



31 octobre 2025

LES CHRONIQUES DE SUD !

Nao 2026 : La première réunion de cadrage salarial 2026 au niveau du groupe a eu lieu le 23 octobre, le processus de négociations devrait se dérouler jusque fin novembre. Viendra ensuite le temps des négociations dans chaque entreprise.

Pour Orano Recyclage, la réunion bilan (R0) et la première réunion de négociation (R1) devraient se dérouler le même jour, **le 3 décembre 2025**, et la deuxième réunion de négociation (R2), aux alentours du **15 décembre**.

Congés : La fin d'année approche, SUD vous fait un rappel utile pour ne rien perdre de vos congés :

Le CET (Compte Épargne Temps) : L'alimentation se fait en janvier de l'année N+1, dans la limite de 15 jours/an.

Vous devez avoir utilisé votre FLO, vos RJF et au moins 20 jours de CP0. (Pour être placés dans le CET, le reliquat de CP0 doit être inférieur ou égal à 5 jours).

Le CETS (Compte Épargne Temps Spécifique) via l'article 2.3 CAFC : Épargne toute l'année dans la limite de 6 jours/an hors plafond du CET (épargne abondée à 100 %).

Le CAFC (Compte Anticipé Fin de Carrière) via l'article 2.1 CAFC : Épargne toute l'année dans la limite de 6 jours/an (épargne abondée à 200 %).

Rappels :

- Les RJF (Récupération Jours Fériés) sont épargnables uniquement dans le CAFC.

Attention, l'option RJF est à choisir sur OPALE en décembre !

- Pour bénéficier du 3/4 temps, il faut avoir un mois calendaire d'épargne sur votre/vos CET.

Rachat de RTT : Sachez que vous pouvez également vous faire racheter vos RTT via HR'BOX aux rubriques : Mes démarches - Nouvelle démarche - Documents RH - Demande de rachat de RTT. **Demande à effectuer au plus tard le 5 décembre 2025.**

Chaque année, des reliquats de congés sont perdus! **SUD ne peut qu'inciter les salariés à saisir dès à présent leurs congés prévus jusqu'à la fin de l'année.** Pour connaître vos droits : [Congés/Épargne : vos droits !](#)

Orano VOX : La Direction s'obstine à ne pas diffuser les résultats détaillés, pourtant déclinés dans les équipes.

Pour SUD, il est essentiel que les représentants puissent accéder aux résultats par secteur, et non uniquement aux moyennes globales affichées aux bornes de l'établissement de La Hague.

Cette transparence est indispensable pour identifier les secteurs en difficulté et mettre en œuvre des plans d'action adaptés.

Nicolas Maes lui-même ne s'y était pas opposé : il avait reconnu auprès de SUD que les **résultats de l'an dernier révélaient au moins un secteur en souffrance.** #labos

BOSS, Y'A SUD QUI VEUT PLUS DE TRANSPARENCE ET UNE MEILLEURE PRÉVENTION DES RPS !

TOUJOURS À ALERTER, C'EST BON, C'EST PAS ZOLA ICI



Bilatérale établissement : SUD a rencontré la Direction dans le cadre d'une « bilatérale » le 21 octobre.

SUD, faisant face depuis plusieurs mois à une recrudescence de cas de harcèlement et de mal-être au travail, a choisi de concentrer une grande partie de cet échange **sur la gestion perfectible des situations individuelles** : mal-être au travail, mobilités qui stagnent, AI mobilité/prise de responsabilité légitimes non attribuées, gestion des compétences défaillante, non respect des accords et une gestion de la parentalité tout simplement accablante **pour laquelle la Direction estime ne pas avoir à combler les carences de la vie citoyenne (crèches/MAM).** Ce principe disparaît quand il s'agit de construire une salle de sport, projet pour lequel le CSE doit, en plus, apporter sa contribution.

La Direction, dans le déni le plus total, **persiste à ne pas reconnaître ses erreurs et ses lacunes.** Comment peut-elle prétendre gérer des situations collectives aussi alarmantes (CONVERGENCE, HAPF, Labos, PSR...) si elle est incapable de reconnaître et de traiter dignement une situation individuelle ? **Au royaume des aveugles, les borgnes sont rois...**

Don du sang : Après plusieurs années sans aucune collecte sur le site depuis le COVID, SUD n'a cessé de réclamer son retour et avait même fini par prendre les devants en contactant directement l'**Établissement Français du Sang (EFS)** pour que cette action de solidarité voit enfin le jour.

SUD se félicite de son succès et une nouvelle journée est organisée le **mardi 4 novembre prochain**, de 10h00 à 18h00 dans la cafétéria d'Atlas. Inscription sur le créneau de votre choix via l'intranet ou [cliquez ici](#).

Campagne de vaccination antigrippale : La campagne de vaccination a débuté au SAN (accueil prise de sang), l'inscription est obligatoire via l'intranet. Si vous souhaitez bénéficier de la double vaccination COVID et grippe, vous devez effectuer votre demande par mail auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail à l'adresse : g-orn-elh-covid@orano.group.

Remboursements médecine douce : VIVINTER exige désormais que le **numéro RPPS** (pour les ostéopathes figurant dans le Répertoire Partagé des Professionnels intervenant dans le système de Santé) ou le **numéro RPE** (Registre Professionnel pour les étioopathes) soit **mentionné sur la facture pour valider le remboursement**. Sans ce numéro, la demande sera refusée, même si la séance a bien été réalisée par un praticien reconnu.

Permanences psychologiques de novembre : Ces permanences seront à nouveau assurées par Mesdames Erika UHL (06.85.73.35.75) et Magali FUCHS (06.60.49.91.22) :

vendredi 7/11 (Mme FUCHS) - **vendredi 14/11** (Mme UHL) - **vendredi 21/11** (Mme UHL) - **vendredi 28/11** (Mme FUCHS)

SUD vous rappelle une nouvelle fois que deux infirmières écoutantes sont à votre disposition :

- Mme DIAZ ANILLO Camille : 06.49.56.66.04 ; camille.diaz-anillo@orano.group
- Mme BURNEL Fanny : 06.74.75.44.27 ; fanny.burnel@orano.group

Harcèlement / Risques Psycho-sociaux (RPS) : La Direction a refusé de communiquer les motifs de recours, les lettres de mission et les coûts des prestations des cabinets externes **intervenant sur des RPS dont on cache tout au Comité Social et Économique**.

Sa réponse : « **Ces éléments sont en dehors du champ des obligations du CSE.** » Traduction : « **Circulez, il n'y a rien à voir.** »

Une opacité assumée, alors même que les situations de harcèlement se multiplient.

Pour rappel, une enquête est toujours en cours sur le secteur LABO MASSE, suite à une alerte RPS déposée par SUD le 4 juillet dernier. [#réactivité...](#)

Absentéisme : SUD a demandé à connaître un état précis des arrêts maladies supérieurs à trois mois sur l'établissement, avec une répartition par secteur et le nombre de remplacements effectués.

Une demande pourtant simple... mais une fois encore, la Direction a choisi l'**opacité** en refusant de communiquer ces données de manière sectorielle.

SUD a exprimé son **indignation** face à cette attitude. Avoir une vision claire par secteur permettrait d'identifier les zones les plus en tension et de mettre en place des plans d'actions réactifs.

Apparemment, les **inquiétudes des représentants du personnel concernant la santé des salariés ne sont pas partagées par la Direction**.

Droit de retrait : L'article L.4131-3 du Code du Travail interdit formellement toute sanction en cas de droit de retrait exercé pour motif de sécurité.

SUD insiste, **le droit de retrait n'est pas un acte d'opposition**, mais un devoir de responsabilité quand une situation fait peser un risque grave et imminent sur les salariés ou les installations.

Sanctionner ou ne serait-ce que réprimer un droit de retrait constitue une atteinte à une liberté fondamentale.

Si un droit de retrait vous est reproché, [contactez-nous](#).

Visites familles : Le planning 2026 des visites familles, organisées les vendredis après-midi, est établi pour les 6 premiers mois : **23 janvier 2026 – 20 février 2026 – 27 mars 2026 – 17 avril 2026 – 22 mai 2026 – 19 juin 2026**.

Des visites familles sont organisées les samedis, directement au cœur de votre secteur, l'occasion de montrer à vos proches votre environnement de travail. **La demande est à effectuer auprès de votre chef d'installation.**



Prime PACS / Mariage :

SUD prépare la saisine du **Conseil de Prud'hommes** afin d'obtenir l'application intégrale du jugement concernant la prime Mariage/PACS pour les salariés s'étant vu refuser une légitime régularisation par : **« la position arrêtée par la Direction des Ressources Humaines, seules les situations remontant à moins de 2 ans à compter du verdict peuvent donner lieu à une rétroactivité. »**

Pour rappel, grâce à notre victoire au tribunal, **tous les salariés sont éligibles à cette prime** pour tout nouvel événement (mariage ou PACS) intervenu depuis le **1^{er} janvier 2021**. La Direction tente toutefois de limiter les régularisations aux seuls événements de moins de deux ans, une interprétation manifestement contraire au droit.

Si vous avez reçu une réponse négative du CSP/Paie, contactez-nous : **SUD accompagne les salariés concernés pour faire valoir leurs droits.**

Toujours sur la prime mariage/PACS, la Direction a aussi choisi d'interpréter unilatéralement l'article 3.7.7, en ajoutant une condition arbitraire « d'un an et un jour sous un même contrat ». **Cette interprétation n'a aucun fondement dans l'accord d'entreprise.**

SUD conteste évidemment cette position devant le tribunal. Procédure pour laquelle la Direction joue la montre.

CONVERGENCE, avenant 3 accord phase 2 :

Lors de la réunion du **28 octobre**, **SUD a porté de nombreuses propositions :**

- Après plusieurs relances de SUD, les **Référents Équipes (RE)** des pôles mutualisés (**U, Pu, Cisaille, Vitrification et LABO FLUX**), sont désormais **éligibles à une AI promotion/mobilité** lors de leur prise de fonction. **Une avancée notable !**
- La Direction répond à notre revendication **partiellement** en accordant une **prolongation de la prime collective de 500 €** pour le **1^{er} semestre 2026** sur les pôles mutualisés (**U, Pu, Cisaille et vitrification**).
- SUD a revendiqué une **prolongation** de la prime d'un an pour les pôles **Pu, CD et vitrification** (500 € par semestre), et d'un **semestre** pour le pôle **U**, afin que **tous les pôles mutualisés** aient accès à un **maximum identique de 3 500 € sur la période transitoire**. **Nous attendons un retour de la Direction sur ce point important pour le maintien du climat social.**
- Que la **prime collective soit maintenue tacitement sur les pôles mutualisés** tant que la **prime polyvalence** ne concerne pas suffisamment d'opérateurs (exemple 75%). **La Direction n'a pas répondu sur ce point qui mettrait un principe clair en lien avec les enjeux de montée en compétences.**
- Un **arrondi au nombre entier le plus proche de la cible** d'AE à atteindre pour les primes polyvalence et expertise (ex. : **7,1 = 7** au lieu de 8) afin de rendre la démarche plus cohérente. **La Direction étudie la demande.**
- Le **maintien intégral des rémunérations des adjoints et CDQ URP** dans le cadre de la mutualisation. Aucun salarié ne devrait voir sa rémunération baisser dans le cadre de ce projet anachronique et destructeur.
- **Retirer l'AE « récup Pu » du LABO FLUX** du calcul des seuils de **prime polyvalence**, cette unité étant **hors service depuis plusieurs années**. **La conserver est dépourvu de sens.**
- Une **mesure compensatoire**, indispensable face à l'absence de **référentiel AE niveau 4** sur le secteur **LABO FLUX** qui **bloque l'accès à la prime d'expertise** à de **nouveaux analystes et opérateurs**. **C'est inacceptable dans le cadre d'un accord prétendument loyal.**

Politique sociale, emploi et conditions de travail 2025 :

La Direction a soumis au Comité Social et Économique (CSE) son bilan sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi pour l'année 2025.

SUD a rendu un avis DÉFAVORABLE, appuyé par une déclaration complète : [cliquez-ici](#)

Nous déplorons:

- un **manque flagrant d'ambition** sur le thème de la parentalité,
- des **conditions de travail dégradées**, avec des collectifs désorganisés et des services sous tension permanente,
- la **perte de compétences clés** (PSR, labos...) et les **suppressions de postes** liées au projet CONVERGENCE et à la réorganisation HAPF,
- des **fonctionnements dégradés** qui deviennent la norme,
- l'**augmentation des FCR** et l'**érosion de la culture radioprotection**,

SUD refuse de cautionner une politique sociale qui **tourne le dos à la prévention, à la reconnaissance et au respect des salariés.**



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