



le 18 mars 2021

## Intéressement sur exercice 2021 : SUD signe !

SUD a mis au vote de ses adhérents le projet d'accord sur l'intéressement 2021 d'Orano Recyclage. **Ils se sont exprimés majoritairement pour la signature.** Pour rappel :

- l'accord ne porte que sur l'exercice 2021 et les objectifs sont essentiellement semestriels,
- **le plafond est de 7% de la masse salariale (MS) annuelle** et il n'est pas soumis à un déclencheur,
- la Direction s'est engagée sur une base d'au moins 6% de MS pour les exercices 2022 et 2023,
- la Direction a refusé de s'engager sur l'absence d'un déclencheur pour le prochain accord.

### Combien cela représente-t-il potentiellement ?

- **1% de MS annuelle correspond à environ 400 € d'intéressement pour un salarié actif ayant 30.000 € de salaire annuel net** (grosse maille, pour donner un ordre de grandeur). **Attention** : les résultats semestriels se calculent sur la base d'une MS semestrielle (prise en compte d'un facteur 2).
- Ainsi, si les résultats des critères donnent un total à 5% d'intéressement **au 1er semestre**, cela correspond à 1000 € touchés au plus tard en **août 2021** pour ce même salarié.

**SUD a plaidé pour une distribution à 50/50 (50% sur temps de présence<sup>(1)</sup>/50% sur part liée au niveau de rémunération),** car elle nous apparaît comme la plus équitable. En voici l'explication :

- En cas de distribution basée uniquement sur le temps de présence, les préretraités ne toucheraient rien.
- En cas de distribution uniforme pour tous les salariés (préretraités et actifs), au regard du nombre important de préretraités, un salarié actif avec un bas salaire aurait moins d'intéressement que sur une distribution à 50/50.

**(1) Absences, non exhaustives, qui sont assimilées à des périodes de présence effective : accidents de travail, accidents de trajet, maladies professionnelles, maternités ou adoptions, congés paternité, congés événements de famille, le congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les heures chômées au titre de l'activité partielle, les absences exceptionnelles autorisées avec solde et les périodes de mise en quarantaine (article L. 3314-5 du code du travail). Ces absences n'impactent pas non plus la part liée à la rémunération (il est pris en compte ce que le salarié aurait perçu sans ces absences) . À l'inverse, les arrêts maladies impactent l'intéressement.**

## Médaille du travail : c'est le moment !

SUD relaie des informations sur les médailles du travail (pour la DRH, tant qu'on ne parle pas d'augmentation...). Depuis 2020, la procédure de demande de médaille d'honneur du travail s'effectue uniquement en ligne. Vos demandes de médaille du travail devront être effectuées **avant le 30 avril 2021** : [via ce lien](#).

### Attention :

- ces démarches peuvent encore s'effectuer en préretraite (ensuite, c'est trop tard...),
- **il faut effectuer votre demande d'attestation employeur à Orano avant le 15 avril 2021 !** Préciser en objet du mail : demande attestation de travail - nom prénom - n° de badge.

### En plus de l'attestation employeur, il vous faut :

- une photocopie lisible d'une pièce d'identité recto-verso,
- un relevé de carrière intégral récent qui peut être téléchargé sur le site de la CARSAT (y compris les pages Retraites Complémentaires AGIRC/ARRCO),
- une photocopie du livret militaire.

**Périodes de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (non exhaustif) :** CDI, CDD, stages rémunérés, temps passé au titre du service national, contrats de professionnalisation, emplois jeunes, ...



### Médailles d'honneur du travail - prime associée :

- Argent (20 ans) = 177 €
  - Vermeil (30 ans) = 303 €
  - Or (35 ans) = 404 €
  - Grand Or (40 ans) = 505 €
- Prime payée en décembre,** même si l'important, c'est de participer...

# Attractivité ? Oui, mais syndicale !

La Direction est facétieuse. Elle coupe la messagerie SUD en novembre pour avoir utilisé un lien YouTube, dont la vidéo évoquait les problèmes d'accessibilité du site de la Hague, puis elle fait appel à un YouTubeur en février. #bipolarité

## #attractivité

SUD trouve la vidéo « **Une journée avec #18 : un radioprotectionniste** » très bien faite et n'a pas oublié d'en féliciter l'auteur. Cette vidéo vulgarise parfaitement notre activité et la rend compréhensible au grand public. Pour ça, bravo !

**Par contre, sur l'objectif principal visant à promouvoir l'attractivité, c'est un camouflet !**

Comment penser que les jeunes vont être attirés par une entreprise où un salarié avec un bac+3 (DUT + licence pro) rentre avec un salaire de base de 1600 € (1720 € désormais en 2021) ? Si un salaire de 2200 € net avec 15 ans d'ancienneté ne manque pas d'interroger les internautes, en interne il se murmure : « Et encore, il ne s'en sort pas si mal ! ».

En effet, imaginons une vidéo YouTube d'un salarié 5\*8 qui dirait : « **J'ai 10 ans d'ancienneté, j'ai touché une seule AI, je gagne 2000 € net primes comprises et ma Direction ose me faire passer pour un nanti...** ». La Direction peut réaliser une vidéo avec BTS ou en faisant danser son service RH sur « *Baby Shark* », ça ne changera rien à l'attractivité. #folklore  
À cette lecture, nous ne doutons pas que la Direction fulmine : « **Par contre, SUD ne dit rien sur les avantages syndicaux !** ».

## #attractivité syndicale

Nous avons régulièrement des questions sur « **les avantages syndicaux** ». **Pour faire plaisir à notre Direction recyclée, voici un résumé sur la gestion des représentants du personnel dits "permanents" :**

Un élu permanent est remplacé par un CDD dans son service d'origine (*accord relatif à la gestion des postes*).

Cassons un préjugé : un élu permanent a le droit de continuer à travailler dans son service pour maintenir son employabilité même s'il est remplacé ! L'affirmation contraire serait fautive et même mensongère.

**Rémunération :** la loi REBSAMEN permet qu'un élu réalisant de 30% à 100% de son temps de travail en délégation, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

Ainsi, **un élu n'a ni à être défavorisé ni à être favorisé.** Imaginons, à poste d'origine et ancienneté équivalents, qu'un élu ait un salaire de base de 500 € supérieur à un salarié non élu, que faudrait-il en penser ?

Soyons encore plus clairs en prenant **l'exemple d'un élu permanent sur la Hague dont le poste d'origine est en 5\*8 :**

- il conserve l'ensemble de sa rémunération (prime de poste, inconvénients, complément salaire posté, option RJF,...),
- il peut accepter d'être mis en HN (*il conserve alors toujours sa rémunération postée via l'attribution d'une indemnité différentielle couvrant l'ensemble des éléments forfaitaires et son salaire de base est recalculé au régime horaire HN*),
- il continue d'acquiescer l'intégralité de ses droits à anticipation même s'il fait le choix de ne pas maintenir son employabilité en ne réalisant plus aucun poste,
- il réalise son EAP avec DRH,
- Il est interdit d'OMF.

**C'est au regard de tous ces éléments que les représentants du personnel SUD signent une charte où ils s'engagent :**

- à maintenir leur employabilité en réalisant des journées/postes dans leur service d'origine,
- à montrer leur fiche de paie aux salariés qui en font la demande - disponible à notre local également. #comparaison

**Dans le même esprit, SUD :**

- Refuse tout EAP avec RH. Sur quoi serait-on jugé ? "Ah, c'est bien ! Cette année, vous avez déposé 3 plaintes contre nous et posé 2 préavis de grève. Vous êtes en dessous de l'attendu, super !" Un peu de sérieux.
- Conteste l'interdiction d'OMF pour les élus permanents qui maintiennent leurs AE.

## LES AVANTAGES SYNDICAUX SUD CHEZ ORANO

