



A La Hague, le 25 octobre 2023,

Madame Stéphanie GAIFFE
Directrice Orano Recyclage La Hague

Monsieur Stéphane VALOUR
Directeur des Ressources Humaines Orano Recyclage

Monsieur Mustapha OULKHOUIR
Responsable des Relations Sociales Orano Recyclage

Objet : propositions SUD sur le plan d'actions de l'établissement de La Hague en lien avec « l'accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Orano 2023-2027 »

Madame, Messieurs,

A l'instar des négociations sur la restauration, SUD estime que le plan d'action sur l'accélération de l'égalité professionnelle aux bornes de l'établissement de La Hague **doit être établi avec l'ambition d'améliorer l'attractivité.**

En premier lieu, en lien avec l'article 4.2.5 « *dispositifs liés à la petite enfance* » et au regard des pratiques actuelles et des débats sur ce sujet en Comité Social et Économique (CSE), SUD fait la proposition suivante :

Mise en place d'un co-financement entre le Comité Social et Économique (CSE) et la Direction.

Nous souhaitons que la Direction s'engage à rétribuer le CSE à hauteur de 50% de ses dépenses potentielles en lien avec les notes qui seraient mises en place portant sur la garde d'enfants jusqu'à 12 ans (exemples des places en crèche et des Chèques Emploi Service Universel).

Cette rétribution aurait un montant* annuel plafonné à 100.000 € sur la durée du plan d'action (jusqu'en 2027 inclus).

**Ce montant ne saurait être assimilé à la subvention de fonctionnement ou à la dotation des activités sociales et culturelles par ailleurs due au CSE.*

Le plan d'actions se voudrait ainsi **moderne et partagé pour répondre à une problématique cruciale d'une population importante de salarié-e-s.**

L'établissement Orano Recyclage La Hague comporte le plus grand nombre de salariés du Groupe. Sa population se rajeunit et va continuer de se rajeunir au regard de la démographie et du nombre de départs prévus jusqu'à la fin de la décennie comme présenté lors du CSE vision du 11 octobre 2023. **Répondre à la problématique de la garde d'enfants est un enjeu de notre politique d'attractivité.**

En lien avec l'Article 2.3 « *Neutraliser l'impact des congés maternité, adoption ou parentaux sur les parcours professionnels* », SUD fait les propositions suivantes :

- Que le retour de congé maternité/adoption/parental des salarié.e.s en 3x8 ou 5x8 **puisse se faire en 2x8 ou HN durant 2 mois, en conservant le CDD présent en remplacement dans l'équipe, avec maintien de la paie du régime 5x8,**
- Que ce retour, lorsqu'il concerne un.e salarié.e 2x8, **puisse se faire dans les mêmes conditions en Horaire Normal.**

- **Que les Augmentations Individuelles liées au retour de congé maternité soient financées par l'enveloppe égalité professionnelle Groupe** et non par l'enveloppe « performance » du service/équipe. Cette disposition permettrait une meilleure équité dans les services/équipes et ne mettrait pas en difficulté les salariées concernées bénéficiant légalement de cette disposition.

A notre sens, le plan d'actions spécifique à Orano Recyclage La Hague **doit également sécuriser les parcours de carrière des salariées à statut temporaire** qui tomberaient enceinte durant la période de leur contrat temporaire.

Nous demandons que ces salariées soient prioritaires au recrutement à compétences égales.

Nous estimons également que le plan d'action doit comprendre un dispositif amélioré sur la communication.

Une révision de la plaquette parentalité, sur laquelle nous avons énormément œuvré lors de sa mise en place, pourrait intégrer :

- Une mise à jour la plaquette avec les codes OPALE associés,
- L'ajout de contacts avec les crèches, MAM et entreprises permettant une garde d'enfants en horaires atypiques,
- Plus d'informations sur les modalités en lien avec la GPA,

Sur la communication réalisée par Intranet :

Il nous semble important que l'employeur communique au moins une fois par an sur le sujet difficile des violences conjugales. Cette communication devrait d'ailleurs contenir le numéro (3919) de la plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles accessible 24h/24, 7j/7.

Un autre point important porte sur les accès :

Il est essentiel de développer l'accès aux « salles maman » comme sur ATLAS. **Cet accès aux « salles maman » doit aussi l'être pour les salariées en service continu et semi-continu en H24 /J365.**

Sur les transports, dont nul ne méconnaît la problématique, **il convient de faciliter l'accès aux salariées enceintes** à notre établissement en donnant un « laisser-passer véhicule » et **le bénéfice transports via la note 400** (inaptitude médicale, temporaire attestée par le médecin du travail).

En lien avec le déploiement des voitures AMI en libre-service, **des véhicules pourraient leurs être réservés.**

Réserver des places de parking aux salariés enceintes seraient également appréciable.

Enfin, sur l'équité des droits, nous aurions plusieurs propositions :

- Que le même nombre de jours de congé soit attribué pour le congé maternité et le congé d'adoption,
- Que le maintien de la rémunération lors des consultations prénatales prescrites pendant les heures de travail **soit identique pour les femmes et les hommes** (sur le même nombre de consultations).

Nous vous remercions pour la prise en compte de nos propositions,

Bien cordialement,

Arnaud LEMAITRE **06.03.17.05.15**

Secrétaire de la section syndicale SUD Orano Recyclage de La Hague