



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



08 juillet 2025

UN CLIMAT SOCIAL CANICULAIRE....

Orano DEM : Le 1^{er} juillet 2025, journée caniculaire, marque le retour de plusieurs de nos collègues passés à Orano DEM lors du projet PEARL (Pour une Entreprise Attractive Responsable et Lisible).

Pour rappel : en 2020, SUD avait refusé de signer « l'accord relatif à l'accompagnement et à la sécurisation des évolutions professionnelles des salariés d'Orano Cycle La Hague appartenant à la DOFC ». Nous avons exposé :

- Notre souhait de vouloir conserver nos collègues au sein d'Orano Recyclage,
- Nos craintes sur la volonté de rapprochement à peine cachée avec Orano DS.

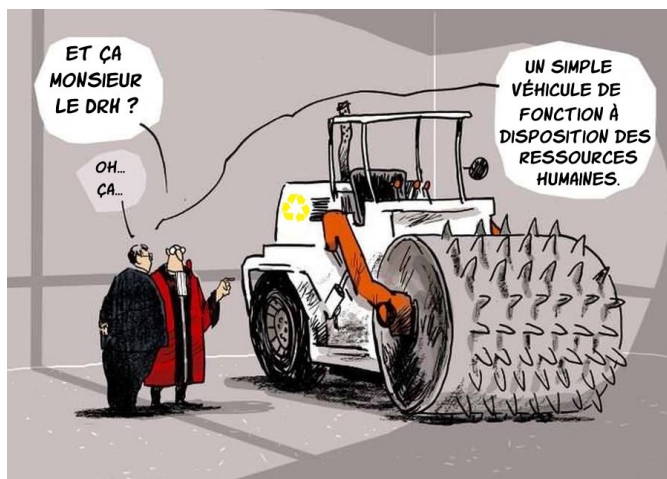
Cette non-signature nous avait valu le courroux de la Direction qui prétendait que nos craintes étaient infondées et faisaient peur inutilement. SUD, non présent chez Orano DEM, renouvelle son soutien aux collègues d'Orano DEM.

Quelques jours après cette réintégration, le 4 juillet, la Direction profite d'une CEF (Commission Emploi Formation) pour annoncer qu'elle souhaite réduire l'effectif de sécurité des salariés 5x8 du HAPF. SUD a exprimé son incompréhension car les effectifs de sécurité, inscrits dans la circulaire OMF 1993-17790, sont abordés uniquement en CSE (Comité Social et Économique).

Renseignements pris, la Direction envisagerait de supprimer 3 rangs (soit 15 postes) d'ici 2027 de l'effectif nominal. Information qu'elle a pris soin de masquer lors de sa présentation.

Quelle honte ! Après avoir traité les salariés de ce secteur de façon lamentable et en avoir réintégré qu'une cinquantaine, la Direction annonce une réduction d'effectif dès leur retour.

Pour rappel : jamais dans l'histoire de notre entreprise (COGEMA), des salariés ont été exclus ainsi. P90, AD2, les salariés avaient été replacés en interne. **DAFC, on a exclu nos collègues de l'entreprise.**



PÔLE U : SUD a été extrêmement clair sur le pôle Uranium : nous assumerons les prochains mouvements sociaux au regard de leur situation critique. Nous avons présenté plusieurs chiffres de notre enquête spécifique au pôle U.

Si le démorcellement des AE est une première pierre, l'absence totale d'écoute sur l'effectif minimum nécessaire selon les groupes de travail récents (19 contre une prévision à 18 réalisée en mars 2022 sans aucun élément tangible) et l'absence de cadre clair, bienveillant et industriellement intelligent sur la baisse d'effectif sont inadmissibles !

Comment éviter un conflit ?

- Réétudier la cible de l'effectif minimum d'exploitation et conséquemment celle de l'effectif nominal par équipe.
- Mettre en place un rang de Référent Équipe supplémentaire.
- Encadrer la baisse des effectifs par des éléments factuels de polyvalence et d'expertise.
Exemple : au lieu de bêtement supprimer un rang de 5x8 à une date figée, la baisse serait opérée si et seulement si les objectifs en polyvalence/expertise sont atteints pour chacune des 5 équipes.
- Conserver à chaque fois les 5 salariés impactés par la baisse d'effectif sur des missions au sein de notre entreprise.
Cela leur donne une visibilité supplémentaire, leur permet d'acquérir des compétences facilitant leur repositionnement et permet de bénéficier de réactivité en cas d'imprévus sur le pôle U.

Pour rappel : les salariés du pôle U n'ont aucune demande pécuniaire ! Ils se battent pour exploiter sereinement et en sûreté/sécurité dans l'intérêt collectif.

PÔLE LABO - MASSE : Si la situation du secteur LABO FLUX a longuement été évoquée, **la situation du secteur Maîtrise des Analyses Spéciales et Soutien d'Exploitation fait également froid dans le dos.**

Les mêmes maux sont observés sur les conditions de travail, les effectifs et la reconnaissance (les résultats Orano VOX de l'établissement pour le pôle LABO sont ahurissants). La Direction Générale affirme avoir pris (enfin) le sujet en main et évoque même le terme « **cellule de crise LABOS** ». Depuis plus d'un an, SUD réclamait un « plan Marshall ». **#aucuneécoute**

Au regard des facteurs de Risques PsychoSociaux (RPS) observés sur une partie du secteur MASSE, SUD a alerté le médical en mettant le Directeur des Ressources Humaines en copie. Notre inquiétude est extrêmement vive.

Là encore, les salariés souhaitent uniquement travailler avec **sérénité** dans un cadre **bienveillant** et avec **des ressources matérielles et humaines leur permettant de réaliser leurs tâches.**

SUD rencontre la Direction Générale : La toute première bilatérale entre la Direction Générale et SUD, le 1^{er} juillet 2025, ne pouvait se tenir que lors d'une journée d'**alerte vigilance rouge canicule.**

SUD a rappelé ses valeurs : nous sommes salariés et citoyens. Nous continuons de travailler dans nos services et à être confrontés aux mêmes maux que nos collègues.

Nous n'avons pas besoin d'être remerciés par la Direction Générale pour la défense de la filière du nucléaire ni pour plaider dans les Ministères **sur le présent et l'avenir du recyclage**, bien en amont des annonces sur l'Aval Du Futur.

Nous continuerons de le faire pour l'ensemble des salariés, pour l'avenir de notre établissement et celui de la région.

La Direction a évoqué nos préavis de grève en 2023 et 2024. SUD a rétorqué que non seulement nous les assumions tous, mais qu'ils avaient tous été précédés de courriers **n'ayant eu aucune réponse.** Nous avons expliqué que nous assumerions les prochains (pôle U, rémunération) en l'absence de discussions/négociations.

Nos courriers sont des remontées précises et constructives des attentes des salariés.

Chaque mouvement social porté par SUD a d'ailleurs eu des effets positifs (exemple du retour de l'abondement sur le Plan d'Épargne Groupe, de la rémunération du régime 5x8...). **Notre préalable absolu demeure la discussion.** **À la direction de remettre ses pratiques et préjugés en question.**

Nous avons exposé de nombreuses propositions et nous entendons les exposer de nouveau le 09 juillet lors de la réunion locale de « calendrier social La Hague ».

CANICULE ORANO



SUD expose ses propositions : Nous travaillons et construisons toutes nos propositions sur plusieurs thèmes :

- **L'amélioration du régime Horaire Fixe HN via l'augmentation du nombre de RTT sécables et en élargissant la tolérance du système actuel au-delà des ±15 minutes.**

La Direction a identifié, lors des résultats d'Orano Vox, la nécessité d'améliorer les horaires. La très grande majorité des salariés en HN étant restée à l'Horaire Fixe, elle devrait logiquement œuvrer sur ce thème... **L'inverse ne serait-il pas une preuve de fourberie ?**

- **La mise en place d'un abondement CESU pour les salariés en régime HN similaire à celui ouvert aux salariés en régime posté (300 €). La situation actuelle est discriminante.**

SUD a également rappelé que nous étions le plus gros site du Groupe, avec une population jeune et que les salariés souhaitent voir la Direction œuvrer **sur les modes de garde d'enfants** (crèche et/ou MAM en H24).

- **L'amélioration de la restauration** via des mesures concernant l'ensemble des salariés (qualité, offre, coût).
- **La possibilité de surcotation au régime vieillesse et aux régimes complémentaires de retraite sur la base d'un temps plein pour les salariés RQTH / invalidité 1 à temps partiel.** **On s'orienterait enfin vers une issue positive.**
- **Que le budget d'Augmentation Individuelle soit plus transparent et équitable.**
- **Que les augmentations individuelles des salariées en retour de congé maternité soient en dehors du budget performance du service/de l'équipe.** SUD a rappelé avoir dû faire régulariser cette obligation légale d'AI.
- **Une meilleure prise en compte des parcours PMA** (Procréation médicalement assistée). SUD milite pour que les prises de sang soient considérées au même titre que les examens médicaux afin que les salariées puissent poser des autorisations d'absence avec solde.
Un parcours PMA est temporellement contraint et cela comprend les prises de sang. La Direction a semblé sensible au sujet.
- **La prise en compte du maintien de salaire dans le calcul de l'assiette de l'année de référence** afin que les salariés puissent prendre un temps partiel C2P durant celle-ci sans être pénalisés sur la totalité de leur anticipation.
- **Les frais de repas des CQPI lors des journées d'école.** SUD ne peut que déplorer d'être au tribunal sur un tel sujet.
- **Une révision des objectifs sur la vitrification du 2^{ème} semestre dans l'accord d'intéressement 2025-2027.**
- **L'amélioration de l'attractivité des secteurs protection (PSM/PMN).** SUD plaide depuis des mois sur ce sujet (courrier de la section SUD OR MELOX en juillet 2024, questions dans les instances locales et centrales et courrier spécifique de juin 2025 [disponible ici](#)).
SUD a rappelé que nous n'avons pas signé l'accord attractivité des régimes postés à cause des pertes d'acquis (suppression du CSP et de la prime ripage, forfaits de poste 2x8, 3x8, 5x8 et 9x8 en fonction du salaire, **forfaits de poste 2x8, 3x8 et 9x8 réduits pour les nouveaux arrivants alors que la pénibilité est identique**).
L'attractivité de la protection dépasse l'unique cadre du forfait de poste. Anticipation, prime de responsabilité et inconvénients sont autant de sujets à revaloriser.
- **L'amélioration de l'attractivité des métiers RDAT / Consignataire, pilotes et préparateurs de maintenance, les Méthodes, les Coordinateurs, les Contrôleurs Périodiques...** Cette revendication avait été exprimée par un courrier intersyndical FO-CGC-CFDT-SUD le 24 octobre 2024.
- **Un avenant à l'accord CONVERGENCE phase n°2** afin que le budget promotion/mobilité soit ouvert aux Référents Équipe des pôles mutualisés. Cet avenant permettrait aussi la révision des cibles UP2-400.
- **Un nouvel accord triennal « gestion des postes 2026 - 2028 » en y incluant notamment les principes d'objectivation de la décroissance des effectifs supprimés par la Direction sans aucun cadre actuel !**
L'accord « gestion des postes 2023-2025 » encadre de nombreux sujets : remplacements en CDD, la prime de fidélité, le temps partiel en 5x8, les congés horaires postés des alternants...
- **Mise en place d'une information sur les risques psychosociaux pour l'ensemble de l'établissement.**

Résultats intéressement - 1^{er} semestre 2025 : La Hague : **4.5%** (7% sur l'établissement de MELOX, félicitations à eux).

À titre de comparaison, nous avons touché 5.37% au 1^{er} semestre 2024. **Mais combien 4.5 % représentent ?**

- Pour un salarié ayant une rémunération semestrielle (voir paie de fin juin 2025) de **27 000 € brut** : **environ 1 150 € net.**
- Pour une rémunération semestrielle de **18 000 € brut** : **environ 930 € net.**

Pour rappel : les salariés en préretraite bénéficient de la part rémunération soit 50% des sommes évoquées ci-dessus.

Les choix (placement sur PERCOL ou PEG, directement sur salaire ou mix des trois) seront à effectuer entre le 21 juillet et le 17 août 2025. En l'absence de choix, le montant va sur le PEG dans le fond monétaire.

Pas d'abondement si vous avez déjà perçu les 300 € brut (270 € net) cette année.

Pour le second semestre, la Direction a proposé un point d'avancement le **05 septembre** sur l'objectif vitrification (0 sur 2.5% au 1^{er} semestre du fait des nombreux soucis techniques). **L'ensemble des OS avait signalé en début d'année le caractère inatteignable de l'objectif vitrification.**

FO a proposé à l'ensemble des organisations syndicales de discuter d'un préavis de grève à déposer dès cette semaine pour la rentrée. SUD a remercié FO pour leur prévenance sur cette démarche.

Nous avons informé l'ensemble des organisations syndicales que SUD ne s'associera pas dès maintenant sur un préavis de grève de rentrée ayant pour unique motif l'intéressement. Nous respectons la démarche.

SUD fera une analyse début septembre de la situation en lien avec l'accord d'intéressement. **Nous souhaitons discuter de la rémunération dans sa globalité** (négociations salariale 2026, prime de partage de valeur, sur-intéressement...).

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