



05 juillet 2022

C'est l'été, prenons la route de SUD !

Handicap : SUD a enfin obtenu les chiffres des augmentations individuelles (AI) des salariés avec une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). En 2022, sur 70 de ces salariés, 29 ont eu une AI.

La Direction refusait de répondre à SUD sur ce sujet depuis 2020, pourquoi ?

SUD s'assurera chaque année de l'absence de discrimination en étant attentif sur le nombre et le montant moyen des AI des salariés avec une RQTH.

Afin qu'un salarié ne reste pas sans réponse sur tout ce qui concerne le handicap, SUD rappelle qu'une adresse générique est mise à disposition par le Groupe : handicap@orano.group.

Égalité professionnelle : SUD a également obtenu les chiffres des AI des salariées en retour de congé maternité.

Sur 24 salariées identifiées comme étant en congé maternité en 2022 (7 IC et 17 ETAM) : 8 ont bénéficié d'une AI depuis le début d'année au titre de la performance (2 IC et 6 ETAM) et 8 ont bénéficié d'une AI au titre du respect des dispositions légales (4 IC et 4 ETAM).

8 salariées parties en congé maternité après la revue de salaire (et n'ayant pas encore eu d'AI en 2022) bénéficieront d'une AI au titre du respect des dispositions légales au plus tard à leur retour.

Pour rappel, pour une salariée ETAM en 2022 : une AI au titre de la performance est d'un minimum de 30 € (soit 390 €/an), une AI au titre du respect des dispositions légales est de 0,56% du salaire de base (soit 11,2€ pour un salaire de 2000€).

Salaires par installation : La Direction ayant repoussé les négociations sur la phase n°2 de CONVERGENCE vers octobre/novembre, **SUD a demandé une étude salariale inter-ateliers afin de s'assurer de l'équité et faire un point 0 :**

- Par fonction (opérateur, référent équipe, référent technique atelier, adjoint-CDQ/superviseur, CDQ),
- Avec le salaire de base moyen et médian pour chaque atelier / chaque fonction,
- Avec, par atelier : l'ancienneté Groupe et au poste par tranche de 5 ans, l'âge moyen et le nombre de salariés par tranche d'âge, une cartographie des niveaux/échelons.

Pour SUD, ces données seraient de nature à démontrer un haut niveau de transparence et à **traiter les éventuels écarts constatés**. La Direction a répondu que ces données pourraient servir de données d'entrée aux négociations sur la phase n°2 de CONVERGENCE.

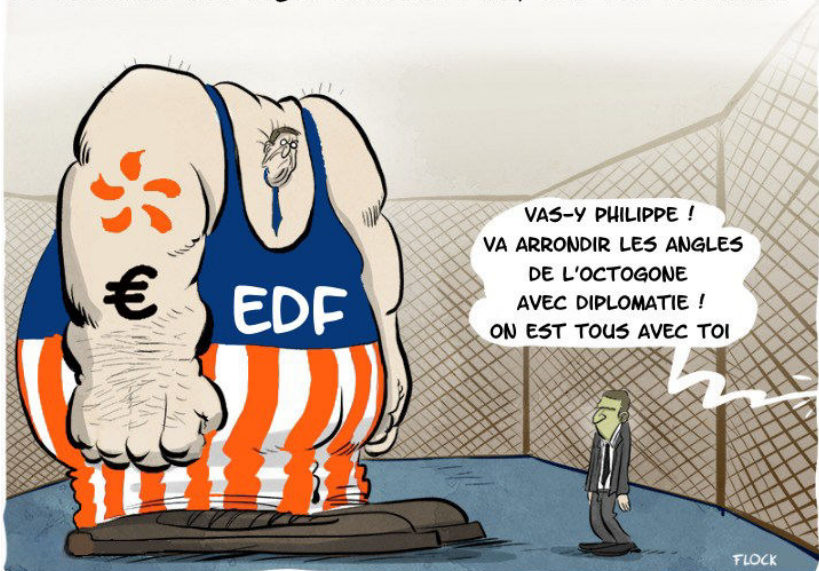
Contrat ATR post-2023 : Suite au fiasco du contrat ATR (Accord Traitement Recyclage) 2016-2023, à perte et dépréciatif sur la période (chaque année le montant est réduit), consécutif à un arbitrage de l'Etat, **Orano se voulait confiant !**

Quand SUD a expliqué l'an passé que nous avons des éléments forts pour négocier le contrat ATR post-2023 (vente du terrain de la future piscine, densification des piscines, stockage Pu), **la Direction s'est emportée !**

Quand SUD a demandé, fort des arguments de l'entreprise, pourquoi Orano ne demandait pas d'arbitrage à l'Etat ? **La Direction, agressive, nous fit un cours sur la diplomatie !**

Aujourd'hui, la Direction se désole du blocage des négociations et EDF songe à demander un arbitrage de l'Etat...

LE BLOCAGE DES NÉGOCIATIONS ATR, UNE PROVOCATION ?



Travaux et temps de trajet : À la demande de SUD d'actualiser les temps de trajet, même temporairement, en prenant en compte les nombreux travaux en cours sur le site, **la Direction a répondu qu'elle augmentait les temps de trajet du B148 pour aller au restaurant (2*5 min en plus)**.

Selon la Direction, le temps de trajet du B148 à l'entrée de site n'est pas le même et ne nécessite pas d'actualisation.

Atelier R7 : À la demande de SUD de revaloriser, même temporairement, le forfait d'inconvénients des opérateurs R7 pour prendre en compte les conditions de travail suite aux incidents récents de l'atelier, **la Direction a répondu qu'elle étudiait cette possibilité** (des calculs sont en cours mais non finalisés à date).

Attractivité : Chaque communication sur la "marque employeur" devient, année après année, une œuvre d'art burlesque **sur l'attractivité**. **Cette année, notre siège social, PRISME, passe par Tik Tok !**

Questionnée par SUD, la DRH explique que la communication sur Tik Tok vise les jeunes et les très jeunes, ces salariés de demain, qui viendront travailler chez Orano. **Cette campagne est un élément important de notre attractivité.**

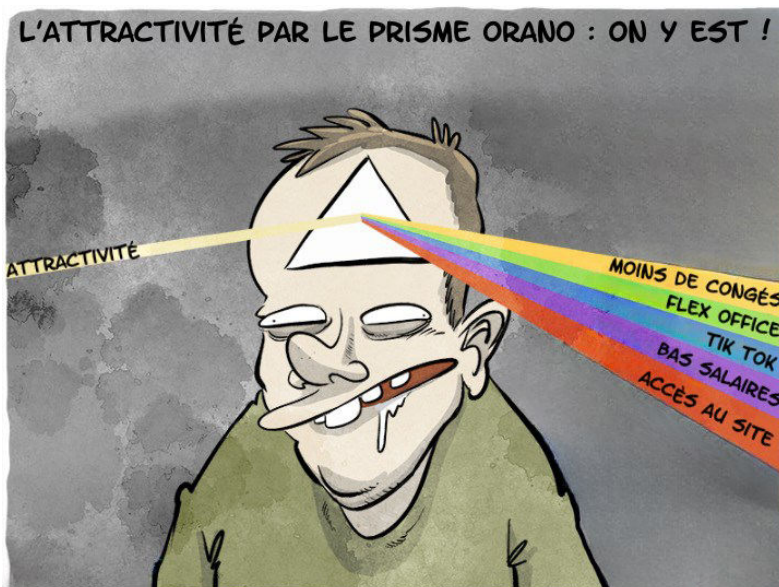
Une communication a été envoyée à tous les salariés du Groupe pour « teaser » les futures vidéos Tik Tok.

On découvre alors, sur l'une des images, une tenue pressurisée MAR 95 avec un titre accrocheur mentionnant : "Quand tu dois aller aux toilettes après ton daron". **#osonsvivreensemble**

[Cliquez ici si vous avez un doute.](#)

Froissée, la Direction rétorque être outrée quand elle lit certains tracts. Pourtant, qu'elle semble loin cette époque où la DRH appelait SUD pour s'offusquer de voir en dessin un Père Noël se servant d'une cheminée comme toilettes. Tract que la DRH présentera à l'IUT de Cherbourg-en-Cotentin...

Pour SUD, le problème ne porte pas sur les vidéos. Le problème est que cela soit présenté « sérieusement » comme un pan important de notre politique d'attractivité !



Télétravail : Signataire de l'accord sur le télétravail, SUD a participé à la commission de suivi. Voici quelques infos sur la période janvier-mai 2022 au périmètre d'**Orano Recyclage sur La Hague** :

- 1150 salariés ont bénéficié du télétravail,
- 48 salariés ont profité de la possibilité de faire des demi-journées de télétravail,
- 61 salariés à temps partiel ont profité du télétravail,
- 44 salariés en situation de handicap ont profité du télétravail.
- Avec accord du manager, possibilité d'aller au delà des 8H de télétravail avec du THS.
- En cas de détachement sur une mission spécifique, les critères d'éligibilité sont appréciés aux bornes de la mission (exemple : une salariée 5*8, détachée durant sa grossesse sur une mission de veille documentaire, est éligible au télétravail).

Projet SUD de billetterie loisirs : **SUD a obtenu l'approbation par le Comité Social et Économique de la création d'une sous-commission Billetterie Loisirs.**

Le 04 juillet, l'Assemblée Générale de cette commission a désigné son bureau dont Mme Lucie HEROUIN prend la présidence (**vous pouvez la contacter sur sud.anc.lahague@gmail.com pour toutes questions/propositions à ce sujet**).

L'ensemble du travail effectué auprès des différentes structures sera de nouveau présenté en Commission Activités Sociales le 07 juillet et une demande de budget, associée à un mode de fonctionnement, sera formulée.

Nous remercions l'ensemble des membres ayant souhaité participer à cette sous-commission (la liste sera indiquée sur le site Internet une fois la sous-commission effective).

Soyez assurés que l'ensemble des membres de cette nouvelle sous-commission œuvre au mieux, étape par étape, **pour que le projet de Billetterie Loisirs bénéficie bientôt à l'ensemble des salariés.**

Intéressement 1^{er} semestre : Une commission de suivi de l'intéressement a lieu le 08 juillet où le résultat du 1^{er} semestre sera précisé. La distribution se fait à 50% temps de présence/50% salaire (**versée en août**).

Voici une estimation SUD, grosse maille, de l'intéressement (pour un salarié présent sur le semestre) :

- Avec pour estimation **4,15% de distribués** : Vitrification (≈1,4%), Cisailage (2%), Sécurité (≈0.75%) et **Karto (0%)**
- Un salarié avec une rémunération de **17.000 € brut fin juin toucherait environ 800 € net.**
- Un salarié avec une rémunération de **23.000 € brut fin juin toucherait environ 950 € net.**