



Le 05 avril 2019

## La femme est l'avenir de l'homme...

### Pour Aragon peut-être, mais pas pour Orano Cycle !

Beaucoup de salariées nous ont écrit car toutes les femmes revenant de congé maternité en 2019 ont une augmentation individuelle automatiquement. Est-ce normal? À quel accord cela se rattache t'il ?

**Depuis 2016, une disposition de notre accord égalité professionnelle (disposition reprise dans le nouvel accord de 2019) stipule qu'une femme revenant de congé maternité doit toucher une augmentation individuelle (AI).**

Cette augmentation est calculée comme suit : soit à la moyenne des AI de sa catégorie professionnelle au sein de l'établissement ou, si cela est plus favorable, à la moyenne de ses AI versées au cours des 3 années précédant l'année de prise du congé, pondérée selon le budget.

La Direction prétend que 2019 est la première année où pouvait s'appliquer cette mesure puisqu'il n'y avait pas d'augmentations individuelles avant et surtout...c'est leur choix, c'est à leur main, etc... « Ouba ouba ! » .

#### Voici pourtant la réalité des faits :

**2016** : l'info DRH du 26 janvier 2016 précisait que pour les OETAM il y avait un budget AI de 0.32% consacré notamment aux changements de postes, aux extensions de missions sans changement de poste, au maintien et développement de l'expertise. I/C : budget AI de 0.80%. (*accord non signé contrairement à 2017 et 2018*)

**2017** : l'info DRH du 5 mai 2017 précisait que pour les OETAM il y avait un budget AI de 0.3%. I/C : budget AI de 1,6%

**2018** : l'info DRH du 24 mai 2018 précisait que pour les OETAM il y avait un budget AI de 1.02% incluant les promotions et mobilités. I/C : budget AI de 2%. [Ecrivez-nous si vous êtes concernées par un retour de congé maternité sur 2016-2018.](#)

DRH se défend en prétextant que les AI étaient pour tel ou tel motif. Mais l'accord égalité pro ne fait pas de différenciation sur la destination des AI. Il y avait un budget AI en 2016, 2017 et 2018, donc pour SUD un calcul permettant de donner une AI aux femmes en retour de congé maternité était applicable.

Pour toute précision, il convient de dire que cet "oubli" ne porte pas sur des milliers de personnes mais sur quelques dizaines de femmes. Il nous apparaît légitime et facilement envisageable de faire le rattrapage.

Sur une autre enveloppe, celle de l'égalité professionnelle (0.02 à 0.03% depuis 2016), elle n'a pas toujours été complètement utilisée sur le site de la Hague...

La Direction ne peut se contenter de selfie, ou autre communication, cachant une politique rétrograde !

Ne cache t'elle pas aussi que sa note d'index égalité femmes/hommes (84 chez Orano Cycle contre 93 chez Orano DS) risquait de tomber sous 75, ce qui exposait notre mercantile Direction à une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale.



**C'est donc uniquement en ce sens qu'elle a décidé d'enfin appliquer cette mesure en 2019 !**

SUD va se rapprocher des autres syndicats afin de connaître leur position et la lecture qu'ils ont de l'accord.

## Revalorisation - un point sur les pratiques

**Bien que notre Direction/DRH ait une vision très « 15ème siècle » de l'égalité professionnelle homme/femme**, SUD tient à faire un point sur les revalorisations au sens large du terme.

Tout d'abord, il faut savoir que l'enveloppe revalorisation (avec minimum de +3%) est décorrélée de l'enveloppe « augmentations individuelles ». **Il est donc tout à fait possible de toucher les deux.**

**Revalorisation** : la méthode de RH pour savoir qui revaloriser est mathématique. Elle rentre certains paramètres (salaire, âge, échelon) faisant apparaître un nuage de points avec une médiane. Ensuite, DRH regarde les points se trouvant en dessous de la médiane et elle revalorise ceux qui sont plus de 3% sous la médiane. 100 à 130 personnes seraient ainsi revalorisées.

**Egalité professionnelle** : les choses se passent à peu près de la même manière que pour la revalorisation mais en prenant plus de paramètres en compte (sans être exhaustif : salaire, âge, échelon, secteur, homme/femme). **L'enveloppe égalité professionnelle est débloquée en septembre, n'hésitez pas à nous écrire pour monter votre dossier.**

Ne vous inquiétez pas, il n'y a aucune discrimination ou erreur de calcul. Donc oubliez la différence de traitement entre hommes et femmes, oubliez le fait que les jeunes ingénieurs et cadres soient eux aussi discriminés, oubliez les erreurs de calcul de RTT, de préretraites, de forfaits, d'IK, etc ....



## SUD fait un point sur les rumeurs suite licenciement - harcèlement

**SUD s'est engagé sur la transparence totale.** Le sujet du harcèlement, bien que délicat, ne doit pas déroger à la règle.

Nombre d'entre vous ont eu connaissance qu'un licenciement avait été acté mi-janvier 2019 sur le site à la suite d'un entretien préalable pour "propos sexistes et faits harcelants" au sein du service DUOT/PCM (RTP + labo UP3).

SUD tient à apporter des précisions sur ce sujet afin que nous ayons toutes et tous le même degré d'information.

Notre Direction a licencié pour faute, et non pas pour faute grave, un salarié pour des comportements qui se seraient avérés de nature sexiste et discriminatoire.

Le salarié n'a absolument pas validé les faits qui lui étaient reprochés, puisqu'il réfute non seulement le harcèlement (moral) mais aussi la teneur des propos que l'on a souhaité lui attribuer.

Le salarié aurait été averti à de nombreuses reprises ? Là encore, le salarié réfute totalement cette affirmation.

Le salarié n'aurait pas même contesté son licenciement ? Là encore, c'est faux, la Direction ayant déjà été avertie par un courrier recommandé qu'il contesterait vigoureusement ce licenciement.

**Nous avons toutes et tous en tête que le harcèlement est une problématique d'une extrême gravité.** Nous devons donc impérativement agir collectivement pour lutter contre ce fléau. Dans ce sens, **SUD proposera un accord local sur la Qualité de Vie au Travail, axé notamment sur la détection, l'information et la prévention du harcèlement (comprenant le harcèlement moral).**

Parallèlement, qu'il soit bien établi que SUD Orano Cycle La Hague militera toujours en faveur de la **justice sociale**. Il ne suffira donc jamais que la Direction agite un drapeau "harcèlement" ou "propos sexistes" pour que nous laissions un licenciement être prononcé, sans même qu'une véritable enquête, à charge et à décharge, soit organisée.

Si l'on pourrait se féliciter que la Direction agisse enfin après des années de laxisme, il est de notre responsabilité de s'assurer que la Direction ne fasse pas un exemple injustifié et/ou inéquitable pour faire oublier ses carences.

**SUD dénonce et dénoncera toujours les cas de harcèlement, mais soyons conscients qu'il ne suffit pas que la Direction décrète, sous couvert de l'anonymat, l'existence d'une situation de harcèlement pour qu'elle soit avérée !**

Bonne journée/bon poste à toutes et à tous.

L'équipe SUD Orano Cycle La Hague.