



Le 30 juin 2020

Les infos en vrac de SUD !

Emporté par le souffle du vent haguard, SUD vous propose des informations parfois méconnues.

Les augmentations individuelles (AI)

La Direction a sorti le bilan définitif des AI 2019 : <http://sudhague.fr/Documents/1592940797.pdf>
et a fait le bilan provisoire des AI 2020 : <http://sudhague.fr/Documents/1592940829.pdf>

En information complémentaire, sachez que la BDES (Base de Données Economiques et Sociales) contient de nombreuses informations dont les salaires mini-média-maxi pour chaque échelon (3.1, 4.3, P2, etc.). On peut fournir ce tableau Excel sur demande, faute de pouvoir générer un lien Excel. #bourragedemessagerie

La BDES donne aussi le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant au 10% les moins élevées. **Résultats du rapport : 2.74 en 2017, 2.81 en 2018 et 2.96 en 2019 !** À se demander s'il y a eu une « revalorisation bas salaires » en 2019 ou une revalorisation « hauts revenus ». #oranosolidaires

Les augmentations individuelles des « syndicalistes » de SUD

4 représentants du personnel SUD ont reçu cette année, via DRH, une AI de 31€. 2 d'entre eux avaient pourtant reçu une AI en 2019 via leur service respectif.

SUD a demandé des explications à DRH « Relations Sociales » sur ces « AI syndicales ». La réponse de DRH, très vague alors que sur d'autres sujets ses réponses sont très précises, nous invite essentiellement à en discuter en « OFF ».

#syndicalismedepapiermamie

Pour SUD, il est inenvisageable de discuter de tels sujets en « OFF ». Nous sommes pro-dialogue social quand celui-ci s'avère concret et, à ce titre, **nous échangeons nos points de vue avec DRH/OPS dans l'intérêt exclusif des salariés et nous négocions les accords avec DRH-RS de façon constructive.**

SUD a décidé de poser plusieurs questions en CSE afin de comprendre ces AI syndicales. L'an passé, nous dépendions et pouvions toucher des AI par nos services respectifs dans lesquels nous continuons de faire des postes/journées.

SUD rappelle que sa charte de section stipule que l'ensemble des salariés peut demander à voir nos fiches de paie. **Ce n'est pas une question de démagogie mais d'éthique et de confiance.** Les représentants du personnel n'ont pas à être discriminés que ce soit négativement ou positivement.



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : www.sudhague.fr

Et contactez-nous au **2.76.04** ou au **06.71.56.07.74** ou via sud.anc.lahague@gmail.com

Les infos en vrac de SUD, la suite !

AI en retour de congé maternité - accord égalité pro

Suite à un long dialogue juridique (ça se prononce « dialogue social »), SUD a obtenu les revalorisations des salariées en retour de congé maternité en 2018 qui avaient toutes été oubliées malgré l'accord groupe et, accessoirement, la loi. Nous continuons d'affirmer que ça aurait dû être le cas pour les salariées revenues de congé maternité en 2016 et 2017. *#prescriptionprudhomale*

La Direction avait soutenu qu'elle allait mettre en place des mesures empêchant tout nouvel « oubli ».

En 2019, il y a eu 24 retours de congés maternité et 24 augmentations individuelles attribuées.

SUD rappelle que cette mesure d'AI au retour de congé maternité :

- ne se cumule pas avec une AI « classique ». Si une salariée a une AI « classique » l'année de son retour de congé maternité, elle ne bénéficiera pas de cette mesure.
- n'est possible que les années où, dans le cadre des NAO, il y a un budget d'AI (par logique d'équité).

Toutes les salariées revenues de congé maternité en 2020, ou actuellement en congé maternité et pour lesquelles un retour de congé maternité est prévu en 2020, ont bénéficié de l'application de l'accord égalité professionnelle Groupe en juin 2020. 6 salariées sont revenues de congé maternité, 16 salariées sont en congé maternité actuellement et 10 salariées sont prévues en congé maternité pour l'année prochaine.

SUD apprécie de voir que DRH a bien mis en place un suivi rigoureux.

Pourcentage de femmes dans les effectifs CDI sur l'Établissement en 2019

- Parmi les cadres : **27,8%**
- Parmi les non cadres : **22%**

% de femmes dans les recrutements en CDI sur l'Établissement en 2019

- Parmi les cadres : **37%**
- Parmi les non cadres : **28%**

Index égalité professionnelle

(0.05% par an de budget—45.000€ de budget dépensé en 2019)

En 2019, 39 salariés (28 femmes et 11 hommes) ont bénéficié d'une AI liée à l'égalité professionnelle (AI de 3.29% en moyenne). 70% de ces AI distribuées l'ont été dans les secteurs prod/DSSEP. L'âge moyen des bénéficiaires est de 46,6 ans.

À savoir, 20 des 39 salariés ayant bénéficié d'une AI au titre de l'égalité professionnelle en 2019 ont également perçu une AI « classique » la même année.

Note de l'index égalité pro chez Orano Cycle en 2020 : 84/100.

Les deux points à améliorer sont :

- l'écart du taux de promotion entre femme et homme compris entre 5 et 10% (écart du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une promotion par rapport au pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une promotion),
- le nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations. *#atomicanne*

Congé paternité et hospitalisation du nouveau-né

Entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2019, la loi permet l'ajout au congé paternité initial d'un congé pour la période d'hospitalisation* dans la limite de 30 jours maximum (* hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée).

Répartition par tranche d'âge des salariés en situation de handicap sur l'établissement en 2019

	F	H
Moins de 30 ans	4	2
Moins de 40 ans	4	11
Moins de 50 ans	11	30
50 ans et +	27	69
dont 57 ans et +	9	18
dont 60 ans et +	5	3

SUD précise que depuis le début de l'année 2020, il y a eu 4 départs de salariés ayant une RQTH pour une seule arrivée.

Projection : la Direction en remet une couche !

Alors que les négociations sur la projection conventionnelle continuent en mode « Mölkky », SUD ne peut que s'alarmer de voir qu'elle est pérennisée uniquement pour réduire l'anticipation des salariés sans aucune base de justification !

Comble du cynisme, la Direction insiste dans sa communication sur la « protection des salariés » qu'apporterait la projection !

On en oublierait presque que l'anticipation est acquise sur de la pénibilité réduisant le temps de vie ! « **Démagogie !** » s'écriera la Direction pourfendeuse de la moindre parole n'allant pas dans son sens.

#convergence

SUD accompagne actuellement 16 salariés en procédure prud'homale contre la projection conventionnelle.

Un exemple concret sur le bien-fondé de la projection et de cet avenant n°6 ?

Situation connue de SUD : un salarié né en 1961, arrivé sur le tard en 5*8 (50 ans), pour lequel la Direction vantait l'exemplarité en instance de cette reconversion difficile et tardive, ayant acquis 13 mois d'anticipation, **subirait 6 mois de projection conventionnelle dans le cadre de l'avenant n°6 !**

Anticipation acquise grâce au socle ? Non ! Quel que soit l'âge, le socle est déterminé selon une ancienneté en postes.

#projectionconventionnelledelâge

Ce salarié a dû mettre de côté durant plusieurs années 6 jours/an afin de se faire une « petite préretraite » posté dans une des installations les plus pénibles ! Pénibilité au poste de travail abondée ? Non plus ! Anticipation acquise uniquement sur la base des nuits sans que la pénibilité au poste de travail (*connue mais non reconnue*) ne lui apporte la moindre anticipation.

De quoi bouillir : si ce salarié n'avait pas voulu se faire une petite préretraite, il aurait profité de ces 6 jours de congés chaque année et serait parti à la même date ! Gageons que la Direction aura l'intelligence d'empêcher ce genre de situation **qui, à n'en pas douter, ne représente que très peu de salariés.**



Pampers®
premium projection™
★★★★★

NO.1
CHOIX DE LA DIRECTION
PROTEGE DES ANNONCES SUR :
- LA PROJECTION
- LES AI / AG
- LES REORGAS

Avenant n° **6**
1961 - 1970

Orano Test

fournie à l'entrée du site

18 mois