



Informez-vous librement, téléchargez
l'application **SUD Orano Recyclage**



28 mai 2025

UNE INJUSTICE FAITE À UN SEUL EST UNE MENACE FAITE À TOUS

Cette citation de Montesquieu résume l'essence du syndicalisme que nous portons
et pour lequel nous œuvrons sans discontinuer toute l'année !

AI en retour de congé maternité : N'ayant pas réussi à convaincre la Direction en instance ou par courrier officiel, nous allons saisir la justice afin que les Augmentations Individuelles (AI) des femmes en retour de congé maternité soient calculées en prenant la totalité du budget AI.

Il est affligeant d'en arriver là après avoir dû faire régulariser, il y a quelques années, ces augmentations individuelles qui n'étaient pas distribuées dans notre établissement malgré la loi.

Si, ces dernières années, vous avez eu une AI liée à votre retour de congé maternité, n'hésitez pas à nous contacter.

Régularisation prime mariage/PACS : Suite à notre victoire au tribunal (en 1^{ère} instance et en Appel), tous les salariés sont éligibles à une prime de PACS/MARIAGE pour tout nouvel événement intervenu depuis le 1^{er} janvier 2021.

Si la Direction vous répond qu'elle ne régularisera pas votre situation car elle est antérieure à 2 ans, n'hésitez pas à nous contacter. SUD entend lutter en justice contre cette déloyauté abjecte et mercantile.

Expertises ISO/DAFC et LABO FLUX : Le Comité Social et Économique a été débouté en 1^{ère} instance. **SUD se prononcera pour que le CSE fasse Appel et contribuera à apporter de nouvelles pièces.**

En dehors de toute expertise, nous ne lâcherons rien !

Harcèlement : L'omerta doit cesser dans notre entreprise. SUD se tient à vos côtés et vous soutient dans l'ensemble de vos démarches.

Contactez-nous pour ne plus subir seul-e.

Transparence salariale : La Direction n'entend pas devancer la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale prévue pour juin 2026.

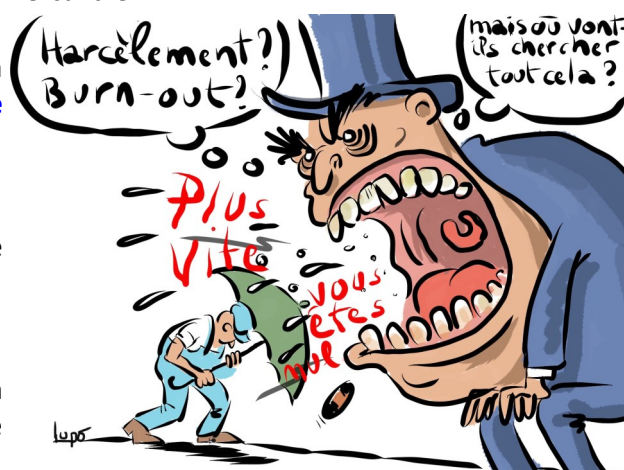
Cette directive impose aux entreprises de publier les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et oblige les employeurs à prouver l'absence de discrimination.

La directive définit la notion **de rémunération lato sensu**. Une telle notion comprend non seulement le salaire de base, mais également tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (**composantes variables ou complémentaires**).

Elle prévoit également une obligation de transparence à l'égard des employeurs relative à la mise à disposition des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression des rémunérations.

Dans le prolongement, **les travailleurs disposent du droit de demander et de recevoir des informations** sur leur niveau individuel de rémunération et sur les niveaux moyens de rémunérations, par sexe et par catégorie de travailleurs accomplissant un travail de même valeur.

SUD s'est montré très critique sur l'écart de rémunération hommes/femmes de la population cadre de notre établissement. La Direction n'a pas souhaité s'étendre et a prétexté une simple différence d'âge...



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CHEZ LES CADRES. JUSTE UNE NOTION D'ÂGE ?

Les ingénieurs et cadres aussi ont le droit à une défense syndicale !

Voici quelques chiffres **2024** qui interrogent sur l'égalité professionnelle au sein de la population **cadre*** :

*âge moyen Hommes : **45,6 ans** ; âge moyen Femmes : **41,9 ans**

	effectif Hommes	effectif Femmes	Écart de salaire F/H
cadres	435	189	-13%
professions intermédiaires	938	305	-1%
ouvriers	716	262	-4%

	Hommes	Femmes	Ensemble
%age de cadres touchant une part variable	76%	66%	73%

Rémunération Part Variable (RPV) moyenne en 2024 : 5 398 €				
	H (333 salariés)		F (126 salariées)	
Niveau RPV	Nombre	Moyenne (en €)	Nombre	Moyenne (en €)
6%	162	1 953	65	1 556
10%	127	7 201	52	6 327
15%	42	14 765	8	NC
20% et plus	2	NC	1	NC

**CADRE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :
JUSTE UNE NOTION D'ÂGE ?**



DES PROPOSITIONS LÉGITIMES ET MESURÉES POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ !

Le 23 mai 2025, **SUD Orano Recyclage La Hague** a écrit un courrier à la Direction Générale du Groupe **contenant de nombreuses propositions** :

- La prise en compte du maintien de salaire **dans le calcul de l'assiette de l'année de référence** pour les salariés prenant un temps partiel C2P durant celle-ci, (*Suite à l'action de SUD, plusieurs salariés ont déjà signé un avenant temps partiel « C2P » hors année de référence*)
- **Les frais de repas des CQPI** lors des journées d'école, (*SUD a fait régulariser tous les droits aux congés en 2022*)
- L'augmentation individuelle des salariées en retour de congé maternité **en dehors du budget performance**,
- L'abondement du socle CAFC pour cumul des pénibilités du secteur **UOCE/LABO FLUX**,
- La possibilité de surcotisation au régime vieillesse et aux régimes complémentaires de retraite sur la base d'un temps plein **pour les salariés RQTH / invalidité 1 à temps partiel**, (*SUD s'indigne de la situation actuelle*)
- La mise en place d'un **abondement CESU** pour les salariés en régime HN similaire à celui ouvert aux salariés en régime posté, (*la situation actuelle est discriminante*)
- **La transparence et l'équité sur le budget AI** (performance et promotions/mobilité - attractivité/métiers en tension),
- L'amélioration de **la restauration** (qualité, participation employeur),
- L'amélioration du **régime Horaire Fixe HN** via l'augmentation du nombre de RTT sécables et en élargissant la tolérance du système actuel au-delà des 15 minutes, (*RH réalise des présentations sur l'horaire variable...*)
- La mise en place d'un accord « **Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise** » (PPVE),
- L'amélioration de l'attractivité **du secteur protection** (PSM/PMN),
- L'amélioration de l'attractivité du métier **RDAT / Consignataire**,
- Et mettre en place une case à cocher « **Êtes-vous victime ou témoin de harcèlement ou de discrimination ?** » dans le formulaire EAP. Cette case est présente uniquement sur le formulaire de sortie de Groupe. **#lesharceleursrestent**

Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**