



23 mai 2025

LES BRÈVES DE SUD !

Don du sang : Demandées avec insistance par SUD, nous avons également écrit à l'EFS (Établissement Français du Sang), les collectes de don du sang sont enfin de retour.

La prochaine journée se déroulera le 3 juin à la cafétéria d'ATLAS, le service restauration sera donc fermé. Les dons se feront de 10h00 à 18h00 et sur rendez-vous, pour vous inscrire: [cliquez ici](#).

RDV Dermatologues : SUD avait longuement plaidé pour les consultations VIVINTER et de spécialistes. Nous ne pouvons qu'apprécier la mise en place des consultations dermatologiques.

Face au succès de l'opération et des créneaux encombrés dès la réception du lien d'inscription, SUD a demandé à la Direction l'ouverture de nouveaux créneaux et espère que cette initiative pourra être étendue à d'autres spécialités.

Action Logement : ACTION LOGEMENT organise un webinar via Teams lundi 2 juin 2025, de 13H00 à 14H00, où seront présentés les services d'ACTION LOGEMENT ainsi qu'un focus « Aides aux alternants ».

Pellets : Fortement attendu par l'ensemble des salariés, le bureau du CSE (SUD) organise une vente de pellets pour l'hiver 2025-2026. Vous avez jusqu'au 25 mai pour effectuer votre commande via : [cliquez ici](#).

WIN France : Le Groupe est partenaire du réseau WIN France, association qui rassemble des femmes et des hommes avec comme objectifs de :

- développer la mixité en donnant envie aux femmes de rejoindre le secteur du nucléaire et d'y évoluer,
- favoriser le partage entre réseaux de femmes.

Pour les salarié.e.s en activité, l'adhésion est prise en charge par le Groupe Orano.

Réseau interne : SUD a demandé un point lors du dernier Comité Social et Économique (CSE) concernant l'incident informatique survenu le 22 avril 2025 qui a engendré la perte des différents disques Groupes.

Les disques M devraient être restaurés en priorité. La restauration de la totalité des groupes pourra prendre jusqu'à 2,5 mois.

Interrogée par SUD sur la possibilité d'un piratage, la Direction a expliqué que ce n'était pas le cas. Nous ne franchirons pas la frontière entre scepticisme et complotiste.

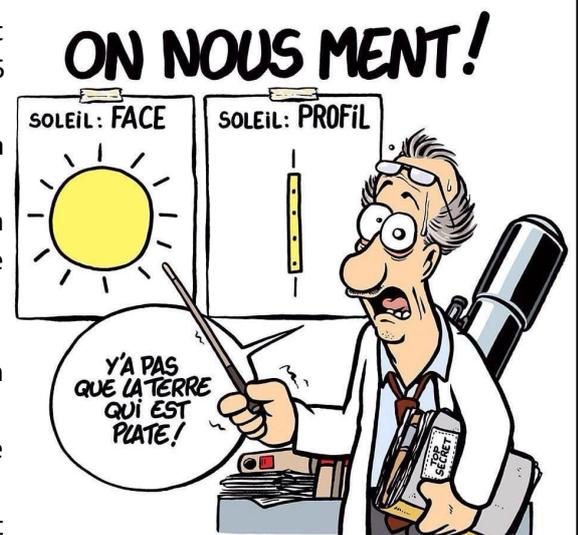
Bilan des EAP : 399 salariés (soit 16 % de l'effectif) ont demandé un entretien RH lors de la campagne EAP 2025.

Les demandes de mobilité sont comptabilisées sous le même indicateur que les souhaits de changement de poste, ce qui rend ce chiffre inexploitable.

Exemple : 2 salariés du même secteur, l'un veut évoluer dans le secteur et l'autre veut en sortir = 2 souhaits de mobilité/changement de poste.

SUD a demandé à ce que ces données soient décorréées afin d'identifier les secteurs avec des fortes demandes de mobilité. Plusieurs secteurs ont des chiffres non décorréés importants : piscines, laboratoires et vitrification.

Les échéances des demandes de mobilité/changement de poste non décorréées sont de : 16% des salariés à une échéance inférieure à 1 an, 24% à une échéance entre 1 et 3 ans et 12% à une échéance supérieure à 3 ans.



Reclassement : À date, il y a actuellement 90 postes de vacants en HN (34 cadres et 56 non cadres).

SUD a rappelé l'article 3.6.2.1 du dispositif conventionnel stipulant que les salariés, travaillant en services continus depuis au moins 10 ans, bénéficient d'une formation qualifiante allant jusqu'à 6 mois dans le cadre d'une mobilité.

Cette possibilité n'est étrangement jamais prise en compte ni proposée par la Direction des Ressources Humaines.

Renforts d'été : Face au questionnement de SUD, la Direction a affirmé que seulement 3 demandes de renfort d'été ont été formulées par les Chefs d'Installation : 2 sur LABO FLUX et 1 sur R1.

SUD a souligné l'absence de validation de congés d'été sur plusieurs secteurs tels que Laboratoires, Cisaille, pôle U et pôle Pu en rappelant qu'il était illégal de modifier des congés moins d'un mois avant leur début. L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle passe par une meilleure visibilité sur les autorisations/refus de congé.

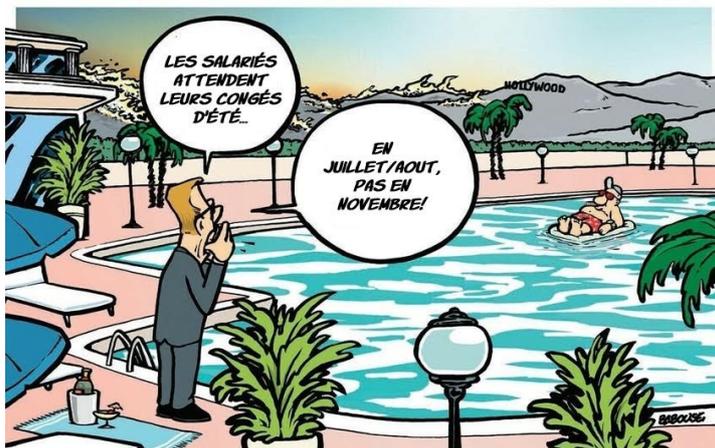
Départ en congé : Les conditions de départ en congé des salariés sont fixées chaque année en fonction des besoins des services et doivent être soumis à l'avis du Comité Social et Economique (CSE).

SUD a rappelé que le CSE n'était jamais consulté et a exigé le respect de nos accords. La Direction s'est engagée à le respecter désormais, permettant au CSE d'émettre un avis éclairé.

Pour rappel l'article 4.2.2 de l'accord Orano Recyclage stipule que le calendrier prévisionnel des départs en congés payés des salariés, pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre, doit être affiché le 1^{er} mars de l'année en cours au plus tard.

La validation définitive des congés payés par la hiérarchie est transmise au moins un mois avant le départ en congés, sans modification possible, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d'annulation de congés dans ce délai, l'ensemble des frais de réservations seront remboursés au salarié sur la base de justificatifs.



Tutorat - compagnonnage : La Direction a été incapable de répondre à la question SUD portant sur les tuteurs en 5x8 (si la formation tutorat a été effectuée ou non, l'ancienneté au poste des tuteurs, si ayant déjà été tuteur ou non).

Sur le compagnonnage, la Direction a dévoilé des chiffres en baisse de 33% sur 3 ans passant de 100.496 heures de compagnonnage en 2022 à 66.785 heures en 2024 ! Dans le même temps, l'effectif a pourtant évolué à la hausse...

Les heures de formations radioprotection sont également en baisse passant de 11.706 heures en 2023 à 9.344 heures en 2024.

SUD a également rappelé qu'il était anormal de prendre une durée générique de compagnonnage par AE (200 heures), puisqu'en réalité les salariés sont rapidement seuls au poste de travail (sous-effectif, effectif insuffisant pour répondre à la charge de travail, plusieurs personnes à former en même temps).

Vestes noires : Suite au départ de l'ancien DRH, il n'est plus interdit de faire floquer le nom de son service sur les parkas. La Direction a rappelé que l'appartenance à son service n'était pas indissociable du « One Orano, One Team ».

Le coût d'une veste est de 85 € TTC.

SMH 2024 : La Direction est toujours dans l'incapacité de donner le nombre de salariés ayant bénéficié d'une régularisation au titre du respect des Salaires Minima Hiérarchiques 2024 (nombre de salariés, montants mini-moyen-maxi des régularisations, par classification). Cette absence de chiffres en mai 2025 nous interroge.

RAM/RAC 2025 : La Revue Annuelle Métiers/Revue Annuelle Compétences (RAM/RAC) voit plusieurs métiers classés en « critique orange » aux bornes de la BU Recyclage : Maintenance, Radioprotection et Sécurité conventionnelle, Laboratoire, Gestion de projet et Mesure nucléaire.

Un seul domaine est en critique rouge et il concerne l'établissement de La Hague : le Pilotage radioprotection et sécurité au travail !

SUD va demander le plan d'actions associé en Commission Emploi Formation.

Harcèlement - Discrimination :

SUD Orano Recyclage La Hague a demandé la mise en place d'une case à cocher dans les formulaires EAP : « Êtes-vous victime ou témoin de harcèlement ou de discrimination ? ».

Cette case existe uniquement sur le formulaire de sortie de Groupe. La prévention/détection doit se faire pendant la période d'activité, pas uniquement lorsque la personne part.

Les organisations syndicales FO et CFDT ont rejoint la demande.

SUD attend toujours que la Direction dévoile le nombre de salariés ayant quitté l'établissement en ayant coché cette case, ainsi que les actions associées.