



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



15 octobre 2025

SUD DÉCRYPTE L'ACTU !

Si la Direction multiplie les communications superficielles et autocentrées, elle reste d'une discrétion remarquable dès qu'il s'agit des sujets de fond.

Revendications : Lors de la réunion de négociation « emploi - compétences - attractivité » du 7 octobre, la Direction a encore privilégié les thématiques générales et peu concrètes. Elle est cependant revenue sur nos propositions :

- **Temps partiel à 90 % en 5x8 et 3x8 dans le cadre d'un Congé Parental d'Éducation : **accepté**.**
Une revendication portée par SUD depuis l'origine, visant à permettre un temps partiel moins pénalisant financièrement. Nous resterons vigilants sur la formulation de cette mesure dans l'accord.
Sans jeu de mots, **la parentalité reste le parent pauvre de l'attractivité de notre établissement, tous régimes de travail confondus**. SUD continuera de plaider pour une politique plus ambitieuse en sa faveur.
- **Congés épargnés et acquis conservés lors d'un passage en CDI à la suite directe de son alternance : **accepté**.**
Ce n'est pas une victoire, mais un retour en arrière nécessaire : cette disposition avait été supprimée cet été, en totale contradiction avec le discours sur l'attractivité.
- **SUD demande l'arrêt des mails de régularisation envoyés pour quelques minutes d'écart. Cette rigidité administrative va à l'encontre de la confiance, de la Qualité de Vie au Travail et de l'attractivité du site : **pas de retour**.**
- **Remise en place des RTA (Référénts Techniques Ateliers) au regard de nos enjeux en compétences : **refusée**.**
- La Direction a évoqué **les priorités d'accès aux Bilans Professionnels Enrichis**. SUD a demandé que l'ancienneté et la pénibilité des postes soient retenues comme critères : **en attente de retour**.
- **RDAT et consignataires** : la Direction a présenté les parcours de formation et **annoncera ses propositions de valorisation** lors de la prochaine réunion. Notre établissement a déjà su reconnaître certains parcours, comme celui de la radioprotection, **preuve que des avancées concrètes sont possibles**.

Communication non violente : SUD avait demandé la tenue d'un CSE extraordinaire à la suite d'un incident, révélateur d'un comportement inacceptable envers un salarié qui n'avait fait qu'appliquer les règles de sécurité.

La Direction a refusé cette demande, évoquant un problème d'agenda et l'absence « d'accident grave ».

Pour SUD, ce refus est incompréhensible : on ne peut pas vanter les "règles d'or" à longueur de communication et mépriser à ce point la sécurité réelle sur le terrain. **Ce double discours mine la confiance et met en péril la prévention**.

La communication violente est inadmissible au travail, mais lorsqu'elle sert en plus à faire contourner des règles de sécurité, elle devient dangereuse pour tous.

SUD annonce qu'elle sera désormais mise en lumière avec précision, afin que chacun sache reconnaître et dénoncer les comportements toxiques qui n'ont leur place nulle part, et encore moins dans un établissement comme le nôtre, où les enjeux de sûreté/sécurité sont majeurs.



PLAISIR COUPABLE

Nous aimerions suivre les conseils invitant à “rentrer dans le rang”, à nous éloigner du terrain et à réfréner nos élans satiriques. **Mais la Direction ne cesse de nous tenter !**

Les vidéos sur TikTok resteront pour beaucoup un grand moment de gêne, mais pour SUD, une ère bénie de la parodie.

Certaines communications internes méritent ainsi qu'on s'y attarde, car comme le disait Oscar Wilde, « **Le seul moyen de se délivrer d'une tentation, c'est d'y céder.** ».

Orano Vox 2025 : La Direction s'est félicitée d'un taux de participation Groupe de 78 %, **mais jusqu'où est-elle allée pour l'obtenir ?**

Tout d'abord, elle diffusait régulièrement aux managers les taux de participation intermédiaires par service, leur demandant ensuite de solliciter individuellement chaque salarié pour s'assurer qu'il vote.

Mais cette année, la palme du zèle revient à un chef d'installation qui a écrit à tout son service pour promettre des gourmandises si le taux de participation atteignait 70 %.

SUD envisage de développer le concept : des chouquettes seront offertes au service RH s'il répond à toutes nos questions en instance.

Sur un ton plus sérieux, SUD a demandé à obtenir les résultats détaillés par service, un indicateur précieux pour mieux identifier et approfondir les sujets liés aux RPS, aux conditions de travail et à l'attractivité. **La Direction a refusé.**

LE MARATHON DES PROFONDEURS ORANO : UNE ÉPREUVE INOUBLIABLE



C'EST HALLOWEEN CHEZ ORANO



Marathon des profondeurs : La Direction a communiqué sur l'entraînement de notre Directeur Général, Nicolas Maes, pour un marathon à 1300 mètres de profondeur prévu le 25 octobre.

Après avoir caricaturé les Foulées de la Presse de la Manche l'an passé, il nous était difficile de rester silencieux face à une telle avalanche de communication interne autour de ce projet sportif.

SUD rappelle que les négociations locales « emploi - compétences - attractivité » **ne font l'objet d'aucune communication de la Direction**, alors même qu'elles se tiennent à une profondeur bien plus importante

L'événement se veut caritatif, au profit de deux causes nobles :

- **L'éducation des jeunes**, via la *BecomingX Foundation*
- **La protection animale**, via la *Wild at Heart Foundation*

Nous remettons le lien pour participer à la cagnotte, notamment pour notre Direction de La Hague, qui semble avoir économisé sur les vestes Orano pour mieux soutenir la cause :

[cliquez ici](#)

Vaccination : La campagne nationale de vaccination a commencé le 14 octobre 2025. Une communication destinée aux salariés avec inscription au programme vaccinal est prévue pour la fin du mois d'octobre 2025.

Les vaccinations antigrippales et/ou contre la COVID commenceront début novembre. #contre-plaisir

Extincteurs : SUD rappelle qu'il est possible d'acheter un extincteur personnel, pour votre véhicule ou votre maison, ou de faire contrôler celui que vous possédez par un technicien de l'entreprise DESAUTEL, intervenant sur notre site.

N'hésitez pas à nous solliciter pour obtenir son adresse mail professionnelle.

Pôle Laboratoires : La Direction a annoncé qu'elle rendrait les résultats de l'enquête faisant suite à notre alerte RPS du 3 juillet sur le secteur LABO MASSE (Techniciens méthodes HN et 2x8 Exploitation) **durant la première quinzaine de novembre**, malgré l'absence de psychologue du travail pour mener les entretiens.

Pour SUD, le service médical ne dispose clairement pas des moyens nécessaires pour absorber la charge de travail imposée par les projets de la Direction.

SUD est également conscient des tensions qui traversent les autres secteurs du pôle laboratoire (LABO FLUX - QUALITÉ) et rappelle **qu'un simple jeu de chaises musicales ne résoudra rien en profondeur.**

SUD revendique un véritable plan d'action sur ce pôle, garantissant enfin des conditions de travail sereines, avec des moyens humains suffisants, des moyens techniques adaptés, une cotation juste et un respect du personnel.

SUD signalera systématiquement toute situation de management ou décision pouvant générer un climat délétère. **Le lien de confiance entre la Direction et les équipes est aujourd'hui gravement altéré.**

Contrat ATR : La Direction se félicite de la signature d'un avenant à l'Accord de Traitement Recyclage (ATR) sur le financement des activités du programme de Pérennité et Résilience, sur la période 2024 à 2026.

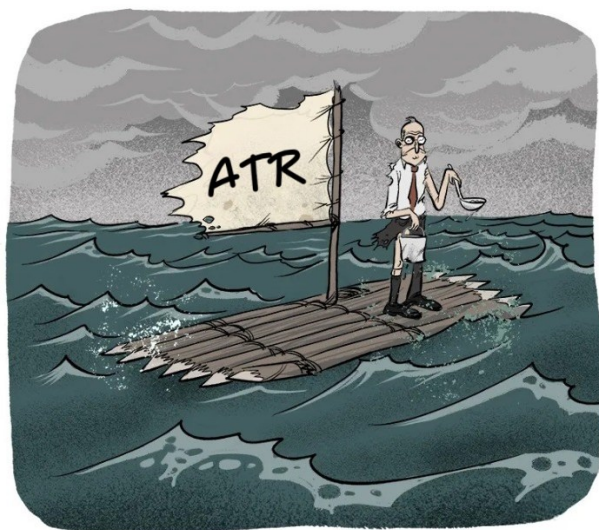
Pourtant, comme les précédents, le contrat ATR 24-26 reste déficitaire.

SUD s'interroge sur la capacité d'Orano à négocier un contrat ATR post-2026 intégrant le programme pérennité/résilience **avec des marges enfin positives.**

EDF ne peut plus repousser le financement des futures piscines, de l'extension du stockage du plutonium et de la future usine de MOX, **essentiels à la sécurisation de sa production.** En fin stratège, EDF choisit donc d'investir dans la prolongation de nos installations actuelles via le programme pérennité/résilience, **repoussant autant que faire se peut le financement d'une nouvelle usine de recyclage.**

SUD continuera de plaider, auprès des ministères et de l'Agence des Participations de l'État, pour une meilleure valorisation de notre activité. Nous défendrons un financement du traitement-recyclage à la hauteur des enjeux, avec des marges suffisantes **pour garantir la pérennité de nos savoir-faire, de nos emplois et de la sûreté/sécurité.**

EN 2025, ORANO FIER DE TENIR À FLOT LE CONTRAT ATR !



Réorganisation HAPF et CONVERGENCE : 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 alors alerté sur la volonté à peine voilée de rapprochement avec Orano DS, une analyse largement mise en doute à l'époque.**

Si SUD n'était pas présent au sein d'Orano DEM, nous devons reconnaître ne pas avoir su instaurer une solidarité plus forte au sein d'Orano. **Jamais, dans l'histoire de notre entreprise (COGEMA), des salariés n'avaient été traités de cette manière :** pour P90 et AD2, tous avaient été replacés en interne. **Nos collègues DAFC ont été mis à l'écart de l'activité Recyclage.**

Quelques jours seulement après une réintégration partielle, SUD a appris la volonté de la Direction de supprimer trois rangs d'exploitation, **soit quinze postes d'ici 2027.** Information volontairement passée sous silence lors de sa présentation.

En lien étroit avec les équipes, nous avons préparé nos questions CSE, **face auxquelles la hiérarchie s'est révélée incapable de répondre ou de fournir la moindre donnée objective.**

Après échanges avec les équipes, analyse du dossier remis à l'ASNR et étude des premières réponses lacunaires, **SUD réaffirme sa conviction qu'il est impossible de mener une telle réorganisation** sans compromettre la sérénité de l'exploitation ni la sûreté/sécurité d'un atelier déjà fragilisé par le vieillissement de l'usine et la multiplication des incidents.

SUD demande d'intégrer pleinement la réorganisation HAPF dans la réflexion du projet site, à l'image de CONVERGENCE. Pour ces deux projets, nous attendons **une révision et une objectivation du calendrier et des cibles d'effectif jugées aberrantes**, un engagement sur un **avenant à l'accord CONVERGENCE phase 2 garantissant le maintien des primes** ainsi qu'un **meilleur suivi de la santé mentale.**

Pour porter ces enjeux essentiels de conditions de travail, d'emploi et de reconnaissance, SUD a préparé 130 questions réparties entre la Commission Emploi Formation (16 octobre), le CSE extra CONVERGENCE (17 octobre) et le CSE ordinaire (23 octobre).