

Enquête adhérents 5x8 - attractivité

SUD Orano Recyclage La Hague

Rapport d'enquête

Février 2024



Cette enquête sur l'attractivité 5x8 est issue d'une volonté de porter un syndicalisme participatif, moderne et porteur de solutions. SUD aurait aimé interroger l'ensemble des salariés 5x8 avant la réunion n°3, mais la Direction nous a également interdit de fax.

La négociation est liée au conflit 5x8 La Hague de mai-juin 2023. Un accord fin de conflit en résulte suivi d'un accord méthode.

Objectifs

Cette enquête a pour objectifs principaux :

- De recueillir votre vision des propositions de la Direction.
- De remonter vos propositions par un courrier à la Direction.

Méthodologie

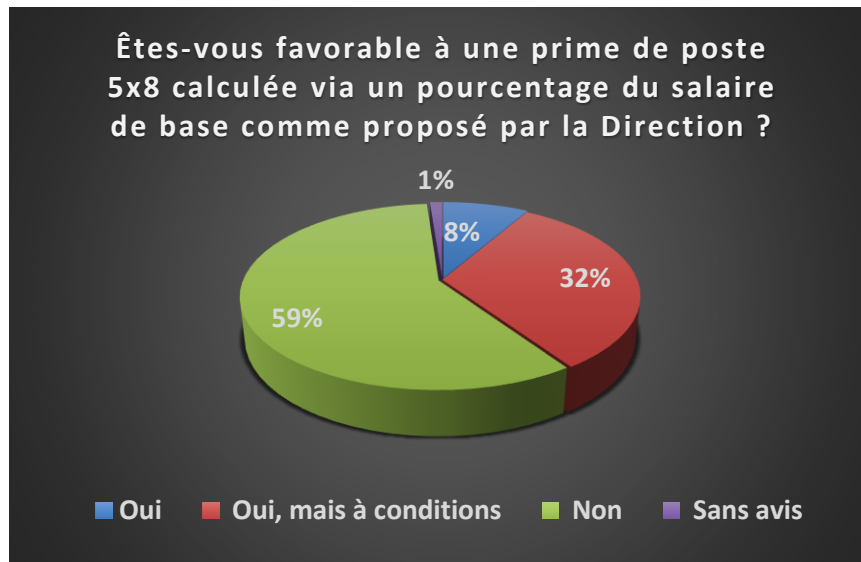
Le questionnaire a été envoyé aux adhérents SUD 5x8 sous forme de lien. Le délai court, du 13 au 18 février, vise à permettre un courrier construit en amont de la réunion du 22 février 2024 et ne permettait pas d'effectuer de relance.

Vous êtes 84 à avoir répondu dans ce délai très court. Nous vous remercions de votre réactivité permettant d'avoir des résultats significatifs.

Le nombre de commentaires démontrent l'attente légitime sur une amélioration du régime de travail 5x8.

***Les "verbatim" issus de vos commentaires sont mis
en bleu, gras, italique et entre guillemets.***

1- Prime de poste 5x8 calculée via un pourcentage du salaire de base



Vous êtes contre une prime de base calculée sur le salaire de base (60%).

« La prime de poste doit être là même pour tous les agents. La prime est fonction des horaires pas du salaire »

« La prime doit donc être établie en fonction de la pénibilité du régime de travail et non du salaire de base ! »

Si vous êtes 9% à être favorable à ce changement, **30% le sont mais à conditions** :

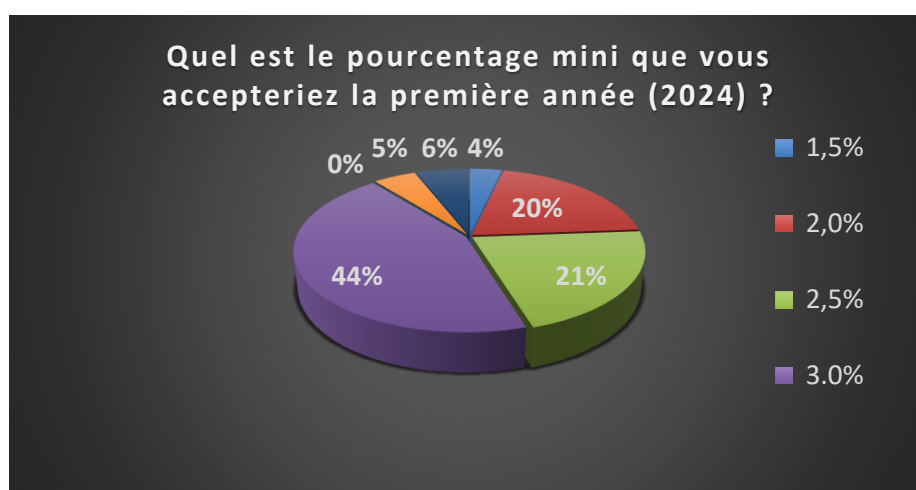
« Que le talon soit au minimum de 700 euros et que l'évolution donne envie de rester en 5*8 »

« Tout dépend du %age. Et du talon. »

« Oui si, et seulement si personne ne perd d'argent... - Difficile de se prononcer sans proposition chiffrée du pourcentage ni talon... »

Vous êtes également plusieurs à exprimer le fait qu'un système peut être mis en place pour fidéliser dans le régime via une augmentation d'une prime **en fonction de l'ancienneté**.

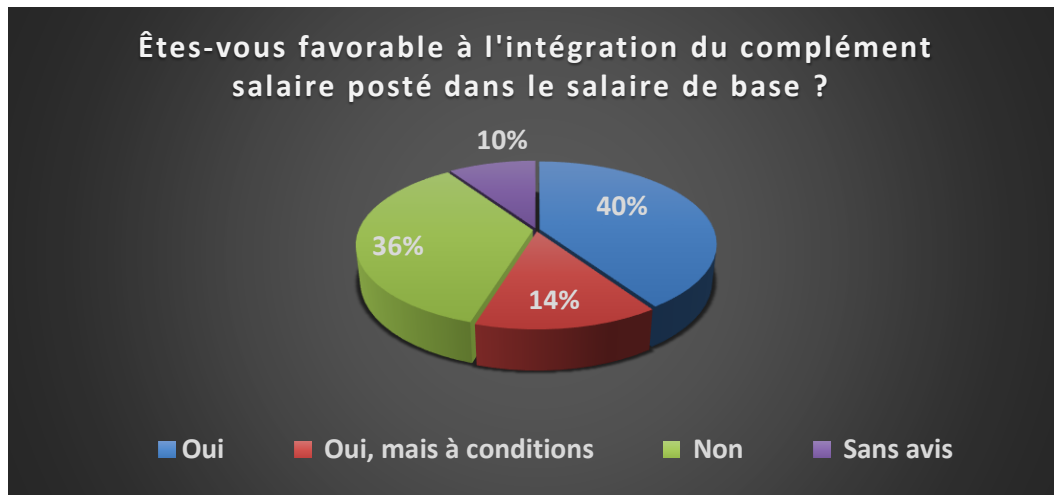
2- Pourcentage minimum la 1^{ère} année sur l'engagement de 5% 2024-2026



La tranche 2%-3% représente 85% des réponses :

- Vous êtes presque la moitié (45%) à estimer que l'effort sur la première année doit être de 3%.
- 21% d'entre vous estiment que la première année doit au moins être à 2%
- Et 19% sur 2,5%.

3- Intégration du complément salaire posté dans le salaire de base



- 54% d'entre vous sont favorables à une intégration dont 14% sous conditions
- Vous êtes 36% à être opposés à une intégration du CSP.

Vous précisez cette opposition par 2 éléments :

- Les nouveaux embauchés ne l'auraient plus
- Le CSP évolue plus vite que le salaire de base
 - « Plus d'évolution de celui-ci »
 - « Il faut penser aux futurs embauchés qui n'auront rien »

Vous précisez être favorables à conditions en évoquant :

- Qu'il faut un système permettant de garder l'évolution plus favorable du CSP par rapport au salaire
- Que les nouveaux embauchés ne soient pas désavantagés

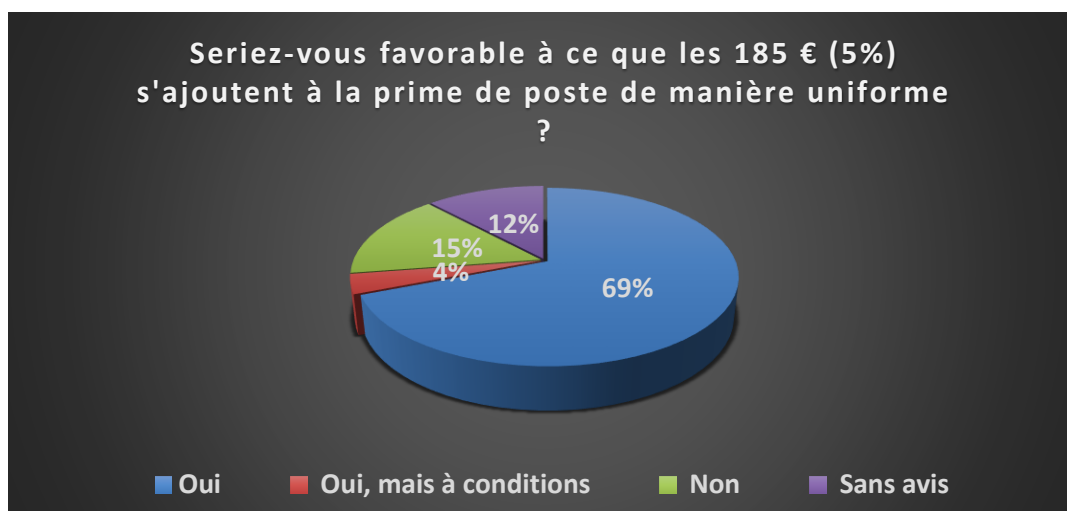
Vous nous avez redemandé le montant du CSP en 5x8 :

- CSP moyen d'un salarié 5x8 = 40,65 € pour une ancienneté moyenne de 12 ans !
- Il évolue significativement uniquement s'il y a un budget d'Augmentation Individuelle dans l'accord NAO.

Intégration de la prime de demi-ripape :

Non évoquée dans l'enquête, vous avez marqué votre opposition à cette intégration qui ne fait pas sens dans vos commentaires.

4- Seriez-vous favorable à ce que les 185 € (5%) s'ajoutent à la prime de poste de manière uniforme ?



Vous êtes à 69% favorables pour que les 185 €, représentant 5% de la rémunération annuelle des salariés du régime 5x8, soit ajoutée uniformément à la prime de poste.

15% d'entre vous sont contres

Sur ces premières questions, SUD a bien pris en compte les enjeux :

- d'augmentation significatif sur la 1^{ère} année de l'engagement triennal,
- que le nouveau système ne soit pas défavorable aux futurs embauchés comme l'a été la suppression de la DG3,
- que l'évolution des éléments variables liés au régime 5x8 soit au moins aussi favorable que le système actuel,
- ne pas oublier l'intégration lors de la sortie de poste afin de ne pas être pénalisé sur le long terme.

5- Importance des thèmes liés à l'attractivité

Nous avons proposé de classer par niveau d'importance 15 thèmes liés à l'attractivité afin d'en mesurer les enjeux.

En pourcentage de réponse La réponse majoritaire est coloriée en foncée sur chaque thème	Importance nulle	Importance faible	Importance moyenne	Importance haute
Les transports internes (navettes, AMI)	14%	41%	22%	23%
Les transports externes (lignes de bus, arrêts)	4%	20%	31%	45%
La parentalité (mise en place de CESU, de places en crèches/MAM H24 réservées, retour de congé maternité dans autre régime pendant 2 mois)	19%	25%	27%	29%
Acquisition des 3 jours de congé dits "ex DG3" pour tous au fur et à mesure de l'ancienneté en régime 5x8	1%	2%	10%	87%
La restauration (accessibilité en horaires atypiques, meilleure qualité, ...)	12%	27%	34%	27%
Un accès spécifique aux services tels que le CSP/PAIE, FAB LAB et RH/OPS	13%	42%	35%	10%
Mise en place d'un parcours suivi de sortie de poste (favorisant la sortie en lien avec un véritable parcours de carrière)	4%	10%	30%	56%
Télétravail ponctuel (exemple sur les journées HN du cycle)	28%	40%	30%	2%
Avoir des IK lors de la remise d'un OMF	1%	10%	28%	61%
Conditions d'accès au temps partiel assouplies (actuellement uniquement à 80% dans le cadre d'un congé parental d'éducation)	16%	35%	34%	15%
Révision du système de compagnonnage/formation	8%	21%	33%	38%
La reconnaissance (équité vis à vis des autres régimes, enquêtes internes spécifiques aux salariés postés)	0%	8%	20%	72%
Un plan de formation amélioré (exemple : + d'heures sur des formations métiers)	9%	30%	31%	30%
Evolution salariale des contrats de professionnalisation (parfois inexistante durant la durée de leur formation)	10%	29%	40%	21%
Garantie de maintien de la rémunération lors d'une prise de fonction (en 5x8 une prise de fonction peut être associée à une perte de rémunération globale)	1%	13%	21%	65%

8 thèmes ont pour réponse majoritaire « importance haute ».

Parmi eux, 5 sont au-delà des 50% :

- l'acquisition des 3 jours de congé dits « ex DG3 » au fur et à mesure de l'ancienneté dans le régime,
- la mise en place d'un parcours de suivi de sortie de poste,
- avoir des IK lors de la remise d'OMF,
- la reconnaissance,
- et la garantie de maintien de la rémunération lors d'une prise de fonction.

Vous avez effectué de nombreux commentaires pour évoquer la thématique de l'attractivité 5x8, en voici plusieurs :

« Quand sera reconnu le rôle des agents participant aux formations internes ? »

« Dans un premier temps, il faut améliorer la rémunération globale (...) Ensuite il faut améliorer ce qui va autour (formation, transports des salariés, accessibilité des avantages CSE). »

« Rattrapage salariale des 5x8 embauché depuis 10/15 ans (plusieurs années sans augmentation, moins de 100 € d'écart avec les nouveaux embauchés) »

*« Augmenter le montant du CSP pour diminuer l'écart de salaire 5*8/HN »*

« Tous les détails (machine à café, badgeuse inopérante, parking am, problème informatique, pièce de rechange procède, manque d'effectif, détachement, arrêt de travail ...etc) sont des poids qui font du 5x8 un régime "à part" vraiment pas enviable »

« Aucune vision des métiers pour sortir des postes. - Rien d'attirant dans le 5x8 et pourtant très compliqué de sortir des postes. »

*« Oui une vraie grosse prime de poste fera peut-être rester les gens en poste 5*8 il faut une vraie grosse différence avec celle de 2*8 mais il faut aussi voir les conditions de travail. Il faut du monde pour former les nouveaux et qu'ils sentent qu'ils progressent. Mais il faut aussi du monde dans les équipes pour que chacun puisse prendre ses congés notamment pour se reposer et se vider un peu la tête. Actuellement il est difficile de prévoir des congés faute d'effectif et cela entraîne un stress et une envie de quitter le 5*8. »*

« Il est temps que la direction prenne conscience les efforts quotidiens des 5x8 auxquels on demande toujours plus avec toujours moins. - Une reconnaissance aussi de l'ancienneté (...) ».

SUD va donc œuvrer dans ce sens et vous tiendra informer à chaque étape des négociations.

Nous vous remercions une fois encore de vos retours qui vont permettre de faire des propositions cohérentes et d'avoir une argumentation étayée associée.

Bonne journée/bon poste,

Le syndicat SUD Orano Recyclage La Hague

sud.anc.lahague@gmail.com

