

A La Hague, le 30 novembre 2018,



M. Jacques BOUVIER
Directeur des Relations Sociales Orano

Monsieur Alain MATHIEU
Directeur des Relations Sociales Orano Cycle

Monsieur Stéphane VALOUR
Directeur des Ressources Humaines Orano Cycle
La Hague

Orano Cycle SA

Objet : salaires 2019 - Négociation Annuelle Obligatoire

Messieurs,

Suite à la présentation, faite aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, lors de la première réunion de négociation salariale Orano Cycle du 19 novembre 2018, le syndicat SUD Orano Cycle, représentatif uniquement sur l'établissement de la Hague, tient à attirer votre attention sur certaines de ses revendications.

Tout d'abord, nous regrettons que dans le changement en "New Areva" puis en "Orano", il soit toujours impossible d'avoir des comptes et budgets précis sur l'entreprise désormais nommée **Orano Cycle**.

Le 27 juillet 2018, lors de l'annonce au marché des résultats du 1er semestre 2018, vous parliez de «*très nette amélioration de notre cash-flow net*» avant d'insister sur la **confiance** "Cela confirme à la fois la **confiance** de nos clients mais également le redressement économique de notre groupe" et "Ces résultats confortent notre **confiance** dans l'avenir".

Vous n'ignorez pas la situation sociale du site de la Hague, les enjeux qu'il porte au niveau national, renouvelés par l'Etat le 27 novembre 2018 dans le cadre de la PPE, ainsi que la situation des salariés d'Orano Cycle dans leur ensemble.

SUD Orano Cycle entend le rabâchage sur "**le contexte du marché**", mais force est de constater que notre rabâchage sur "**le contexte social**" n'a pas été entendu et compris.

Pour le contexte du marché, **SUD Orano Cycle partage l'ambition commune du développement de notre filière du recyclage et de l'entreprise avec un préalable évident et essentiel sur la sûreté/sécurité.**

Cependant, SUD Orano Cycle estime que les efforts consentis depuis de trop nombreuses années n'ont pas été récompensés et qu'il convient, via cette négociation salariale, de redonner confiance aux salariés sur la récompense des efforts partagés .

Ce préalable est essentiel pour demander d'autres efforts.

I) En ce sens, nous demandons une augmentation générale uniforme, cohérente avec la situation du groupe et de l'entreprise, de 60 € pour l'ensemble des salariés.

Nous estimons que privilégier les augmentations individuelles et ne mettre aucune mesure talon sur l'augmentation générale, comme en 2018, nuit à un meilleur climat social.

II) Nous demandons à ce que soit mis en place une enveloppe spécifique de rattrapage des bas salaires :

Dans le même esprit d'amélioration du climat social, nous demandons une enveloppe spécifique aux rattrapages des bas salaires pour les salariés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté. Ces salariés ont subi les années de gel de salaire et se retrouvent bien souvent discriminés à diplôme équivalent faute de rattrapage salarial suffisant.

III) Nous demandons également que le salaire de base minimum d'embauche soit augmenté à 1700 € (1650 € actuellement) avec un minimum d'embauche à 1800 € pour les bac +2/+3.

En 2003, le salaire mini d'embauche était de 1480 € et un bac +2/+3 (BTS/DUT/licence pro) rentrait avec un salaire de base minimum de 1650 €. En 2018, un bac+2/+3 rentre avec un salaire mini d'embauche de...1650 € ! **Aucune évolution en 15 ans du salaire minimum d'embauche pour les bac+2/+3, où est l'attractivité ?**

IV) Nous souhaitons une revalorisation des forfaits postes et du point prime de 3%.

En 2008, le forfait de poste 5*8 était de 425.55€, en 2018 celui-ci n'est que de 463€ soit 8.8% d'augmentation contre plus de 10% d'inflation sur la même période ! (inflation *estimée* 2018 : 1.7%)

V) Nous demandons une revalorisation des IK et des transports.

VI) Notre dernier point, auquel nous attachons une haute importance, est d'attribuer une enveloppe spécifique, avec un engagement triennal de reconduction, représentant **0,2% de la masse salariale établissement, aux établissements souhaitant participer à l'aide aux modes de garde d'enfants.**

Vous comprendrez aisément notre souhait que vous donniez la chance à chaque établissement de l'entreprise Orano Cycle de développer une aide aux modes de garde d'enfants de ses salariés !

Cet enjeu est essentiel **pour conserver les compétences**, il est également essentiel de faire un geste très significatif et favorable aux salariés quant à **votre ambition de favoriser un bon équilibre vie privée/vie professionnelle**. Pour finir, cette mesure serait une première dans le cadre des NAO de notre entreprise et serait **un signe fort de modernité**, valeur qu'Orano Cycle se doit de porter.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que nous partageons vos valeurs de respect, d'écoute et de confiance.

Nous demandons donc que ces valeurs, que vous déclinez au sein du dialogue social d'Orano Cycle, se déclinent aussi envers ses salariés.

En espérant que ces diverses remarques seront prises en compte, veuillez agréer, Messieurs, l'assurance de nos sentiments distingués.

Bien cordialement,

Eric GYURJAN, secrétaire de la section syndicale SUD Orano Cycle de La Hague

copie : Les Délégués Syndicaux Centraux CGT, FO, CFDT et CFE/CGC.