



La Hague, le 12 mai 2020,

Monsieur Alain MATHIEU, Directeur des Relations Sociales Orano Cycle

Monsieur Stéphane VALOUR, Directeur des Ressources Humaines Orano Cycle La Hague

Orano Cycle SA

Objet : concertation sur l'intéressement 2020

En préambule, il convient de rappeler le contexte de ce courrier :

- Un contexte d'absence d'accord d'intéressement local faisant que SUD n'est plus apte à signer l'accord d'intéressement 2020 qui se fera uniquement au niveau entreprise ;

- Mais aussi un contexte sanitaire, faisant qu'il aurait été à notre sens plus constructif que les réunions Skype intègrent un/des représentant(s) du siège. En effet, comme nous l'avons exposé en local, c'est une concertation et en ce sens les informations seraient remontées au siège "en ligne directe" ;

- Nous avons également demandé que dans le cadre de cette concertation, les syndicats non représentatifs (exemple de l'UNSA SPAEN) puissent s'exprimer puisque ce ne sont pas des négociations. La concertation, qui plus est par Skype, permettrait ainsi d'étendre le dialogue social (à titre d'illustration, en septembre, une journée entière de concertation sur un nouveau dialogue social avait été effectuée en présence de l'ensemble des syndicats représentatifs ou non).

SUD précise donc qu'il ne participera pas à la concertation par Skype en local du 14 mai 2020 sur l'intéressement, afin de ne pas enlever du temps de parole aux syndicats représentatifs au niveau entreprise. Syndicats devant s'exprimer au mieux puisqu'ils auront à terme à prendre la décision de signer ou non. La Direction des Relations Sociales locale de la Hague n'aura d'ailleurs pas manqué de vous avertir que SUD ne court pas après les réunions, les heures de délégation, les moyens matériels ou les rendez-vous.

Nous jugeons ainsi notre courrier plus approprié au contexte et à notre représentativité actuelle. Nous sommes persuadés qu'il comporte des éléments qui ne manqueront pas de vous interpeller.

"UNIR" est le maître-mot de notre courrier. L'intéressement 2020 doit nous unir !

Si nous ne devons faire qu'une seule critique sur l'intéressement dans notre entreprise, au-delà de l'aspect pécuniaire, c'est sa complexité.

En ce sens, nous pensons que l'absence d'intéressement local va encore complexifier le principe d'intéressement.

Par souci de simplification, il a été décidé de réduire drastiquement, au fil des années, le nombre de critères. Mais moins de critères locaux ne veut pas dire "simplifier". Or, **un intéressement doit être lisible par tous les salariés et être un véritable levier de motivation.**

Pour l'établissement de la Hague, ne prendre que la vitrification et le cisailage au motif que cela correspond mieux aux versements financiers est une erreur. Une erreur, car il suffit de regarder le dernier avenant local pour prendre toute la mesure de l'usine à gaz liée à ces deux critères, **démontrant aisément que la réduction de critères ne simplifie pas la lecture de l'intéressement.**

L'absence d'accord d'intéressement local nous éloignera encore davantage de l'objectif premier d'associer les salariés aux objectifs et ainsi à la performance. Il est essentiel de bien décorrélérer les principes d'intéressement et de participation. En ce sens, mettre un déclencheur, financier ou productif, nous semble inopportun car nous ne sommes pas dans une entreprise de "*tout ou rien*".

Remettre plus de critères locaux, mais lesquels ?

Les métiers de l'usine de la Hague sont pluriels. L'intéressement doit de nouveau reprendre en compte cette pluralité et nous unir dans un même accord. Les activités critiques pour l'approvisionnement en électricité de nos concitoyens et la gestion de sa continuité, citées dans les communications récentes de la Direction de l'établissement de la Hague, sont les activités liées aux piscines (traitement des emballages) et à la voie plutonium. **Ces deux activités ne peuvent qu'intégrer l'intéressement 2020.**

ACC, DRV, jalons des grands projets, formations des opérateurs japonais, développement du télétravail, qualité, GEMBA PFI, réussite de la cooptation, e-learning : autant de critères qui évoqueraient la vie de l'établissement et intéresseraient les salariés.

Les salariés souhaitent pouvoir suivre l'évolution de l'intéressement au cours de l'année et veulent se sentir concernés par les critères d'intéressement. Si l'intéressement consiste uniquement à se questionner "*Alors, ça donne quoi l'intéressement cette année ?*", il aura continué à perdre tout sens utile.

Vous l'aurez compris, **notre première demande est de revenir à un intéressement au plus proche des salariés. C'est uniquement à cette condition qu'il sera un outil de valorisation de la performance collective.**

Nous vous invitons également à ce que les critères soient compréhensibles par tous les salariés. Prenons l'exemple de la qualité, déclinée aux salariés en objectif établissement 2020, évoquant "*moins de 5 événements qualité de niveau 4*". Dans un accord d'intéressement local, SUD demanderait que cela soit plus clair.

Une évolution du plafond de l'intéressement pour une trajectoire cohérente !

À partir de l'exercice 2020, le mécanisme "*de retour à bonne fortune*" n'existera plus et les salariés se verront mécaniquement réduire leur distribution globale. Distribution dont SUD souhaite le maintien sur une base de 50% hiérarchisée et 50% temps de présence.

Pour SUD, l'entreprise a deux leviers à activer pour continuer d'accroître la motivation et l'implication des salariés malgré l'arrêt de ce mécanisme :

- dé plafonner l'intéressement à 6% de masse salariale contre 4% aujourd'hui,
- remettre, **comme le suggérait le courrier du 17 août 2015, un abondement.**

Dans le cas contraire, il sera difficile de comprendre comment on peut passer d'un "*retour à bonne fortune*" à une enveloppe globale moindre. **Une ligne directrice cohérente facilite l'union.**

Enfin, SUD souhaite exprimer que deux événements, dont l'un est de votre unique responsabilité, créent une attente particulière sur l'intéressement 2020 :

- le projet PEARL, scission de l'entreprise, où demain vous souhaitez voir la naissance d'Orano Recyclage recentrée sur deux sites ;
- la crise sanitaire que nous traversons. Si le déconfinement est initié, la crise sanitaire n'en est pour autant pas finie. Orano Solidaires a été créé durant cette période. **Et les salariés attendent de l'intéressement 2020 qu'il soit proche de leur quotidien et porte des valeurs de Solidarité et d'Union.**

En vous souhaitant bonne réception,

L'équipe SUD Orano Cycle La Hague.