



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



10 juin 2025

INCONSCIENCE !

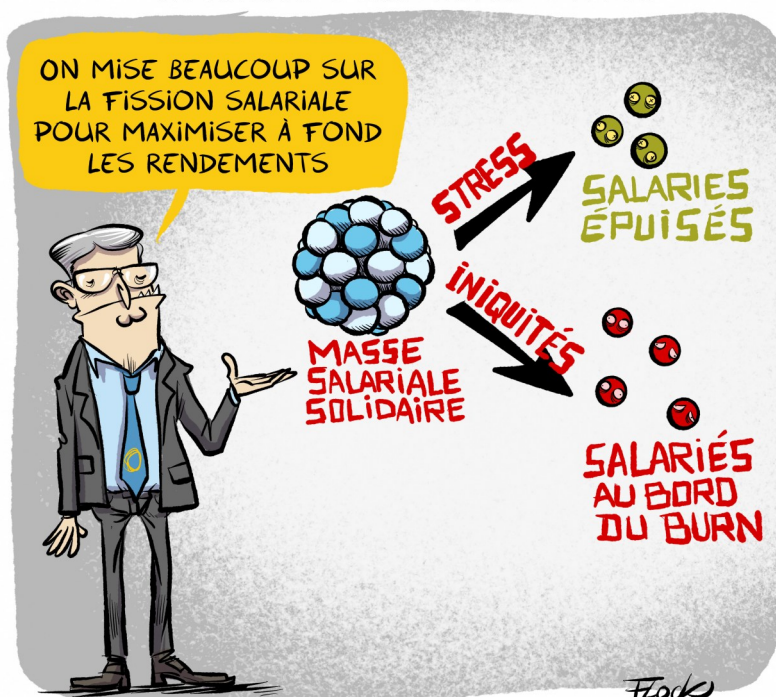
De très nombreux services se retrouveront dans ce constat glacial d'une politique velléitaire et décorrélée du terrain :

- Les alertes sur le **secteur vitrification** sont plus nombreuses que les alertes météo,
- Le **pôle Uranium** en souffrance devra exploiter avec 8 rangs 5x8 en moins (effectif nominal visé : 25 par équipe !),
- Le **pôle Plutonium**, dont l'absence de superviseur URP est soulevée depuis le début, devra faire face à une charge de travail incompatible avec le gréement de l'équipe terrain,
- Le renforcement des effectifs pour la **pérennité/résilience** s'effectue avec un retard coupable,
- La situation inadmissible des **ISO DAFC** dont l'expertise est également contestée,
- L'effectif insuffisant du **CSP/PAIE** pour faire face à leur charge de travail et répondre aux demandes avec réactivité,
- **Maintenance, Radioprotection et Sécurité conventionnelle, Laboratoires, Gestion de projet et Mesure nucléaire** sont des métiers classés en « **critique orange** » dans la Revue Annuelle Métiers/Revue Annuelle Compétences (RAM/RAC),
- Cette même revue classe le pilotage radioprotection et sécurité au travail de La Hague en « **critique rouge** » !

La Direction/DRH **apparaît inconsciente dans la gestion** des effectifs, des compétences et des investissements pour lesquels elle n'anticipe rien ! Elle déroule **une stratégie rendant le climat social toxique** en divisant les salariés :

- **Négociation sur CONVERGENCE phase n°2** : elle **exclut** de la valorisation des compétences les 2x8 piscines et laboratoires pourtant mutualisés et dont la charge de travail explose à la hausse,
- **Négociation maintenance** : elle **exclut** les RDAT/Consignataires, les pilotes maintenance et les préparateurs,
- **Négociation restauration** : elle **refuse** les propositions favorables à tous les salariés et **trace en ligne rouge** la non-éligibilité de mesures pour les nouveaux embauchés,
- **Négociation Horaire Variable** : elle **refuse** d'améliorer le système HN actuel **pour forcer** les salariés à choisir le régime Horaire Variable.
- **Négociation salariale (NAO 2025)** : elle **refuse** une mesure uniforme d'augmentation générale et **refuse** la mise en place de règles d'équité et de transparence sur le budget d'augmentation individuelle,
- **Négociation attractivité des régimes postés** : elle **exclut** les régimes de travail liés à la protection (24x72 et 2x12), **discrimine** les HN sur l'abondement lié à la parentalité et **scinde** les postés 2x8, 3x8 et 9x8 en baissant le forfait de poste des nouveaux embauchés pourtant lié à une même pénibilité.

MANAGEMENT TOXIQUE DE LA DIRECTION : LA HAUTE INGÉNIERIE ORANO



Mouvement RDAT/consignataires : Suite à vos interrogations, **SUD précise ne pas avoir été prévenu en amont du mouvement social RDAT/consignataires du 12 juin 2025.** SUD a pour habitude de prévenir en amont toutes les organisations syndicales de ses actions afin de favoriser l'unité syndicale **propice à l'intérêt des salariés.** **Conformément à nos valeurs, nous soutenons toutes les actions des autres syndicats.** L'énergie d'un syndicat ne doit jamais être utilisée contre un autre, **mais contre la Direction.**

Horaires Variables : La Direction déploie des efforts incroyables pour que les salariés en HN choisissent l'Horaires Variables en réalisant une présentation dans tous les services. Une « rumeur » évoquerait la menace de supprimer les 15min de tolérance de tous les régimes de travail mis en place pour faire face aux flux importants.

La Direction envoie ses VRP (RH) dans tous les services pour « vendre » des mesures qui nous seraient favorables, étonnant ? La Direction passe-t-elle pour rappeler nos droits à congés, nos droits à prime de mariage/pacs, nos droits sur la parentalité, nos droits sur le temps partiel, nos droits aux options RJF, notre droit de retrait ou notre droit de grève ? Pourquoi avoir refusé la proposition SUD de permettre un choix annuel entre régime fixe et variable à l'instar des options RJF ? La Direction acceptera-t-elle d'améliorer le régime fixe actuel si moins de 50% des salariés éligibles optent pour l'Horaires Variables (+ de RTT sécables, plage d'entrée/sortie étendue) ?

Si vous aviez encore des doutes sur le sérieux et la motivation première de la Direction, voici d'autres informations :

- La Direction n'organise aucune commission annuelle de suivi sur les accords « *Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et à la mobilité interne* » et « *Gestion des postes 2023-2025* » malgré des articles le prévoyant.
- En COMECO (COMmission ÉCONomique), la Direction nous a informés avoir identifié deux risques :
 - Les frais de personnel augmentent plus que prévu,
 - Que l'objectif des 20 millions d'euros d'économies liées à CONVERGENCE ne soit pas atteint.

LE ZOOM LABO FLUX !

Un zoom sur le secteur **UOCE/LABO FLUX**, précurseur du système mutualisé via la fusion en 2014 du RTP et du laboratoire UP3, **donne une vision de l'incompétence Direction/RH exempt de toute remise en question.**

La Direction se gargarise que le Comité Social et Économique (CSE) ait été débouté en 1^{ère} instance sur sa demande d'expertise **pour risques graves psychosociaux.** Cette demande du CSE, réalisée dans l'urgence suite à un drame, **est pourtant légitime et tristement actuelle.**

Le CSE fait appel.

Convient-il de rappeler que cette démarche permet au CSE d'être aidé par un cabinet d'expertise pour déterminer les causes de ces risques graves et ainsi **permettre des recommandations ?**

Soyons factuels sur ce qu'il se passe **actuellement** au sein du secteur LABO FLUX où les opérateurs/analystes, référents équipes, superviseurs et managers d'équipe postés (MEP) **sont tous dans le même radeau de fortune :**

- **Plusieurs arrêts de travail pour des raisons liées au travail,**
- **Des pleurs et des énervements** (première soupape d'une autoprotection loin d'être salvatrice faute de réaction du haut management et de la Direction),
- **Un rang de CQPI supprimé et un 19^{ème} rang promis depuis décembre 2024 jamais contractualisé,**
- **De nombreux postes vacants d'analystes, d'opérateurs et aussi de référents équipe (RE) et de superviseurs** (pour rappel : les RE ne sont pas éligibles à l'enveloppe promotion/mobilité et leurs AI sont donc prises dans le budget performance de l'équipe lorsqu'ils sont nommés. Les AI des opérateurs/analystes sont donc moins fréquentes.),
- **Demandes de mobilité très importantes,**
- **Des démissions et des CDD/CQPI ne souhaitant pas prolonger,**
- **Difficultés à poser des congés** (LABO FLUX représente 25% des refus de congés de l'établissement !),
- **Charge de travail qui explose,**



- **Un MEP recherché en externe depuis mars 2024 tant le poste n'est pas attractif !** Ce point a pourtant été identifié depuis plusieurs années sans que rien ne soit amélioré. Ce poste est parfois rétribué d'une augmentation individuelle identique à celle d'un Référent Équipe, ayant lui-même une augmentation équivalente à ce qu'était le minimum opérateur/analyste il y a 15 ans (65 €),
- **Classification honteuse des analystes en C5** au regard de l'autonomie, des connaissances, de la complexité de l'activité et de la nature et de la variété des échanges,
- **Absence de reconnaissance des formateurs** bien que le turn-over soit très élevé et leur rôle essentiel,
- **Suppression de l'équipe HN du labo UP3 remplacée par une équipe formation/exploitation 2x8, elle-même supprimée** et dont la charge de travail a été reprise en partie par les 5x8 (rondes, gestion récupération solvant...),
- **Aucun système d'AE niveau 4. Irresponsabilité et amateurisme font un pied de nez aux dispositions réglementaires** (seuls 2 salariés peuvent donc toucher une prime d'expertise via l'ancien système faute de nouveau),
- **Restriction abusive du droit de grève afin que les salariés ne soient pas en mesure de marquer leur ras-le-bol / leur écoœurement.** L'effectif sûreté/sécurité (3 au RTP et 4 au laboratoire auparavant) est désormais indexé abusivement sur l'effectif mini d'exploitation (12 quand les deux usines tournent),
- **De nombreux TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)** au niveau des poignets, des coudes, des épaules et du dos engendrent des restrictions et des inaptitudes.

Dans le PAPRIACT 2025 (Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail), la Direction évoque uniquement la mise en place (mi-juin) de 4 nouvelles pinces. L'ergonomie doit être repensée via une étude rigoureuse sur l'environnement de travail en BAG et en chaînes blindées,

- **Absence totale de reconnaissance de la pénibilité du travail aux pinces et télémanipulateurs** (le socle CAFC devrait être abondé, ce qui n'est pas le cas, et ce travail ne rentre pas davantage dans les inconvénients),
- **Nombreuses tâches complémentaires ces dernières années** (changements de fût, introduction des étalons actifs, ...),
- **Conditions de travail détériorées** (balises PR en défaut, fuites d'air, fuites d'eau, SAS d'introduction en chaîne blindée indisponibles, matériels PR en sortie de zone indisponibles, encombrement des chaînes via des poubelles de déchets pleines accentué par l'impossibilité de laver les bouchons, manque de PAD, laveurs et dévisseuses non fonctionnels, hublots sales non changés ou très tardivement obligeant les analystes à exploiter avec une visibilité très réduite...),
- **Environnement de travail des analystes exclusivement en zone et sous lumière artificielle,**
- **Nombreux changements d'équipe sans aucun sens de l'écoute ni réflexion profonde** (récemment en avril, par intérêt cosmétique, puis en plein été par incompetence sur l'anticipation,
- **Aucune réactivité sur le besoin de renforts d'été** (allant jusqu'à s'interroger en juin sur faire revenir des salariés ayant réalisé leur circuit départ ou travaillant dans d'autres régimes de travail),
- **Des plans de montées en compétences multiples et insuffisants depuis 11 ans** tantôt pour le laboratoire, tantôt pour le RTP (salariés détachés en HN ou en 2x8),
- Problèmes récurrents sur les chaînes auto 7726 et 7727, ainsi que sur les analyseurs du laboratoire UP3,
- **Formation PFI (Pratiques de Fiabilisation des Interventions) non adaptée aux analystes** et réclamée depuis 3 ans,
- **Une AE inexistante (récupération Pu) mise dans le nombre d'AE théoriques du calcul pour la prime polyvalence.**

Tous ces points, SUD les a soulevés de très nombreuses fois en instance, inlassablement.

Nous ne lâcherons rien quelles que soient la nonchalance et la toxicité de la Direction/DRH !

SALARIÉS ORANO

CES ÉLÉMENTS HAUTEMENT TOXIQUES CONTRE LESQUELS LES COMBINAISONS NE VOUS PROTÈGENT PAS !

DES CONDITIONS MOINS CATASTROPHIQUES ?

AU BOULOT ESCLAVES !

C'EST NON !

