



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



Le 24 décembre 2024

L'AVALANCHE D'INFOS DE NOËL !

SUD vous propose un long tract de Noël **avec de très nombreuses informations afin que chacun puisse picorer selon les sujets qui l'intéressent**. Si vous souhaitez plus d'informations sur l'un des sujets, vous pouvez nous écrire depuis l'application SUD Orano Recyclage (QR Code en haut du tract) ou en écrivant sur sud.anc.lahague@gmail.com.

Rachat RTT : En 2024, ce sont **1083 RTT** qui ont été **rachetés par 113 salariés**. En 2025, le rachat de RTT sera toujours possible.

13^{ème} mois : En 2024, ce sont **2630 jours** de 13^{ème} mois qui ont été **éparnés par 332 salariés**.

Monétisation CET : En 2024, **123 salariés ont monétisé 871,5 jours** (il est possible de monétiser jusqu'à 8 jours par an de son CET).

FCA : **Attention**, vous avez jusqu'au **31 décembre 2024** pour poser vos heures FCA.

FLO : Les salariés en 5x8 bénéficient d'**1 jour de FLO à consommer avant le 31 décembre 2024**. **Attention** : ce jour n'est ni éparnable, ni payé.

Article L3141-8 : 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 2024, **188 congés** (CPO) ont été crédités sur OPALE à ce titre.

(1) Tous les salariés, ayant des droits à congés légaux incomplets (moins de 25 CPO) et ayant des enfants à charge, peuvent potentiellement 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 1^{er} 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.*

Sortie anticipée : Les salariés en **2x8 et en HN** bénéficient de **sorties anticipées les 24 et 31 décembre 2024** (1H avant - décalage des bus HN d'une heure - les bus postés restent sur les heures du régime 5x8).

RJF 2025 : À ce jour, **146 salariés ont choisi l'option « récupération partielle (5 RJF) »** et **409 l'option « récupération totale (13 RJF) »**. À noter qu'une tolérance est accordée pour les salarié.e.s qui seraient en arrêt maladie ou en congé maternité en décembre et qui n'auraient pas pu effectuer leur choix. **N'oubliez pas de faire votre choix dans OPALE !**

- **Salariés éligibles :** régime 5x8 en CDI, CDD, ou contrats de professionnalisation (CQPI/M),
- **Salariés non éligibles :** apprentis et contrats de professionnalisation hors CQPI/M. La Direction le justifie en dehors de toute légalité par : « **ils sont là pour se former en priorité, pas pour poser !** ». **SUD a rappelé qu'un usage doit légalement s'appliquer à tous les salariés quel que soit leur statut**. Le principe de proratisation devrait ainsi s'appliquer.

RTT sécables : SUD, à l'initiative de cette mesure sur l'établissement, regrette que la Direction ne soit pas en mesure d'affirmer combien de RTT sécables ont été utilisés par régime de travail au cours de l'année.

Pour rappel : les salariés postés peuvent utiliser **3 RTT sécables par an** et les salariés en HN, **2**.

Médaille du travail : En 2024, **311 primes de médailles du travail ont été attribuées** (83 Argent, 59 Vermeil, 93 Or et 76 Grand Or). **N'hésitez pas à en faire la demande si vous y êtes éligible**.



Processus de recrutement : SUD a de nouveau demandé à la Direction si elle avait travaillé sur son processus de recrutement (relativement long et pouvant aller jusqu'à un an pour un CQPI !). **Réponse : NON.**

Le temps moyen d'un recrutement en CDI est de 130 jours à partir de la date de mise en ligne du poste et le recrutement. **#manquederéactivité**

La Direction justifie la durée plus élevée d'un recrutement en CQPI par le fonctionnement en sessions jugeant qu'il est ainsi « normal » que certains se retrouvent à attendre plusieurs mois si les sessions sont déjà remplies. **#énormemanquederéactivité**



Casiers judiciaires avant embauche : La Direction a affirmé que les salariés en CDD signent parfois leur contrat avant même le retour d'enquête administrative. **Ils ne peuvent toutefois pas entrer sur site tant que leur badge n'est pas activé.**

Digiposte : **2779 salariés** ont fait le choix de la dématérialisation des bulletins de salaire via Digiposte.

Cooptation : En 2024, **19 primes de cooptation ont été versées** (dont 6 pour la cooptation de cadres et 4 primes majorées pour la cooptation d'une femme sur un métier technique selon une liste de métiers peu féminisés).

Cohésion équipe : Selon l'article 12 de l'accord « *attractivité des régimes postés* », **chaque salarié bénéficie d'un budget minimum de 20 € afin de participer à une sortie équipe** (cohésion). La Direction communiquera en commission de suivi le nombre de sorties équipes organisées en 2024 et le nombre de salariés en ayant bénéficié. **Plusieurs services ont accordé 30 € de budget par salarié en 2024.**

Formations ATEX : Dans le secteur maintenance :

- **44 salariés** ont réalisé la formation de **niveau 0**,
- **92 salariés** ont réalisé la formation de **niveau 1**,
- **4 salariés** ont réalisé la formation de **niveau 2**.

SUD a invité la Direction à être vigilante sur les formations ATEX dans le cadre du plan de formations 2025 et **au regard des nombreuses interventions réalisées en zone ATEX.**

HappyTrainees : L'enquête Happy Trainees, à laquelle Orano participe depuis 2022, permet de recueillir l'avis des alternants et stagiaires des 1500 entreprises y participant.

Les objectifs poursuivis à travers cette démarche sont de mesurer « *l'expérience étudiante Orano, clé pour recruter* » et « *l'attractivité des talents en phase avec notre culture d'entreprise* ».

Chaque année, le Groupe se vante des prix qu'il reçoit et des avis dithyrambiques reçus. Curieux, SUD a demandé une présentation des résultats et en a relevé certains moins flatteurs :

- **54,5 %** estiment que les effectifs sont suffisants,
- **30,5 %** sont satisfaits de la communication interne,
- **36%** sont satisfaits de l'organisation et de l'efficacité du travail,
- **39 %** sont satisfaits de leur locaux/bureaux/installations de travail,
- **53,7%** sont satisfaits par le style managérial,
- **67 %** sont satisfaits par la valorisation de leurs efforts (**hors financier**).

LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION



Ces chiffres sont en cohérence avec les remontées des salariés sans que cela ne provoque autre chose que l'autosatisfaction de la Direction.

Orano Vox 2024 : Transition toute trouvée, **la Direction n'a toujours pas souhaité présenter les résultats d'Orano Vox 2024 par secteur.** Il est assez étonnant qu'elle puisse relancer, via les chefs d'installation selon un suivi de la participation de leur secteur, mais qu'elle s'enlise pour en présenter les résultats. **L'habillage serait-il difficile ?**

REFCC : Au regard de nos enjeux industriels, **la Direction doit opérer une sérieuse remise en question sur l'ambition de ses plans portant sur l'attractivité et la qualité de vie au travail.** Plusieurs arrêts sont prévus pour des mises à jour de l'application (5 sur le premier semestre 2025) avec notamment pour La Hague les évolutions suivantes :

- **Pour l'exploitation :** mise en place de l'archivage digital vers Alexandria (solution Groupe)
- **Pour les projets :** mise en place d'un support optimisé pour le suivi documentaire

Upgrade REFCC prévu au 4^{ème} trimestre 2025 pour répondre à l'obsolescence de l'outil.

Dispositif conventionnel : SUD rappelle que **l'article 3.6.2.1** permet aux salariés **travaillant en service continu depuis 10 ans de bénéficiaire**, dans le cadre **d'une mobilité** au sein de l'établissement, de la société ou dans le groupe ORANO, **d'une formation qualifiante pouvant aller jusqu'à 6 mois**. Cette mesure permet d'élargir les possibilités de mobilité.

SUD rappelle aussi que **chaque salarié démissionnant de l'entreprise a le droit de s'absenter 50 heures par mois pendant la durée du préavis pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi** comme précisé dans **l'article 3.11.2**. La demande est à formuler auprès de son N+1 et de RH.

SUD rappelle enfin que **l'article 3.8.14** permet le **maintien de la rémunération d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail jusqu'à son reclassement à un nouveau poste**.



OMF : SUD a évoqué la circulaire OMF en donnant des exemples précis de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Nous avons également demandé que la fonction CQQ/ REP/MEP soit obligatoirement requise par le Chef d'Installation (**cette fonction est obligatoirement requise**). La Direction a préféré renvoyer à janvier 2025 ce sujet.

C2P : **Les salariés en contrat de professionnalisation 5X8 se voient bien appliquer des points sur leur C2P** (Compte Professionnel de Prévention). **Pensez à vérifier vos points sur votre compte.**

Calcul départ en préretraite : **N'hésitez pas à nous contacter si vous désirez des précisions et/ou calculer votre date de départ en préretraite.**

Vestiaires : Les vestiaires AD2 seront rénovés en 2025 et ceux du BC UP3 en 2026.

COTTEN en zone : **Le COTTEN est désormais interdit en zone sur le périmètre RE** (piscines). Pour palier à cette interdiction, les salariés sont autorisés à porter un sweat de zone.

SUD a demandé si cette interdiction allait être étendue et si l'établissement disposait d'un stock suffisant de sweats (réponse lors de la CSSCT de janvier 2025).

Pour SUD, la culture radioprotection se développe par des actions de formation et de sensibilisation et non par des interdictions de ce type.



Invalidité temps partiel : SUD a demandé si les salariés à temps partiel RQTH et/ou en invalidité 1 pouvaient bénéficier du droit permis par l'article 4.3.5.2 du Dispositif Conventionnel **de surcotiser sur la base d'un temps plein**.

Lamentablement, la Direction leur refuse ce droit. Elle explique que ce droit est réservé uniquement aux salariés demandant un temps partiel pour convenance personnelle et qu'elle ne souhaite pas que les salariés à temps partiel pour invalidité bénéficient de ce dispositif.

SUD s'offusque de cette décision discriminante et s'interroge sur la politique handicap.

Tablettes tactiles : **170 tablettes sont d'ores et déjà déployées sur l'établissement.** Ce chiffre n'inclut pas la totalité des tablettes ZEBRA qui seront déployées dans le cadre du nouveau logiciel de ronde exploitation.

Bornes wifi : Le déploiement des bornes wifi dans les installations se poursuit jusqu'à fin 2025 (**800 bornes au total**).

Pertes vapeur : **Les 2 dernières pertes vapeur (21 et 30 novembre) ont engendré 2 M€ de pertes financières.**

Chauffage R4 : Nos collègues de R4 ont vécu 7 jours sans chauffage en novembre suite à une fuite sur une tuyauterie de condensats.

SUD invite la Direction à être attentive et réactive sur ce type de problématique.



ODEM : SUD avait soutenu nos collègues de DOFC en juin 2020 (mouvement social et badges en soutien).

Nous avons refusé de signer « l'accord relatif à l'accompagnement et la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés Orano Cycle La Hague appartenant à la DOFC » tant il n'apportait aucune garantie.

Nous avons alerté sur le passage prévisible au statut Orano DS et il nous avait été reproché « **de faire peur** ». Une fois encore, nous ne pouvons que regretter que **la déloyauté de la Direction nous donne raison.**

Au 30 juin 2025, **52 salariés seront transférés au sein d'Orano Recyclage (48 postés 5x8 et 4 HN).** **Les autres salariés**, qui étaient sous la même entité juridique que nous il y a 4 ans, **passeront sous statut Orano DS.**



Plan Vitrif 1000 : Pour faire face à nos enjeux industriels, la Direction va **enfin** déployer un plan sur 5 ans afin de **pérenniser notre outil de production en remettant en état nos ateliers de vitrification.**

Ce plan sera accompagné d'une création de 30 postes dont :

- **Des opérationnels** (préparateurs, téléopérateurs, contrôle commande, radioprotection),
- **Des formateurs** (spécialistes issus des équipes maintenance et d'exploitation).

Le CAPEX estimé (dépenses d'investissement) serait de 60 M€ sur 5 ans dont 5 M€ dès 2025.

Nous prenons positivement acte de ce projet, quémandé depuis des années. Il conviendra de le suivre afin de s'assurer que les moyens soient suffisants pour fiabiliser notre outil de production.

Caméra zone 4 : **Le coût annuel des caméras d'intervention revient :**

Sur le périmètre cisailage :

- **En 2023 :** à 74 k€, soit **100 caméras.**
- **En 2024** (à fin novembre) : à 116 k€, soit **148 caméras.**

Sur le périmètre vitrification :

- **En 2023 :** à 450 k€, soit **561 caméras.**
- **En 2024** (à fin novembre) : à 733 k€, soit **948 caméras.**

Ces coûts élevés s'expliquent par une augmentation du prix du matériel et par l'état des cellules de plus en plus irradiantes.

SUD a maintes fois demandé à la Direction **d'avoir une politique de maintenance préventive plus ambitieuse afin de garantir des interventions moins contraignantes à nos mainteneurs.**

Laboratoires : **La Direction a validé plusieurs recrutements supplémentaires pour les laboratoires** au regard de la charge analytique croissante (rinçages SPF) et des besoins en formation (plan RTP).

2x8 (HAPF) et 5x8 (Labo Flux) sont concernés. **Là encore, nous notons positivement ces recrutements démontrant une meilleure prise en compte de la charge de travail des analystes/opérateurs.**

SUD a évoqué, à de nombreuses reprises en Comité Social et Économique et en Commission Emploi Formation, **la problématique de la charge de travail, des effectifs et des risques psychosociaux dans les laboratoires.**

Nous invitons la Direction à donner des perspectives claires à tous les salariés en contrat temporaire du secteur.

Autre point positif sur le secteur, **il est acté la mise en place de manière pérenne dès janvier 2025 d'une équipe complémentaire Orano DS pour réaliser la collecte des PADIRAC (labo R7).** Il est également initié, dès janvier 2025, un Groupe de Travail devant étudier l'opportunité d'acheter des PADIRAC supplémentaires.

Ces actions devraient résonner sur la gestion des déchets de l'ensemble des laboratoires comme le demande SUD, avec opiniâtreté, depuis des années.

Enfin, **nous attendons toujours le retour de la Direction sur la révision du classement C5 des analystes de l'établissement.**

EAP : La Direction nous a confirmé que **le N+2 n'a pas obligation de remplir ni de signer les EAP.**

Marque employeur : SUD a rappelé à la Direction que la marque employeur, régulièrement présentée comme essentielle, n'est pas déclinée dans les services alors que les salariés devraient en être des ambassadeurs.

Le concept ne parle quasiment à personne !

La marque employeur à travers notamment Orano Job, Magazine Yellow Tomorrow et les vidéos sur les réseaux sociaux est actuellement en cours de refonte.

RH évoque de plus en plus fréquemment le recours à **l'Intelligence Artificielle (IA)** dans ses dispositifs.

Les vidéos TikTok ont-elles déjà vécu ? Gageons en tout cas que notre siège (Prisme) saura nous surprendre !

REFONTE DE LA MARQUE EMPLOYEUR DÉSORMAIS GÉNÉRÉE PAR IA



Formateurs : SUD a demandé à la Direction si elle comptait **valoriser la fonction de formateur sur l'établissement de La Hague** (cette valorisation existe par exemple sur l'établissement de MELOX pour les formateurs PMN 2x12 et pour les formateurs certifiés ayant obtenu leur certification dans le cadre du parcours de formateur interne en 2024 ou 2025).

Bien que l'enjeu formation soit essentiel, la Direction de La Hague ne souhaite pas valoriser les formateurs.

Bornes électriques : **180 bornes de recharge de véhicules électriques vont être installées pour fin 2025 sur les parkings. Des ombrières photovoltaïques, pour une superficie de 4.5 Ha, devront être installées en 2026/2027.** Ces dispositions sont issues des obligations légales (loi ENR et LOM).

Voitures électriques : Le coût de la location des voitures électriques s'élève à **27 120 € / mois**. Le nombre de voitures en libre-service n'est pas prévu d'être augmenté.

Parkings : La Direction n'a pas prévu de couvrir l'espace moto. **Un projet de parking aérien extérieur est en étude.**

SERIS : **20 agents ont été recrutés** afin de pouvoir améliorer l'accessibilité au site.

Extérieurs site : À partir de mi-janvier, une équipe de 3 personnes sera dédiée à la sécurité des extérieurs du site.

Crèches : La Direction a annoncé qu'elle « continuait » à creuser le sujet crèches/MAM mais que ce type de projet était **trop coûteux**. Elle a refait un énième REX, toujours aussi peu convainquant, de pourquoi elle avait arrêté de réserver des places. **Pire, elle ose expliquer que trop de berceaux étaient pris par des salariés en HN.**

Pour SUD, comme l'a démontré notre enquête aux bornes du Nord-Cotentin, les attentes en modes de garde sont élevées pour tous les salariés.

Si les postés ont un besoin de mode de garde prenant en compte leurs horaires atypiques, il convient de ne surtout pas oublier les besoins des salariés en HN (cadres ou non cadres) dont nous constatons tous la large plage horaire. Il est d'ailleurs étonnant d'opposer une nouvelle fois les régimes entre eux à l'heure où est discutée un projet d'horaire variable.

SUD continue de revendiquer un abondement CESU pour les salariés de tous les régimes et pas uniquement aux salariés postés. Notre conseil nous a confirmé le caractère discriminant d'une telle mesure.

Activités Sociales : **Quelques informations liées aux activités sociales :**

- La livraison des cartes physiques UpOne a pris du retard, mais arrivent régulièrement depuis novembre,
- **Les créneaux d'ouverture du CSE sont augmentés,**
- **Le bureau du CSE comporte 2 postes vacants** (secrétaire adjoint et Président de la Commission des Marchés),
- **Les bénévoles de la sous-commission Arbre De Noël ont encore réalisé un excellent travail (merci !),**
- **Le trésorier du CSE a fait part des difficultés à atteindre un budget prévisionnel 2025 à l'équilibre, y compris sans distribuer de bons d'achats d'été ni de Noël,**
- **SUD rappelle avoir proposé plusieurs pistes d'économies (retraités, plafonnement), toutes refusées !**
- À l'initiative d'un élu sans étiquette, **le patrimoine du CSE est en cours d'estimation** (gabion, bateaux, complexe de Nouainville actuellement partiellement fermé suite à visite de sécurité, étang ...). **SUD prendra comme toujours ses responsabilités.**

Loi DADDUE :

La Direction a présenté la mise en place de la loi DADDUE au sein du Groupe. Cette loi instaure l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie comme le prévoit le droit européen.

- **Concernant les AT/MP (Arrêt de Travail / Maladie Professionnelle) :** acquisition de 2,08 jours ouvrés par mois.
- **Concernant les maladies non professionnelles :** acquisition de 1,67 jours ouvrés par mois dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Attention : la Direction refuse malgré notre accord CET que ces congés soient épargnés. Ils devront être obligatoirement posés dans les délais impartis (15 mois).

L'employeur, au terme de chaque période d'arrêt de travail, doit communiquer au salarié dans un délai d'un mois le nombre de congés payés à poser et la date associée. **SUD a demandé que les informations soient mises sur OPALE.**

Pour rappel : l'ensemble des salariés dont l'acquisition de congés payés a été impactée par un arrêt maladie doit être contacté par la Direction. **Si vous estimez être concerné suite à un arrêt long, n'hésitez pas à contacter le CSP/PAIE.**

Remplacement HALON :

La Hague bénéficie d'une extension d'autorisation **d'utiliser du Halon 1301** (pour les systèmes fixes d'extinction incendie) jusqu'au 31 décembre 2026. Les travaux pour sa substitution sur les ateliers R4 et T4 devraient être engagés au second semestre 2025 (appel d'offres en cours) et finalisés au second semestre 2026.

Annuaire :

Un projet de mettre en lien directement OPALE avec l'annuaire téléphonique est en cours d'étude.

Intéressement 2nd semestre 2024 :

SUD a réalisé une estimation de l'intéressement du 2nd semestre à 4.9% (critères semestriels et annuels).

Cisaillage et vitrification ont atteint le seuil de déclenchement de l'intéressement.

Voici un ordre de grandeur grosse maille avec l'incertitude liée à l'année non finie :

- Un salarié avec une rémunération de **34.000 € brut/an** toucherait environ **1000 € net** (si présence toute l'année 2024)
- Un salarié avec une rémunération de **46.000 € brut/an** toucherait environ **1160 € net** (si présence toute l'année 2024)

Frigos connectés :

Promis aux salariés depuis 2018, SUD n'a cessé de suivre ce fil rouge alimentaire. 3 frigos connectés vont être mis en service au 13 janvier 2025. #miracledeNoël

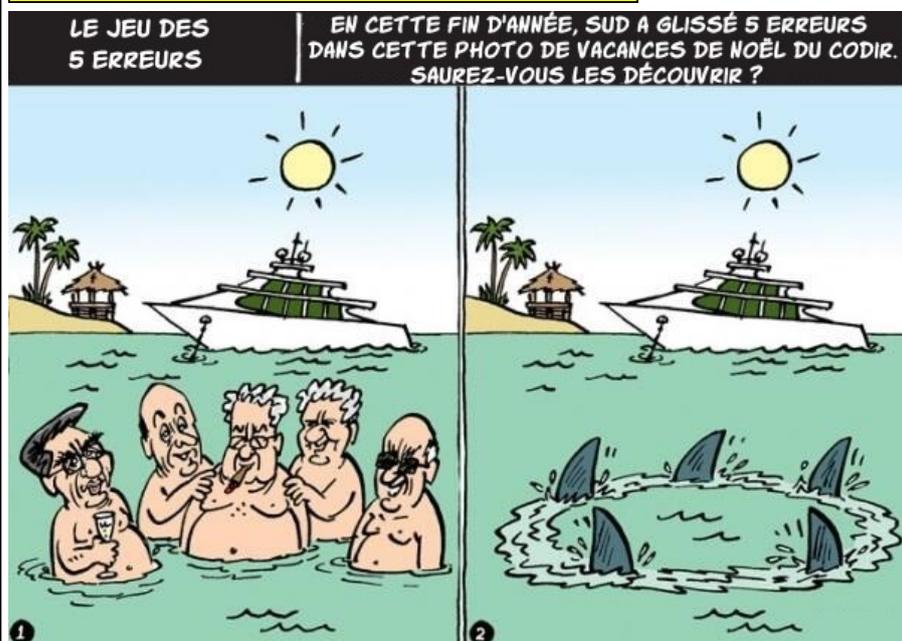
Ils seront installés à la **cafétéria « La Terrasse »**, en salle de repos d'UP3 et à la **cafétéria des entreprises partenaires** située au nouveau vestiaire UP3. **À la demande de SUD, ces frigos connectés seront équipés d'un dispositif de paiement par carte bleue.**

Distributeurs de pizzas :

Date de mise en service au 24 décembre 2024. Les distributeurs seront approvisionnés quotidiennement en fonction de la consommation.

Restaurant 4 :

Le projet d'extension du restaurant 4 est encore à l'étude.

Et pendant ce temps là, le CODIR passe les fêtes...

**LE SYNDICAT
SUD ORANO RECYCLAGE
VOUS SOUHAITE
À TOUTES ET À TOUS
DE BONNES FÊTES
DE FIN D'ANNÉE.**

**NOUS RESTONS À VOTRE
ENTIÈRE DISPOSITION
Y COMPRIS PENDANT
CETTE PÉRIODE.**