



3 mars 2026

LES BRÈVES DU CSE !

RH/COM : Prévention routière sur la RD 901 ? Que nenni !

Il s'agit d'une communication Orano sur TikTok, **présentée par le secteur RH/COM comme un levier d'attractivité**, reprenant l'image virale du singe Punch.

SUD constate qu'un Groupe particulièrement attentif à nos caricatures et à nos tracts n'hésite pas, de son côté, à mobiliser le symbole d'un animal devenu phénomène médiatique, **pour parler recrutement**.

Au moment où des postes opérationnels sont supprimés et où l'attractivité du site est présentée comme prioritaire, **nous invitons la Direction à donner une véritable impulsion aux moyens humains et matériels plutôt qu'aux publications et tendances TikTok**.

Article L 3141-8 : SUD avait fait régulariser l'absence de congé au titre de l'article L3141-8 ⁽¹⁾ depuis 2020. Nous en suivons désormais la stricte application. **En 2025, un total de 102 congés a été attribué à 43 salariés via OPALE au titre de ce dispositif**. Bien que cette régularisation soit désormais automatique, **SUD a demandé qu'une information soit transmise à chaque salarié concerné**.

(1) Tous les salariés, ayant des droits à congés légaux incomplets (moins de 25 CP0) et ayant des enfants à charge, peuvent prétendre à un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 2 jours par enfant à charge*.

**Est considéré enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 31 décembre de l'année en cours (notre entreprise a une gestion des congés du 1er janvier au 31 décembre) et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.*

Monétisation CET : En 2025, **98 salariés** ont monétisé **783 jours** (possibilité de monétiser jusqu'à 8 jours par an issus du CET). **SUD en profite pour rappeler que la 5ème semaine de congés payés (CP0) peut être épargnée dans le CET mais qu'elle ne pourra pas ensuite être monétisée.**

Épargne CET - bilan 2025 :

- **1103 salariés** ont épargné **6172,5 jours** (congés et RTT),
- **339 salariés** ont épargné **1872,5 jours** dus aux reliquats de gestion de temps,
- **88 salariés** ont épargné **770 jours** liés à la gratification cadre.

Rachat RTT :

En 2025, **987,5 RTT** ont été rachetés par **162 salariés**. **Le rachat de RTT est toujours possible selon les mêmes modalités en 2026.**

13ème mois :

En 2025, **2 633 jours** de 13^{ème} mois ont été épargnés par **353 salariés** sur le CET et le CAFC.

Article 2-1 CAFC :

En 2025, parmi les **1238 salariés** bénéficiant des droits à épargne liés à l'article 2-1 du CAFC :

- **507 salariés** ont épargné le maximum de **6 jours, soit 41% des bénéficiaires**,
- **541 salariés** ont épargné au moins **0,5 jour, soit 44% des bénéficiaires** (dont les 507 salariés mentionnés ci-dessus).

Don de jours :

15 jours de congés ont été donnés par **5 salariés** sur l'établissement de La Hague en 2025.



Congés événements familiaux : Ont été accordés en 2025 :

- 1032 jours pour « congé enfant malade », • 62 jours pour « congé événement familial »,
- 838,5 jours pour « congé mariage », • 879 jours pour « événement familial décès »,
- 490 jours pour « congé naissance ».

Départ en congés estivaux : Selon l'article L.3141-1 du Code du travail, « l'employeur fixe l'ordre des départs en congés payés après consultation du CSE ». Les critères pris en compte, de manière cumulative et non hiérarchisée, sont :

- La situation de famille (obligations scolaires ou de garde d'enfants, les congés du conjoint ou partenaire lié par un PACS, les situations de proche aidant),
- L'ancienneté dans l'entreprise.
- Les contraintes organisationnelles liées à la continuité de l'activité.

Les conjoints travaillant tous deux chez Orano Recyclage La Hague bénéficient du droit à un congé simultané.

SUD a rappelé que sans présentation des plannings prévisionnels de départ en congés pour chaque service, il est impossible d'anticiper correctement les besoins en renfort d'été. La Direction a reconnu avoir rencontré des difficultés l'an dernier sur le pôle Labos faute d'anticipation et a affirmé que les plannings seraient affichés au 1^{er} mars.

Les congés définitifs ne seront validés qu'un mois avant le départ en congés, créant de l'insécurité pour les réservations.

SUD a également alerté sur les difficultés rencontrées par le secteur PSM pour poser 3 gardes accolées à une période de long repos, comme le prévoient leurs accords. La Direction s'est engagée à vérifier que chaque agent puisse bénéficier de cette disposition.

Bien que SUD soit à l'origine de la consultation du CSE, la Direction ne respectant pas nos accords, nous nous sommes abstenus faute d'information préalable et **face au refus persistant de communiquer les points bloquants.**

Option RJF 2026 : **Salariés éligibles :** salariés en régime 5x8 en CDI, CDD, ou contrats de professionnalisation (CQPI/M),

Salariés non éligibles : apprentis et contrats de professionnalisation hors CQPI/M.

Option RJF	Type de contrat (nombre de salariés)		
	contrat pro	CDD	CDI
Paie total	12	47	177
Récupération partielle (5 jours)	9	24	184
Récupération totale (13 jours)	10	36	510

Les salariés absents en décembre (maladie, congé maternité, congé paternité...) se voient automatiquement attribuer l'option « paie total » !

SUD a demandé à ce que le choix effectué l'année N-1 soit reconduit de manière automatique.

Loi DADDUE : L'année dernière, **67 salariés** ont bénéficié d'un report de leurs droits à congés en raison d'un arrêt de travail, pour un total de **1403 jours**.

ATLAS : SUD a constaté que dans certains services, **tous les salariés ne disposent pas d'un bureau sur leur plateau lorsque les effectifs sont au complet** (exemple du niveau 4).

La Direction indique qu'ATLAS montre un taux d'occupation inférieur au maximum prévu, tout en reconnaissant que les évolutions d'activité pourraient augmenter le nombre de salariés présents sur certains plateaux.

Projets Immobiliers : Verront prochainement le jour :

- Aux Dunes, **un parking à étages avec environ 2300 places** de stationnement réparties sur 8 niveaux,
- Le bâtiment **ORION**, d'une **capacité d'accueil de 1000 postes**, qui comportera des bureaux, salles de réunion, vestiaires, cafétéria,
- Le nouvel **Hall de recherche (HRB2)** dédié aux activités de programmes pérennité / résilience. Il abritera des bureaux pour accueillir environ 200 postes de travail et un bâtiment industriel inactif afin de réaliser des essais d'équipement.
- Le **laboratoire environnement** sera quant à lui implanté sur la zone de Digulleville. Il regroupera le laboratoire Faible Activité et l'environnement, actuellement au BT148 mais aussi des activités logistiques et des bureaux.

Mais, toujours pas de crèche d'entreprise à l'horizon (voir le lien dédié)



Permanences psychologiques : En mars, les permanences psychologiques sont toujours assurées au SAN par Mesdames Magali FUCHS (**06.60.49.91.22 magali.fuchs@ext.preventis.fr**) et Erika ULH (**06.85.73.35.75 erika.ulh@ext.preventis.fr**) :

- Vendredi 6 mars (Mme ULH), • Vendredi 20 mars (Mme ULH),
- Vendredi 13 mars (Mme FUCHS), • Vendredi 27 mars (Mme FUCHS).

Stationnement courte durée : Sur proposition de SUD, les salariés contraints de se rendre sur le site durant un arrêt ou en dehors de leur temps de travail, par exemple pour un rendez vous médical, peuvent stationner temporairement près de l'accueil. Attention, le stationnement est limité à **2 heures maximum**. En cas de dépassement, un sabot pourra être posé.

Navettes salariés postés : Suite aux échanges avec les équipes postées des ateliers STE et HAPF concernant les difficultés rencontrées lors des relèves en raison des horaires inadaptées des navettes, **SUD a rencontré les Services Généraux**.

Depuis le week-end des 21 et 22 février, les horaires des navettes ont été avancées de 3 à 4 minutes afin de faciliter les relèves. SUD remercie les Services Généraux pour leur écoute et la mise en place de ces nouveaux horaires.

Horaire variable : Au 1^{er} janvier 2026, **55 salariés ont fait le choix de l'horaire variable (HV)**. 39 salariés avaient fait ce choix fin 2025 et 16 l'ont rejoint au 1^{er} janvier 2026. Pour rappel, **SUD n'a pas signé cet accord**.

En 2025, 32 salariés des 39 concernés ont posé en moyenne 4,6 jours de récupération.

SUD rappelle que le passage en HV supprime les droits aux « RTT cyclés » (13 en 2026), qui permettent aux salariés en HN de choisir un jour de repos (lundi, mercredi ou vendredi toutes les 4 semaines).

Dans le cadre du plan d'action Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) , **SUD demande :**

- **Un élargissement** de la tolérance du système fixe actuel à ± 55 min au lieu des 15 min (soit 7H00 à 8H50 et 15H45 à 17H35) **afin d'améliorer la QVCT de la très grande majorité des salariés HN** au regard des conditions d'accès au site,
- **Une augmentation du nombre de RTT sécables** (jours pour les salariés en HN contre 3 pour les salariés postés).

Paniers non conformes : Suite au constat des défauts de verrouillage sur les paniers 870 et 1010, plusieurs non-conformités ont été relevées en piscines, jeux excessifs (palonniers, couvercle) et linguets mal configurés pouvant empêcher un verrouillage correct.

Depuis le 10 février, un contrôle systématique est réalisé à chaque mouvement, assumé par l'exploitation, jusqu'à deux heures par opération, **sans renfort d'effectifs alors même que les correctifs techniques sont annoncés jusqu'en 2028**.

SUD déplore le signal particulièrement négatif que cette situation renvoie pour l'établissement, à un moment stratégique où la crédibilité industrielle et la confiance du public conditionnent l'acceptation du nucléaire et de nos projets, notamment dans la perspective d'Aval du Futur.

SUD a demandé le 3 mars un CSSCT extra afin que soit évoqué la problématique d'espacement entre certaines alvéoles de panier. Dans ce contexte, **SUD renouvelle sa demande d'une vérification élargie des pièces fabriquées par ce fournisseur**.

Forfait de poste 3X8 : La Direction refuse toujours d'amorcer un alignement avec le forfait de poste versé chez Orano Chimie-Enrichissement. **Les salariés 3x8 Orano Recyclage La Hague revendiquent un légitime forfait à 651 € bruts**. Pire, la Direction s'attaque d'ores et déjà aux congés des salariés 3x8 en refusant toute validation.

Face à ce refus et cet absence de dialogue social, l'intersyndicale SUD – FO – SPAEN – CGT – CFDT maintient son préavis de grève sur les périmètres DUOCE/AAA et DUOCE/MI AV – équipes 3x8, courant jusqu'au 27 mars 2026.

Formation TMS : Une sensibilisation aux risques physiques pour les téléopérateurs est en préparation, pour un déploiement prévu mi-2026. **Si cette sensibilisation est appréciable, SUD a regretté que les analystes ne puissent pas en bénéficier également au regard des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) observés massivement sur le pôle LABOS**.

La Direction a répondu qu'aucune demande n'a été faite par le pôle LABOS sur cette thématique. **SUD a rappelé que c'est à l'employeur de garantir la santé physique et mentale des salariés !**

Formation tuteurs : Depuis 2019, 57 salariés de plus de 50 ans ont suivi la formation tuteur.

La Direction a admis n'avoir aucun indicateur permettant de quantifier le nombre de salariés de plus de 50 ans engagés dans un programme de transmissions de l'expérience.

Pour rappel, **un formulaire OPUS peut être ouvert 5 ans avant le départ en retraite pour anticiper le transfert des compétences**. Au regard de l'enjeu de montée en compétences, il est important que la Direction encourage et fasse connaître cette démarche.



Relations Sociales : **La Direction a annoncé le recrutement d'un nouveau Responsable des Relations Sociales, issu de l'externe**. Cette arrivée intervient dans un contexte particulier, marqué par des procédures judiciaires en cours liées à des pratiques ayant sérieusement interrogé le fonctionnement du dialogue social sur l'établissement et l'entreprise.

SUD restera vigilant et attend des actes concrets : équité de traitement, loyauté et respect des salariés.

Le dialogue social ne se décrète pas, **il se construit**.

Dans ce contexte pourtant tendu, SUD continue à distinguer les responsabilités. **Ainsi, nous avons contribué à une démarche intersyndicale sur le régime 3x8**. Les contentieux en cours ne feront jamais dévier SUD de ses valeurs : **favoriser l'unité syndicale dans l'intérêt exclusif des salariés**.

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