesquels nous intervenons avec une même exigence, obtenir des avancées concrètes pour le plus grand nombre.

Les deux accords présentés dans ce tract ne sont pas parfaits, mais leur signature ne ferme pas la porte aux revendications restant à porter et à défendre.

SUD multiplie les échanges avec les salariés, cadres et non-cadres, en HN comme en régime posté. SUD compte des élus en horaire normal comme en régime posté, ce qui nous permet de rester au contact des réalités vécues sur notre établissement. **Nos rencontres permettent de construire les revendications que nous portons ensuite dans les négociations et les instances.**

SUD a également des Représentants de Proximité :

- **Magali VISTICOT**, cadre sur ATLAS au sein de la DMRE/FD,
- **Clément DOUCET**, opérateur NPH au sein de l'UOCE/RE,
- **Manuel CERVENTÈS**, opérateur HAPF au sein de la DAFC.

SUD est joignable à toute heure, y compris les week-ends, aux coordonnées indiquées en bas de chaque tract.

Tous nos représentants, y compris ceux détachés à 100 %, continuent régulièrement à travailler dans leur service **afin d'aider leurs collègues et de ne jamais perdre le contact avec la réalité du terrain.**

Accord restauration : **Après consultation de ses adhérents, SUD a signé cet accord. Il est applicable.**

Il apporte quelques évolutions, notamment :

- **Une augmentation de la subvention restauration pour les anciens salariés des catégories C et D en horaire normal,**
- **Une compensation intégrée au salaire de base pour les salariés en horaire normal des catégories A et B.**

Pour autant, cet accord reste loin de répondre à l'ensemble des attentes exprimées par les salariés et portées par SUD lors des négociations.

La Direction a notamment refusé :

- **De prendre des engagements concrets sur la qualité et les tarifs du prestataire,**
- **Le développement de solutions de restauration complémentaires type food-truck,**
- **La prise en charge d'un 3ème panier par garde pour les 24x72 et des frais de repas des CQP lors des journées d'école,**
- **La mise en place de paniers pour tous.**

SUD prend acte des quelques avancées obtenues et continuera à porter ces revendications dans le cadre de la commission **de suivi prévue par l'accord, de l'enquête de satisfaction à venir ainsi que lors de la préparation du futur cahier des charges de l'appel d'offres 2027**, afin d'obtenir des améliorations concrètes pour l'ensemble des salariés.



Avenant n°4 CONVERGENCE : Le préavis de grève déposé par SUD en mai dernier comportait plusieurs revendications relatives à l'attractivité de l'établissement. Parmi elles figurait l'ouverture d'une négociation sur un avenant n°4 à l'accord CONVERGENCE que SUD a signé. Des réunions d'échange sur ce sujet se sont tenues les 5 et 12 juin.

Plusieurs propositions portées par SUD ont été retenues :

- ✓ **Création d'une prime incitative de 40 € jusqu'à fin 2026 pour les salariés des pôles mutualisés en 5x8 et 2x8 disposant d'au moins une AE.** Cette prime représente les deux tiers du premier niveau de prime polyvalence/expertise (60 €). SUD avait proposé cette mesure afin d'embarquer le plus grand nombre de salariés dans la montée en compétences. **Sans elle, ces salariés auraient perçu 0 €.**
- ✓ **Réévaluation trimestrielle, au lieu de semestrielle, des primes polyvalence/expertise pour l'ensemble des salariés concernés par l'accord** (pôles mutualisés et non mutualisés).
- ✓ **Maintien des primes pendant un an en cas de modification du référentiel d'AE** afin de sécuriser les parcours de montée en compétences.
- ✓ **Extension des primes polyvalence/expertise aux salariés en 2x8 exploitation des pôles mutualisés** selon le même référentiel que les salariés 5x8.
- ✓ **Inscription dans l'avenant, pour chaque pôle, du référentiel d'AE et du nombre d'AE nécessaires** pour atteindre chaque niveau de prime.

*SUD a déjà demandé que les salariés couverts par les accords **Attractivité Radioprotection et Intervention Maintenance** bénéficient des mêmes avancées, notamment la réévaluation trimestrielle des AE et le maintien temporaire des primes en cas d'évolution des référentiels.*

Une commission de suivi se réunira en octobre. **À la demande de SUD, elle examinera également la situation des référents équipe et des superviseurs poursuivant leur montée en compétences.**

Une réunion spécifique sur les inconvénients des pôles mutualisés (U, Pu, CD et Vitrif) se tiendra le 17 juillet. SUD y portera notamment la question des écarts de forfaits d'inconvénients. La Direction renvoie toutefois la négociation globale sur ce sujet, tous secteurs et tous régimes de travail, **au deuxième trimestre 2027.**

SUD remercie les salariés ayant participé à ce mouvement social construit autour de revendications précises. La mobilisation a permis d'obtenir les avancées présentées ci-dessus. **De nombreux sujets restent ouverts.**

SUD continuera à privilégier la négociation afin d'obtenir de nouvelles avancées et d'éviter les conflits sociaux lorsque le dialogue permet d'aboutir.



Licenciement médecin du Travail : Dans un précédent tract, SUD revenait sur la procédure de licenciement engagée par la Direction à l'encontre d'un médecin du travail. Le CSE s'était opposé à cette demande de licenciement : **18 abstentions et 11 votes contre.** **Après plusieurs semaines d'instruction, l'Inspection du Travail a refusé d'autoriser ce licenciement.**

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL :
VERDICT SANS APPEL

Sa décision relève notamment l'absence d'enquête interne concernant les accusations de harcèlement et considère que plusieurs griefs invoqués ne sont pas suffisamment établis pour justifier une telle mesure.

Pour SUD, cette décision dépasse le seul cas concerné.

Lorsqu'une alerte ou une accusation est formulée, **une enquête rigoureuse, contradictoire et équitable** constitue une garantie essentielle, **à la fois pour les victimes potentielles qui doivent être entendues et protégées, mais également pour les personnes mises en cause** qui doivent pouvoir faire valoir leurs observations.

Dans le même temps, le CSE avait voté à l'unanimité une expertise pour risque grave au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail, **expertise contestée par la Direction devant le tribunal.**

Ces événements interrogent sur la manière dont les alertes et les signalements sont traités.



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