



Pierrelatte, le 23 novembre 2021

AVIS DES ELU.ES FO SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Depuis le passage à ORANO CHIMIE ENRICHISSEMENT, rien ne change :

Sur les effectifs

Le basculement de contrats en 2020 vers OCT des salarié.es EURODIF mais aussi des salarié.es Orano Projet ne nous permet pas, encore une fois, d'analyser correctement l'évolution des effectifs.

L'usage récurrent de contrats CDD notamment pour les agents de sécurité perdure. Ce sont 32 postes sur lesquels la précarité est la règle. A cela s'ajoutent plus de 90 intérimaires (techniciens, laborantins, radioprotectionnistes) dont 62 en, soi-disant, surcroît d'activité, ce qui est faux.

La baisse significative de 5% des effectifs CDI dans la filière ADM résulte de la politique d'optimisation des fonctions supports. Notre savoir-faire est, de plus en plus, confié à la sous-traitance.

Le pourcentage de femmes dans l'effectif entre 2019 et 2020 passe de 20,7 % à 21,2 %, ce qui reste insuffisant. Chaque année la Direction nous fait état de ses difficultés de sourcing pour ces recrutements, sans action efficace.

Concernant l'alternance, les données présentées en CEF ont été minimalistes, les élu.es manquent d'information. Aucune information n'a été donnée sur les tuteurs et l'accompagnement dont ils ont besoin.

- **Sur les qualifications**

Les indicateurs de la BDES incomplets ne permettent pas aux élu.es FO d'apprécier vraiment la situation.

La qualification ATAM, qui n'est pas dans la convention collective ajoute de l'opacité dans les données de la formation.

Les élu.es FO notent une baisse continue du nombre de salarié.es promus.

Entre 2018 et 2020 le nombre de salarié.es promus passe de 17% à seulement 10,5%.

- **Sur la formation**

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la COVID-19.

Pour autant, le nombre de participant.es est en forte augmentation passant de 5 616 en 2019 à 8 307 participant.es en 2020.

Comment comprendre qu'en 2020 il y ait 2691 participant.es en plus avec 11 333 heures de formation en moins et malgré une absence record avec 5 489 jours d'activité partielle et 4797 jours de maladie supplémentaire par rapport à 2019 ?

Le taux de 3,65 % de la masse salariale ne donne aucun élément sur la qualité des formations. Le montant associé de 3,883 M€ de dépenses reste opaque malgré nos demandes d'explication répétées.

La part du réglementaire est en croissance, et passe de 43% à 57% du plan.

La durée moyenne de formation par salarié baisse à 26 heures contre 30 heures en 2019.

Le temps consacré aux données formation en CEF est restreint et ne permet pas un suivi des élu.es. Sur 2021, les données sont mélangées avec ODEM.

Les élu.es FO demandent une présentation des données pour OCE uniquement.

- **Sur les salaires**

La rémunération annuelle moyenne reste en constante baisse. Par rapport à 2019 c'est un impact significatif sur le pouvoir d'achat avec 927 € de moins sur l'année.

Les élu.es FO réitèrent leur demande de création d'un indicateur dans la BDES sur le % d'augmentation des salarié.es à temps partiels (pour pouvoir le comparer aux salarié.es à temps plein et donc pouvoir vérifier ce que dit l'accord Egalite Pro article 3.1.1 égalité de traitement)

Cette demande sur la BDES a de nouveau été portée par les élu.es FO en CEF centrale.

- **Sur les actions en faveur de l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap**

Les élu.es FO demandent une grande vigilance sur la politique d'emploi des salarié.es en situation de handicap et un effort sur les recrutements.

L'objectif Orano CE Tricastin du plan d'action accord handicap de 8 embauches sur 3 ans reste insuffisant par rapport à l'objectif groupe qui est de 40.

- **Sur les conditions de travail**

Les élu.es FO demandent que la prévention de la pénibilité soit une priorité.

Les élu.es FO demandent que sur les lieux de travail en température, la mise en place d'horloge et de thermomètre soient la règle afin de permettre aux salarié.es de respecter les RGS « travail en température ».

Les élu.es FO demandent la mise en place d'un standard pour l'équipement des salles de repos après travaux pénibles, pour toutes les installations.

Ces demandes ont été, aussi portées par les élu.es FO au plan d'action QVT.

Les réorganisations successives sur le site épuisent les équipes et aggravent les situations de stress.

L'année 2020 a été aussi marquée par le développement du télétravail. La pérennisation de la pratique du télétravail doit être accompagnée.

- **La CEF**

Seulement une réunion tous les 2 mois avec un traitement minimaliste.

Le temps consacré aux données emplois en CEF est plus que restreint et ne permet pas un suivi sérieux des emplois de la part des élu.es. Nous vous avons alertés sur le fait que diviser par 2 le nombre de réunions pénaliserait les informations dues aux élu.es.

Les données doivent être réclamées par les élu.es.

Le temps consacré aux données formation en CEF est restreint et ne permet pas un suivi des élu.es. Sur 2021, les données sont mélangées avec ODEM.

Les élu.es FO demandent une présentation des données pour OCE uniquement.

Les réponses aux questions posées sont reportées à la Saint-Glinglin !

- **2021**

Le dialogue social dans l'entreprise est en dégradation continue.

En fin 2020, les élu.es ont été contraints dans un temps restreint, à négocier les accords PEARL, changement majeur dans l'organisation de l'entreprise.

En fin 2021, les élu.es sont, encore une fois, contraints sur un temps restreint, à négocier les accords NES en moins de 2 mois.

NES, « Nouvel Equilibre Social », comment la Direction peut-elle donner ce nom à ce nouvel accord !! Rien n'est équilibré et rien n'est social, tout est fait pour la perte d'acquis sociaux des salariés. La direction dans sa grande générosité, présente un package de sujets indissociables les uns des autres.

Dans la situation sociale actuelle, comment la Direction peut, honnêtement, demander aux salariés de faire encore des efforts. Quelle honte pour notre entreprise !

Pour toutes ces raisons, les élu(e)s FO donnent un avis défavorable sur la politique sociale de l'entreprise.