

À La Hague, le 25 juin 2022,



Madame Hélène DERRIEN
Directrice des Ressources Humaines Groupe Orano

Monsieur Vincent FRUGIER
Directeur des Affaires Sociales Groupe Orano

Monsieur Stéphane VALOUR
Directeur des Ressources Humaines Orano Recyclage

Orano SA

Objet : propositions du syndicat SUD Orano Recyclage au titre du pouvoir d'achat.

Madame, Messieurs, nous souhaitons, via ce courrier, vous faire part de propositions au titre du pouvoir d'achat des salariés du Groupe Orano.

I) Le préalable d'un dialogue social de qualité

D'emblée, il nous semble important de préciser que si nous vous écrivons directement, c'est **uniquement** dû à l'absence depuis janvier 2022 d'un responsable des relations sociales au sein d'Orano Recyclage.

Bien que nous sachions que ce poste sera gréé à partir du 1^{er} août 2022, cette carence de 7 mois, à laquelle s'ajoute une démission au 1^{er} juillet 2022 au sein du service RH/Relations Sociales de La Hague, n'est pas propice à un dialogue social fertile en négociations.

À titre d'exemple, nous vous avons transmis notre courrier du 1^{er} mars 2022 **pour que des négociations, sur la phase n°2 du projet CONVERGENCE, débutent dans la foulée du CSE du 24 mars**. Elles sont finalement planifiées en octobre/novembre.

En cohérence avec nos valeurs, **SUD demeure constructif et force de proposition** en Comité Social et Économique et lors des négociations. **Ce courrier s'inscrit dans ce cadre.**

II) Nos propositions pour le pouvoir d'achat

Consécutivement à nos courriers du 06 et du 29 avril 2022, nous souhaitons **renouveler nos premières propositions et en soumettre de nouvelles pour répondre aux enjeux d'attractivité, d'amélioration du climat social et de sauvegarde du pouvoir d'achat.**

Pour SUD, il est essentiel de prendre dès la rentrée de nouvelles mesures, venant compléter celle unilatérale du 1^{er} juillet, suite à l'évolution de l'inflation (désormais estimée à 6.8% en septembre).

Il nous apparaît essentiel qu'une de ces nouvelles mesures soit une augmentation générale uniforme (chaque salarié perçoit le même montant sur son salaire de base).

Une mesure d'Augmentation Générale **uniforme** est indispensable dans ce contexte inflationniste et **pour respecter au mieux la politique de rémunération du Groupe Orano consistant à attirer, à motiver, à retenir et à reconnaître ses salariés.**

Il nous apparaîtrait particulièrement inéquitable que des mesures d'attractivité profitent, une nouvelle fois, davantage aux salaires les plus élevés.

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) démontre d'ailleurs que le rapport entre les 10% de salaires les plus élevés et les 10% les plus faibles ne cesse de croître.

Nous réitérons également notre demande **de revalorisation des IK et des transports.**

Nous avons également proposé **un déplafonnement du nombre de jours télétravaillables** par semaine et par an dans chaque entreprise du Groupe. Notre signature de l'accord télétravail au sein d'Orano Recyclage nous apporte une légitimité supplémentaire pour le revendiquer.

III) Être proactif face à l'inflation - ouvrir des négociations

En sus de ces propositions, SUD considère que notre Groupe ne peut pas se permettre de faire du "coup par coup" pour répondre efficacement à **nos enjeux d'attractivité et de compétences.**

Nous vous proposons ainsi d'ouvrir des négociations portant sur 4 axes :

1- La remise en place d'une **Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA).**

SUD regrette d'ailleurs que notre proposition de sur-intéressement au titre de 2021 pour pallier à l'absence de PEPA n'ait pas été retenue.

2- S'engager sur **un niveau minimum d'indexation des salaires sur l'inflation** par de l'Augmentation Générale uniforme.

Cette mesure, **qui servirait de base aux négociations salariales**, serait de nature à rassurer l'ensemble des salariés du Groupe en donnant **de la visibilité financière.**

3- Prendre en compte **le pouvoir d'achat de l'ensemble** des salariés.

Il nous semblerait ainsi équitable et juste d'appliquer aux salariés en préretraite, chaque année, **une mesure d'augmentation générale comblant l'écart entre la revalorisation AGIRC-ARRCO et l'augmentation des salariés actifs du Groupe.**

Revalorisés uniquement selon le point AGIRC-ARRCO, ils ne bénéficient ni de nos augmentations générales ni des revalorisations sur la retraite de base.

4- La remise en place d'un **abondement** sur le **Plan d'Épargne Groupe (PEG)**

La remise en place d'un abondement, bien qu'ayant un impact différé sur le pouvoir d'achat, serait un signal fort de confiance sur le long terme.

Enfin, SUD a d'ores et déjà dévoilé de nombreuses propositions spécifiques au projet CONVERGENCE phase n°2.

Il est impératif que le Groupe s'engage dès maintenant sur un budget spécifique, et hors négociations annuelles, pour valoriser : l'ensemble des fonctions, le travail en horaires postés et les conditions de travail spécifiques à notre activité.

Cordialement,

Hervé SOHIER
Délégué Syndical Central SUD Orano Recyclage
LA HAGUE/DUOT/PCM équipe n°5