



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



28 septembre 2025

LES BRÈVES DE SUD !

**Au-delà des polémiques et des divisions, SUD choisit l'unité et la proximité :
écouter, représenter et agir, avec et pour l'ensemble des salariés.**

Intéressement S2 : SUD a signé l'avenant d'intéressement en cohérence avec la ligne que nous avons toujours défendue.

Nos positions sont systématiquement écrites et étayées, afin que chaque salarié puisse vérifier la constance de notre engagement et la solidité de notre travail.

SUD ne parle pas de « pertes » lorsque le maximum d'intéressement n'est pas atteint. Cette situation est bien plus courante que l'atteinte de la totalité des objectifs.

L'avenant vise à coller à la réalité industrielle, marquée par les difficultés techniques propres à la vitrification.

SUD présente un tableau comparatif clair, permettant à chacun de comprendre les différences concrètes et de mesurer en quoi l'avenant constitue une avancée.

Montant d'intéressement net lié à l'objectif S2 des CSD-V			
rémunération brute semestrielle	nombre de CSD-V produits au S2	Sans avenant	Avec avenant
18 000 €	375	0 €	235 €
	400	200 €	410 €
27 000 €	375	0 €	290 €
	400	250 €	510 €

Nos inquiétudes demeurent et dépassent les seuls problèmes techniques de la vitrification. La situation des MAFI reste particulièrement préoccupante, tout comme celle des moyens de transport dans leur ensemble.

Circulaire OMF : SUD a rendu un avis défavorable sur la version 8 de la circulaire OMF, en exposant les points suivants :

- La restriction abusive du droit constitutionnel de grève des salariés du secteur **LABO FLUX**.
- La circulaire est appliquée exclusivement en cas de grève, et non dans d'autres contextes cités dans son champ d'application (conditions météo, catastrophes, etc.), **ce qui traduit une instrumentalisation du dispositif**.
- L'application est devenue aléatoire : **la Direction choisit régulièrement de ne plus remettre d'OMF**, au mépris des principes de sûreté qu'elle prétend défendre.
- La circulaire prévoit que « le Comité Social et Économique sera informé du recours à ces différents dispositifs (points 6.1 et 6.2) au cours de la réunion mensuelle suivant leur mise en œuvre ». Or, **cette information n'est jamais donnée**, ce qui constitue une violation manifeste du texte.
- Les effectifs de la **RADIOPROTECTION** (14 par équipe) et du **LABO FLUX** (19 par équipe) **ne sont toujours pas actualisés**, et les ISE restent exclus de la circulaire sans aucune justification.
- Enfin, depuis l'avis rendu sur la version 7, SUD a démontré en instance qu'il était inadmissible **de ne pas remettre systématiquement d'OMF aux CDQ/REP/MEP lorsque ces fonctions sont prévues dans l'effectif**. Leur absence a conduit à des situations où des fonctions obligatoires n'étaient tout simplement pas assurées, en contradiction directe avec l'objectif affiché de sécurité.

LA RÉVISION
DE LA
CIRCULAIRE OMF
EST PASSÉE



UNE VRAIE PRISE DE CONSCIENCE ?

CONVERGENCE :

Le 19 septembre, SUD a adressé à la Direction du Groupe Orano un courrier sans ambiguïté concernant le **Pôle Uranium**, premier pôle mutualisé : [cliquez ici](#) ou flashez le QR CODE.

En réponse, la Direction a annoncé qu'elle travaillerait, entre septembre et janvier, à revoir l'organisation et le calendrier de déploiement du projet CONVERGENCE pour chaque pôle.

SUD a exigé que cette réflexion intègre également le secteur HAPF, directement frappé par la suppression de 15 postes. Nous avons aussi porté ce sujet devant Nicolas MAES, Directeur Général du Groupe Orano, lors du dernier comité de groupe.

Face aux nombreuses alertes déjà émises (RPS, fragilisation de la sûreté/sécurité, dégradation de la formation et de la QVT...), nous attendons une véritable prise de conscience de la Direction.

Nous avons par ailleurs demandé que le service de Prévention au Travail participe aux « Gate Review » et que l'étude de charge mentale prenne en compte non seulement les postes dits optimisés, mais aussi les référents équipe et superviseurs, dont les sollicitations sont excessives.

Nous avons également alerté sur le fait qu'il paraît irréaliste, sur le pôle PU, de viser un effectif final limité à 1 MEP, 1 superviseur et 2 référents équipe, compte tenu des sollicitations permanentes des ateliers R4, T4 et URP.

Jours de fermeture 2026 :

Les jours de fermeture retenus pour 2026 sont les suivants : **vendredi 2 janvier, lundi 13 juillet, vendredi 15 mai (jour entreprise) et jeudi 31 décembre.**

SUD a exprimé ses réserves sur le choix du 31 décembre 2026, cette date correspondant par usage à une journée où un départ anticipé est accordé.

Ce choix de la Direction contribue à accentuer la pression déjà existante autour des horaires.

RJF 2026 :

Lors du CSE, SUD a obtenu la garantie que les choix d'options RJF seraient maintenus pour 2026.

Vestes Orano :

Certains Chefs d'Installation rechignaient encore à appliquer l'engagement pris par la Directrice du site en instance. SUD est intervenu à nouveau pour lever ces blocages.

Résultat : les secteurs comme Réception Entreposage ne devraient plus se voir refuser l'attribution des vestes Orano.

DMC 3000 :

La Direction annonce la disparition de 100 DMC 3000 (300 € l'unité), ces dosimètres actifs qui avaient remplacé les DOSICARD.

OPALE :

Lors du dernier CSE, SUD a rappelé une évidence inscrite dans l'article **L3121-1 du Code du Travail** et les jurisprudences associées : **chaque minute travaillée doit être payée.**

Jusqu'ici, l'application OPALE effaçait purement et simplement toutes les minutes supplémentaires inférieures à 15 minutes par jour.

La Direction a reconnu le problème et s'est engagée à corriger OPALE afin que chaque minute compte enfin.

SUD reviendra également sur l'impact de l'Horaire Variable, qui **supprime toute souplesse horaire industriellement intelligente** au profit d'un dispositif plus économique pour l'employeur.

Article L3122-12 :

Interrogée par SUD, la Direction a refusé de donner une réponse claire sur l'application de l'article L3122-12 : « Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. »

LE CODE DU TRAVAIL VIENT SUR LE SITE



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