

A La Hague, le 09 mai 2019,



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

Madame Aurélie LEESE
Directrice des Relations Sociales Orano Cycle
La Hague

Orano Cycle SA

Objet : revalorisation et retour de congé maternité

Messieurs, Madame,

Suite au dernier Comité Social et Economique (CSE) d'Orano Cycle La Hague (23-24 avril 2019), nous nous permettons ce courrier pour exprimer notre point de vue sur deux sujets : la revalorisation et les augmentations au retour du congé maternité. Qu'il soit bien établi en préalable que **ce courrier se veut constructif et uniquement constructif**.

A- La revalorisation

Sur le thème de la revalorisation, les élus SUD ont posé plusieurs questions afin de comprendre au mieux les contours des choix et des facteurs donnant lieu ou non à revalorisation. Si nous regrettons que la Direction se refuse à communiquer sur les nuages de points, nous apprécions le temps pris pour répondre aux questions.

Nous voyons trois points importants sur la revalorisation qu'il convient de mieux définir :

A-1- L'alternance

Orano réalise une très grosse publicité sur l'alternance. On observe effectivement que l'alternance est portée par les ressources humaines comme un enjeu fort. Malheureusement, au titre de la revalorisation, nous constatons que pour des salariés du même classement, ayant le même salaire et la même ancienneté, ce sont les salariés les plus jeunes qui se retrouvent non revalorisés. **Or, nous observons que de nombreux salariés sont dans ce cas car ils sont rentrés dans l'entreprise en alternance**, parfois très jeunes et même avant leurs 18 ans !

Pour SUD, nous trouvons dommage que la revalorisation, via son calcul pour y prétendre, n'ait pas pris en compte ce "facteur alternance" de façon spécifique. Cela discrimine les alternants qui ont pourtant fait le choix très tôt de s'impliquer dans l'entreprise avec les contraintes et difficultés que l'on connaît tous sur l'alternance.

A-2- les bac +2/+3

SUD a eu l'occasion de vous l'écrire dans plusieurs courriers mais nous souhaitons vous le souligner de nouveau. Un bac +2 rentrait il y a 15 ans chez Orano Cycle (Areva NC) La Hague avec un salaire de base de 1650€. En 2019, c'est encore le cas ! Et, nous précisons que certains bac +2/+3 sont même rentrés avec moins de 1650 € de salaire de base puisque jusqu'en 2017 le salaire minimum était de 1613 €.

Il nous semble évident, au vu de l'évolution sur les quinze dernières années du salaire de base mini d'un bac +2/+3, qu'il y a un problème d'attractivité. Nous revendiquons un salaire de base d'embauche d'un bac +2 à 1800 €.

Cette sous valorisation du bac +2 aurait également dû être prise en compte de façon spécifique dans la revalorisation.

Un regard attentif de votre part pourrait d'ores et déjà se placer sur les salariés rentrés en bac +2 par alternance sur le site de la Hague.

A-3- les jeunes ingénieurs et cadres

S'il nous a été confirmé en CSE que les mêmes règles de revalorisation s'appliquaient pour les ingénieurs et cadres rentrés ces dernières années et touchés par les années de gel de salaire, nous nous étonnons que seulement 10 ingénieurs et cadres aient été revalorisés sur le site de La Hague.

Il semble que la revalorisation des ingénieurs et cadres, de façon amplifiée à la même observation faite chez les OETAM, se soit parfois portée sur des salariés présents depuis moins de 4 ans voir quelques mois pour certains.

SUD vous demande d'avoir un œil particulièrement attentif en septembre lors de l'étude des dossiers d'égalité professionnelle sur les trois points exposés en amont.

Nous prenons d'ailleurs bonne note, bien que non représentatif au niveau de l'entreprise ou du groupe, que le budget égalité professionnelle ait été significativement rehaussé à 0.05% par an (contre 0.02-0.03% auparavant).

B- Les augmentations individuelles en retour du congé maternité

Vous n'ignorez pas que SUD expose cette problématique depuis de nombreuses semaines et nous avons là aussi posé plusieurs questions en CSE.

Nous avons bien noté que la Direction reviendrait vers nous lors du prochain CSE du 28 mai 2019, mais nous souhaitons cependant réexposer notre point de vue.

Si de nouvelles lois existent, encadrées par de nouveaux décrets comme celui paru le 29 avril 2019, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient cependant de ne pas oublier les lois antérieures et les accords qui nous régissent.

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index d'égalité femmes-hommes, paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019, comporte d'ailleurs "*le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité*" dans les 5 indicateurs à prendre en compte. **La loi n°2006-340 du 23 mars 2006, tout comme notre accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2016, évoquait déjà ce sujet.**

SUD estime donc que depuis 2016, **via la prescription sur action salariale et vis à vis de notre accord groupe sur l'égalité professionnelle**, les femmes en retour de congé maternité doivent percevoir une augmentation individuelle (AI) en retour de leur congé maternité.

Cette augmentation individuelle doit être a minima égale :

- à la moyenne des AI de la catégorie professionnelle au sein de l'établissement;
- ou, si cela est plus favorable, à la moyenne des AI versées à la salariée au cours des 3 années précédant l'année de prise du congé, pondérée selon le budget.

SUD fait donc remarquer que depuis 2016, il existe bel et bien une enveloppe AI à savoir :

2016 : l'info DRH du 26 janvier 2016 précisait que pour les **OETAM il y avait un budget AI de 0.32%** consacré notamment aux changements de postes, aux extensions de missions sans changement de poste, au maintien et développement de l'expertise. **I/C : budget AI de 0.80%**. (*accord non signé, comme en 2019, et contrairement à 2017 et 2018*),

2017 : l'info DRH du 5 mai 2017 précisait que pour les **OETAM il y avait un budget AI de 0.3%**. **I/C : budget AI de 1,6%**,

2018 : l'info DRH du 24 mai 2018 précisait que pour les **OETAM il y avait un budget AI de 1.02%** incluant les promotions et mobilités. **I/C : budget AI de 2%**.

Ni la loi, ni nos accords, ne différencient la destination des augmentations individuelles pour le calcul de l'AI en retour de congé maternité. Qu'il y ait des critères pour la distribution des AI est une chose, mais cela ne contrarie en rien les principes de l'accord et de la loi sur les moyennes d'AI.

Prenons un exemple concret, adaptable à l'ensemble des services du site de La Hague : DUOT/PCM, service composé à quasi parité d'hommes et de femmes. En évoquant que depuis 2016, lorsqu'un(e) salarié(e) de ce service passe, par exemple, suppléant superviseur ou superviseur il/elle a une AI de 2% ou plus.

Une femme revenant de congé maternité dans ce service aura perdu des opportunités d'évolution et d'AI associée.

N'est-ce pas aussi l'esprit de la loi et de nos accords que de lutter contre ça ? N'est-ce pas aussi l'esprit de la loi et de nos accords qu'elle puisse justement prétendre à la moyenne des AI pour pallier ce désavantage ?

SUD demande donc un rattrapage salarial pour l'ensemble des femmes revenues de congé maternité et n'ayant pas eu d'AI l'année de leur retour depuis l'année 2016.

Si en 2019, l'ensemble des femmes en retour de congé maternité se voit légitimement attribuer une AI, vous comprendrez aisément au vu des arguments développés au préalable que le rattrapage des salariées depuis 2016 se veut une mesure d'égalité professionnelle femmes/hommes mais aussi une mesure d'équité femmes/femmes.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que nous partageons vos valeurs et vos ambitions en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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

Bien cordialement,

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