



18 avril 2022

# Les infos pratiques de SUD !

## Mobilité interne établissement :

Afin que chaque salarié puisse avoir une vision de l'impact financier qu'entraîne une mobilité, SUD rappelle qu'une prime dégressive, dite « biseau », s'applique dans le cas de mobilité interne durable (supérieure à 3 mois).

- Cette prime est versée à tous les salariés ayant travaillé pendant au moins un an dans le poste ou le régime de travail quitté.
- Cette prime dégressive est versée lorsque les éléments de rémunération du régime d'accueil sont moins favorables que ceux du régime quitté (hors astreintes ou convention de forfait qui disposent de primes dégressives spécifiques).

**Prenons l'exemple d'un salarié 2\*8 avec 10 ans d'ancienneté et partant sur un poste en HN** dont les éléments rentrant en compte pour le calcul du biseau donnent un écart de rémunération, hors astreintes ou convention de forfait d'HS, **de 360 €.**

**Il touchera mensuellement, selon le barème en vigueur ci-dessous de « l'accord de 2013 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et à la mobilité interne » : 360 € les mois 1 et 2, 288 € le mois 3 (360 x 80%), 208,80 € les mois 4 à 12 (360 x 58%), 126 € l'année 2 (360 x 35%), 86,40 € l'année 3 (360 x 24%) et 57,60 € l'année 4 (360 x 16%).**

Le montant total du biseau serait ainsi de **6127,20 €** sur la période.

Le salarié peut choisir de toucher un montant mensuel uniforme sur l'ensemble de la période.

**Soit 127,65 € pendant 4 ans dans notre exemple.**

**N'hésitez pas à nous demander des simulations de biseau en nous contactant. Confidentialité assurée.**

Ancienneté	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Année 1 mois 1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 2	75%	80%	80%	80%	80%	90%	90%	90%	90%	100%
Année 1 mois 3	50%	55%	55%	55%	55%	60%	65%	70%	75%	80%
Année 1 mois 4 à 12	11%	16%	21,5%	27%	32,5%	38%	43,5%	49%	54,5%	58%
Année 2	0%	11%	14%	17%	20%	23%	26%	29%	32%	35%
Année 3	0%	0%	10%	12%	14%	16%	18%	20%	22%	24%
Année 4	0%	0%	0%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%

Ancienneté	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 et +
Année 1 mois 1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 3	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Année 1 mois 4 à 12	63%	68%	73%	78%	83%	90%	95%	100%	100%	100%
Année 2	39%	43%	47%	51%	55%	59%	63%	67%	71%	75%
Année 3	26%	28%	30%	32%	34%	36%	38%	40%	45%	50%
Année 4	17%	18%	19%	20%	21%	22%	23%	24%	25%	25%

**Dans le cadre des négociations sur la phase n°2 de CONVERGENCE, SUD revendiquera un biseau nettement amélioré. Le barème du biseau ne peut rester en l'état pour compenser une suppression de poste subie !**

## Indemnité Départ à la Retraite fractionnée :

La Direction a confirmé qu'il est possible de fractionner son IDR sous certaines conditions (hors salariés carrières longues ou ayant choisi les mesures unilatérales). Le salarié doit bénéficier de préretraite et pouvoir convertir 40% de son IDR.

Le salarié doit effectuer cette demande dans sa lettre de départ en cessation anticipée d'activité. **La conversion peut s'opérer sur 1, 2, 3 ou 4 exercices fiscaux.**

## Revalorisation du SMIC :

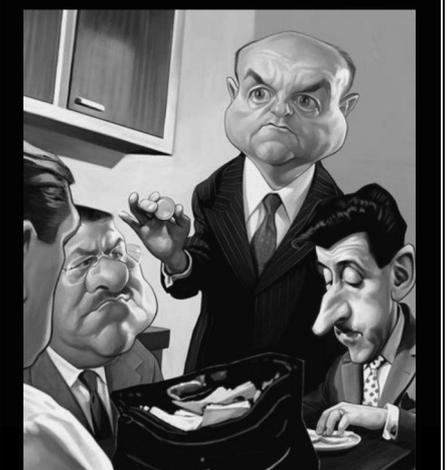
Le SMIC sera revalorisé de 2,65% au 1<sup>er</sup> mai ce qui bénéficiera à l'ensemble des alternants du site (comprenant les contrats de professionnalisation).

## Sous-commission ciné : SUD ne souhaitait pas que cette sous-commission s'arrête.

Madame **Lydie BRISSIAUD**, relais tickets ciné depuis 12 ans et élue SUD au CSE depuis octobre 2018, **devient secrétaire de la sous-commission cinéma.**

Nous remercions les salariés qui s'occupent bénévolement de cette sous-commission.

HEUREUSEMENT, LA DIRECTION D'ORANO "RÉFLÉCHIT" SUR LE POUVOIR D'ACHAT



# Orano, l'illusionniste !

**1<sup>er</sup> mars 2022 - SUD fait un courrier pour activer la clause de revoyure de l'accord salarial Orano Recyclage 2022** (clause dont il est mentionné qu'elle s'active notamment en cas de hausse de l'inflation). CFDT puis CGC réalisent également des courriers ce qui permet d'obliger la Direction à enclencher la revoyure.

**5 avril 2022 - Durant la réunion de revoyure SUD a proposé de :**

- mettre en place une mesure d'Augmentation Générale uniforme au regard de l'évolution de l'inflation (2.6% en octobre 2021 et 4.5% en mars 2022),
- revaloriser les IK et transports qui n'ont pas été augmentés depuis 2013 (seul le forfait transport a bénéficié d'une revalorisation en janvier 2022 de 1,4%),
- verser du sur-intéressement au titre de 2021 (possible jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2022) puisque la PEPA 2021 ne pouvait plus être distribuée (date limite au 31 mars 2022),
- débloquer le nombre de jours télétravaillables,
- mettre en place des mesures, même temporaires, afin de ne pas détériorer davantage notre attractivité.

**La Direction nous répond de manière provocatrice en expliquant :**

- qu'il y a un réseau de bus CAC gratuit (7 salariés se sont fait rembourser leur abonnement),
- que le futur Président, quel qu'il soit, aura des mesures de pouvoir d'achat,
- que si les 5\*8 avaient besoin d'argent ils ne prendraient pas de RJF, **#bienveillance**
- qu'il n'y a pas lieu de distribuer une PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat) alors que de l'intéressement et de la participation sont versés et peuvent être perçus directement sans les épargner,
- que nous ne sommes pas économistes, donc rien ne dit que les prix ne vont pas redescendre, **#osons!**
- que depuis le 1<sup>er</sup> avril l'essence est moins chère via les mesures prises par le Gouvernement.

**La Direction enchaîne alors par une double annonce :**

- « Tout le groupe est concerné par l'inflation donc bien qu'il y ait une clause de revoyure, personne n'est dupe, **jamais on ne renégociera chez Recyclage** ». **#loyauté**
- Et qu'elle a mandat pour annoncer que des discussions avec les syndicats vont avoir lieu au niveau du Groupe (**comprendre de négociation ?**) et que des mesures sont d'ores et déjà étudiées.

**6 avril 2022 - SUD écrit de manière constructive à la Direction d'Orano** pour pousser nos revendications et rappeler que : **« la vocation de la politique de rémunération du Groupe Orano est d'attirer, de motiver, de retenir et de reconnaître ses salariés. Vous ne vous offusquez pas que nous en fassions un bilan alarmant. »**

**8 avril 2022 - La Direction du siège nous répond :**

Elle y explique notamment de façon saugrenue que l'attractivité ne se résume pas à une question d'IK et de transports.

Personne n'ayant jamais tenus de tels propos, cela démontre qu'il y a bien un problème de vision...à Prisme !

SUD retient la phrase : « Il est évident que l'attractivité du Groupe est une préoccupation constante ».

SUD attend avec impatience la batterie de mesures du Groupe sur le pouvoir d'achat et l'attractivité. **En espérant éviter une énième poudre de perlimpinpin...**

Par transparence, l'ensemble des courriers échangés entre SUD et la Direction est ici : [cliquez ici](#)



Retrouvez nos accords, dont l'accord d'entreprise, sur : [www.sudhague.fr](http://www.sudhague.fr)

Et contactez-nous au 2.76.04 ou au 06.75.38.74.79 ou via [sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)