



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



16 juin 2025

LA HONTE !

Égalité professionnelle : SUD a mis en avant l'écart de salaire de base 2024 entre les femmes et les hommes de la population cadre (- 13 %), **un pourcentage de femmes ayant une rémunération part variable (RPV) plus faible (66%)** que celui des hommes (76%) et **un montant inférieur de RPV. #lahonte**

Le montant moyen des augmentations individuelles (AI) 2024 au sein de la population cadre est de 4,76% pour les femmes et 4,24% pour les hommes. SUD a demandé si cette différence s'expliquait par une volonté de combler l'écart de salaire que nous avons constaté, **la Direction affirme que non. #Pinocchio**

SUD s'est également offusqué que **l'ancienneté moyenne des femmes ayant bénéficié du budget égalité professionnelle en 2024 soit de seulement 8 ans**. Comment est-ce possible de décrocher en si peu de temps ? La Direction refuse de donner des éléments de réponse.

Nous avons continué à poser des questions et voici de nouveaux éléments **indignes d'une entreprise comme la nôtre :**

- Au sein de la population non-cadre, le montant moyen des AI 2024 est de 2,41% pour les hommes et **2,15% pour les femmes**.
- **13 salariés (4 cadres et 9 non-cadres) ont eu une rémunération 2024 inférieure aux minimas de la convention de la métallurgie dont 10 femmes !**

SMH 2024 : La Direction a expliqué qu'avoir seulement 13 salariés en dessous des Salaires Minims Hiérarchiques (SMH) n'était pas inquiétant. **SUD a un avis opposé.**

Pour rappel : la Direction verse une prime compensatrice mais ne revalorise pas le salaire de base systématiquement.

La moyenne des primes compensatrices versées aux 13 salariés sous les minimas est de 632 € pour un maxi à 2543 € !



Salaires : En 2024, le salaire de base mini sur notre établissement était de 1.850 € et le maxi de 13.115 €.

Contrats temporaires : Plusieurs salariés en contrat temporaire (CDD, alternants en apprentissage et professionnalisation) ont mis fin à leur contrat avant leur terme : **22 en 2023, 29 en 2024 et 11 à date en 2025.**

NAO 2026 : En Comité de Groupe, où nous sommes présents, nous avons demandé s'il était d'ores et déjà défini un planning des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2026.

La Direction du Groupe a répondu que ce n'était pas encore le cas, **mais qu'il était fort possible qu'un accord Groupe encadre encore les NAO des entreprises**. SUD n'hésitera pas, **comme en 2025 où notre action a permis d'augmenter l'enveloppe et d'obtenir le retour de l'abondement**, à affirmer nos propositions et nos actions afin d'améliorer l'attractivité.

L'attractivité, c'est également retenir les salariés déjà présents.

Taux de recouvrement : La Direction a déclaré en CSE que le taux de recouvrement servant au calcul des effectifs nominaux était différent pour chaque régime de travail.

SUD a demandé les chiffres et les calculs en Commission Emploi formation : **il nous a alors été répondu que le taux de recouvrement est de 1,42 quel que soit le régime de travail, sans fournir le moindre calcul.**

Effectifs : Suite aux affirmations de la Direction des Ressources Humaines (DRH) que la majorité des départs étaient anticipés avec du recouvrement, nous avons donc demandé les chiffres par secteur.

La DRH explique alors qu'elle ne fournira aucun chiffre et enchaîne par une explication amphigourique : tant qu'il y a une personne pour former, c'est du recouvrement, quel que soit le nombre de postes vacants dans l'équipe/le service, puisqu'il y a de la transmission de compétences. **#FrançoisPIGNON**

SUD a dû expliquer la notion de recouvrement à la DRH : **celui qui part est présent plusieurs mois avec celui qui est arrivé pour le remplacer.**

Pour ce qui est des questions précises sur les effectifs, la DRH, y compris pour les effectifs d'été, **les a renvoyées en juillet...**



L'invitation : Membre du Comité de Groupe, SUD Orano Recyclage La Hague n'avait jamais été invité par le Directeur des Affaires Sociales du Groupe dans le cadre d'une bilatérale.

Faisant suite à notre courrier, **contenant de très nombreuses propositions** ([voir tract du 28 mai](#)), nous avons été invités, **le 1^{er} juillet 2025, pour échanger sur l'ensemble des points soulevés** par le nouveau Directeur des Affaires Sociales du Groupe Orano et le nouveau Directeur des Ressources Humaines BU Recyclage.

SUD a accepté cette bilatérale en mettant en unique condition suspensive que notre adresse Gmail soit débloquée (bloquée depuis 2 ans dans le sens SUD → adresse orano.group). **Ce type de gaminerie irresponsable n'a pas sa place dans le cadre d'un dialogue social franc et constructif.** Le déblocage serait en cours mais empêché par un serveur aux USA...

Mouvement RDAT/consignataires : Comme pour le mouvement social du 12 juin 2025, SUD n'a pas davantage été prévenu pour le mouvement du 19 juin 2025, malgré notre mail visant à favoriser l'unité syndicale.

SUD soutient toutes les actions syndicales quelles que soient les démarches et actions propres à chaque organisation syndicale. SUD a par exemple pour principe de déposer ses préavis de grève uniquement lorsque l'usine est au moins partiellement en fonctionnement et après avoir épuisé toutes les solutions préalables (questions en Comité Social et Économique (CSE), courrier à la Direction). **Pour rappel : avant chaque action, SUD écrit à tous les syndicats.**

CSE du 19 juin 2025 : Ce CSE contient des votes sur l'approbation des comptes et sur le choix ou non de réaliser les travaux pour la toiture de NOUAINVILLE. **SUD votera contre ces travaux** ([cliquez ici](#)) **et maintient son choix de vendre le complexe.**

Salle de Vauville : SUD n'a pas été rejoint **dans sa volonté de céder la salle de Vauville**, malgré les résultats d'une enquête du bureau du CSE à laquelle 1200 ouvriers ont répondu et dont la majorité souhaitait la céder.

Nous avons demandé au bureau du CSE de fournir une vidéo à l'ensemble des salariés afin qu'ils puissent découvrir la salle et son état. Des représentants SUD ont été sur place pour constater.

Nous avons également effectué des devis par « **Les Nouveaux Agenceurs** » et « **La Maison Des Travaux** » **pour avoir une estimation du coût que représenterait une véritable rénovation** afin que les salariés soient fiers d'y fêter des départs à la retraite, des mobilités, des naissances...

Ce coût de rénovation est compris entre 113.000 € et 147.000 € auxquels il faut encore rajouter plusieurs prestations telle la peinture ! SUD a demandé au Président de la CAS d'envoyer nos devis à l'ensemble des membres du CSE

La trésorerie n'étant pas extensible, SUD ne peut pas envisager responsablement ces travaux au regard **du refus du CSE :**

→ **De vendre le complexe de NOUAINVILLE,**

→ **De voter pour nos pistes d'économies :** plafonnement des subventions et révision des ouvriers droit (retraités).

Retraités : SUD a exposé, lors d'une Commission des Activités Sociales, son souhait que les **retraités Orano Recyclage bénéficient sans limite d'âge des partenariats.** **Coût : 0 €** (on parle ici des partenariats comme une réduction chez un fleuriste ou dans un garage).

À la question de savoir si SUD revenait sur sa position concernant **sa volonté que les retraités ne soient plus ouvriers droit du CSE, elle reste inchangée.** **Un retraité ne participe pas à la dotation.**

Une analyse des autres CSE de taille comparable met en lumière **les pratiques suivantes :**

→ **Une fois à la retraite, la personne n'est plus ouvrier droit du CSE (coût très important),**

→ Les retraités restent, sans limite d'âge, bénéficiaires **des partenariats uniquement (coût nul).**

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