



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



29 août 2025

INADMISSIBLE

Le Comité Social et Économique (CSE) du 28 août a confirmé une dérive sectaire de la Direction fragilisant notre attractivité, la sûreté/sécurité et les relations sociales.

Lutte contre le harcèlement sexuel : SUD a évoqué en CSE une alerte que nous avons déposée pour suspicion de harcèlement sexuel.

La Direction a tenté d'écarter le sujet en affirmant que le CSE n'avait pas à traiter de situations individuelles. Une posture pour le moins surprenante, venant de la même Direction qui avait convoqué un CSE extraordinaire suite à un drame.

SUD a simplement demandé que le processus de traitement des alertes soit rappelé clairement. La transparence doit être la règle, pas l'exception.

La Direction a indiqué qu'une enquête était systématiquement déclenchée et confiée à une personne issue du Groupe.

SUD a alors demandé si des mesures de protection concrètes étaient prises, notamment le retrait temporaire des personnes concernées du même secteur et la mise en place d'un suivi de leur état de santé.

Nous exigeons des enquêtes rigoureuses, indépendantes et sans complaisance. Ce type de délit doit être dénoncé et traité avec tout le sérieux nécessaire.

SUD rappelle également qu'un suivi doit être assuré en cas d'accusation infondée. **Une fausse accusation peut briser une vie et décrédibiliser la parole des vraies victimes.**

SUD ne laissera pas la Direction étouffer ce type d'affaire, **car cela peut avoir des conséquences graves.**

Inaptitudes : SUD a enchaîné en demandant pourquoi les inaptitudes ne sont pas systématiquement évoquées en CSE dès leur survenue.

La Direction a bredouillé et on comprend pourquoi : **elle ne respecte pas l'article 3.8.13 du Dispositif Conventionnel.**

Cet article impose la réunion d'une équipe pluridisciplinaire composée du médecin du travail, de l'assistante sociale, des RH, de l'ingénieur sécurité, du ou des managers, du référent handicap, et d'un membre du CSE au choix du salarié, si ce dernier en fait la demande.

Or, dans les faits, cette équipe ne se réunit pas systématiquement et **encore plus rarement dans sa composition complète.**

De plus, les salariés ne sont pas informés de leur droit à se faire accompagner par un élu du CSE. **C'est une dérive grave.**

Enfin, le CSE doit être consulté pour avis avant toute première proposition de reclassement. **Là encore, cette étape est régulièrement contournée.**

SUD entend s'assurer du respect de nos droits qui **constituent une protection essentielle pour les salariés en difficulté.**

Visite de reprise : SUD a également rappelé que l'obligation de visite de reprise n'est pas respectée sur notre établissement (Article R4624-31 du code du travail). **Nous réclamons plus de moyens pour le service de prévention de la santé !** Pour rappel, **le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :**

- Après un congé de maternité,
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, **et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise. La Direction a été incapable de décrire notre processus interne.**

Réorganisation LABO MASSE :

La Direction n'a pas tenu son engagement à répondre aux points soulevés en juillet (exemple d'une présentation détaillée de l'organisation des astreintes du secteur).

SUD a émis un avis défavorable étayée sur cette réorganisation : [cliquez ici](#)

SDC HAPF :

D'un claquement de doigt, la Direction fait disparaître 15 postes.

Après plusieurs relances de SUD, la Direction a enfin daigné présenter son projet de baisse des effectifs minimums de sûreté/sécurité de la SDC HAPF.

Face à nos nombreuses questions, nourries par nos échanges sur le terrain, SUD a rarement été confronté à un tel vide argumentaire, teintée d'une effroyable condescendance.

La Direction s'est révélée incapable de justifier :

- **La future gestion de la sûreté/sécurité sur un périmètre couvrant une vingtaine de bâtiments** (alors que des secteurs comme la radioprotection doivent légitimement pouvoir répondre à 2 événements simultanés),
- **La suppression de 15 postes via la baisse de l'effectif minimum d'exploitation,**
- **L'absence totale de concertation avec les équipes,** en contradiction flagrante avec les "valeurs du Groupe" répétées en vidéo par Nicolas MAES.

Pire : elle s'est appuyée sur une étude de charge de 2023, déjà obsolète, sans intégrer le projet CARIBOU et les rinçages oxaliques SPF2/SPF3.

Sans vergogne, elle a osé pointer du doigt les CDQ comme seuls responsables des problèmes d'effectif passés, oubliant commodément les nombreux postes vacants et les arrêts maladie. Elle leur confie désormais la lourde tâche de gérer des accidents simultanés en "priorisant" à vue... **sans aucun processus clair.**

Aucun chiffre n'est venu appuyer ce projet. Rien n'a été présenté pour objectiver ces baisses d'effectifs.

Certaines réponses étaient lunaires : on nous a par exemple cité un temps de traversée de TITAN calculé en plein été, sans circulation, pour justifier que la SDC HAPF peut être rejointe depuis le SILO 130 en 10 minutes chrono. **Sérieusement ?**

SUD a exigé un CSE extraordinaire dédié à cette réorganisation avec un niveau de détails plus élevé et a saisi l'ASNR.

Nous ne laisserons pas la logique comptable balayer la sûreté, la sécurité et les conditions de travail.

Questions en instance :

Les membres du CSE peuvent porter des réclamations, individuelles ou collectives, pour tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, intérim, temps partiel, stagiaires, préretraité, etc.).

Une réclamation consiste à demander l'application d'un droit existant (dispositions légales ou conventionnelles). Pour une réclamation individuelle, l'accord du salarié concerné est bien entendu indispensable.

Mais la Direction supporte de moins en moins que SUD pose des questions : sur les droits, les conditions de travail, les formations ou encore l'égalité professionnelle.

Elle demande moins de questions en CSE, moins en CEF, moins en CSSCT... **En somme : moins de contrôle, moins de transparence.** Elle justifie ces demandes pour « améliorer le fonctionnement des instances ».

SUD ne cédera pas. Nous continuerons à défendre nos droits et à faire vivre une véritable représentation du personnel.

LIMITER LES QUESTIONS SUD POUR "AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES"



Le dialogue social ne se limite pas à écouter poliment : il suppose des réponses concrètes.

Les questions que SUD pose en instance ne sont pas là pour remplir du temps, elles ont permis des avancées et des régularisations. Sans être exhaustif :

- **Régularisation du droit à des congés supplémentaires** pour les salariés ayant des enfants et des congés légaux incomplets (article L3141-8),
- **Régularisation du droit à une augmentation individuelle des salariées en retour de congé maternité,**
- **Possibilité de temps partiel C2P et sa prise en compte dans l'assiette du calcul de l'année de référence,**
- **La résolution de l'absence de surcotisation au régime retraite des salariés en invalidité 1 à temps partiel.**

Nos questions ne sont pas anodines : elles structurent nos revendications en négociation et constituent des éléments clés dans nos dossiers juridiques lorsque des recours s'imposent.

FCR : Après deux années de hausse (2023 et 2024), la Direction se félicite d'une baisse des FCR (Fiches de Constat Radiologique) depuis début 2025.

SUD a tenu à nuancer ce triomphalisme. Des consignes ont été données à certains encadrants pour limiter au maximum la rédaction de FCR, quitte à faire remonter le moins de signalements possible.

Même recette que pour les arrêts de travail : **faire baisser artificiellement les chiffres plutôt que traiter les causes réelles.**

Justificatifs décès : Après avoir durci les règles sur les autorisations d'absence pour enfant malade, la Direction s'attaque désormais aux congés pour décès en brandissant le prétexte d'abus.

Voici les règles qu'elle a présentées en CSE :

L'acte de décès constitue le justificatif principal. Lorsque le lien de parenté avec le salarié peut être établi directement à partir de cet acte (par exemple : en cas d'homonyme avec le salarié ou avec le conjoint renseigné dans OPALE), celui-ci suffit.

En revanche, pour les situations impliquant un lien de parenté élargi (oncle, tante, grands-parents, beaux-frères, belles-sœurs), la présentation du livret de famille est requise afin de qualifier précisément la relation.

SUD juge ce durcissement des règles totalement déplacé, surtout dans un contexte où de nombreux salariés sont déjà fragilisés psychologiquement.

Faut-il vraiment ajouter de la méfiance à la douleur ?



Alternants - attention ! Autre durcissement : la Direction supprime désormais la possibilité, **pourtant légale**, de conserver ses droits à congés (acquis et épargnés) lorsqu'un alternant enchaîne directement sur un CDI sans carence.

Pour justifier cette décision, elle a brandi un article du Code du Travail qui n'a strictement aucun lien avec le sujet. **Détruire encore davantage l'attractivité ne suffisait pas, il fallait le faire avec maladresse.**

Chacun le constate : ces durcissements en série n'ont qu'un seul objectif, **gratter du temps de présence**, peu importe la méthode ou le ridicule du procédé.

Règles d'OR : La Direction a indiqué que 7 non-respects des règles d'OR avaient été constatés, tous au sein d'entreprises extérieures, tout en affirmant qu'aucune sanction n'avait été prise.

SUD a immédiatement démenti. **Nous avons rappelé qu'une salariée d'une entreprise extérieure avait bel et bien été licenciée pour un prétendu non-respect des règles d'OR.** Nous avons d'ailleurs précisé que le motif de manquement avancé était totalement fantaisiste puisque aucun balisage n'était en place sur la zone concernée.

Nouvelles pinces (laboratoires) : La Direction a confirmé que si le dernier prototype de pince ne convenait pas, elle abandonnerait purement et simplement toute tentative d'amélioration.

La prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) ? Visiblement, ce n'est pas dans le cahier des charges.

Pour rappel : les pinces actuelles datent des débuts de l'usine et n'ont jamais connu la moindre amélioration depuis.

Parcours PMA : Dans ce climat morose, une avancée concrète est à souligner, obtenue grâce aux revendications insistantes de SUD : **la Direction a enfin pris une décision claire en faveur des salariées engagées dans un parcours de PMA.**

Si les examens médicaux étaient déjà pris en charge par l'employeur (obligation légale), la question des prises de sang restait floue. **C'est désormais acté : elles seront également couvertes.**

Nous invitons donc les salariées concernées à déposer des autorisations d'absence avec solde, via la démarche « Mes absences en heures ».

Remboursements du CSE : Suite à l'arrêt maladie de la secrétaire du CSE, un nouveau vote a été inscrit à l'ordre du jour pour pourvoir les postes de secrétaire adjoint et de président de la commission des marchés.

Aucune organisation syndicale n'ayant souhaité se positionner, ces postes restent vacants. **Le bureau du CSE reste donc aujourd'hui composé uniquement de membres SUD**, avec deux postes non pourvus.

Pour anticiper tout risque de blocage du fonctionnement du CSE, **la secrétaire a contacté l'Inspection du Travail** afin d'étudier les solutions possibles. **En parallèle, le trésorier s'est rapproché de l'expert-comptable** pour vérifier la légalité d'une dérogation exceptionnelle, **notamment pour garantir la continuité du remboursement des prestations à l'ensemble des salariés du site.**

Cette dérogation s'est révélée conforme et a été signée par la secrétaire du CSE, **permettant ainsi d'éviter toute interruption dans le traitement des dossiers.**

POUR TENIR LE CAP DES RESPONSABILITÉS, AVEC SUD POUR NE PAS PERDRE LE NORD !



Infirmières écoutantes :

Nous avons la chance d'avoir sur l'établissement deux infirmières écoutantes joignables au **02 33 02 80 43**. N'hésitez pas à les contacter.

BIP : Il est impossible de contacter un bip via TEAMS, notre technologie de BIP étant incompatible...

Gare routière : Des travaux sont en cours jusqu'au **26 septembre 2025**, entraînant des modifications de circulation pour les véhicules et les piétons.

Chemin piéton : Longtemps réclamé par SUD, l'aménagement d'un chemin piéton couvert et éclairé, reliant ATLAS au BC UP3, a débuté. La fin des travaux est prévue pour octobre 2025.

Logement : Action logement organise un webinaire le jeudi 18 septembre de 12H à 18H. Le but est de faire découvrir aux salariés les dispositifs mis en place afin de faciliter et accompagner leur investissement. Inscription : [cliquez ici](#)

Bornes de recharge : Des bornes de recharge pour véhicules électriques seront installées sur les parkings extérieurs. Les études sont en cours et le démarrage des travaux est prévu pour fin 2026/début 2027.

Application MOBILITÉ : Cette application permet de vous déplacer sur le site de La Hague. Le lien est disponible sur G_TPM1 (disque J).

Frigos connectés : Un appel d'offre restauration est prévu courant 2026.

En complément de ceux déjà présents sur le site, **2 frigos connectés vont être installés rapidement sur ATLAS**, près de l'armoire à clés des véhicules en libre-service. La location d'un frigo connecté est facturée **5000 € par an**. Cet emplacement permettra aux salariés travaillant sur des installations sans frigo (exemple STE3) d'en prendre lors de leur arrivée sur le site.

ATLAS : le bâtiment ATLAS accueille aujourd'hui 854 salariés contre 593 initialement, **atteignant ainsi sa capacité maximale**. De nombreux espaces de coworking ont été supprimés pour répondre à cette augmentation.

ORION : Le futur bâtiment ORION pourra accueillir 1000 salariés (120 Orano DS, 610 Orano Projets et 270 collaborateurs d'entreprises partenaires). Il sera équipé de 2 100 vestiaires. **Livraison prévue fin 2028/début 2029**.

Pièces de rechanges : Afin d'améliorer le taux de disponibilité des pièces de rechange, plusieurs actions sont actuellement mises en œuvre (identification des codes articles critiques, adaptation des règles de stock mini, mise à jour des documentations techniques, amélioration des prévisions des besoins de maintenance).

SUD espère que ce plan d'action, que nous avons réclamé après de nombreux échanges avec les équipes de maintenance, **leur permettra d'intervenir plus rapidement et dans de meilleures conditions**.

Salle de sport : Cohérent avec l'ensemble des votes sur ce sujet, **SUD a voté contre** une nouvelle prise en charge par le CSE de matériels pour le projet de salle de sport de la Direction : **3 855 €**.

C2P : Il est possible de cumuler un temps partiel C2P (Compte Professionnel de Prévention) avec le 3/4 temps de fin de carrière.

Attention : en régime 5x8, la Direction applique la même règle que pour le Congé Parental d'Education, en refusant tout temps partiel inférieur à 80 %.

Pour toute question sur le C2P ou pour calculer votre date de départ en anticipation, **contactez-nous au 06.75.38.74.79**.

Passage cadre : 9 passages cadre sont prévus en 2025.

Calendrier social : La prochaine réunion sur le calendrier social est prévue le 2 septembre.

SUD avait formulé de nombreuses propositions et restera très attentif à la façon dont la Direction compte y répondre.

Nous sommes particulièrement méfiants face à tout calendrier bloqué qui servirait à empêcher l'ouverture de négociations sur d'autres thèmes.

CALENDRIER SOCIAL :

LA DIRECTION AVANCE À PAS DE LOUP



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79**

ou via sud.anc.lahague@gmail.com ou via www.sud-orano-recyclage.fr