



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



4 septembre 2025

CALENDRIER SOCIAL DES NÉGOCIATIONS



Négociations locales 2025 : ce que prévoit la Direction

Thèmes à l'ordre du jour du calendrier social :

- Compétences / Parcours professionnels (discuté en premier)
- Restauration (à venir)
- Incommodités (à venir)



Focus sur le 1^{er} thème : Un accord « Attractivité – Emploi – Compétences » en vue. 5 axes annoncés par la Direction :

1. **Embauche et intégration**
2. **Gestion de l'emploi et développement des compétences**
3. **Mobilité interne**
4. **Valorisation des mandats de représentants du personnel***
5. **Attractivité**

***SUD a exprimé son opposition à l'ouverture d'une négociation locale sur ce sujet, car un accord Groupe, signé le 19 septembre 2022 et intitulé « Dialogue social et valorisation de l'engagement syndical », traite déjà ce point de façon détaillée.**

Nous l'avons d'ailleurs **caricaturé dès le 7 octobre 2022** (voir dessin recyclé de Flock – **SUD rémunère un illustrateur professionnel**), en citant notamment ce passage clair de l'accord :

« Cette mesure ne constitue qu'un minimum. Il est possible d'attribuer une augmentation individuelle supérieure au budget, sur proposition du manager en lien avec la performance de l'année passée, et/ou sur proposition RH au titre du travail accompli dans le cadre des mandats. »

Plutôt que de relancer ce débat en local, il serait **plus constructif** de se concentrer sur des sujets qui concernent l'ensemble des salariés.

**LE SALAIRE DES SYNDICALISTES REVALORISÉ PAR RH
« S'ILS ONT BIEN FAIT LEUR TRAVAIL »**



Deux annonces positives :

La Direction a confirmé que l'abondement de 300 € sur les CESU parentalité serait ouvert aux salariés en Horaire Normal (HN) ayant un enfant de moins de 3 ans, sous réserve de la signature de l'accord.

Cela va dans le bon sens et pourrait permettre d'éviter un **contentieux juridique** pour lequel nous nous étions clairement préparés. Nous avons d'ailleurs transmis aux autres organisations un **écrit de notre avocate** pointant le caractère **discriminatoire** d'une restriction aux seuls salariés postés.

Nous avons toutefois demandé à ce que le **critère d'âge soit étendu jusqu'aux 6 ans de l'enfant**, afin de mieux prendre en compte la réalité des besoins familiaux.

SUD a une nouvelle fois dénoncé l'absence de crèche, ainsi que l'absence totale d'initiatives communes avec les autres grands donneurs d'ordre. En réponse, la Direction nous renvoie au pilotage structurel du projet Aval du Futur avec la Région, auquel elle indique simplement qu'elle sera conviée.

Par ailleurs, la **mesure de convivialité** serait également élargie aux salariés en HN.

Pour rappel, cette mesure permet une participation minimale de 20 € de l'employeur pour les sorties d'équipe ou de service. **SUD réclamait depuis le début son application à tous les régimes de travail, par souci d'équité et de cohérence.**

LES PROPOSITIONS SUD

Voici les sujets que SUD a portés lors de cette réunion de négociation :

RJF : Avant d'aborder le regroupement d'accords, SUD a relayé les inquiétudes des salariés en 5x8 concernant le maintien des options RJF des prochaines années, **en soulignant qu'une annonce sur le maintien des options en 2026 serait bienvenue**. La Direction s'est contentée de prendre note, sans donner de réponse. **SUD ne cache pas cette ligne rouge vif.**

PSM : La négociation sur les métiers de la protection physique a été renvoyée au niveau Groupe. SUD a immédiatement demandé que cette négociation se tienne en **Groupe Restreint**, puisqu'elle concerne spécifiquement **trois établissements : Tricastin, Melox et La Hague**.

Nous rappelons que **SUD est implanté à Melox et à La Hague**, et que nous avons déjà **formalisé deux courriers pour ouvrir ces discussions** : l'un en juillet 2024, l'autre en juin 2025 ([cliquez ici](#)).

Preuve que le sujet est bien sur la table, la **Direction travaille déjà sur des propositions** : ce tableau interne le confirme (ci-contre).

SUD avait clairement posé les enjeux dès le départ :

la **revalorisation du forfait de poste, des primes de responsabilités, l'équilibre vie pro/vie perso et les droits à la préretraite** doivent impérativement être intégrés pour renforcer **l'attractivité du régime 24x72**.

Nos demandes sont construites, précises et connues de tous. **La balle est désormais dans le camp de la Direction.**

Fonction au sein de PSM	estimation prime de responsabilités	Nombre de salariés concernés
Chef de Binôme	75 €	5 à 10/ Brigade
Chef d'Agrès	150 €	30
Chef de Groupe	320 €	15
Chef de Brigade	578 €	5

GEPP : SUD s'est offusqué de l'absence totale de données chiffrées lors des échanges sur la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Nous avons une nouvelle fois rappelé notre exigence : **objectiver la décroissance des effectifs prévue dans la phase 2 du projet CONVERGENCE**, en précisant notamment le **nombre d'AE de niveaux 2, 3 et 4 nécessaires par poste**.

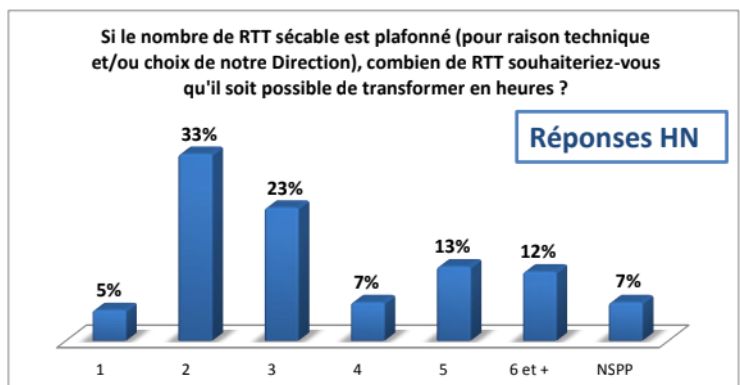
Une telle décroissance d'effectif est totalement anachronique, au vu du contexte et des enjeux actuels.

SUD a également formulé plusieurs demandes concrètes :

- Des **détachements en régime 2x8 pour favoriser la montée en compétence** via la formation,
- Une **véritable reconnaissance du rôle des salariés Ambassadeurs**,
- Un **compagnonnage réel et structuré**, sur une durée significative, et non réduit à quelques passages ponctuels, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui en raison du sous-effectif et du nombre trop élevé de personnes à former simultanément.
- Une **anticipation des parcours de formation** pour les nouveaux arrivants et pour les retours après une longue absence.

RTT sécables : **SUD a une nouvelle fois demandé l'augmentation du nombre de RTT sécables pour les salariés en Horaire Normal (HN)**. Cette demande, issue de notre enquête de juin 2019 (voir extrait du rapport ci-joint), reste pleinement d'actualité.

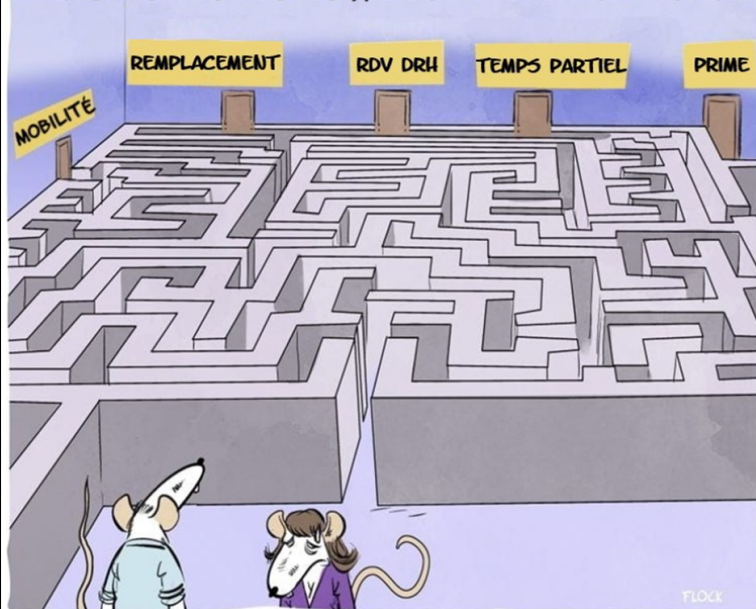
Aujourd'hui, les salariés postés peuvent rendre sécables jusqu'à 3 RTT, contre seulement 2 pour les salariés en HN. Il est temps d'**harmoniser les droits**, en tenant compte des réalités d'organisation du travail et de contrainte d'accessibilité au site.



Alternance/CDI : SUD a demandé le rétablissement et l'encadrement par accord de la possibilité de conserver ses congés acquis et épargnés pendant l'alternance, en cas de passage en CDI sans carence, une disposition récemment supprimée sans justification valable. **#attractivité**

Temps partiel : SUD a revendiqué que la prime dite « majoration temps partiel » intègre le forfait de poste dans son calcul lorsqu'un salarié est en congé parental d'éducation.

Cette mesure, non coûteuse et ne concernant que quelques dizaines de salariés par an, permettrait d'assurer **une équité de traitement** quant à l'impact réel d'un temps partiel.



Mobilités internes :

Évoquer les mobilités internes dans le cadre des négociations est essentiel.

SUD a tenu à rappeler l'existence de l'article 3.6.2.1 du dispositif conventionnel, jamais utilisé ni proposé, alors qu'il pourrait répondre à de nombreuses situations concrètes :

« Les salariés ayant exercé leur activité en régime de travail posté en service continu pendant au moins 10 années bénéficient, s'ils le souhaitent, d'une formation qualifiante d'une durée maximale de 6 mois, en lien avec un projet de nouvelle orientation professionnelle.

Ce projet doit viser une mobilité au sein de l'établissement, de la société ou du Groupe Orano.

En cas de situation exceptionnelle, la possibilité d'une formation plus longue peut être étudiée au cas par cas. »

SUD a également alerté sur les freins rencontrés en pratique : certains salariés souhaitent bouger, mais leur service refuse de les libérer au motif qu'ils sont trop performants là où ils sont. **Cela annihile toute perspective.**

RTA : SUD a rappelé que la suppression des RTA (Référénts Techniques Ateliers) **constitue une erreur majeure.** Avec la création des pôles, leur présence serait pourtant plus que jamais essentielle.

Cette suppression va également à l'encontre des objectifs affichés en matière de reconnaissance, de transmission des compétences et de diversification des parcours professionnels.

SUD a demandé que la fonction de RTA soit de nouveau formalisée, reconnue et déployée dans l'ensemble des secteurs de l'établissement.

Référents d'Équipe : SUD a revendiqué que les Référents d'Équipe des pôles mutualisés soient éligibles au budget promotion/mobilité.

Sans cela, leurs revalorisations pèseraient intégralement sur le budget équipe, **réduisant d'autant les possibilités d'Augmentations Individuelles pour les autres opérateurs.** Une telle situation créerait des tensions inutiles, loin d'un climat serein et équitable.

Prévention des RPS : SUD a largement porté ce sujet ces derniers mois, face à une dégradation constatée sur le terrain.

La Direction a renvoyé le dossier en CSSCT et annoncé plusieurs évolutions et actions de communication.

SUD restera particulièrement vigilant quant aux mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux, **car un haut niveau de prévention fait aussi partie de l'attractivité réelle d'une entreprise.**

Tutorat : Le sujet du tutorat sera bien abordé, comme l'ont exprimé l'ensemble des organisations syndicales.

Mais une fois encore, la Direction a précisé que, selon les valeurs du Groupe, le tutorat étant intégré aux missions, **aucune valorisation spécifique ne serait prévue.**

RDAT/consignataires : La Direction a annoncé qu'une réflexion était en cours avec l'UIMM pour construire des parcours de formation certifiants pour :

- parcours RDAT,
- Parcours Consignataire/Fluide,
- Parcours Consignataire/Électrique.

La Direction n'a pas évoqué la valorisation des RDAT et consignataires.

Concernant les métiers spécifiques, **SUD a demandé la reconnaissance pleine et entière des métiers liés à la ventilation**, trop souvent oubliés malgré leur technicité et leur rôle essentiel.

Regroupement des accords : SUD veillera à ce que tout regroupement d'accords ne conduise à la suppression d'aucun acquis.

**LA DIRECTION D'ORANO
COMME SUD**

