

Compte-rendu SUD de la commission paritaire du 20 octobre 2023

1- Point d'avancement du projet

Un débat a eu lieu lors de ce premier point pour lequel nous mettons plusieurs informations en vrac.

- Il reste des affectations d'emplois à réaliser (pour les nouveaux embauchés et les mobilités récentes notamment).
- Un comité de modification se réunit d'ici la fin de l'année pour les fiches emploi.
- Il a été remonté par la CFDT et SUD l'exemple de fiche emploi des salariés TSQ Evaluation (métier comportant : radioprotection, environnement et laboratoire). Un TSQ a une fiche emploi « radioprotection niveau 3 » et **cette fiche emploi sert de base et fausse la cotation.**

Ce sont les CDQ (E10) qui étaient identifiés principalement pour faire TSQ Evaluation (D8). La Direction explique qu'on peut évoluer vers un poste ayant un classement plus bas et qu'elle ne va pas changer sa façon de procéder sur la recherche de candidats de poste.

- 1500 fiches emplois étaient prévues initialement aux bornes du Groupe. **Finalement, il y aura 900 fiches emplois.**
- À titre d'exemple, il a été abordé le classement commun (C5) d'un analyste de laboratoire MA du B148 et d'un analyste labo flux sans prise en compte des tâches et autonomie de chacun.
- Il a été abordé la notion de polyvalence via l'exemple de la polyvalence sur le secteur labo flux (question CGT) : un opérateur RTP est rattaché au métier opérateur d'exploitation, un analyste du laboratoire est rattaché au métier de laboratoire. Donc 2 métiers distincts sur une fusion il y a 9 ans réunissant « 2 métiers identiques » selon RH. Il n'y a pas de prise en compte de la notion de polyvalence RTP/labo. Cette notion est prise en compte par la rémunération individuelle (prime polyvalence/expertise).

2- Point d'actualité de la branche

Les SMH 2024 (Salaire Minimum Hiérarchique) ont été revalorisés depuis la version d'origine de la nouvelle convention.

L'annexe mise dans la nouvelle convention collective n'est plus à prendre en compte.

La branche va négocier la répartition des collègues. Il peut potentiellement y avoir 2 collègues au lieu de 3 actuellement.

A partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

+5%

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

SMH 2024

Modification de la majoration pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant de 4 ans d'expérience professionnelle → Passage 4 à 5%

- Remplacement du terme « ancienneté » par « expérience professionnelle »

- Ajout d'une définition « *sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et à l'intégration à l'entreprise* »

→ Débutant non pas dans l'entreprise, pas dans la fonction ou le métier mais dans la vie active.

- Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage
→ 2 ans en contrat d'apprentissage équivalent à une année de prise en compte dans l'expérience professionnelle.

3- Bilan de l'outil de ticketing

Cet outil avait pour objectif de suivre les demandes d'évolution des fiches emplois présentées aux printemps 2023 et les problèmes d'affectation d'emploi. **L'outil était uniquement destiné aux managers (il est fermé depuis fin juin 2023). Fermé en juin afin d'enchaîner par la présentation des cotations/classements en septembre 2023.**

Sur la Hague : **16 tickets ont été ouverts pour faire modifier les fiches emplois.** Toutes n'ont pas été prises en compte. Cela correspond à 200 changements d'affectation de fiche emploi.

7 nouvelles fiches emplois ont été créées pour les besoins de La Hague.

SUD a expliqué qu'il n'était pas possible pour le salarié de contester la fiche emploi mais uniquement de répondre « OUI » à la question « la fiche emploi vous a été présentée ».

L'outil de ticketing était peu connu par les salariés.

4- Point d'avancement des demandes d'entretiens d'explication – communication des cotations

Orano Recyclage La Hague sur les cotations : 198 demandes, 67 entretiens demandés, 25 réalisés.

Sur les 198 demandes, sans être exhaustif : 45 pour la maintenance, 30 pour la production/exploitation, 28 pour la radioprotection, 17 sur la gestion de projets, 13 pour les laboratoires, 12 pour la santé, 10 pour la supply chain, ...)

SUD a fait remarquer que les 4 premiers métiers demandeurs correspondent aux 4 métiers identifiés comme critiques sur le recrutement (présentation au CSE Vision). SUD a demandé un zoom sur ces 4 métiers lors de la prochaine commission.

La Direction a présenté les actions à poursuivre collectivement pour gérer la phase de transition :

- Expliquer la cohabitation entre le nouveau système de classification et le système de reconnaissance de la performance et des compétences.

SUD a porté 2 inquiétudes :

- 1- **Le système RH de rémunération à revoir**
- 2- **L'identification des potentiels écarts de salaire entre les femmes et les hommes** (moins de cotations et évolution de carrière possible vers un poste moins côté – donc difficultés d'identification des décrochages - inégalités).

- **Système de rémunération RH à revoir** : car il n'y a plus de changement de classement automatique (4.1, 4.2 au bout de 6 mois, 4.3 au bout de 18 mois) et plus de passage par « reconnaissance » (exemple des passages de 3.1 à 3.2 avec l'ancienneté par acquisition d'un meilleur niveau de maîtrise, exemple du passage à 4.1 démontrant une très bonne connaissance de son installation). **Désormais, le système de rémunération RH sera encore + basé sur la performance individuelle.**

Ainsi, un manager ne pourra plus reconnaître/motiver un salarié ne changeant pas de poste par un passage hiérarchique.

- **La notion d'enveloppe mobilité sera également à suivre à observer** : un salarié sur un poste E10 évoluant vers un poste D8 doit avoir accès à une augmentation PRO/MOB (prise de responsabilité – mobilité).
SUD a rejoint la demande de la CFDT visant à ce que la Direction fournisse un organigramme avec le numéro de fiche emploi et le classement. Cela démontrerait qu'un classement peut être inférieur tout en ayant une position plus haute dans l'organigramme.
- **Sur l'identification des potentiels écarts de salaires femmes – hommes** : RH renvoie vers l'index de l'égalité pro ayant une note sur 100. La question étant « *comment se calculera l'index demain* ». RH précise que l'ancienneté, l'âge et le type de métiers seront toujours pris en compte. Pour RH, l'égalité professionnelle est traitée à une maille plus fine que les cotations.

SUD reste très dubitatif car la technique RH du « nuage de points » va noyer les potentiels situations d'inégalité.

5- Changements de statuts

En 2024, 13 salariés non cadres sont sur des postes classés cadres (âge moyen de 46 ans et 20 ans d'ancienneté). RH précise qu'il faut ajouter 6 passages cadres anticipés en 2023.

Sur les 13 salariés devant passer cadre au 1^{er} janvier 2024 du fait du classement de leur poste : RH n'a pas encore de chiffre sur ceux étant d'accord pour passer effectivement cadre (donc au forfait jours 215 jours)

0 passage de cadre à non cadre identifié du fait d'un changement de classement.

6- Questions des élus SUD

- Combien de salariés sont d'ores et déjà identifiés comme potentiellement sous les minimas salariaux (exemple d'un jeune CDQ pouvant se retrouver sous les minimas au 1er janvier 2024) ? Identifier en amont les salariés potentiellement sous les minimas permettrait d'être réactif dès le mois de janvier 2024.

RH indique que l'exercice ne pourra être fait qu'à la fin de 2024 **car l'étude du respect des minimas n'est réalisée qu'au 31 décembre 2024.**

- Comment est-ce possible que des postes plus élevés dans notre organisation aient parfois des cotations plus faibles actant ainsi d'une évolution de carrière qui se ferait vers des postes moins bien cotés avec des minimas plus faibles ?

Règles de cotation de la métallurgie – ne dessert pas les salariés (exemple des salariés évoluant vers des postes d'expertise plutôt que management).

- Quels sont les recours possibles pour le salarié lorsque des items apparaissent clairement sous-cotés ?

Il faut dans un premier temps écrire à madame Fanny LACOTTE (fanny.lacotte@orano.group) pour obtenir les détails de sa cotation par items, puis prendre rendez-vous avec le/la RH/OPS de proximité pour contester/argumenter la cotation des items.

- Combien de salariés ont contesté leur cotation (en ayant le détail par secteur) ?

Voir le point n°4 ci-dessus.

- Est-il possible de fournir le détail des cotations pour l'ensemble des postes de l'établissement ? Cela nous apparaît essentiel.

Le Groupe communiquera uniquement le détail aux salariés en faisant la demande.

Le classement par métier sera mis sur O CARRIERE pour l'ensemble des métiers.

- Y a-t-il un impact sur les cotisations ARRCO-ARGIC, malgré la fusion en 2019, selon le classement du salarié ?

Le positionnement ARRCO – ARGIC est toujours attendu par l'UIMM (retraite complémentaire).

Les taux de cotisation en fonction des classements ne sont donc pas connus à date.

- Combien de salariés voient leur poste passer en cotation « cadre », les obligeant ainsi soit à une mobilité soit à être au forfait 215 jours ? Combien de salariés cadres se retrouvent classés non-cadres ?

Voir point n°5 ci-dessus

- Comment vérifier le respect des minimas de rémunération pour les salariés au forfait jour et/ou à temps partiel ou ayant un forfait HS par exemple ? SUD demande des exemples précis de plusieurs situations.

On compare l'assiette avec une majoration de 30% pour les cadres (forfait jours) et avec une majoration de 15% pour les salariés au forfait HS.

La Direction n'a cependant pas présenté d'exemples chiffrés afin d'être parfaitement claire.

- Qu'entend-on par forfait heures dans la nouvelle cotation ?

Cela comprend bien le forfait HS à Orano.

- Quelle pourcentage d'effectif de l'établissement et de l'entreprise verra sa rémunération augmentée de plus de 5% via l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2024 ?

Là encore, l'exercice ne pourra être fait qu'à la fin de 2024 au moment de l'étude du respect des minimas.

- Le barème unique de salaires minima hiérarchiques 2024 a-t-il d'ores et déjà été réévalué ? Sera-t-il communiqué au CSE ou, préférentiellement, à l'ensemble des salariés ?

Voir le tableau au point n°2 ci-dessus

- Est-il possible d'avoir d'ores et déjà un tableau des salaires de base mini, moyen, médian et maxi par cotation ? La BDES peut-elle d'ores et déjà donner cette information pour que la transition soit plus claire ?

NON !

- Y aura-t-il toujours un papier officiel de RH lors d'un changement de cotation ?

Oui, tout changement de classement donnera lieu à une information auprès du salarié.

Enfin, un point a été abordé sur la politique RPV (Rémunération Part Variable) des cadres. La politique qui y est associé demeure floue et RH n'est pas en mesure de dire à date qui en bénéficiera ou non (politique entreprise/Groupe).

